

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІОЛОГІЇ, ГЕОГРАФІЇ ТА ЕКОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ГЕОГРАФІЇ**

**Просторово-часові аспекти зайнятості населення України в умовах
сучасної суспільно-політичної кризи**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”

Виконала: студентка 413 групи

Спеціальності 103 Науки про Землю

Освітньо-професійної програми

“Науки про Землю”

Сотнікова Яна Олексіївна

Керівник к. геогр.н., доц. Молікевич Р.С.

Рецензент к. геогр.н., доц. Давидов О.В.

Херсон – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СУСПІЛЬНІЙ ГЕОГРАФІЇ	5
1.1. Теоретичні аспекти дослідження зайнятості населення.....	5
1.2. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів.....	7
1.3. Методи дослідження зайнятості населення в суспільній географії.....	10
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНОЇ КРИЗИ	15
2.1. Стан та динаміка економічної активності населення України.....	15
2.2. Основні проблеми зайнятості населення України.....	19
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	26
3.1. Перспективи розвитку ринку праці України.....	26
3.2. Основні напрями підвищення рівня зайнятості населення України.....	29
ВИСНОВКИ	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

Актуальність теми. Функціонування ринку праці в сучасних умовах виходить за межі економічної сутності і тісно пов'язане з різними географічними аспектами життєдіяльності населення. Сучасний етап розвитку нашої держави демонструє стрімкі втрати найвагомішого скарбу українського суспільства – трудового потенціалу. В дослідженнях з економічної і соціальної географії регіональної економіки, розміщення продуктивних сил, соціології, економіки праці накопичено значний досвід щодо вивчення різноманітних аспектів функціонування ринку праці та зайнятості населення. Зокрема, широко висвітлені проблеми безробіття, мотивації праці, впливу структурних змін в економіці на функціонування ринку праці.

Україна має значний здобуток у суспільно-географічних дослідженнях, зокрема, формування трудового потенціалу, його територіальної організації, розвитку соціальної сфери, міграційні переміщення та функціонування регіонального ринку праці на прикладі областей, прикордонних територій та окремих міст. Цим проблемам присвячені роботи таких географів, як В. О. Джаман, Д. П. Богиня, Борищук А. О., Семенова К. Д., Генкин Б. М., Романишин В. О., Травин В. В., Качан Є. П., Заглинський А. О., Якуба Е. І. та інших.

Однак недостатньо розробленими залишаються питання регіональних відмінностей трудового потенціалу, а, отже, розробки моделей його розвитку з урахуванням специфіки окремих регіонів. Саме це і обумовлює актуальність теми дипломної роботи, а також визначає її предмет, об'єкт і мету.

Мета дослідження – охарактеризувати зайнятість населення з урахуванням суспільно-географічних чинників та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці України в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є суспільно-територіальна система України.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади трансформації зайнятості населення з урахуванням характеру впливу суспільно-географічних чинників.

Методи дослідження. В ході дослідження використовувалися методи порівняння, аналізу, прогнозування, моделювання, графічного унаочнення статистичних даних, групування на інші.

Для досягнення поставленої мети необхідно було виконати такі **завдання:**

- систематизувати наукові погляди на сутність поняття “трудоий потенціал”, обґрунтувати авторський підхід до визначення сутності категорії “трудоий потенціал регіону”;
- проаналізувати ринок праці, зокрема, кількість безробітних та міграційні процеси для виявлення їх ролі у формуванні ринку праці;
- розробити перспективи розвитку ринку праці України.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливому використанні на практиці запропонованих науково-методичних рекомендацій щодо удосконалення методів державного регулювання зайнятості населення України.

Структура курсової роботи: Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (кількістю 30). Загальний обсяг роботи – 37сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Теоретичні аспекти дослідження зайнятості населення

Трудові ресурси до середини ХХ століття вивчалися в складі економічної географії. Пізніше питання зайнятості населення та трудової міграції почали вивчати як складову географії населення.

Становлення і розвиток ринку праці в Україні відбувається в надзвичайно важких умовах, що визначаються в основному економічною кризою і несприятливими демографічними процесами.

Зайнятість характеризується як соціально-економічне явище, що трактує собою раціональне використання трудових ресурсів, забезпечення робочих місць та робочої сили для них, задоволення потреб у підвищенні професійного рівня, та усесторонній розвиток особистості.

У Законі України «Про зайнятість населення» дається сучасне трактування поняття зайнятості. Зокрема, «зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та приносить їм заробіток-трудоий дохід у грошовій або іншій формі»[14].

Поняття «зайнятість населення» розглянуто в багатьох наукових роботах, тому можна виділити такі сутнісні ознаки: складна система (Б. Баласинович, Н. Гаман, Н. Гаркавенко, І. Гнибіденко, І. Давидова, Л. Кравчук, О. Радіонова), процес (І. Давидова); реалізація професійного потенціалу (О. Ахмедова, Б. Баласинович, Н. Гаркавенко, Л. Злупко, М. Хмелярчук) і права на працю (Л. Злупко, Н. Сіряченко, С. Харчук); різні сектори економіки (Н. Гаркавенко, М. Хмелярчук), домашнє господарство (М. Хмелярчук); виробничий процес (Т. Коваль); сфера (Л. Злупко, І. Терехов, С. Харчук) та умови праці (Л. Злупко, С. Мочерний) й рівень її

оплати (Л. Злупко); джерело доходу (Н. Афендікова, Д. Зоїдзе, Л. Кравчук, О. Неживець, В. Петюх, М. Хмара), економічної свободи, соціалізації й самоствердження особи (Н. Сіряченко, С. Харчук, М. Хмелярчук); максимізація економічного ефекту (І. Терехов). Водночас, потребує додаткових пояснень однакове витлумачення цього поняття, [1,с.23] тим самим залишається відкритим питання щодо першості у його авторстві.

Якщо розглядати зайнятість як економічну категорію, можна сказати, що це – сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва.

В залежності від різних чинників виділяють форми зайнятості, які наведені на рис.1.1.

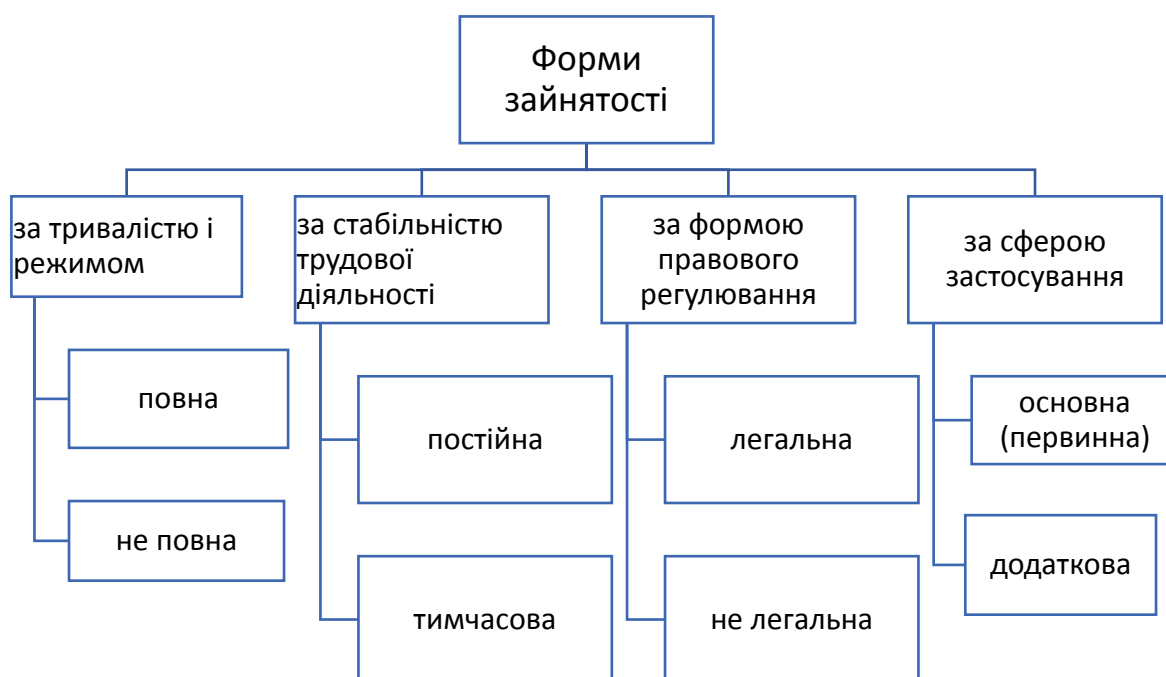


Рис. 1.1. Форми зайнятості (складено автором за результатами аналізу джерела [31]).

