

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**  
**КАФЕДРА ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН ТА ПУБЛІЧНОГО**  
**УПРАВЛІННЯ**

**Робота до захисту допущена**  
Завідувач кафедри  
державно-правових дисциплін та  
публічного управління  
\_\_\_\_\_ **Ганна КОНАРСЬВА**  
«20» лютого 2025 року

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на тему Удосконалення публічного управління у сфері зайнятості  
на місцевому рівні

Виконав: студент 2 курсу, групи 1/23-ПУА-М

напряму підготовки (спеціальності) 281 «Публічне управління та адміністрування»

ДОМНЮК Тарас Юрійович  
(прізвище та ініціали) (підпис)

Керівник викладач кафедри державно-правових дисциплін та публічного  
управління, доктор філософії, ФРОСІНЯК Р.В.  
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

Рецензент  
Голова центрально-міської районної  
в місті Кривий Ріг ради БЄЛОУСОВА К.  
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали) (підпис)

**Кропивницький - 2025 р.**

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет №4  
Кафедра державно-правових дисциплін та публічного управління  
Освітній ступінь магістр  
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри  
державно-правових дисциплін та  
публічного управління  
\_\_\_\_\_ **Ганна КОНАРЄВА**  
«05» жовтня 2024 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**на кваліфікаційну магістерську роботу**

ДОМНЮК Тарас Юрійович

(ПРИЗВИЩЕ, ІМ'Я, ПО БАТЬКОВІ)

1. Тема: Удосконалення публічного управління у сфері зайнятості на місцевому рівні
2. Науковий керівник: Фросіняк Р.В., доктор філософії  
затверджені наказом ДонДУВС від «01» жовтня 2024 року № 562 адм
3. Строк подання роботи « 15 » 02 2025 року
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1.	ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В УКРАЇНІ
1.1.	Зайнятість населення як соціально-економічна категорія: сутність та основні завдання регулювання
1.2.	Нормативна база та структура органів управління зайнятістю в Україні
1.3.	Роль місцевої влади в організації ринку праці та підтримці зайнятості
2.	АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ
2.1.	Досвід реалізації політики зайнятості в регіонах України: основні підходи та результати
2.2.	Проблеми і виклики в управлінні зайнятістю на місцевому рівні
2.3.	Аналіз ефективності програм сприяння зайнятості у м. Кривий Ріг.
3.	НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА

	МІСЦЕВОМУ РІВНІ
3.1.	Інтеграція цифрових технологій у систему управління зайнятістю
3.2.	Рекомендації щодо розвитку інституційних механізмів управління зайнятістю
	ВИСНОВКИ

6. Дата видачі завдання « 05 » жовтня 2024 року.

№ з/п	Етапи підготовки	Строк виконання	Примітка
1	Складання плану роботи. Підбір наукових та нормативних джерел за темою дослідження	30.10.2024	
2	Представлення Розділу I роботи на перевірку науковому керівнику	15.11.2024	
3	Представлення Розділу II роботи на перевірку науковому керівнику.	05.12.2024	
4	Представлення Розділу III роботи на перевірку науковому керівнику, доопрацювання Розділів I та II	25.12.2024	
5	Підготовка тез для виступу на науковому заході (наукової статті) та остаточного варіанту тексту роботи	22.01.2025	
6	Підготовка відповідних документів (реферат, рецензія тощо)	06.02.2025	
7	Оформлення роботи та представлення її на кафедрі.	14.02.2025	

Здобувач

\_\_\_\_\_ ( підпис ) Домнюк Т.Ю. (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

\_\_\_\_\_ ( підпис ) Фросіняк Р.В. (прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

**Домнюк Т.Ю.** Удосконалення публічного управління у сфері зайнятості на місцевому рівні: кваліфікаційна магістерська робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» / Т.Ю. Домнюк – Кропивницький : ДонДУВС, 2025.– – 92 с.

У магістерській роботі досліджено механізми публічного управління у сфері зайнятості населення на місцевому рівні, зокрема інституційні, нормативно-правові та організаційні аспекти. Проаналізовано сучасні тенденції ринку праці та основні виклики, що постають перед органами місцевої влади у забезпеченні ефективної зайнятості населення.

У першому розділі розглянуто теоретичні основи зайнятості як соціально-економічної категорії, досліджено роль державного управління у регулюванні ринку праці, а також структуру органів, відповідальних за реалізацію політики зайнятості в Україні. Визначено роль місцевих органів влади у підтримці та стимулюванні зайнятості, зокрема через впровадження соціально-економічних програм.

Другий розділ присвячено аналізу стану управління зайнятістю на місцевому рівні. Досліджено досвід регіонів України щодо реалізації політики зайнятості, оцінено ефективність програм підтримки зайнятості у м. Кривий Ріг, виокремлено основні проблеми та виклики, зокрема низький рівень координації між органами влади, недостатню адаптованість до сучасних викликів ринку праці та обмежене використання інноваційних підходів.

У третьому розділі запропоновано напрями вдосконалення механізмів управління зайнятістю на місцевому рівні. Розглянуто можливості інтеграції цифрових технологій у систему управління зайнятістю, розроблено рекомендації щодо розвитку інституційних механізмів підтримки ринку праці, а також запропоновано заходи щодо підвищення ефективності взаємодії між місцевими органами влади, бізнесом та громадськими організаціями у сфері сприяння зайнятості.

*Ключові слова:* зайнятість населення, ринок праці, місцеве самоврядування, політика зайнятості, цифровізація, управлінські механізми.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В УКРАЇНІ.....	9
1.1 Зайнятість населення як соціально-економічна категорія: сутність та основні завдання регулювання .....	9
1.2. Нормативна база та структура органів управління зайнятстю в Україні. .....	16
1.3. Роль місцевої влади в організації ринку праці та підтримці зайнятості.	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	36
2.1. Досвід реалізації політики зайнятості в регіонах України: основні підходи та результати. ....	36
2.2. Проблеми і виклики в управлінні зайнятстю на місцевому рівні.....	46
2.3. Аналіз ефективності програм сприяння зайнятості у м. Кривий Ріг.....	57
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	64
3.1. Інтеграція цифрових технологій у систему управління зайнятстю.....	64
3.2. Рекомендації щодо розвитку інституційних механізмів управління зайнятстю.....	74
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	93

## ВСТУП

Зайнятість населення є важливим показником соціально-економічного стану будь-якої держави. Вона визначає рівень добробуту громадян, забезпечує їх соціальну стабільність і виступає основою економічного розвитку. В Україні, яка перебуває у стані складних трансформаційних процесів, питання зайнятості набуває особливої ваги. Ефективна система управління зайнятістю може не лише зменшити соціальну напругу, але й сприяти активізації економічної діяльності, особливо на рівні територіальних громад. У цьому контексті публічне управління зайнятістю є одним із ключових завдань місцевої влади.

Особливої уваги заслуговує місцевий рівень управління зайнятістю, адже саме тут формується тісна взаємодія між органами влади, роботодавцями та населенням. Місцеві органи влади мають можливість враховувати специфіку ринку праці своєї громади, оперативно реагувати на виклики та впроваджувати інноваційні підходи до забезпечення зайнятості. Водночас актуальними залишаються питання інтеграції внутрішньо переміщених осіб, створення нових робочих місць, підтримки соціально вразливих категорій населення та впровадження цифрових рішень для підвищення ефективності управління.

В умовах сучасних викликів особливого значення набуває впровадження інноваційних механізмів у сфері зайнятості. Зокрема, цифровізація може значно спростити доступ населення до послуг ринку праці, зробити прозорими процеси реалізації програм зайнятості, а також сприяти ефективнішій комунікації між роботодавцями, працівниками та органами влади. Інтеграція цифрових технологій є важливою умовою для вдосконалення механізмів управління та реалізації політики зайнятості на місцевому рівні.

Науковий інтерес до питань зайнятості населення значною мірою сприяв формуванню бази для аналізу цієї проблематики. О. Грішнова досліджувала соціально-економічні аспекти зайнятості та ролі трудових ресурсів у

суспільстві. К. Дубич зосереджувалася на питаннях удосконалення механізмів управління трудовими процесами в регіонах. Н. Діденко аналізувала інструменти публічного управління зайнятостю через призму діяльності органів місцевого самоврядування. Хоча їхні роботи створюють міцний фундамент для вивчення цієї тематики, сучасні виклики, зокрема в умовах децентралізації та цифровізації, вимагають нових підходів і рішень.

Метою цього дослідження є вивчення стану управління зайнятостю на місцевому рівні, аналіз сучасних проблем і розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів публічного управління.

Завдання дослідження:

- розкрити теоретичні засади зайнятості як соціально-економічного явища;
- дослідити нормативно-правову базу, що регулює сферу зайнятості в Україні;
- оцінити роль місцевих органів влади у підтримці ринку праці;
- вивчити регіональний досвід реалізації програм зайнятості;
- провести аналіз ефективності заходів у м. Кривий Ріг;
- запропонувати рекомендації щодо цифровізації процесів управління зайнятостю;
- сформулювати конкретні заходи для підвищення ефективності місцевої політики зайнятості.

Об'єктом дослідження є система публічного управління зайнятостю, яка охоплює діяльність державних органів, місцевого самоврядування, роботодавців і громадських організацій.

Предметом є механізми, інструменти та методи реалізації політики зайнятості на місцевому рівні.

Теоретична основа роботи базується на працях українських і зарубіжних дослідників, зокрема тих, хто вивчає соціально-економічні аспекти зайнятості, децентралізацію та цифрові трансформації. Практичне значення полягає у розробці рекомендацій, що можуть бути використані для оптимізації

діяльності місцевих органів влади та покращення реалізації програм зайнятості.

Методологія дослідження базується на використанні системного аналізу, методу синтезу, статистичних підходів та соціологічного аналізу. Інформаційна база складається з нормативно-правових актів, звітів місцевих органів влади, статистичних даних, результатів соціологічних досліджень та аналітичних матеріалів.

Структура роботи включає вступ, три розділи, що послідовно охоплюють теоретичні, аналітичні та рекомендаційні аспекти, висновки, список використаних джерел і додатки.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В УКРАЇНІ

### 1.1 Зайнятість населення як соціально-економічна категорія: сутність та основні завдання регулювання

Зайнятість населення є однією з найважливіших категорій, яка визначає економічну стабільність і соціальний розвиток суспільства. Вона характеризує рівень залученості громадян до продуктивної праці, що забезпечує їхній добробут, підвищує якість життя та сприяє розвитку людського капіталу. За визначенням В. Васильченка, зайнятість - це діяльність, яка відповідає професійним можливостям особи та задовольняє її особисті й суспільні потреби [1]. Ця категорія є фундаментальною складовою функціонування ринку праці, забезпечуючи економічне зростання та соціальну стабільність.

А. Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» підкреслював, що праця є основою багатства нації, а зайнятість сприяє економічному зростанню та створює умови для суспільної стабільності [2]. Дж. Кейнс у своїй теорії наголошував на необхідності активного втручання держави у регулювання зайнятості, зокрема через державні інвестиції, які стимулюють попит і сприяють зниженню безробіття [3]. Ці концепції залишаються актуальними й сьогодні, особливо в умовах глобальних економічних викликів.

Сучасні дослідники, такі як О. Грішнова, наголошують на багатовимірності зайнятості, яка включає економічний, соціальний і психологічний аспекти. Зайнятість розглядається не лише як механізм отримання доходу, але й як спосіб самореалізації та інтеграції громадян у суспільство [4]. Н. Зеліско акцентує увагу на зайнятості як інструменті соціального захисту, що дозволяє знижувати рівень бідності та сприяти адаптації вразливих категорій населення до умов ринку праці [5].

Публічне управління зайнятістю є важливою складовою державної політики, яка спрямована на забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, створення умов для професійного зростання та інтеграції вразливих груп населення. Як зазначає О. Демуш, ефективно регіональне управління зайнятістю передбачає врахування специфіки місцевих ринків праці, розробку програм зайнятості, адаптованих до регіональних потреб, та стимулювання економічної активності у депресивних регіонах [6].

Європейський досвід у цій сфері є важливим джерелом для формування національних стратегій. Європейська стратегія зайнятості передбачає підтримку професійної мобільності, розвиток інноваційних форм праці та адаптацію працівників до умов цифровізації та автоматизації [7]. Україна може використовувати ці принципи для вдосконалення власної політики зайнятості, орієнтуючись на створення гнучкого ринку праці, який відповідає вимогам сучасної економіки.

Зайнятість також є важливим елементом забезпечення соціальних прав громадян, гарантованих Конституцією України, зокрема права на працю та захист від безробіття. В умовах ринкової економіки роль держави полягає у створенні сприятливих умов для працевлаштування, забезпеченні професійного навчання та перепідготовки, а також підтримці вразливих категорій населення, таких як молодь, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи. Ці заходи сприяють зміцненню соціальної згуртованості та підвищенню якості людського капіталу.

Одним із важливих інструментів реалізації державної політики у сфері зайнятості є програмно-цільовий метод. Цей підхід дозволяє забезпечити системність і послідовність у досягненні стратегічних цілей, таких як скорочення рівня безробіття, розвиток людського потенціалу та підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Наприклад, у країнах ЄС такі програми використовуються для підвищення професійної мобільності та підтримки адаптації працівників до вимог ринку.

Безробіття є постійним викликом для країн із ринковою економікою. Його масштаби можуть змінюватися залежно від економічних умов, але воно завжди залишається причиною виникнення численних соціально-економічних проблем. Значна частина людей, які втратили роботу, позбавляється не лише засобів для існування, але й соціального статусу, можливості реалізовувати свій потенціал та звичного способу життя. Постійний психологічний стрес через безробіття може призводити до депресій, втрати впевненості та відчуття безперспективності.

Сучасна теорія зайнятості наголошує на її багатогранності. Як зазначають С. Прилипко та О. Ярошенко, зайнятість населення поділяється на трудову та нетрудову форми. До нетрудової зайнятості належить навчання в закладах освіти, професійна підготовка та перепідготовка з відривом від виробництва, а також засновницька діяльність, пов'язана з набуттям майнових прав. Трудова зайнятість, у свою чергу, охоплює як найману працю, так і самозайнятість [8].

У сучасних дослідженнях підхід до поняття зайнятості трансформується під впливом концепції людського капіталу. Зайнятість розглядається не лише як участь у трудовій діяльності, а й як механізм реалізації професійного потенціалу, що базується на попиті й пропозиції ринку праці. Як зазначає О. Бражко, зайнятість виконує важливу функцію у забезпеченні матеріальної стабільності працівників та їхніх сімей [9]. Вона також дозволяє задовольняти соціальні потреби, інтегруючи громадян у суспільне життя.

До категорії зайнятого населення входять усі громадяни, які здійснюють суспільно корисну діяльність, що приносить матеріальну вигоду. Відповідно до міжнародних стандартів, економічно активне населення охоплює осіб, які працюють, а також тих, хто шукає роботу. Як наголошує Л. Чорна, зайнятість відображає закономірності соціальних і економічних відносин, де економічний аспект є базовим, а соціальний - невіддільним [10].

Зайнятість можна розглядати як соціально-економічне явище, що включає дві складові: економічну та соціальну. Економічний аспект зайнятості

полягає в участі людей у створенні матеріальних і нематеріальних цінностей. Чим більша частка населення залучена до продуктивної діяльності, тим більше ресурсів виробляється у суспільстві, що позитивно впливає на рівень життя. Як зазначає В. Федоренко, зайнятість є інструментом для створення нових робочих місць, забезпечення соціальної захищеності працівників та формування ефективного ринку праці [11].

Соціальний аспект зайнятості включає можливість особи реалізувати свої здібності через суспільно корисну діяльність, забезпечувати добробут для себе та своєї родини. Зайнятість дозволяє інтегруватися у суспільство, сприяє соціальній згуртованості та зниженню рівня бідності. Водночас, як підкреслює Л. Чорна, зайнятість виступає механізмом забезпечення соціальної стабільності та економічного розвитку на рівні регіонів [10].

Одним із важливих напрямів регулювання зайнятості є розробка державної політики, спрямованої на створення умов для розвитку ринку праці. Як свідчить практика, ефективне регулювання включає заходи зі створення нових робочих місць, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. У цьому контексті важливу роль відіграє програмно-цільовий метод, який дозволяє вирішувати комплексні завдання у сфері зайнятості. Наприклад, програми, орієнтовані на підтримку професійної мобільності, адаптацію до цифрової економіки та розвиток інноваційних форм праці, є ефективними інструментами для стабілізації ринку праці [9].

Повна зайнятість населення є однією з найважливіших економічних цілей, яка передбачає оптимальне використання трудових ресурсів відповідно до попиту на ринку праці. Цей стан досягається за умови, коли створені робочі місця відповідають економічній доцільності, забезпечують високу продуктивність праці та достатній рівень доходів [12]. Однак абсолютної зайнятості досягти неможливо через наявність природного рівня безробіття, який пов'язаний із динамікою ринку праці.

Ринок праці постійно змінюється, і певний рівень добровільного безробіття, що коливається в межах 4–6%, є його невід'ємною складовою.

Така тимчасова незайнятість виникає через процеси професійної переорієнтації, навчання чи пошуку більш вигідних умов праці. Як зазначає С. Коваль, цей рівень є показником здорового функціонування ринку праці, оскільки він дозволяє працівникам адаптуватися до нових умов [13].

Особливості сучасної зайнятості також охоплюють неформальні та глобальні форми праці, що включають догляд за дітьми, ведення домашнього господарства чи тимчасову зайнятість. За словами О. Майсюри, важливо враховувати ці аспекти при аналізі зайнятості, оскільки вони забезпечують корисну діяльність, але часто позбавлені соціальних гарантій [14]. Відсутність офіційної реєстрації такої праці є викликом для державної політики, яка має стимулювати її легалізацію через податкові пільги або програми підтримки.

Удосконалення політики зайнятості тісно пов'язане з активними заходами, такими як створення нових робочих місць та підвищення професійної мобільності. М. Матюха акцентує увагу на необхідності розвитку гнучких форм зайнятості, які сприяють зменшенню тіньової економіки та забезпечують економічну стабільність [15]. Ці заходи дозволяють більш ефективно координувати попит і пропозицію на ринку праці, сприяючи його збалансованості.

Розвиток регіональної зайнятості є ще одним важливим аспектом державної політики. В. Міненко наголошує, що пільгове оподаткування депресивних регіонів та залучення інвестицій можуть суттєво покращити ситуацію на локальних ринках праці [16]. Залучення капіталу стимулює створення нових робочих місць і сприяє вирівнюванню соціально-економічного розвитку між регіонами.

Значну увагу слід приділити проблемам молодіжного безробіття, яке є однією з найгостріших соціально-економічних проблем. За даними В. Петюха, молоді спеціалісти часто стикаються із труднощами через відсутність практичного досвіду або невідповідність освіти сучасним вимогам економіки [17]. Для подолання цього виклику важливо вдосконалювати систему

професійної освіти, створювати умови для стажувань і розширювати можливості для здобуття практичних навичок.

Класифікація форм зайнятості охоплює як традиційні види праці, так і нові гнучкі форми, які відповідають умовам цифрової економіки. Наприклад, виробничий аспект зайнятості забезпечує створення матеріальних благ, тоді як соціальний аспект сприяє інтеграції працівників у суспільство. Як зазначає М. Матюха, ці аспекти є взаємозалежними і мають враховуватися при формуванні державної політики [15].