За схемою форми зайнятості поділяються на чотири групи: за тривалістю і режимом (повна, не повна); за стабільністю трудової діяльності (постійна, тимчасова); за формою правового регулювання (легальна, не

легальна); за сферою застосування (основна, додаткова). Також ще виділяють сезонну та роботу вдома.

Таким чином, всі зазначені теоретичні положення про ринок праці та зайнятості населення, вироблені на основі аналізу світової економіки та особливо розвинених країн, в тій чи іншій ступені знаходять своє вираження в процесах функціонування сучасної української економіки. Одночасно остання за своєю суттю поки ще зберігає перехідний характер і це не може не відобразитися на процесах формування українського ринку праці не тільки на загальнонаціональному, але й на регіональному рівні.

1.2. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів

В умовах суспільно політичної кризи, економічної не стабільності та зменшення кількості вакансій необхідно виділити основні фактори впливу на зайнятість населення. Фактори впливу і проблеми зайнятості населення є предметом дослідження багатьох науковців. В. Онікієнко та Н. Коваленко [16, с.52] визначальними факторами впливу на зайнятість населення в Україні вважають структурні зрушення економічного, соціального та техніко-технологічного характеру. Н. Казюка, [15] вважає, що на рівень і структурні трансформації зайнятості впливають майже на усі процеси і тенденції економіки, політики, суспільства, законодавства тощо. С. Трубич [29] поділяє на дві групи чинники, що впливають на рівень зайнятості населення, М. Головка [7] вважає, що до основних факторів формування зайнятості населення належать правові, економічні, соціальні та організаційні. Однак дотепер окремі аспекти дослідження факторів впливу на зайнятість населення, пов'язані зі специфікою їх дії на сферу зайнятості регіону, залишаються недостатньо дослідженими. Це обумовлює необхідність здійснення більш детального аналізу факторів впливу на зайнятість населення на регіональному рівні.

До основних чинників формування зайнятості В. Онікієнко та Н. Коваленко відносять:

1) демографічні: передбачають взаємообумовленість зайнятості та статево-вікових, професійно-кваліфікаційних характеристик населення, його структури та чисельності. На думку цих фахівців, саме вони визначають склад робочої сили за віком, статтю, кваліфікацією та освітою, станом здоров'я, обумовлюють її кількість;

2) економічні: передбачають формування сукупного попиту на робочу силу та здатність робітника за допомогою своєї праці забезпечити гідне проживання.

3) техніко-технологічні: передбачають науково-технічний потенціал (технічний прогрес, розвиток та впровадження досягнень науки техніки та інновацій);

4) організаційні: охоплюють нормативно-правові та законодавчі акти, форми власності, програми зайнятості, види діяльності, прогноз зайнятості;

5) соціальні: визначають якісні характеристики робочої сили та ефективності праці, спрямовані на організацію професійно-кваліфікаційних характеристик та всебічний розвиток особистості. Вони включають систему освіти, культури, охорони здоров'я, соціальний захист тощо [16].

М. Головка, основні фактори формування зайнятості населення поділяє на:

1) правові – визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсами. Вони зумовлюють правове середовище формування соціального партнерства в регіоні;

2) економічні, що представляють собою сукупність основних ресурсів у регіоні, а також необхідність узгодженості їх використання задля зростання рівня зайнятості;

3) соціальні – передбачають формування системи захисту працездатного населення;

4) організаційні, що визначають інфраструктурні можливості розвитку та зростання рівня зайнятості [7].

Н. Казюка пропонує такий перелік факторів: соціально-демографічні, до якого відносить такі характеристики як стать, вік та рівень освіти населення; законодавчо-правові-всі заходи, засоби та форми регулювання зайнятості населення; економічні до яких враховують різні галузі економіки або види економічної діяльності; політичні (враховують тенденції політичної ситуації в країні та її регіонах); організаційно-управлінські (програми та засоби впливу на структуру економіки та структуру населення); екологічні (вся природоохоронна діяльність, програми з розширення безвідходних виробництв та збереження екології загалом); інституціональні (інститути ринку, системи підприємництва, процесів приватизації та ін.); психологічні (усі психоемоційні характеристики населення); освітні (системи, вимоги, рівень освіти та професійні якості працівників); історичні (чинники еволюційного формування структури зайнятості населення); культурні (усі ментальні особливості населення, рівень культури та розвитку нації) [15].

Проте, навіть зараз не існує однієї думки щодо кваліфікації чинників впливу на зайнятість населення. Розглядаючи фактори впливу, науковці здебільшого беруть до уваги особливості регіональної організації економіки та соціальних структур; кількість робочої сили та рівень їх кваліфікації, внутрішні критерії (рівень життя), рівень збалансованості економіки; рівень зв'язку з іншими країнами; рівень заробітної праці; розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних; рівень державного регулювання та управління ринком праці. Погоджуючись з точкою зору В. Онікієнко, Н. Коваленко та Н. Казюки, варто підкреслити, що рівень та структурні трансформації зайнятості населення залежать від впливу усіх процесів і тенденцій, які відбуваються в економіці, політиці, суспільстві та законодавстві. Тому, доцільно виділити природно-географічний фактор, за допомогою якого створюються передумови соціально-економічного розвитку держави на регіональному рівні. Природно-географічний фактор включає в

себе: природно-ресурсний потенціал регіонів, наявність земельних, водних, мінеральних, рослинних, фауністичних та рекреаційних ресурсів. Саме ці фактори зумовлюють формування сучасного ринку праці та спеціалізацію регіонів.

Таким чином, результати дослідження факторів, що впливають на зайнятість трудових ресурсів, дозволяють зробити висновок, що правові, адміністративні, економічні та соціальні фактори, що впливають на рівень зайнятості трудових ресурсів регіону, можуть бути диференційовані з урахуванням інтересів основних учасників процесу управління працею і зайнятістю.

1.3.Методи дослідження зайнятості населення в суспільній географії

Трудові ресурси розглядаються у двох аспектах: соціально-економічному і обліково-статистичному. Як соціально-економічна категорія, трудові ресурси, в широкому розумінні, – це частина населення, що здатна до самовідтворення і створення засобів до життя. У вузькому розумінні – частина населення, що здатна створювати в процесі виробництва тільки споживні вартості, засоби до життя. Носіями цієї дієздатної сили є окремі живі індивіди або їх сукупність з необхідними фізичними і духовними здібностями, з відповідною загальноосвітньою і професійною підготовкою, знаннями, навичками і здатністю до трудової діяльності.

Методи управління — це способи впливу суб'єкта управління на колективи та окремих працівників для досягнення певних цілей. Розрізняють методи управління та методи процесів управління. Методи управління характеризують завершений акт впливу на об'єкт управління. За допомогою методів процесу управління виконуються лише окремі роботи. Тому в нашому випадку мова йтиме в основному про методи управління.

Розрізняють також методи прямого й опосередкованого впливу, формальні та неформальні. Використання методів прямого впливу передбачає безпосередній результат впливу. За допомогою методів опосередкованого впливу створюються умови для досягнення певних результатів. Співвідношення методів формального й неформального впливу відображає характерні риси стилю управління. Також виділяють методи управління, що базуються на основі об'єктивних закономірностей, притаманних об'єкту управління. За цією ознакою виділяються методи управління: організаційні, економічні, соціально-психологічні. Адміністративні методи управління — це методи прямого рішення, яке має обов'язкову силу виконання [4].

Економічними називають методи управління, що ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів і відповідальності. Такі методи часом звать економічно заохочувальними. Вони мають за мету економічне зацікавлення окремих суб'єктів у розвитку різноманітних напрямків формування та використання ресурсів праці. Ці методи базуються на дії економічних законів, передусім закону попиту і пропозиції, і можуть мати прямі або непрямі форми впливу.

До прямих форм належать безповоротне фінансування різних видів економічної діяльності, територій, підприємств; прямі субсидії, дотації, допомоги (доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги).

До непрямих форм належать важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики.

Залежно від поставленого завдання трудові ресурси можуть розглядатися в демографічному, територіально-адміністративному (регіональному), галузевому та інших аспектах. Згідно з методологічними підходами до визначення цього поняття як категорії економічної науки, в дисертації трудові ресурси розглядаються стосовно сільського населення (села) та аграрної сфери в широкому і вузькому розумінні. В широкому (демо-економічному) розумінні це поняття означає частину сільського

населення (працівників аграрної сфери), здатну до самовідтворення і створення споживних вартостей, засобів до життя. У вузькому розумінні – це частина сільського населення (працівників аграрної сфери), здатна до створення в процесі виробництва споживних вартостей, засобів до життя. Аналогічно розглядаються сутність, характер та зміст жіночих трудових ресурсів аграрної сфери. Як соціально-економічна категорія “жіночі трудові ресурси аграрної сфери”, в широкому розумінні, – це частина наявних працівниць аграрної сфери, здатна до відтворення сільського населення і трудових ресурсів аграрної сфери та створення споживних вартостей, засобів до життя. У вузькому розумінні – це частина наявних працівниць аграрної сфери, здатна тільки до створення споживних вартостей, засобів до життя у вигляді сільськогосподарської продукції та надання послуг. Як обліково-статистична категорія, трудові ресурси села, в широкому розумінні, – це сукупність сільського населення працездатного віку, що може реалізувати свою здатність до праці в усіх сферах життя, включаючи демовідтворювальні процеси. Його величина залежить від чисельності сільського населення, його статевовікового складу та рівня зайнятості і смертності. Трудові ресурси аграрної сфери, у тому числі жінок – це наявна сукупність працівників, здатних до самовідтворення і створення споживних вартостей. У вузькому розумінні, трудові ресурси села (аграрної сфери), у тому числі жінок (як обліково-статистична категорія), – це сукупність селян (наявних працівників аграрної сфери), здатних у процесі виробництва створювати споживні вартості, засоби до життя [8].

Кількісні параметри трудових ресурсів села визначаються наявною чисельністю працівників усіх підприємств і організацій, що розташовані в сільській місцевості, а також кількістю селян, які з певних причин не зайняті у процесі виробництва, але володіють здатністю до праці і при бажанні та створенні відповідних умов можуть реалізувати цю здатність для створення матеріальних, духовних цінностей або надання суспільно корисних послуг. Отже, в даному випадку трудові ресурси включають в себе працівників

колективних аграрних підприємств, особистих господарств, фермерів, працівників промислових підприємств, транспорту, капітального будівництва та інших сільських підприємств сфери матеріального виробництва, працівників соціальної інфраструктури села (загальноосвітніх шкіл, СПТУ, середніх спеціальних учбових закладів, медичних, культурних, спортивних установ та ін.), а також тимчасово непрацюючих у працездатному віці.

Основними якісними характеристиками трудових ресурсів виступають: стан здоров'я носіїв робочої сили, їх соціальний і статевовіковий склад, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень, територіальна і соціальна мобільність та інші.

Соціально-економічна категорія “робоча сила” – це здатність окремої особи, групи людей, колективу чи суспільства в цілому створювати споживні вартості, засоби до життя у вигляді матеріальних і духовних благ, а також відтворювати людське суспільство. Її також доцільно розглядати в широкому і вузькому розумінні. У першому випадку йдеться про здатність сукупності людей в процесі виробництва створювати споживні вартості, а також відтворювати самих себе. У другому – про можливість людей створювати засоби до життя у вигляді матеріальних і духовних благ.

Методичні засади дослідження проблем трудових ресурсів та особливостей праці ґрунтуються на розумінні сутності, характеру та змісту трудових ресурсів як соціально-економічного феномену, в широкому їх розумінні; на діалектиці його існування, на діалектичному методі пізнання взаємозумовлених процесів, що визначають роль і місце трудових ресурсів у створенні ними споживних вартостей, засобів до життя в господарстві; на системному підході до аналізу соціального становища працівників та розробленні механізмів його поліпшення. Ці методичні засади впливають з того, що: розуміння людини, як суб'єкта суспільної життєдіяльності, диктує необхідність вивчення економічних аспектів у комплексі з демографічними, соціологічними, психологічними, медичними, педагогічними та іншими

аспектами формування, розподілу і використання трудових ресурсів працівників у суспільному виробництві [5].

Правовий метод управління трудовим потенціалом базується на правовому і нормативному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом, тобто на дії чинних законодавчих актів. Усі дії суб'єктів управління мають регулюватися лише правовими нормами. Жодне розпорядження, ухвала, інструкція тощо не будуть дійсними, якщо документ не відповідає чинному законодавству.

В Україні правове поле для управління трудовим потенціалом у ринкових умовах почало оформлюватися з 1991 р. Воно базується на прийнятих МОП міжнародних трудових нормах. Метою взаємопов'язаних законів та інших нормотворчих актів є створення правової можливості всебічного впливу на формування й використання трудового потенціалу.

Метою правового забезпечення управління трудовим потенціалом є створення єдиної законодавчої системи, якою повинні керуватись усі суб'єкти у системі державного управління ресурсами праці. Основою всіх законодавчих актів України є Конституція України — Основний Закон. Відповідно до Основного Закону пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю. З огляду на важливість цього права і з метою випередження неоднозначного тлумачення його в Конституції дається загальне визначення цього права та передбачається ряд гарантій його здійснення. Зокрема, у Конституції визначається: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [12].

Отже, зайнятість населення — складне соціально-економічне явище, пов'язане з усіма напрямками життєдіяльності людей і виступає суттєвою складовою частиною суспільного відтворення. Як економічна категорія зайнятість сьогодні практично розглядається як суспільні відносини з приводу не тільки забезпечення населення робочими місцями, а й забезпечення людини необхідними засобами існування. При вивченні

зайнятості населення застосовуються методи, що досліджується загальною теорією статистики. Розглядаючи методи, які застосовувані у вивченні зайнятості та безробіття, варто зауважити, що це можуть бути методи: статистичного зведення та угруповання, що узагальнює статистичні показники (виражених абсолютними, відносними й середніми величинами), статистичні методи аналізу рядів динаміки, індексний, балансовий, табличний, графічний та інші.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНОЇ КРИЗИ

2.1. Стан та динаміка економічної активності населення України

Важливою складовою людських ресурсів є трудовий потенціал. Сучасні демографічні процеси впливають на якість чисельності економічно активного населення в майбутньому. «Старіння» населення та скорочення природного приросту в майбутньому спричинить проблему мобільності працюючих.