Для досягнення збалансованого розвитку ринку праці необхідне поєднання активних і пасивних заходів державної політики. З одного боку, це створення нових робочих місць, організація громадських робіт і професійна перепідготовка. З іншого боку, це соціальна підтримка у вигляді допомоги по безробіттю. В. Міненко підкреслює, що такий комплексний підхід забезпечує стійкість економічної активності населення [16].

Політика зайнятості виконує важливу роль у формуванні стійкого ринку праці, сприяючи ефективному використанню трудових ресурсів та забезпеченню соціально-економічної стабільності. Її основними завданнями є підтримка балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, адаптація працівників до змін у сфері праці, а також мінімізація негативних наслідків безробіття.

Одним із ключових аспектів є формування конкурентоспроможності робочої сили. Як зазначає А. Пасека, розвиток малого бізнесу та соціального підприємництва стає важливим інструментом для зниження рівня безробіття та стимулювання економічної активності [18]. У свою чергу, ефективна професійна освіта та інтеграція інноваційних методів навчання підвищують адаптивність працівників до змін у виробничих процесах. Цей підхід дозволяє забезпечити відповідність рівня кваліфікації працівників сучасним вимогам ринку праці.

Регулювання зайнятості спрямоване на усунення диспропорцій у використанні трудових ресурсів. І. Зайцева наголошує, що врахування

демографічних і регіональних особливостей дозволяє зменшувати розриви у рівнях зайнятості між регіонами, а також сприяє забезпеченню більшої рівності можливостей на ринку праці [19]. Додатково підкреслюється важливість зосередження державної політики на розвитку сфер із високою доданою вартістю, що сприяє раціональному використанню трудових ресурсів [20].

Скорочення надлишкової зайнятості та зниження рівня тіньового безробіття вимагають запровадження ефективних механізмів підтримки підприємництва та створення нових робочих місць. Як підкреслює О. Амоша, важливим є стимулювання самозайнятості та активізація регіональних ініціатив, які спрямовані на підтримку економічної активності населення [21].

Соціальний аспект політики зайнятості охоплює заходи для інтеграції вразливих категорій населення. О. Швець акцентує на необхідності соціальної підтримки осіб із інвалідністю, багатодітних батьків та внутрішньо переміщених осіб. Такий підхід сприяє зниженню соціальної напруги та підвищує рівень соціальної згуртованості [22].

Сучасний підхід до політики зайнятості акцентує увагу на посиленні регулюючої ролі держави у соціально-трудої сфері. Це необхідно для створення оптимальної структури зайнятості, яка базується на раціональному використанні трудових ресурсів та підвищенні ефективності їх застосування. Зокрема, акцент робиться на міжгалузевому перерозподілі трудових ресурсів, спрямованому на розвиток сфери послуг і соціального сектору економіки.

Зайнятість населення є фундаментальною соціально-економічною категорією, яка визначає рівень розвитку суспільства та стабільність ринку праці. Її багатогранність охоплює економічні, соціальні та правові аспекти, що забезпечують інтеграцію громадян у суспільно корисну діяльність, розвиток людського капіталу та соціальну стабільність. Ефективне управління зайнятістю передбачає створення сприятливих умов для працевлаштування, професійного навчання, інтеграції малозахищених категорій населення та зменшення негативних наслідків безробіття.

Сучасна політика зайнятості в Україні враховує глобальні виклики, такі як цифровізація, автоматизація та мобільність робочої сили. Основними завданнями державної політики є розвиток професійної освіти, створення нових робочих місць, стимулювання підприємницької активності та боротьба з тіньовим безробіттям. Значна увага приділяється підтримці молоді, осіб із інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб, що сприяє зміцненню соціальної згуртованості.

Таким чином, зайнятість населення є багатогранною категорією, яка має ключове значення для забезпечення економічного зростання, соціальної стабільності та розвитку людського потенціалу. Публічне управління у цій сфері вимагає системного підходу, інтеграції міжнародного досвіду та врахування національних особливостей. Це дозволить забезпечити гнучкість ринку праці, сприяти розвитку інноваційних форм зайнятості та створювати умови для реалізації соціально-економічних прав громадян.

## **1.2. Нормативна база та структура органів управління зайнятістю в Україні.**

Законодавча база України у сфері зайнятості населення відіграє вирішальну роль у регулюванні трудових відносин, створенні умов для працевлаштування громадян та підтримці ефективного функціонування ринку праці. Основним документом, який регулює ці відносини, є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI. Він визначає основні принципи, напрями та механізми державної політики у сфері праці та зайнятості населення [23]. Документ спрямований на забезпечення соціальної захищеності громадян, сприяння їхньому працевлаштуванню та створення умов для розвитку ринку праці, який відповідає сучасним викликам. Цей закон визначає права громадян у сфері зайнятості, принципи державної політики та механізми забезпечення зайнятості.

Закон містить положення, які встановлюють права громадян у сфері зайнятості, включаючи право на вільний вибір професії та місця роботи, професійне навчання, отримання допомоги у працевлаштуванні та соціальний захист у разі безробіття. Окрему увагу приділено правам малозахисених категорій громадян, таких як молодь, особи з інвалідністю, багатодітні батьки та внутрішньо переміщені особи. Закон гарантує їм додаткові заходи підтримки, включаючи професійне навчання, стажування та надання підходящих робочих місць.

Однією з ключових новацій закону є впровадження механізмів стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Зокрема, передбачено відшкодування витрат роботодавцям, які забезпечують працевлаштування осіб із числа вразливих груп, на оплату праці та соціальні внески. Такий підхід дозволяє інтегрувати у ринок праці ті групи населення, які зазвичай стикаються зі складнощами при працевлаштуванні.

Закон визначає обов'язки держави щодо реалізації активної політики зайнятості. Це включає розробку державних і регіональних програм зайнятості, організацію оплачуваних громадських робіт, професійне навчання та перепідготовку, а також сприяння самозайнятості. Крім того, важливою складовою є співпраця держави з роботодавцями та професійними спілками у розробці та реалізації заходів, спрямованих на зниження рівня безробіття.

У законі також передбачені заходи для розвитку професійного навчання. Вони включають підтримку професійно-технічної освіти, організацію навчання для осіб, які втратили роботу, і підготовку кадрів, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Закон також регулює питання підтвердження кваліфікацій на основі неформального навчання, що є важливим для підвищення конкурентоспроможності працівників.

Окрему увагу приділено правам молоді на перше робоче місце. Закон стимулює роботодавців до прийняття на роботу молодих фахівців, які закінчили навчання, через механізми фінансової підтримки. Такі заходи

включають часткове відшкодування витрат на оплату праці молодих працівників і створення умов для стажування.

Держава бере на себе зобов'язання щодо захисту прав громадян у разі втрати роботи. Це включає виплату допомоги по безробіттю, надання консультаційних послуг та сприяння у пошуку нових можливостей для працевлаштування. Важливим аспектом є забезпечення прозорості у роботі центрів зайнятості, що дозволяє громадянам отримувати доступ до інформації про вакансії, професійне навчання та соціальні послуги.

Закон також встановлює механізми підтримки підприємництва. Він передбачає надання безвідсоткових кредитів для відкриття малого бізнесу, що є ефективним інструментом для зниження рівня безробіття. Крім того, держава сприяє розвитку самозайнятості шляхом консультацій, навчання та створення сприятливих умов для розвитку підприємницької ініціативи.

Механізми реалізації положень закону включають співпрацю між центральними органами виконавчої влади, регіональними адміністраціями, професійними спілками та роботодавцями. Закон чітко визначає роль Державної служби зайнятості як ключового виконавчого органу, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості. Її діяльність зосереджена на наданні послуг із працевлаштування, організації громадських робіт, професійного навчання та соціального захисту безробітних.

Сучасний підхід до реалізації положень закону враховує потребу у гнучких механізмах управління ринком праці. Це включає впровадження електронних платформ для пошуку роботи, розвиток дистанційного навчання та автоматизацію процесів реєстрації безробітних. Такі ініціативи дозволяють підвищити ефективність роботи системи зайнятості та забезпечити доступність послуг для громадян незалежно від їхнього місця проживання.

Крім базового закону, питання зайнятості регулюються Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VIII, який визначає загальні положення трудового права [24]. КЗпПУ встановлює права і обов'язки працівників і роботодавців, регулює укладення трудових договорів,

визначає порядок вирішення трудових спорів, а також питання охорони праці. Кодекс є базовим нормативним актом, що забезпечує регулювання трудових відносин у всіх секторах економіки, включаючи державний та приватний сектор.

Деталізація положень законів здійснюється через підзаконні акти, зокрема, Постанову Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 року № 792 «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю» [25]. Регламентовано порядок реєстрації безробітних, умови та розмір виплат допомоги, а також процедуру надання соціальних послуг через центри зайнятості. Постанова має ключове значення для реалізації соціального захисту безробітних та координації дій між органами державної влади та безробітними громадянами.

Міжнародні зобов'язання України, зокрема ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року, також мають важливе значення [26]. Конвенція зобов'язує держави-члени МОП впроваджувати політику, спрямовану на забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості. Для України цей документ слугує основою для гармонізації національного законодавства із міжнародними стандартами.

Стратегічні документи, такі як «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року», затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 року № 1396-р, визначають ключові завдання державної політики у сфері зайнятості [27]. Зокрема, увага зосереджується на підвищенні конкурентоспроможності робочої сили, створенні нових робочих місць, підтримці самозайнятості та розвитку професійного навчання. Вищезазначений документ є важливим інструментом реалізації довгострокової стратегії зайнятості в Україні.

Державна служба зайнятості, підпорядкована Міністерству економіки України, виконує практичну реалізацію законодавства. Її діяльність регулюється, зокрема, Наказом Міністерства соціальної політики України від 7 вересня 2019 року №1060 «Про затвердження Порядку реєстрації безробітних» [28]. Даний нормативний акт визначає процедури реєстрації безробітних, надання соціальних послуг та забезпечення підтримки у працевлаштуванні. Він забезпечує стандартизацію процесів у системі зайнятості на всій території країни.