Особливе значення для вивчення сучасної ситуації в країні має географічне дослідження ринків праці, що формуються в межах суб'єктів України, перш за все, областей. Це пов'язано з тим, що в їх межах сформувалися соціально-економічні райони, що володіють спільністю господарського соціального розвитку та власними управлінськими структурами. Тому одним з базових понять в географічному дослідженні ринків праці виступають «система ринку праці обласного району» і її «територіальна організація».

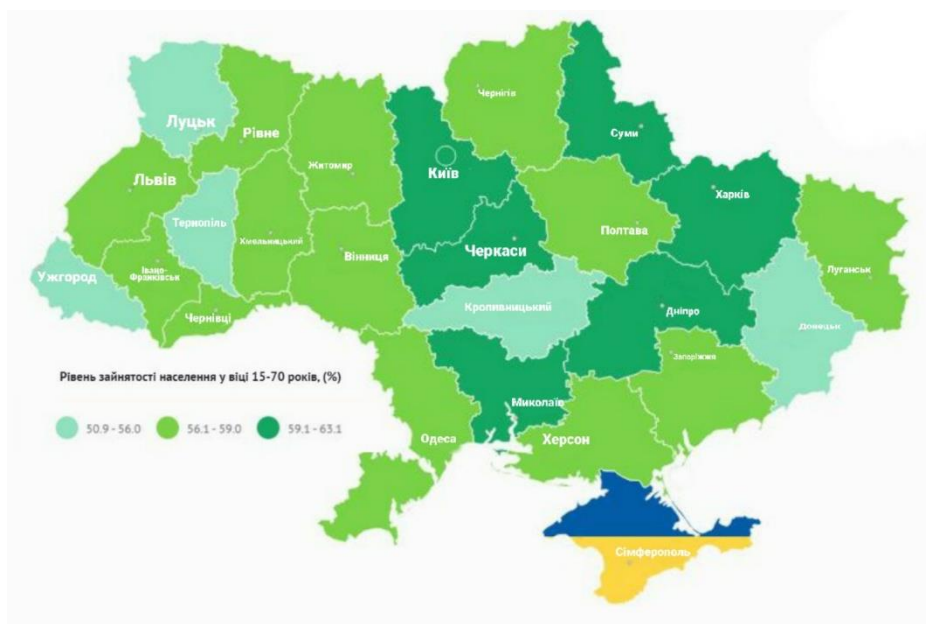


Рис. 2.1. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, (%) у 2019 році.

Проаналізувавши карту можна зробити висновок, що найвищий рівень зайнятості спостерігається у м.Києві (63,0%), Харківській (62,2%), Дніпропетровській (59,5%), Київській (59,3%), Миколаївській (58,9%) Черкаській (59,3%) та Сумській (59,8%) областях, а найнижчий – у Волинській (50,2%), Тернопільській (53,8%) та Донецькій (50,9%) областях.

В таблиці 1.1 наведено основні показники ринку праці в Україні за 2019 рік в період з січня по червень. Дані таблиці 1 показують, що за віковими групами: майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 30% – особи у віці від 30 до 39 років, кожний п'ятий у віці від 15 до 29 років. За статтю переважають чоловіки [9].

Таблиця 1.1

Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2019 році

	Січень-червень		Жінки		Чоловіки	
	Тис. осіб	У % до всього населення відповідного віку	Тис. осіб	У % до всього населення відповідного віку	Тис. Осіб	У % до всього населення відповідно го віку
Усе населення віком 15 років і старше	16584,8	51,4	7987,5	45,5	8597,3	58,6
За віковими групами						
15-24 роки	1150,8	30,5	483,5	26,4	667,3	34,4
25-29 років	1942,1	73,2	818,2	63,0	1123,9	83,0
30-34 роки	2454,8	75,6	1091,0	68,2	1363,8	82,8
35-39 років	2417,5	79,2	1141,2	75,1	1276,3	83,3
40-49 років	4253,7	77,9	2148,2	76,2	2105,5	79,6
50-59 років	3562,3	67,0	1876,6	64,6	1685,7	70,0
60-70 років	704,4	14,1	373,6	12,5	330,8	16,5
71 рік і старше	99,2	2,7	55,2	2,1	44,0	3,9

Статистика щодо статевого розподілу зайнятих свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці (таблиця 1.1). Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,2% проти 16,8%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти

32,5%); фахівців (61,2% проти 38,8%); професіоналів (60,7% проти 39,3%), натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7% проти 14,73%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (84% проти 16%) [27].

Таблиця 2.

Зайняте населення за професійними групами та статтю в Україні,
2016 рік, тис. осіб

Професійні групи	Усе населення	Жінки	Чоловіки
Всього	16 276,9	7 827,4	8 449,5
у т. ч. за професійними групами			
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1 259,7	514,9	744,8
професіонали	2 906,0	1 765,3	1 140,7
фахівці	1 909,3	1 237,0	672,3
технічні службовці	485,4	404,0	81,4
працівники сфери торгівлі та послуг	2 734,7	1 837,1	897,6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	138,7	50,5	88,2
кваліфіковані робітники з інструментом	1 946,5	279,2	1 667,3
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1 821,2	291,2	1 530,0
найпростіші професії	3 075,4	1 448,2	1 627,2

(розраховано на основі[19])

За професійними групами: 41% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 18% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 13% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин [24].

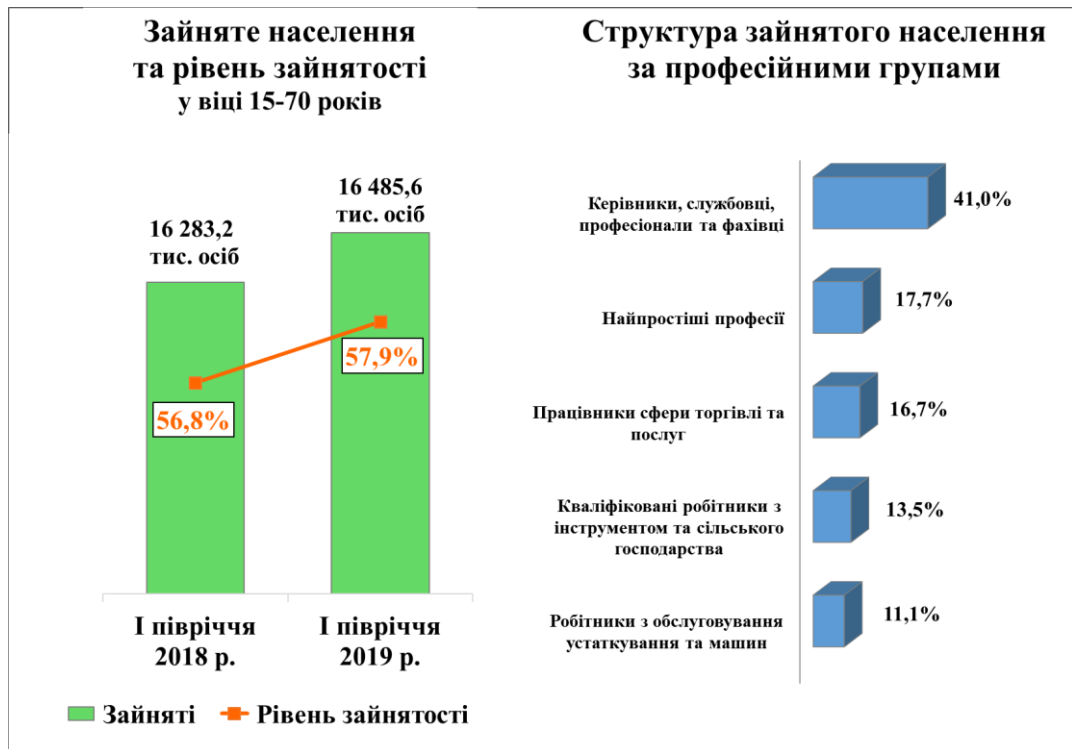


Рис.2.1. Структура зайнятого населення [9].

Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років змінився з 56,8% до 57,9%. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах, найбільш суттєво у Полтавській (з 54,6% до 56,1%), Сумській (з 57,2% до 58,7%), Херсонській (з 56,8% до 58,3%), Чернігівській (з 56,8% до 58,3%), та Луганській (з 56,6% до 58,4%) областях[23].

За забезпеченістю працересурсним потенціалом всі регіони України можна поділити на три групи:

1) із значною часткою працездатного населення, але дуже низькими показниками природного руху, значним механічним відтоком людей (Харківська, Луганська, Дніпропетровська, Донецька, Київська області);

2) із значною часткою працездатних людей, високими показниками “старіння” населення, від’ємними або незначними додатними показниками природного приросту населення, значним механічним відтоком населення (Одеська, Запорізька, Херсонська, Миколаївська, Львівська, Тернопільська, Волинська, Рівненська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська області, Автономна Республіка Крим);

3) з найнижчою в Україні часткою працездатного населення, дуже низьким (від'ємним) природним приростом населення, найвищою часткою осіб пенсійного віку, із значним відтоком населення (Хмельницька, Житомирська, Вінницька, Черкаська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська, Чернівецька області) [11].

Зайнятість населення відноситься до числа тих соціально-економічних явищ, які не піддаються плануванню: держава не може встановити, скільки та на яких посадах повинно знаходитися людина зокрема або все населення в цілому. Виходячи з цього, можна говорити лише про оцінку можливої в перспективі зайнятості населення, тобто про прогнозування зайнятості населення.

Вірогідні показники зайнятості населення необхідні як для адекватної оцінки соціально-економічного стану суспільства в поточному періоді, оскільки для розробки різних соціальних програм, коригування всієї соціальної політики держави.

2.2. Основні проблеми зайнятості населення України

Головними проблемами в галузі соціально-трудових відносин є проблеми зайнятості, безробіття і доходів. Основна проблема ринку праці України — скорочення попиту на працю, що приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування [21].

Проте, хоч і безробіття вважається проблемою для країни, воно має й позитивні сторони. Наприклад, саме безробіття стимулює працівників до більш інтенсивної та продуктивної праці. Крім того, зростає соціальна цінність робочого місця, збільшується конкурентність між працівниками, виникає стимулювання підвищення інтенсивності і продуктивності праці,

надається можливість для безробітного використати перерву в зайнятості для перенавчання, підвищення рівня освіти [6].

Розглянемо детальніше причини безробіття за рисунком 2.2. За причинами незайнятості: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням та за угодою сторін, становила 41%, вивільнених з економічних причин – 20%, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 11%, після закінчення строку контракту – 9%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 9%.

Однією із основних проблем цього питання є також сільське безробіття. Рівень незайнятого сільського населення перевищує показники міського. Оскільки вільних робочих місць практично немає, зростає велика напруга на сільському ринку праці, а також відбувається скорочення сільського населення і самих селищ. Найбільший показник незайнятості простежується в областях з високим природним приростом [2].

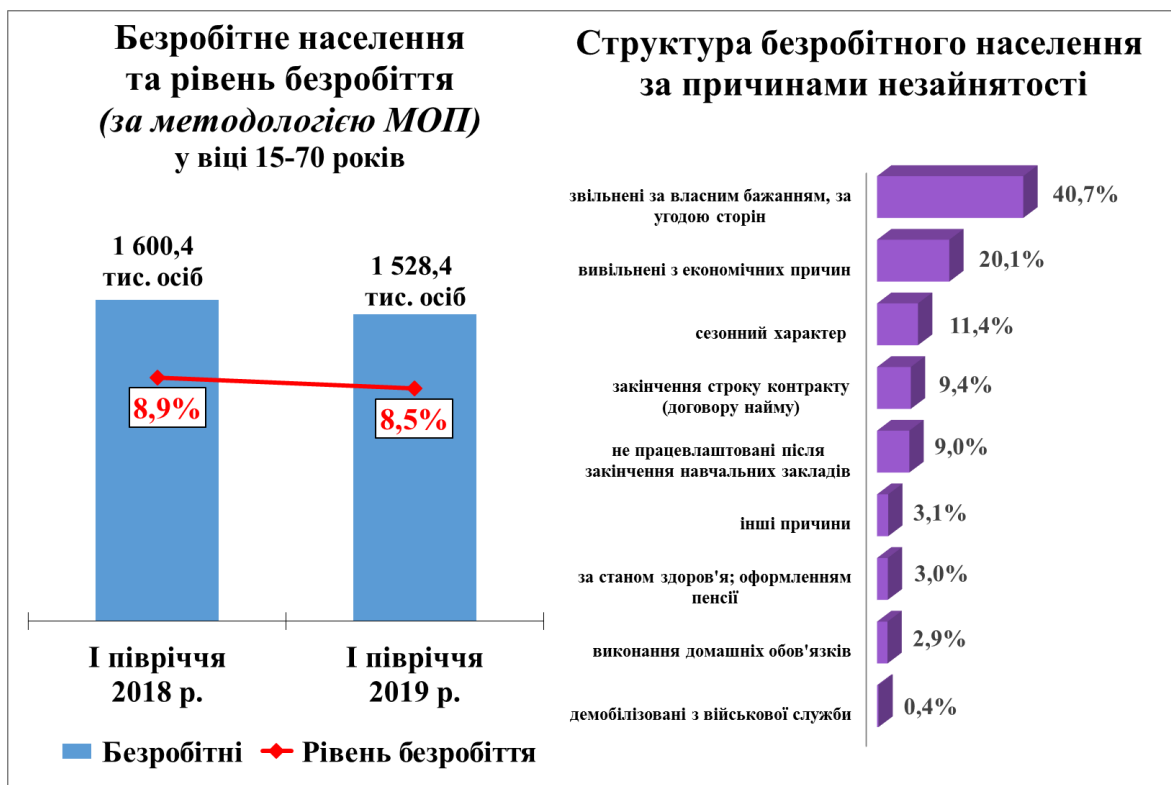


Рис. 2.2. Рівень безробіття та структура не зайнятості [9].

Останнім часом також значною проблемою зайнятості в Україні стало приховане безробіття. Причиною цього є зменшення виробництва і скорочення персоналу. Простими словами, приховане безробіття-це люди, яких звільнили у зв'язку зі скороченням виробництва, але формально продовжують бути залученими до штату. Значне поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

У 2017 році лише за перших 9 місяців кількість безробітного населення у віці від 15 до 70 років становила 1676,9 тис. осіб. З них 550,9 тис. проживають у сільській місцевості та 1 126,0 тис. у міських поселеннях. За 9 місяців 2017 року рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці) у сільській місцевості становив 9,8% економічно активного населення (за 9 місяців 2016 року – 9,7%) серед громадян, що проживають у міських поселеннях, цей показник становив 9,2% (за 9 місяців 2016 року – 9,0%) [28].

Для того, щоб більше зрозуміти динаміку кількості безробітних у віці 15-70 років в Україні за досліджуваний період, варто ці дані зобразити на графіку.