Правове регулювання ринку праці та зайнятості в Україні не обмежується лише спеціалізованими актами, такими як Закон України «Про зайнятість населення». До зазначеної сфери належать і інші нормативні документи, що опосередковано впливають на стан зайнятості, розвиток професійного навчання та підтримку працевлаштування. Такі акти є важливими інструментами, які забезпечують створення сприятливих умов для функціонування ринку праці.

Одним із вищезгаданих документів є Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року №280/97-ВР [29]. Він визначає роль місцевих органів влади у реалізації державної політики у сфері зайнятості. Органи місцевого самоврядування визначено відповідальними за формування та реалізацію регіональних програм зайнятості, співпрацю із роботодавцями та освітніми установами для забезпечення потреб місцевого ринку праці. Також закон забезпечує гнучкість у реалізації заходів зайнятості, враховуючи специфіку кожного регіону.

Інший важливий нормативний акт – Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року №2145-VIII [30]. Він забезпечує нормативну основу для розвитку професійної освіти та підготовки кадрів. Визначено, що освітня система повинна бути орієнтована на потреби ринку праці та сприяти розвитку людського капіталу. Особливу увагу приділено організації професійно-технічної освіти, яка відіграє ключову роль у підготовці фахівців, затребуваних місцевими роботодавцями.

Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22 березня 2012 року №4618-VI також опосередковано впливає на ринок праці [31]. Зокрема, документ спрямований на створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності, яка є важливим джерелом нових робочих місць. Стимулювання самозайнятості та підтримка малого бізнесу дозволяє знижувати рівень безробіття та сприяти розвитку економічної активності населення.

Постанова Кабінету Міністрів України від 3 червня 2020 року №447 «Про затвердження Положення про електронний реєстр вакансій» регулює функціонування національної бази вакансій [32]. Постанова має важливе значення для підвищення прозорості ринку праці та доступу громадян до інформації про працевлаштування. Електронний реєстр дозволяє роботодавцям та працівникам ефективно взаємодіяти, сприяючи зменшенню рівня безробіття.

На місцевому рівні важливу роль відіграють регіональні програми розвитку зайнятості. Наприклад, рішення обласних і міських рад про створення комунальних підприємств та організацію оплачуваних громадських робіт значною мірою сприяють тимчасовому працевлаштуванню населення. Такі програми часто враховують потреби у розвитку інфраструктури регіонів, що дозволяє одночасно покращувати умови життя громади та забезпечувати зайнятість. Вони дозволяють адаптувати державну політику до потреб конкретних регіонів, включаючи розвиток професійно-технічної освіти, яка орієнтована на підготовку кадрів, необхідних місцевим роботодавцям.

Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23 березня 2000 року №1602-III є ще одним важливим нормативним актом [33]. Закон зобов'язує державні органи здійснювати прогнозування економічного розвитку, у тому числі у сфері зайнятості. Прогнози дають змогу органам влади своєчасно реагувати на зміни у ринку праці та розробляти ефективні заходи для його стабілізації.

На особливу увагу заслуговують нормативні акти, що регулюють питання соціального захисту. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року №1105-XIV регламентує надання допомоги по безробіттю, що є важливим компонентом державної політики зайнятості [34]. Визначено порядок виплат та надання соціальних послуг безробітним, включаючи консультації та сприяння у пошуку роботи.

Крім того, на зайнятість впливають документи, що регулюють трудову міграцію. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 року №761-VIII регулює питання правового захисту українських громадян, які працюють за кордоном [35]. Закон передбачає заходи для підтримки трудових мігрантів, а також стимулювання їх повернення до України, що важливо для збереження людського капіталу.

Центральні органи виконавчої влади, зокрема Міністерство економіки України, відіграють провідну роль у формуванні державної політики зайнятості. Міністерство забезпечує розробку стратегічних напрямів, нормативно-правових актів та механізмів, які спрямовані на створення сприятливих умов для зайнятості населення, скорочення безробіття та адаптацію ринку праці до викликів сучасної економіки.

Одним із ключових завдань міністерства є розробка довгострокових стратегій, які сприяють збалансованому розвитку ринку праці. Це передбачає визначення пріоритетів, які відповідають потребам економіки, та створення інструментів для їх реалізації. Особлива увага приділяється заходам, що стимулюють роботодавців до створення нових робочих місць, а також підтримці самозайнятості й підприємництва. Важливим є впровадження ініціатив, спрямованих на професійне навчання, перекваліфікацію кадрів і підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Міністерство економіки також виконує функцію моніторингу ринку праці. Ця діяльність включає аналіз рівня зайнятості, безробіття, професійної підготовки кадрів і попиту на робочу силу. На основі зібраних даних

міністерство розробляє рекомендації для органів місцевого самоврядування та інших зацікавлених сторін щодо адаптації політики зайнятості до потреб регіонів.

Діяльність Міністерства спрямована також на розробку програм для вразливих категорій населення, таких як молодь, люди з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи. Завдяки таким ініціативам забезпечується інтеграція цих груп у ринок праці, що сприяє зниженню соціальної нерівності та створенню рівних можливостей.

Впровадження цифрових інструментів, таких як електронні платформи для пошуку роботи, значно підвищує доступність послуг для громадян. Це дозволяє автоматизувати процеси реєстрації безробітних, спрощувати комунікацію між працівниками та роботодавцями, а також оперативно реагувати на виклики ринку праці.

Співпраця Міністерства економіки з міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці, дозволяє впроваджувати найкращі практики у сфері зайнятості та гармонізувати національне законодавство із міжнародними стандартами. Завдяки цій взаємодії забезпечується підвищення ефективності заходів, спрямованих на підтримку зайнятості та розвиток ринку праці.

Практична реалізація політики зайнятості відбувається через мережу центрів зайнятості, які координуються Міністерством економіки. Ці установи надають послуги з працевлаштування, організовують громадські роботи, сприяють професійному розвитку та допомагають громадянам адаптуватися до змін на ринку праці. Важливою складовою є консультаційна підтримка для шукачів роботи та роботодавців.

Обласні та міські центри зайнятості забезпечують реалізацію державної політики у сфері праці на місцевому рівні. Їхня діяльність спрямована на адаптацію національних програм зайнятості до специфіки конкретних регіонів та громад. Вони виконують функції аналітики, організації послуг із

працевлаштування та професійного навчання, а також підтримують соціально вразливі категорії населення.

Обласні центри зайнятості координують роботу місцевих установ, здійснюють моніторинг регіональних ринків праці, розробляють та впроваджують програми, спрямовані на зниження безробіття. Вони відповідають за збирання даних про попит і пропозицію робочої сили, аналіз демографічної ситуації та професійно-кваліфікаційний склад трудових ресурсів. Ці дані використовуються для прогнозування розвитку ринку праці та прийняття управлінських рішень.

Міські центри зайнятості безпосередньо взаємодіють із роботодавцями та шукачами роботи. Вони здійснюють реєстрацію безробітних, організовують консультації, проводять ярмарки вакансій, сприяють професійній адаптації громадян. Ці установи також беруть участь у формуванні локальних програм зайнятості та підтримки населення, створюючи умови для ефективного працевлаштування.

Окремою сферою діяльності є організація професійного навчання та перепідготовки. Регіональні органи співпрацюють із навчальними закладами та роботодавцями для забезпечення відповідності освітніх програм потребам ринку праці. Це сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників і скороченню структурного безробіття.

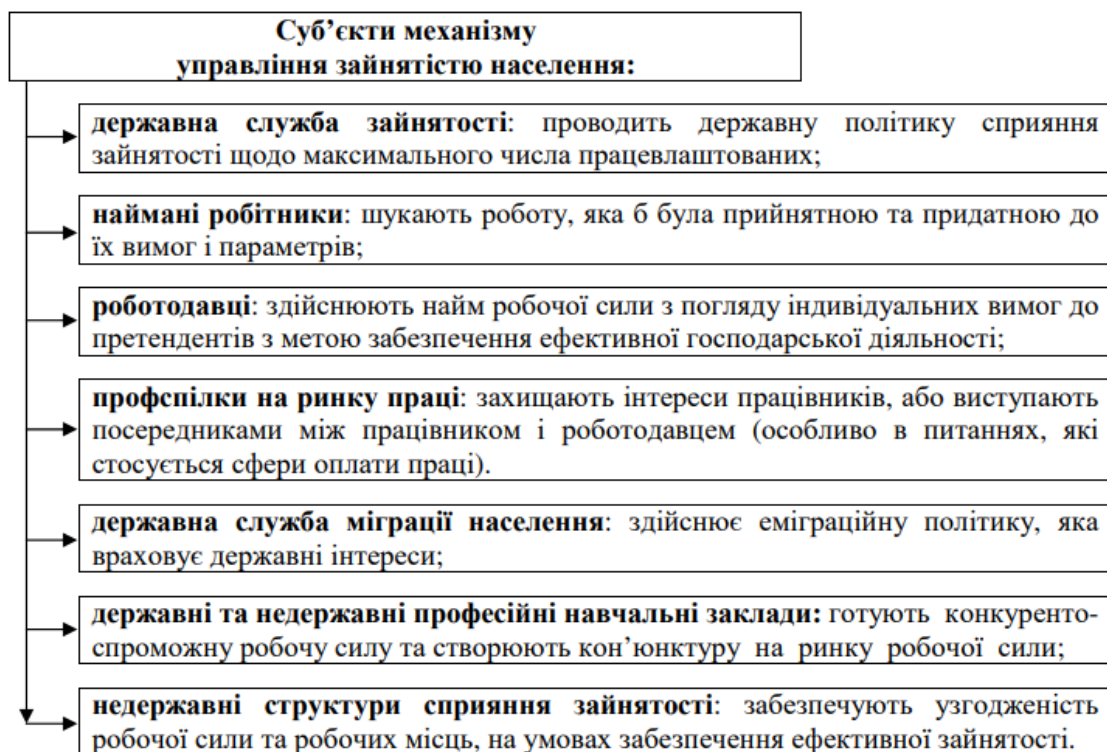
Важливим завданням є підтримка соціально вразливих груп. Для молоді, осіб із інвалідністю, багатодітних батьків і внутрішньо переміщених осіб розробляються спеціалізовані програми, що включають професійне навчання, стажування, тимчасове працевлаштування та інші заходи. Регіональні центри зайнятості також організовують громадські роботи, що дозволяє громадянам отримувати тимчасову зайнятість та підтримувати свій дохід.

Іншим напрямом діяльності є інформаційно-аналітична робота. Зібрані дані дозволяють краще розуміти динаміку ринку праці, адаптувати стратегії зайнятості до потреб регіонів і визначати напрями розвитку професійно-технічної освіти.

У межах співпраці з місцевими органами влади центри зайнятості працюють над створенням робочих місць, залученням інвестицій, розвитком підприємництва. Вони надають підтримку громадянам у відкритті власної справи через консультації, тренінги та доступ до програм фінансової допомоги.

Технологічний розвиток також впливає на роботу центрів зайнятості. Вони активно використовують цифрові платформи для пошуку роботи, реєстрації безробітних, надання дистанційних консультацій і організації професійного навчання. Це дозволяє розширити доступ до послуг і підвищити їхню якість.

Питання нормативної бази та структури органів управління зайнятістю в Україні охоплює комплекс заходів, спрямованих на регулювання ринку праці, забезпечення соціального захисту та підтримку економічної активності громадян. Законодавча база, основою якої є Закон України «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю та низка підзаконних актів, створює правові механізми для реалізації державної політики зайнятості. Особлива увага приділяється підтримці соціально вразливих категорій населення, розвитку професійного навчання та стимулюванню самозайнятості.



Міністерство економіки виконує стратегічну роль у формуванні державної політики зайнятості, координуючи діяльність підзвітних органів. Державний центр зайнятості є ключовою установою, відповідальною за практичну реалізацію заходів у сфері праці. Його функції охоплюють координацію регіональних центрів зайнятості, впровадження електронних платформ для пошуку роботи, організацію громадських робіт, професійне навчання та соціальну підтримку безробітних. На місцевому рівні обласні та міські центри зайнятості забезпечують адаптацію державних програм до специфіки регіональних ринків праці, сприяючи зниженню рівня безробіття.

Таким чином, система управління зайнятістю в Україні є багаторівневою і передбачає чіткий розподіл функцій між центральними та регіональними органами. Ефективна співпраця між Міністерством економіки, Державним центром зайнятості та його регіональними підрозділами сприяє реалізації державної політики, забезпечуючи соціальний захист громадян і стабільність на ринку праці.

### **1.3. Роль місцевої влади в організації ринку праці та підтримці зайнятості.**

Процес становлення незалежної правової держави в Україні та реформування системи управління супроводжується зростанням ролі місцевих громад у реалізації ключових соціально-економічних завдань. Як зазначає Р.Криган, територіальні громади відіграють важливу роль у формуванні ринків праці, забезпеченні зайнятості населення та ефективному використанні трудових ресурсів [36].

Державна політика у сфері місцевого самоврядування базується на принципах децентралізації. Це передбачає передачу значної частини повноважень, ресурсів і відповідальності від центральних органів виконавчої влади до місцевих органів самоврядування. Основою цієї політики є положення Європейської хартії місцевого самоврядування, які сприяють

впровадженню міжнародних стандартів у суспільні відносини. Як зазначено в Наказі Міністерства соціальної політики України від 19 січня 2016 року №26, пропонується створення спеціалізованих структур або призначення відповідальних осіб для реалізації завдань у сфері соціального захисту та зайнятості [37].

Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI визначає основні принципи та механізми державної політики у сфері праці, які адаптуються до потреб конкретних територіальних громад [23]. У межах цих положень громади беруть участь у розробці місцевих програм зайнятості, організують громадські роботи, визначають їхні види, орієнтуючись на локальні потреби, і забезпечують професійне навчання для осіб, які шукають роботу. Особлива увага приділяється підтримці вразливих груп, таких як молодь, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи.

Співпраця між об'єднаними територіальними громадами та державною службою зайнятості є важливим елементом реалізації державної політики на місцях. Одним із механізмів є організація віддалених робочих місць для представників служби зайнятості, які надають послуги безпосередньо у громадах. Ці процеси регламентовані Наказом Міністерства соціальної політики України №1060 від 7 вересня 2019 року, що визначає порядок реєстрації безробітних і надання соціальних послуг [28]. Завдяки таким механізмам громадяни мають доступ до консультацій з питань працевлаштування, оформлення допомоги по безробіттю та організації профорієнтаційних заходів.

Соціальне партнерство є важливим інструментом для забезпечення зайнятості на місцевому рівні. Як зазначає Н. Діденко, воно може набувати різних форм, включаючи конкурси соціальних проєктів для неурядових організацій, соціальне замовлення, залучення громадськості до розробки рішень органів влади, створення громадських консультативно-дорадчих рад, координаційних структур, а також інформаційне забезпечення громадськості та просвітницьку діяльність серед членів територіальної громади [38].

Такі підходи сприяють ефективній координації між державними органами, бізнесом і громадськими організаціями. Наприклад, залучення ресурсів через механізми соціального замовлення дозволяє реалізовувати локальні ініціативи, орієнтовані на розвиток ринку праці та поліпшення якості соціальних послуг. Конкурсні механізми, такі як тендери чи гранти, забезпечують раціональне використання ресурсів та впровадження інновацій у сферу зайнятості.

Місцеві органи влади активно впроваджують громадські роботи як ефективний інструмент забезпечення тимчасової зайнятості населення. Такі роботи не лише сприяють скороченню безробіття, але й виконують важливу соціальну функцію, допомагаючи безробітним громадянам зберігати мотивацію до праці, адаптуватися до трудової діяльності та розвивати навички роботи в колективі. Крім того, громадські роботи слугують своєрідним механізмом відбору працівників для постійної зайнятості.

Після внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» та відповідних нормативних актів було вдосконалено механізми організації громадських робіт. Центри зайнятості спільно з місцевими адміністраціями активно ініціюють заходи щодо фінансування таких робіт із місцевих бюджетів. На місцях розробляються спеціальні програми, що враховують потреби територій та спрямовані на виконання робіт соціального характеру, таких як благоустрій територій, упорядкування меморіалів, ліквідація стихійних сміттєзвалищ тощо. Особлива увага приділяється залученню до таких робіт соціально вразливих категорій населення, які потребують додаткової підтримки у працевлаштуванні.

Ефективним прикладом реалізації громадських робіт є організація тимчасової зайнятості осіб у соціальних проектах, що мають значення для місцевих громад. Наприклад, безробітні активно залучаються до надання допомоги людям із вадами зору, догляду за дітьми з інвалідністю, а також підтримки осіб, які живуть із ВІЛ/СНІД. Такі ініціативи реалізуються у

співпраці з громадськими організаціями, що дозволяє краще врахувати потреби вразливих груп населення.

Важливу роль у розвитку місцевих ініціатив відіграють проекти міжнародної технічної допомоги. Наприклад, у рамках проекту Міжнародної організації праці «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» проводяться семінари та консультації для представників місцевого самоврядування, бізнесу та освітніх установ [39]. На таких заходах обговорюються можливості створення партнерств у сфері зайнятості, розробки ефективних програм сприяння підприємництву та залучення ресурсів для створення нових робочих місць.

Розширення співпраці з міжнародними організаціями та громадськими структурами дозволяє місцевим органам влади реалізовувати більш масштабні програми розвитку ринку праці. У рамках таких партнерств створюються сприятливі умови для підприємницької діяльності, надається допомога у формуванні інфраструктури підтримки бізнесу, що в результаті сприяє розширенню можливостей зайнятості на місцевих ринках праці.

Організація ринку праці та підтримка зайнятості на місцевому рівні регулюється низкою нормативно-правових актів, які визначають повноваження як органів місцевого самоврядування, так і місцевих органів виконавчої влади. Їхня діяльність спрямована на забезпечення ефективного функціонування ринку праці, професійного навчання, створення нових робочих місць та підтримку соціально вразливих категорій населення.

Основою нормативно-правової бази є Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року №280/97-ВР. Згідно з цим документом, органи місцевого самоврядування мають повноваження у сфері розробки програм зайнятості, організації громадських робіт та співпраці з центрами зайнятості для виконання заходів, спрямованих на соціальний захист безробітних [23]. Органи місцевого самоврядування також уповноважені сприяти розвитку підприємництва та залучати інвестиції для створення нових робочих місць.

Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI деталізує участь місцевих органів у формуванні та реалізації політики зайнятості. У статті 17 цього закону визначено, що місцеві органи влади повинні розробляти територіальні програми зайнятості, які враховують специфіку регіонального ринку праці, рівень безробіття та доступність ресурсів для професійного навчання [24]. Стаття 18 передбачає організацію громадських робіт, що фінансуються як з державного, так і місцевого бюджетів. Зокрема, йдеться про благоустрій територій, надання соціальних послуг та реалізацію соціально значущих проєктів.

Положення Постанови Кабінету Міністрів України від 3 червня 2020 року №447 «Про затвердження Положення про електронний реєстр вакансій» дозволяють місцевим органам виконавчої влади брати активну участь у моніторингу вакансій на території громад. Це сприяє оперативному реагуванню на зміну попиту на робочу силу та забезпеченню доступу безробітних до актуальної інформації про працевлаштування [25].

Важливу роль у регулюванні політики зайнятості відіграє Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23 березня 2000 року №1602-III. Цей закон передбачає, що місцеві державні адміністрації та органи самоврядування здійснюють аналіз ринку праці та прогнозування його змін для забезпечення збалансованого розвитку регіонів. Програми соціально-економічного розвитку включають заходи, спрямовані на професійну перепідготовку, розвиток підприємництва та підтримку соціально вразливих категорій населення.

Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року №2145-VIII встановлює механізми співпраці між професійно-технічними закладами освіти та місцевими органами влади для формування пропозицій щодо професійного навчання. Це дозволяє адаптувати підготовку кадрів до потреб конкретних регіонів і ринку праці. Закон «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР деталізує роль місцевих бюджетів у фінансуванні

програм навчання та перепідготовки кадрів, спрямованих на підвищення їхньої конкурентоспроможності.

На місцевому рівні виконавча влада реалізує політику зайнятості через діяльність обласних і районних державних адміністрацій, які забезпечують співпрацю з центрами зайнятості, роботодавцями та навчальними закладами. Важливим інструментом є укладання угод із підприємствами, які створюють нові робочі місця або забезпечують професійне навчання працівників.

Нормативно-правова база також передбачає механізми залучення соціальних партнерів. У статтях 19 і 20 Закону України «Про зайнятість населення» йдеться про роль громадських організацій, бізнесу та професійних спілок у реалізації програм зайнятості. Ці положення спрямовані на забезпечення комплексного підходу до вирішення проблем ринку праці, залучення ресурсів та впровадження інновацій.

Місцеві програми сприяння зайнятості розробляються з метою вирішення проблем безробіття, підвищення ефективності ринку праці та створення умов для соціально-економічного розвитку територій. Вони є обов'язковим елементом місцевої політики, спрямованим на адаптацію загальнодержавних ініціатив до потреб конкретної громади. Ухвалення таких програм передбачає кілька ключових етапів, серед яких аналіз ринку праці, визначення пріоритетних завдань та їх ресурсне забезпечення.

Перший етап включає детальний аналіз ринку праці, зокрема, рівня безробіття, професійної структури населення та потреб роботодавців. Ці дані отримують через співпрацю місцевих рад із центрами зайнятості, що мають доступ до відповідної статистики. Оцінюються також демографічні показники та економічна активність території. Такий підхід дозволяє визначити ключові проблеми, які програма має вирішити.

Після збору інформації розробляється перелік заходів, спрямованих на підтримку зайнятості. До них відносяться організація професійного навчання та перекваліфікації, створення нових робочих місць, стимулювання самозайнятості та надання соціальних послуг. Наприклад, багато громад

використовують механізм громадських робіт для забезпечення тимчасової зайнятості, а також для виконання завдань соціального чи інфраструктурного характеру. Серед таких робіт – благоустрій територій, ремонт громадських об'єктів, допомога людям із соціально вразливих категорій.

Фінансування місцевих програм здійснюється з різних джерел. Основу становлять місцеві бюджети, які формуються за рахунок податків і зборів. Водночас громади можуть залучати субвенції з державного бюджету, а також ресурси міжнародних організацій чи програм технічної допомоги. Наприклад, у багатьох громадах успішно реалізуються ініціативи, підтримані проєктами Міжнародної організації праці, які сприяють створенню нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Контроль за виконанням програм покладається на виконавчі органи місцевих рад. Вони зобов'язані регулярно звітувати про результати реалізації перед місцевими депутатами. Моніторинг включає оцінку досягнення ключових показників, таких як кількість працевлаштованих, рівень безробіття чи обсяги залучених інвестицій. У разі відхилень у виконанні програми вносяться відповідні корективи.

Ефективність місцевих програм сприяння зайнятості залежить від рівня співпраці з соціальними партнерами. Роботодавці, громадські організації та навчальні заклади беруть участь у впровадженні заходів, таких як підготовка кадрів чи створення умов для самозайнятості. Завдяки такій співпраці програми набувають більшої гнучкості й ефективності.

Соціальне партнерство є одним із ключових інструментів вирішення проблем зайнятості на місцевому рівні. Воно передбачає взаємодію між органами влади, роботодавцями, освітніми установами, профспілками та громадськими організаціями для досягнення спільних цілей у сфері зайнятості. Таке співробітництво сприяє більш ефективному використанню ресурсів, розвитку ринку праці та підтримці соціально вразливих категорій населення.

Основою для соціального партнерства в Україні є нормативно-правова база, яка закріплює механізми взаємодії між різними суб'єктами у сфері зайнятості. Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» та іншими нормативними актами, соціальні партнери мають право брати участь у розробці програм сприяння зайнятості, організації громадських робіт, професійного навчання та перепідготовки кадрів. У цьому контексті особлива роль належить органам місцевого самоврядування, які є ключовими координаторами таких ініціатив.

Соціальне партнерство реалізується у різних формах, серед яких: проведення круглих столів, семінарів, консультацій, створення координаційних рад і робочих груп, а також впровадження механізмів соціального замовлення. Наприклад, за словами Н. Діденко, конкурси соціальних проєктів і соціальне замовлення є ефективними інструментами залучення громадських організацій до вирішення питань зайнятості. Такі механізми дозволяють залучати додаткові ресурси та розширювати спектр послуг для безробітних [38].

Однією з найважливіших сфер взаємодії соціальних партнерів є професійне навчання. Роботодавці та освітні установи спільно визначають потреби у підготовці кадрів, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Наприклад, у багатьох регіонах успішно реалізуються програми стажування молодих спеціалістів, що дає можливість випускникам отримати перший досвід роботи та збільшити свої шанси на працевлаштування. Освітні заклади також активно співпрацюють із центрами зайнятості для розробки курсів перепідготовки безробітних.

Значна увага у рамках соціального партнерства приділяється підтримці соціально вразливих категорій населення, таких як особи з інвалідністю, молодь та багатодітні сім'ї. У цьому контексті громадські організації та благодійні фонди відіграють важливу роль у наданні соціальних послуг, допомозі у працевлаштуванні та організації навчання. Завдяки співпраці з

органами влади такі ініціативи стають більш ефективними та охоплюють ширшу аудиторію.

Ефективність соціального партнерства також проявляється у реалізації міжнародних проєктів технічної допомоги. Наприклад, проєкти Міжнародної організації праці та Європейського Союзу спрямовані на розробку місцевих стратегій зайнятості, створення нових робочих місць та розвиток підприємництва. Успіх таких ініціатив залежить від активної участі місцевих органів влади, бізнесу та громадських організацій.

Контроль за реалізацією заходів у рамках соціального партнерства здійснюється через моніторинг та оцінку досягнутих результатів. Це включає аналіз кількості працевлаштованих, рівня безробіття, а також ефективності програм професійного навчання. Дані моніторингу використовуються для коригування заходів і визначення нових пріоритетів у політиці зайнятості.

Соціальне партнерство забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості, сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та розвитку людського капіталу. Завдяки співпраці різних суб'єктів створюються умови для більш ефективного функціонування ринку праці та забезпечення соціального захисту населення.

Одним із яскравих прикладів є система укладання колективних договорів та угод між працівниками та роботодавцями. Ці акти регулюють умови праці, соціальний захист та забезпечення зайнятості на рівні підприємств, галузей і територій. Такі договори не лише покращують умови праці, але й сприяють стабільності ринку праці

Ще одним ефективним механізмом соціального партнерства є діяльність тристоронніх соціально-економічних рад, до складу яких входять представники держави, роботодавців та працівників. Ці ради займаються узгодженням соціально-економічної політики, регулюванням трудових відносин та підготовкою рекомендацій щодо розвитку ринку праці.

На міжнародному рівні Україна бере участь у Програмі гідної праці Міжнародної організації праці. У рамках цієї програми реалізуються проєкти,

спрямовані на підвищення рівня зайнятості, зменшення нерівності на ринку праці та покращення соціального захисту. Такі ініціативи залучають додаткові ресурси для розвитку ринку праці.

Отже, місцева влада відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці та підтримці зайнятості, враховуючи специфіку регіонів і потреби громад. Інструменти, які використовуються місцевими органами, зокрема програми сприяння зайнятості, організація громадських робіт та розвиток соціального партнерства, дозволяють створювати робочі місця, зменшувати рівень безробіття та підтримувати вразливі категорії населення. Ці заходи забезпечують інтеграцію безробітних до ринку праці та стимулюють економічний розвиток територій.

Соціальне партнерство є важливим механізмом для вирішення проблем зайнятості на місцевому рівні. Взаємодія органів влади, бізнесу, освітніх установ і громадських організацій сприяє ефективному використанню ресурсів, розробці програм професійного навчання, підтримці підприємництва та створенню нових робочих місць. Залучення міжнародної технічної допомоги дозволяє використовувати найкращі світові практики для розвитку ринку праці.

Таким чином, ефективність місцевої політики зайнятості залежить від комплексного підходу до вирішення проблем. Це включає впровадження нормативно-правових механізмів, розробку локальних програм та налагодження співпраці між різними суб'єктами ринку праці. Залучення соціальних партнерів і міжнародних ресурсів дозволяє значно підвищити ефективність заходів, спрямованих на вирішення проблем зайнятості на місцевому рівні.

## **РОЗДІЛ 2.**

### **АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ**

#### **2.1. Досвід реалізації політики зайнятості в регіонах України: основні підходи та результати.**

Триваюча війна суттєво впливає на економічну систему України загалом та на зайнятість населення зокрема. В умовах повномасштабного конфлікту ринок праці в Україні зазнав значних структурних та географічних змін, але поступово адаптується до нових викликів та реалій. Одночасно з бойовими діями, структурними та територіальними змінами попиту на робочу силу, масовим переміщенням населення та мобілізацією зростають проблеми у сфері зайнятості. Згідно з даними Національного банку України [40], чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початку 2024 року зменшилася на понад чверть порівняно з 2021 роком. Майже половина цього скорочення спричинена зовнішніми мігрантами, які не працюють дистанційно. За даними НБУ, близько 40 % скорочення робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком сталося через демографічні втрати, окупацію та перехід до економічно неактивного населення – через труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за членами родини, збільшення кількості пенсіонерів, відсутність необхідних навичок.