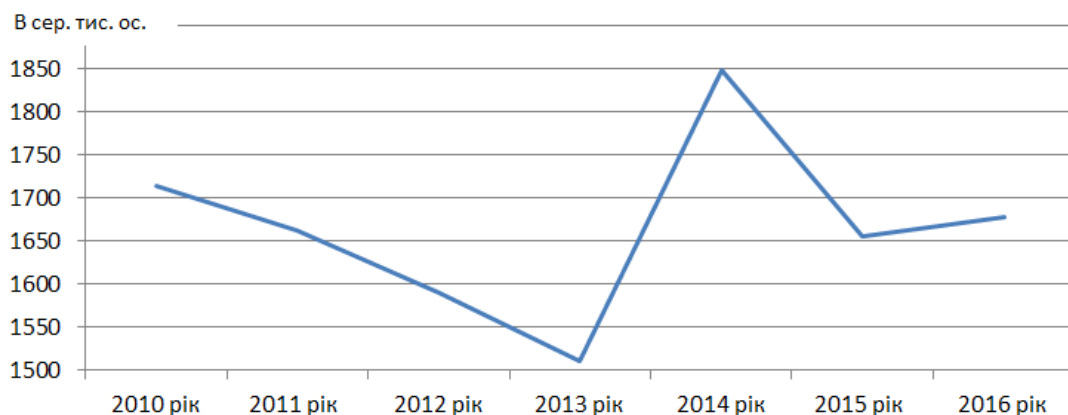


Рис. 2.3. Графік зміни кількості безробітного населення у віці 15-70 років в Україні за період 2010-2016 років (розраховано на основі [10]).

За даними які зображені на графіку можна зробити висновок, що в Україні за період з 2010 по 2016 рік не відстежувалось чіткої тенденції в

зміні чисельності безробітних. Оскільки, в період з 2010 по 2013 роки кількість безробітних мала тенденцію до зниження, проте у 2014 році даний показник стрімко зріс, і становив найбільшу кількість незайнятих за досліджуваний період, у 2015 році зменшився на невелику кількість у 2016 році знову почав зростати.

Більшість Українців, а саме (51%) вважають свій рівень доходів недостатнім для нормального життя, при цьому задоволеними є менша частина населення (44%). Про це свідчать результати щорічного опитування «Барометр щастя в Україні», який проводиться Європейською Бізнес Асоціацією. Якщо порівняти мінімальну заробітну плату в Україні, яка становить 4173грн (без податку), і зарплату, наприклад, в Польщі, яка складає 523 євро, різниця дуже велика. Для того щоб покращити ситуацію трудової міграції, держава повинна регулювати і покращувати умови праці[28]. Громадяни, визнані безробітними, підлягають соціальному забезпеченню згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Видами матеріального забезпечення за цим Законом є:

- допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога з часткового безробіття;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога з безробіття, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Матеріальне забезпечення безробітних здійснюється за рахунки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття[26].

В Україні є проблеми, які негативно впливають на зростання рівня працевлаштування населення, формування професійно-кваліфікаційної та регіональної диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. В першу чергу, це низька якість робочих місць, умови та рівень оплати праці, відсутність принципів соціально відповідального підприємництва в забезпеченні молоді першим робочим місцем, наявність нелегальної зайнятості, стабільний міграційний відтік робочої сили на ринки праці інших держав. Крім цього, багато голів сільських і селищних рад не використовують можливості служби працевлаштування на замовлення послуг, а саме проведення громадських робіт, можливості почати власний бізнес, працевлаштування на дотаційні робочі місця і тому подібне.

Сьогодні службою зайнятості використовується ряд активних заходів для пом'якшення ситуації зайнятості населення. Це професійне навчання безробітних і з урахуванням їх професійної орієнтації вирішення проблеми узгодженого функціонування і взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, оперативне реагування навчальних закладів на потреби ринку праці, забезпечення економіки кваліфікованими робітничими кадрами і досягнення збалансованості пропозиції та попиту на робочу силу. З питань формування регіональних ринків праці основна увага повинна приділятися підвищенню кваліфікації та перекваліфікації кадрів, згідно з новими викликами соціально-економічного розвитку суспільства.

Дані проблеми є повністю корельовані між собою, тому ці проблеми потрібно вирішувати одночасно. Держава для розв'язання даних проблем йде шляхом стимулювання українських громадян до створення і розвитку малого бізнесу, однак умови для відкриття свого бізнесу не дозволяють громадянам отримувати хороший дохід. У зв'язку з цим ситуація на ринку праці особливо не змінилася в кращу сторону.

Ще однією проблемою в трудовій сфері стала пандемія коронавірусної хвороби. Багато заробітчан повернулися з Європи до України, але навряд чи це поліпшить ситуацію на ринку праці, попит на робочі руки, епідемія буквально зупинила. За інформацією державної служби статистики в Україні офіційно зареєстровано 12,5 млн осіб, які працюють, ще 3-5 млн осіб працюють не офіційно без договорів з роботодавцем, 3,5 млн осіб працювали за кордоном й частина з них повернулася.

За останніми соціальними опитуваннями через вірусну економічну кризу без роботи залишилися 14% опитаних - це жахлива велика цифра. Поки що, більшість всього безробіття приховане, тобто значну частину людей ще не звільнили, а відправили у відпустки за власний рахунок на час карантину. Більшість людей ще не звернулися до центрів зайнятості, щоб отримати тимчасову допомогу. За прогнозами спалах активності тут очікують в кінці квітня, тим часом як в США вже звернулися мільйони громадян.

Проаналізувавши поведінку безробітних, можна сказати, що кожен використовує ті самі прийоми пошуку роботи, що й раніше. Проте, для більшості гуманітарних професій, таких як журналіст, юрист, рекламіст, маркетолог, піарник – вакансії відсутні. Так само, ніхто не шукає спеціалістів у сфері розваг, готельного та ресторанного бізнесу та тих хто їх обслуговував. За даними ще одного соц. опитування можна зробити висновки, що фінансових запасів, які раніше відклали на «чорний день» вистачить на місяць 57% населення, 15% вистачить на два місяці безробіття, та тільки 5% можуть протриматись без роботи більше чотирьох місяців. На порталах з пошуку роботи сплеск активності, звільнені шукають будь яку можливу працю, найбільш активними стали пошукачі вікової групи 30-40 років. Утім робота все ще є, в інших сферах, при переході на віддалений режим роботи потрібні ІТ-спеціалісти, навіть із мінімальним досвідом, а також кризові менеджери, фінансисти, бухгалтери та спеціалісти з оподаткування, також багато працівників шукають в сфері доставки. Ринок

праці очікують серйозні зміни, зменшаться роздуті штати та заробітні плати в більшості офісних спеціальностей, а от виробництво може почати зростання.

Отже, що пропонують зробити вже зараз, якщо людина втратила роботу: По-перше, негайно зареєструватися в службі зайнятості; по-друге, перейти на режим максимальної економії, купувати лише найбільш необхідне, створивши детальний план витрат на місяць; по-третє, знайти тимчасову роботу. Уряд також планує створення додаткової роботи, але не в престижних сферах (прибирання території, проведення активних робіт на дорозі).

Проаналізувавши зарубіжний досвід, слід зазначити, що перехід України до ринкових моделей зайнятості мав би означати цілковиту перебудову – нові методи та принципи управління трудовим потенціалом. Проблеми безробіття та зайнятості в Україні й надалі будуть досить актуальними, які слід досліджувати та вирішувати, спираючись на зарубіжний досвід його принципи, поради та рекомендації[22].

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

3.1. Перспективи розвитку ринку праці України

В Україні спостерігається досить складна ситуація на ринку праці, яка знаходиться під впливом подій, які привели до поглиблення економічної кризи і зумовили прояв проблем фінансового характеру: зростання зовнішнього та внутрішнього боргів держави; зростання витрат на обслуговування державного боргу; фінансова залежність від інших держав; дефіцитність державного бюджету; нераціональність використання бюджетних коштів. В таких умовах, а також з урахуванням тенденції зниження залежності економічного розвитку від природних ресурсів та матеріального капіталу на користь потенціалу людського інтелекту, актуальним є формування найбільш продуктивних компонентів людського капіталу, ефективне їх використання і відтворення, відродження економіки на інноваційних засадах і приведення якості трудового потенціалу у відповідність з новими потребами.

Оцінюючи рівень безробіття серед населення України, слід враховувати той факт, що реальні показники можуть бути значно вище, оскільки не завжди люди, які не мають постійного місця роботи або тимчасово перебувають без роботи, звертаються до служби зайнятості, також деяка частка людей може працювати не офіційно. Так, в даний час у вимушених відпустках знаходяться, наприклад, 70% від числа всіх працівників легкої промисловості, понад 51% працівників лісової і деревообробної галузі.

Щорічно навантаження на одне робоче місце зростає. Кількість безробітних, що претендують на одне робоче місце, в Україні в 2014 р склало

в середньому 11 осіб (108 осіб на 10 робочих місць). Аналіз соціально-демографічних аспектів даного явища показує, що більшу частину числа безробітних складають жінки (понад 70%), число громадян з вищою освітою (40%), кількість безробітної молоді (31%)[20].

Для держави є дуже важливою боротьба з безробіттям, насамперед тому що велика кількість безробітних будуть залежати від соціальних виплат держави. Крім того, буде менше податкових виплат в бюджет, що може зробити його дефіцитним. Негативним є вплив не тільки на бюджет, але й на економіку держави.

Зараз активно зростає попит на віддалену роботу в усьому світі, українці теж не відстають від тенденцій. За останні десять років фріланс (позаштатна робота над окремими проектами) виріс і тепер це індустрія з багатомільярдним обігом. Українські фахівці в перших рядах на фріланс-ринку, так за 2014 р. вони виконали 19100 закордонних замовлень і заробили більше всіх у СНД - 61 млн.\$. До травня 2015 р. 123 тис. українських фрілансерів було зареєстровано на UpWork. В основному віддалену роботу пропонують програмістам, стартапам, дизайнерам, аналітикам, художникам, фотографам, журналістам. За оцінками HR-провайдера Smart Solution, частка дистанційно віддалених вакансій зараз близько 2%, а через п'ять років може досягти 5-7% від загального числа. Зараз фріланс вже можна розглядати як повноцінну і досить значиму частину українського ринку праці. Це можливість для професіоналів брати участь в міжнародних проектах, і альтернатива офісній роботі для фахівців, які втратили посаду в результаті кризи.

Для компаній використання позаштатних співробітників - відмінний спосіб скоротити витрати: в середньому витрати на роботу фрілансерів складають в два-три рази менше, ніж праця штатних співробітників, за рахунок відсутності додаткових витрат на утримання окремого офісу (оренда, комунальні послуги, робоче обладнання, оплата відпусток, лікарняних, страховок тощо). При цьому Україна одна з небагатьох країн, де

ІТ-фахівцям-фрілансерам вдається заробляти більше, ніж їх колегам, що працюють в штаті компаній, в 2015 році ця різниця в середньому становила майже 14%.

Фріланс, який активно розвивається в Україні, позитивно впливає на національну економіку, оскільки такий вид діяльності можна використовувати як інструмент для зниження рівня безробіття. Також наслідком активної співпраці українських фрілансерів із замовниками з інших країн є валютні надходження в економіку країни, а також із зростанням таких доходів можливе зростання інвестицій, особливо в нерухомість [25].

Останнім часом зростає популярність віддаленої роботи - блогерства. Блогер – професія, уже не нова для України. Загалом ця діяльність передбачає ведення блогу, тобто розміщення в ньому відповідного контенту у вигляді записів, думок, а також аудіо- та відеоматеріалів [3].

Для держави було б дуже корисним розвивати блогерство як професію, адже це дало б більші надходження в державну скарбницю. Деякі блогери вже зараз вважають себе підприємцями, ведуть свій блог офіційно, платячи за це податки.

Таким чином, виникає необхідність розв'язання проблем невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією в умовах загострення демографічної ситуації (зниження чисельності населення в працездатному віці і якісних характеристик трудового потенціалу) зростає. Розв'язання даних проблем вимагає проведення комплексних, взаємопов'язаних заходів, які охоплюють усі сторони соціально-економічного розвитку країни. У зв'язку з цим, можна виділити найбільш пріоритетні напрямки зниження негативних наслідків незбалансованості між попитом на кваліфіковані кадри і їх пропозицією — вдосконалення системи професійного відбору, орієнтованої на випускників середніх освітніх шкіл; реформування системи додаткової професійної освіти; забезпечення соціальної захищеності та просування молоді; організація підтримки приватного підприємництва та індивідуальної трудової діяльності,

самозайнятості; контроль за залученням і використанням іноземної робочої сили, який має на увазі регулювання та облік міграційних потоків.

3.2. Основні напрями підвищення рівня зайнятості населення України

Верховна рада України у 2019 році запровадила нові підходи регулювання та покращення статистики зайнятого населення України. Реалізація державного проекту у сфері зайнятості населення до 2022 року буде здійснюватися за декількома напрямками [17].

Перший напрям полягає в створенні нових робочих місць, та покращенню економіки України в цілому. Основою для цього є наявність позитивних економічних процесів, які спрямовані на стійке економічне зростання.

За основними економічними показниками 2014 і 2015 роки, були найскладнішими за останні роки, та завдали великих негативних наслідків. Характерним для цих років є падіння внутрішньо валового продукту, зараз показники підвищились, проте темпи зростання все одно є недостатніми того рівня який був на початку 2014 року.

Основними причинами повільних темпів розвитку економічних відносин є: різні умови діяльності господарювання та невеликий рівень вкладення інвестицій в застаріле обладнання. Таким чином, можна сказати про те що Україна зараз переживає кризу, тому необхідно побудувати нові стандарти ринкової економіки, які спроможні гарантувати стійке економічне зростання [17].

Реалізація напряму призведе до:

- покращення інвестиційного середовища і підвищення інвестиційної привабливості національної економіки;

- утворення зручної системи оподаткування та регуляторного режиму;
- забезпечення розвитку внутрішнього ринку товарів, робіт і послуг вітчизняних підприємств та експортного потенціалу українських виробників;
- зростання рівня інноваційності та наукомісткості економіки;
- побудова системи прогнозування розвитку ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі та розрізі регіонів.

Другий напрям полягає в тому щоб, заохочувати до розвитку підприємства та самозайнятості. В кризових умовах, втрата позицій суб'єктів великого підприємництва та гнучкість суб'єктів малого і середнього підприємництва, призводить до збільшення ролі малого і середнього бізнесу в забезпеченні сталого економічного розвитку України.

До того ж, за даними статистики кількість суб'єктів господарювання, частка зайнятості, обсяг реалізованих товарів та послуг, малий і середній бізнес займає важливе місце в національній економіці. Частина зайнятих працівників на великих підприємствах зменшилась на 5,8% і складає лише 26,4 % (2013-2018 роки) від загальної частки зайнятих, водночас кількість зайнятих у малому і середньому бізнесі збільшилась на 5,8 % і становить 73,6%.

Реалізація напряму охоплює такі складові: створення сприятливих умов для підвищення рівня малого та середнього бізнесу; розвиток самостійної зайнятості, сприяння тому, щоб громадяни мали ініціативу для підприємницької діяльності, зокрема безробітні; збільшення розвитку гнучких форм зайнятості для збільшення частки зайнятих осіб у малому та середньому бізнесі.

Третій напрям полягає в забезпеченні створення достойних умов праці, детінізація доходів та зайнятості населення. Погіршення економіки у 2014-2015 роках спричинило до помітного зниження доходів населення,

наприклад, реальна середньомісячна заробітна плата за два роки зменшилась на 26,7 %, а ціни за цей період виростили на 60,8% [18].

В наступні роки відбулася позитивна динаміка відносно доходів громадян, а у 2017 та 2018 роках стрімкість зростання реальної заробітної плати перевищили стрімкість зростання споживчих цін, що сприяло стабільності доходів людей. З результатів проведених спостережень, новостворені робочі місця, визначаються низьким рівнем оплати праці. Тобто, частка людей, які отримали заробітну плату, яка вища, ніж тримінімальні всього лише 6,1%. Така ситуація спостерігалась у минулих роках.