На початку 2024 року разом з економічним відновленням збільшується кількість вакантних робочих місць, але активність шукачів роботи не відповідає змінам попиту на робочу силу. За перше півріччя 2024 року, згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тисяч і в червні 2024 року становила понад 110 тисяч [41]. Проте кількість резюме, оновлених чи створених у тому самому місяці, становила 304 тисячі, що майже на 47 тисяч менше, ніж було у січні 2024 року. Це свідчить про низьку активність шукачів роботи, яка також є меншою за відповідні показники 2023 та 2022 років. У цих

умовах знижується рівень конкуренції за вакансії (у червні 2024 року цей показник досяг найнижчого рівня за понад три роки), а роботодавцям стає надзвичайно складно знайти працівників. Дослідження ринку праці України, проведене Європейською бізнесовою асоціацією, показало, що у 2023 році 74 % роботодавців відчули дефіцит кадрів, 17 % – часткову нестачу кадрів, а лише 7 % – не мали проблем із кадрами [42]. Загострення проблеми значною мірою спричинене масовою міграцією українців за кордон, мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці. Таким чином, сучасні тенденції щодо попиту та пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці не сприяють зменшенню проблеми дефіциту кадрів. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 % [43].

Ситуація з відновленням ринку праці за кількістю вакансій у регіональному розрізі варіюється, що зумовлено насамперед ступенем віддаленості від зони активних бойових дій (рис. 1).

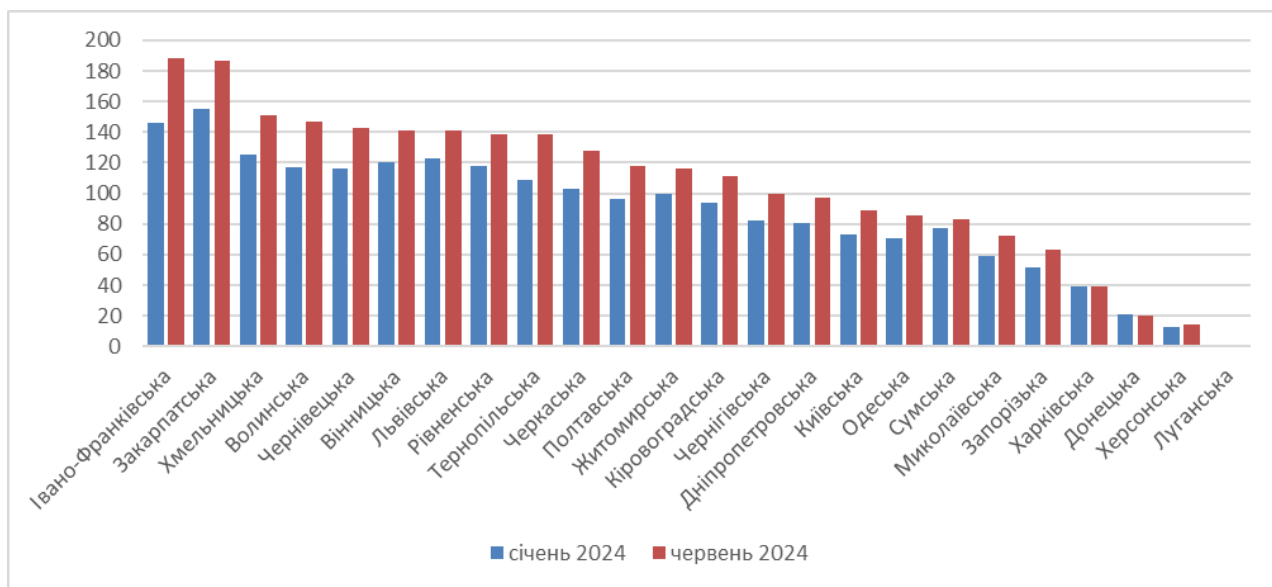


Рис. 1. Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій (кількість вакансій у січні та червні 2024 р. відносно лютого 2022 р., %)

Політика зайнятості на місцевому рівні реалізується з урахуванням принципів децентралізації, співпраці між державними установами, приватним сектором і громадськими організаціями. Особливістю цього процесу є

врахування локальної специфіки ринку праці, що дає змогу адаптувати загальнодержавні програми до потреб конкретних регіонів.

Порівняно з періодом до війни, найбільше зростання кількості вакансій спостерігається в Івано-Франківській (+88 %), Закарпатській (+87 %) та Хмельницькій (+51 %) областях. За загальною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами залишаються Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Важливо відзначити нерівномірність зростання кількості вакансій протягом першого півріччя 2024 року. Найбільше зростання показали Івано-Франківська (+42 %), Закарпатська (+32 %), Волинська та Тернопільська області (по +30 %).

Згідно з офіційною інформацією Державної служби зайнятості, у першій половині 2024 року статус безробітного мали 254,6 тисяч осіб, з яких було працевлаштовано 124 тисячі, що становить приблизно 50 %. Крім того, понад 4 % офіційно зареєстрованих безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9 % пройшли професійне перенавчання. Однак ці статистичні дані не повністю відображають реальний стан безробіття в країні, оскільки вони не враховують осіб, що перебувають на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не шукають роботу, а також тих, хто знаходиться у неоплачуваних відпустках.

Крім того, не всі безробітні реєструються в Державній службі зайнятості з різних причин, серед яких ухилення від призову до Збройних сил України, втрата мотивації до праці, небажання брати участь у суспільно корисних роботах тощо. Відповідь на виклики, що виникають через низьку економічну активність працездатного населення у зв'язку з поглибленням проблеми дефіциту працівників на ринку праці, є важливою умовою для збереження життєздатності економіки та її успішного відновлення.

Місцеві органи влади відіграють ключову роль у формуванні програм зайнятості, спрямованих на стимулювання економічної активності та створення нових робочих місць. Ці програми орієнтовані на підвищення рівня професійної мобільності населення, розвиток людського капіталу та

зменшення рівня безробіття. Особлива увага приділяється соціально вразливим категоріям громадян, включаючи молодь, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та багатодітні сім'ї. Застосовуються заходи, що передбачають організацію оплачуваних громадських робіт, професійне навчання, перепідготовку кадрів та підтримку самозайнятості.

Ефективність місцевих заходів значною мірою залежить від рівня співпраці з бізнесом. У цьому контексті важливу роль відіграє залучення роботодавців до програм професійного навчання та створення нових робочих місць. Місцеві адміністрації стимулюють бізнес до участі у таких програмах, надаючи фінансову підтримку у вигляді відшкодування витрат на працевлаштування або професійну підготовку працівників.

Значну роль у реалізації політики зайнятості відіграють міжнародні організації. Їхні ініціативи сприяють впровадженню інноваційних підходів, що включають використання цифрових платформ для пошуку роботи, підтримку підприємництва та розвиток нових форм праці. Європейська стратегія зайнятості з її акцентом на професійній мобільності, адаптації до цифровізації та інноваціях надає Україні важливі орієнтири для вдосконалення місцевих програм.

Політика зайнятості на місцевому рівні передбачає системний підхід, який враховує економічні, соціальні та демографічні аспекти розвитку регіонів. Завдяки цьому створюються передумови для підвищення економічної активності населення, зниження рівня безробіття та зміцнення соціальної згуртованості.

Львівська міська територіальна громада впровадила програму ваучерної підтримки малого та середнього бізнесу, яка має на меті не лише стимулювання економічного розвитку, але й вирішення проблем зайнятості. Програма розрахована на підприємства, зареєстровані у Львівській громаді, а також ті, що перемістили свої виробничі потужності з постраждалих регіонів України [44].

Особлива увага в цій програмі приділяється бізнесам, які сприяють створенню нових робочих місць. Підтримка надається у вигляді ваучерів, які покривають витрати на відновлення діяльності, модернізацію виробничих процесів, маркетингові потреби, а також енергозабезпечення. Умови участі передбачають, що підприємство має забезпечувати працевлаштування щонайменше 15 осіб із гідним рівнем оплати праці. Таким чином, механізм програми спрямований на зміцнення економічної стабільності громади через зайнятість.

У рамках програми значну підтримку отримали підприємства, що працюють у переробній промисловості. Наприклад, один із бізнесів, який релокувався з Харківської області, залучив фінансування для придбання нового обладнання, що дозволило забезпечити роботою 30 осіб. Інший кейс стосувався виробництва харчових продуктів із застосуванням інноваційних технологій. Завдяки фінансуванню було створено 20 нових робочих місць, а продукція стала конкурентоспроможною на місцевому ринку.

Релоковані підприємства також мають можливість інтегруватися в місцеву економіку, отримуючи додаткову підтримку через цю програму. Значний акцент зроблено на соціальній складовій. Наприклад, бізнеси, які працевлаштовують ветеранів, отримують пріоритет у виділенні ваучерів. Це сприяє залученню соціально вразливих категорій населення до ринку праці.

Попри очевидну користь, програма стикається з низкою проблем, які обмежують її масштаб. Основною з них є обмежений бюджет. У 2022 році загальний обсяг фінансування становив близько 10 мільйонів гривень, чого недостатньо для задоволення потреб усіх підприємців. Крім того, існує проблема низької поінформованості бізнесу про умови участі, що ускладнює доступ до програми для потенційних бенефіціарів. Адміністративні бар'єри також перешкоджають підприємцям, особливо релокованим, які часто не мають достатніх ресурсів для підготовки необхідної документації.

Програма ваучерної підтримки у Львівській громаді доводить, що локальні ініціативи здатні сприяти вирішенню проблем зайнятості та

економічного розвитку. Завдяки таким програмам бізнес має можливість отримати фінансову допомогу для розширення діяльності, створення нових робочих місць і стабілізації економіки регіону.

Реалізація Програми зайнятості населення Полтавської області протягом 2021–2023 років [4445] мала на меті сприяння зайнятості та регулювання ринку праці, особливо в умовах складної соціально-економічної ситуації, викликаній пандемією COVID-19 та повномасштабним військовим вторгненням. Програма забезпечувала збереження існуючих робочих місць і створення нових, що мало критичне значення для стабільності регіонального ринку праці.