Реалізація на пряму охоплює такі складові: підвищення рівня заробітної плати населення, яка поступово наблизиться до рівня добробуту країн Європи; вдосконалення закону про зайнятість з урахуванням світових та європейських стандартів; створення рівних умов для чоловіків і жінок на ринку праці.

Четвертий напрям полягає в розвитку системи професійно-технічної та створенню умов для післядипломної освіти вздовж життя. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс, зараз характерне явище на ринку праці України. Тобто студенти в основному обирають спеціальності, які потім не мають попиту.

Наявність невідповідності між попитом та пропозицією робочих місць, класифікація за професіями, видами економічної діяльності, на регіональному рівні, так само не якісні умови для робочих місць та заробітна плата є чинниками, що не цікавлять кваліфіковані кадри до роботи на таких робочих місцях, це є обмеженням для можливості працевлаштування безробітних людей та задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Реалізація на пряму буде відбуватися шляхом: забезпечення розвитку системи професійного навчання впродовж життя та розвитку національної системи кваліфікацій, впровадженню нових професійних стандартів і

стандартів освіти; удосконалення системи професійного навчання на виробництві; забезпечення розвитку дуальної форми здобуття освіти.

Напрямок 5. Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді.

Однією з актуальних проблем сучасного ринку праці є проблема працевлаштування осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, зокрема молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та внутрішньо переміщених осіб, а також біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, тощо.

Одна з причин молодіжного безробіття - невідповідність прагнення випускників з реальністю. Багато хто хоче бути фахівцями високого польоту, юристами, банкірами, а потрібні в основному кур'єри, продавці, слюсарі та страхові агенти. Саме таку роботу найчастіше пропонують молоді. Конкуренція за роботу серед тих, хто на початку кар'єри, вище, ніж серед зрілих фахівців [17].

Складна ситуація, що склалася з працевлаштуванням інвалідів. Переважна більшість людей з інвалідністю не мають можливості повноцінно працювати й основна причина цього навіть не стільки у відсутності у них необхідних професійних навичок, скільки в складній адаптації до сучасних умов ринку праці. Фахівцям служби зайнятості необхідно розуміти, що потрібно людям з інвалідністю для успішного працевлаштування і які завдання для цього треба вирішити. І головним завданням вирішення проблеми трудової зайнятості інвалідів стає визначення тих механізмів, які дозволять їм максимально ефективно використовувати свій творчий хист.

Актуальною проблемою ринку праці є працевлаштування осіб старшого віку. Сьогодні, для людини старшої вікової групи, яка знаходиться

на обліку в службі зайнятості, працевлаштування є досить проблематичним. Незважаючи на дану обставину, літні люди не втрачають надію на працевлаштування [24].

ВИСНОВКИ

Таким чином, зміст ринку праці полягає в тому, що він виражає відносини між працівниками, підприємцями та суспільством з приводу реалізації здатності до праці, обслуговування засобів виробництва, зайнятості та безробіття, механізму формування якості трудового потенціалу та його оцінки, підтримки соціальної злагоди, забезпечення соціальних гарантій тощо. Функціонуючи, ринок праці реалізує ці відносини.

В умовах глобальної соціально-економічної нестабільності регіональний ринок праці схильний до зовнішнього впливу і характеризується зростанням напруженості та певного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили.

Підбиваючи підсумки можна зробити наступні висновки по комплексу заходів, за допомогою яких Україна отримає кваліфіковані кадри та конкурентоспроможний ринок праці: державі в першу чергу необхідно проводити інноваційну соціально-економічну політику, що дозволяє залучити молодь з вищою освітою та інженерів зрілого віку, удосконалити нормативно — правове регулювання ринку праці, з огляду на проблеми регіонів, забезпечити систему соціальних стандартів і гарантій, стимулювати розвиток і діяльність малих і середніх підприємств за допомогою пільгового оподаткування і кредитування. Слід законодавчо захистити українських громадян при виїзді на роботу за кордон, а також спростити процедуру виїзду їх за кордон на тимчасове працевлаштування. Це дозволило б зменшити чисельність безробітних на ринку праці, поліпшити матеріальне становище як самих безробітних і членів їх сімей, так і збільшити можливі надходження в держави валютних коштів.

У розробці методів державного регулювання ринку праці повинні брати участь найкваліфікованіші фахівці, які добре знають проблеми ринку праці, які мають перевірену інформацію про перспективи розвитку підприємств і галузей регіону, розвитку підприємницького сектору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Афендікова Н. О. Макроекономічний механізм забезпечення зайнятості сільського населення : автореф. дис. ... к.е.н. : спец. 08.01.01 "Економічна теорія" / Н. О. Афендікова. – Дінпропетр, 2003. – 23 с.
- 2.Безробіття та його види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://web.znu.edu.ua/lab/mathdep/mme/IV/econtrud/trud_6.htm
- 3.Блогерство як професія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<https://www.radiosvoboda.org/a/29089158.html>]
- 4.Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник/ Юлія Богоявленська, Євген Ходаківський,. - К.: Кондор, 2005. – 328 с., с. 272.
- 5.Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Наталія Бондар, Валерій Воротін, Олег Гаєвський,; За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом . - К.: МАУП, 2006. - 350 с., с. 152-153.
- 6.Борищук А. О, Семенова К. Д. Аналіз рівня безробіття в Україні. Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень:збірник наукових студентських праць.28.09.2017.№3.С.2.,с.2
- 7.Головко М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти. – К. 1998. – 381 с.
- 8.Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник/ Олена Грішнова,. - К.: Знання, 2004. - 535 с., с. 296-298.
9. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350809>].
- 10.Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/sz_br/sz_br_u/kzbr_m_u2016.htm.
11. Державний комітет статистики. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

- 12.Завіновська Г. Економіка праці: Навчальний посібник/ Галина Завіновська,; М-во освіти України. КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2003. - 298 с., с. 89-90.
13. Зайнятість людей з інвалідністю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>.
14. Закон України «Про зайнятість громадян» від 01.03.1991 року № 803-ХІІ / Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 14.
15. Казюка Н.П. Зайнятість населення: проблематика та наслідки негативних тенденцій для регіону / Н. Казюка; Дніпропетр. нац. ун-т. // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Т. 2. – Дніпропетровськ 2009. – С. 553–558.
- 16.Онікієнко В.В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В.В. Онікієнко, Н.І. Коваленко; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : Принт Експрес, 1999. – 52 с.
- 17.Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80>
- 18.Основні напрями реалізації державної політики у сфері трудових ресурсів[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/projects/443/?>
- 19.Офіційний веб-сайт державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
- 20.Перспективи розвитку ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vsna_ekon_2014_8_9.pdf.
21. Проблеми зайнятості в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://library.if.ua/book/40/2660.html?>
- 22.Проблеми зайнятості в Україні в умовах кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/7_2017_ukr/36.pdf
- 23.Ринок праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/8159/1/3.pdf?>

24. Ситуація на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/analytika.docx?>

25. Скибінський О.С., Солярчук Н.Ю. Передумови та перспективи розвитку фрілансу в Україні//ЕКОНОМІКА: реалії часу 2015. - №2(7) – с. 223 – 227.

26. Соціальний захист громадян від безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buklib.net/books/25159/>

27. Сучасні тенденції формування ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3933/1/Стаття.pdf>

28. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях/ В.В. Травин.-М., 2006.-364с.

29. Трубич С.Ю. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення / С.Ю. Трубич, Є.П. Качан. – Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 35 с.

30. Шляхи зниження безробіття в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2018/шляхи-зниження-безробіття-в-україні/>

31. Форми зайнятості їх класифікації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/80849/ekonomika/klasifikatsiya_vidiv_zaynyatos_ti_naselennya_funktsiyi