Одним із ключових заходів стало працевлаштування громадян за сприяння обласної служби зайнятості. Протягом 2023 року завдяки цим заходам роботу знайшли 11,9 тисяч осіб, значна частина з яких зайняла місця у сільському господарстві, сфері торгівлі та переробній промисловості. Програма також сприяла забезпеченню тимчасової зайнятості для 2,5 тисяч безробітних через організацію громадських робіт, зокрема в галузі благоустрою та екологічного захисту.

Особливу увагу було приділено розвитку підприємництва серед населення. У рамках урядової програми „Робота” понад 440 осіб отримали мікрогранти на започаткування або розвиток власної справи, що забезпечило створення майже 950 нових робочих місць. Окрім цього, 18 підприємств отримали фінансування на розвиток переробних виробництв, що дало можливість створити понад 200 нових робочих місць.

Для підтримки соціально вразливих категорій населення, таких як особи з інвалідністю, молодь, ветерани та внутрішньо переміщені особи, було впроваджено спеціалізовані заходи. У 2023 році 1,9 тисяч осіб із інвалідністю скористалися послугами служби зайнятості, зокрема понад 400 осіб були працевлаштовані. Важливу роль відігравали громадські роботи, до яких було залучено 191 особу.

Програма сприяла підвищенню професійної мобільності населення через організацію навчальних курсів і семінарів. У 2023 році понад 2 тисячі безробітних пройшли професійну підготовку, перепідготовку чи стажування. Це сприяло підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та можливостям працевлаштування.

Реалізація заходів з детінізації зайнятості також була вагомим елементом програми. За результатами перевірок суб'єктів господарювання, які не дотримувалися трудового законодавства, було оформлено трудові відносини із 129 працівниками, що дозволило збільшити надходження до бюджету області.

Значну увагу приділено адаптації ринку праці до викликів, пов'язаних із внутрішньою міграцією. У 2023 році статус безробітного отримали 2,6 тисячі внутрішньо переміщених осіб, із яких 795 осіб були працевлаштовані. Ще 119 осіб брали участь у громадських роботах, а 112 пройшли професійне навчання.

Важливим досягненням програми стала організація заходів для молоді, спрямованих на популяризацію робітничих професій. У 2023 році понад 1,9 тисячі учнів отримали профорієнтаційні послуги, а 252 особи скористалися платформою „Моя професія: консультаційна мережа” для визначення професійної спрямованості.

Програма також мала економічний ефект для аграрного сектору. Оформлення аграрних розписок та отримання банківських кредитів дало змогу залучити значні кошти для розвитку фермерських господарств, що забезпечило нові можливості для працевлаштування в сільській місцевості.

Заходи, реалізовані в межах Програми зайнятості населення Полтавської області, сприяли стабілізації ринку праці та підвищенню соціально-економічної стійкості регіону. Впровадження програм підтримки підприємництва, громадських робіт та професійного навчання забезпечило створення нових робочих місць і сприяло зменшенню безробіття.

Громадські роботи в Україні є одним із ефективних інструментів для підтримки тимчасової зайнятості та вирішення соціально-економічних

проблем. Цей механізм активно застосовується місцевими органами влади за участі центрів зайнятості. На прикладі Київської та Черкаської областей можна розглянути успішний досвід організації таких робіт [45], [46].

Громадські роботи допомагають вирішувати кілька важливих завдань. З одного боку, вони надають безробітним можливість отримати тимчасовий заробіток і зберегти або відновити мотивацію до праці. З іншого боку, вони сприяють розвитку громад та покращенню місцевої інфраструктури. Наприклад, у Київській області громадські роботи охоплюють благоустрій міст, озеленення територій, очищення русел річок та укріплення берегів. Безробітні також залучаються до інформування населення про порядок отримання житлових субсидій. Це не лише забезпечує роботою людей, а й полегшує роботу органів місцевого самоврядування.

Практика показує, що місцева влада може значно підвищити ефективність громадських робіт шляхом активної співпраці з центрами зайнятості. У Таращанському районі Київської області місцеві ради збільшили фінансування таких робіт, що дозволило залучити до них більшу кількість безробітних. Такі заходи фінансуються як за рахунок місцевих бюджетів, так і коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Черкаська область демонструє інший підхід, орієнтований на залучення безробітних до суспільно корисних проектів. Тут громадські роботи часто пов'язані з доглядом за громадянами в соціальних установах, благоустроєм територій населених пунктів, ліквідацією несанкціонованих сміттєзвалищ та інформуванням населення про соціальні послуги. Наприклад, Черкаський районний центр зайнятості організував роботи з інформування населення щодо порядку отримання субсидій, що стало важливим кроком для підвищення доступності цієї послуги.

Завдяки участі в громадських роботах безробітні мають змогу не лише отримати заробіток, а й продемонструвати свої професійні навички. Нерідко це стає першим кроком до постійного працевлаштування. Керівники

підприємств, які залучають безробітних до таких робіт, часто запрошують їх на постійну роботу після завершення тимчасових контрактів. Це підтверджується даними, що в Черкаській області після участі у громадських роботах близько 20% учасників отримують постійну зайнятість.

Одним із ключових факторів успіху є належне фінансування та планування таких заходів. У Черкаській області в організацію громадських робіт активно залучаються місцеві ради. Вони приймають рішення про виділення коштів із місцевих бюджетів та розробляють програми фінансування громадських робіт. Крім того, зусилля центрів зайнятості спрямовані на популяризацію цієї форми зайнятості, що включає організацію інформаційних кампаній, семінарів і круглих столів.

Індустріальні парки є важливим інструментом економічного розвитку, який дозволяє створювати нові робочі місця та стимулювати зайнятість населення. Їх розвиток є пріоритетним завданням для органів місцевого самоврядування, які беруть активну участь у їх створенні та забезпеченні належних умов для інвесторів.

Станом на початок 2024 року в Україні зареєстровано 75 індустріальних парків, з яких 13 додано протягом 2023 року. Ці проекти стали важливим кроком у зниженні рівня безробіття в регіонах. Наприклад, парк «Біла Церква» у Київській області забезпечує робочі місця для місцевих мешканців завдяки відкриттю нових виробничих потужностей. Завдяки готовій інфраструктурі інвестори створюють підприємства, що активно залучають місцеву робочу силу [47].

Органи місцевого самоврядування відіграють ключову роль у розвитку індустріальних парків, сприяючи залученню інвесторів і фінансуванню інфраструктурних проєктів. У багатьох випадках вони виступають ініціаторами створення парків, розробляють програми фінансування та забезпечують підтримку з боку місцевих громад. У Чернівецькій області завдяки парку «Енергія Буковини» вдалося створити кілька сотень нових

робочих місць у сфері виробництва, що стало результатом злагодженої роботи місцевих органів влади та бізнесу [48].

Кабінет Міністрів України у 2023 році затвердив Стратегію розвитку індустріальних парків до 2030 року [49], яка передбачає посилення співпраці між місцевими органами влади та державою. Зокрема, громади отримали можливість фінансувати інфраструктуру парків за рахунок місцевих бюджетів, що дозволяє більш ефективно використовувати місцеві ресурси для створення нових робочих місць.

Індустріальні парки також сприяють підвищенню рівня зайнятості серед молоді та кваліфікованих фахівців. Наприклад, у Київській області індустріальний парк «Innovation Industry Park» став платформою для розвитку технологічних стартапів, які активно залучають місцевих випускників університетів. Це дозволяє зберігати таланти в регіоні та сприяє розвитку інноваційної економіки.

Окрім створення робочих місць, індустріальні парки мають значний вплив на розвиток місцевої інфраструктури. Органи самоврядування співпрацюють з бізнесом для будівництва доріг, водопостачання, енергомереж, що не лише полегшує умови для інвесторів, але й покращує якість життя мешканців. У Вінницькій області такі заходи дозволили суттєво підвищити рівень зайнятості завдяки реалізації інвестиційних проєктів у межах індустріального парку.

Приватний сектор також відіграє важливу роль у розвитку індустріальних парків, але саме активна участь місцевих органів влади є запорукою успішного впровадження цих ініціатив. Завдяки комплексним зусиллям держава отримує інструмент для боротьби з безробіттям і залучення інвестицій, що особливо важливо для відновлення економіки після кризових періодів.

Політика зайнятості в регіонах України демонструє вагомі результати завдяки активному використанню децентралізованого підходу, який враховує локальні особливості ринку праці. Місцеві органи влади відіграють ключову

роль у реалізації програм, спрямованих на створення нових робочих місць та стимулювання економічної активності населення. Особливо важливим їхній внесок став в умовах повномасштабного вторгнення, коли необхідність підтримки зайнятості населення та стабілізації економіки набула стратегічного значення.

Досвід Львівської громади та Полтавської області свідчить, що успішна реалізація політики зайнятості можлива за умови активної участі місцевого самоврядування. Програми, які вони впроваджують, не лише сприяють створенню робочих місць, але й забезпечують підтримку вразливих категорій населення, таких як молодь, внутрішньо переміщені особи та особи з інвалідністю. У період повномасштабного вторгнення саме ці ініціативи допомогли забезпечити соціальну стабільність у багатьох регіонах.

Роль індустріальних парків у створенні робочих місць заслуговує на окрему увагу. Їх розвиток, ініційований як місцевими громадами, так і бізнесом, став каталізатором економічного зростання у багатьох регіонах. У кризових умовах війни такі проєкти забезпечили не лише зайнятість, але й відновлення економічної активності в постраждалих громадах. Наприклад, у Чернівецькій області реалізація програм дала змогу створити сотні робочих місць у виробництві, що стало важливим фактором економічної стабілізації.

Водночас, існують і виклики, що стримують ефективну реалізацію політики зайнятості. Недостатнє фінансування, обмежена поінформованість населення та підприємців про доступні програми, а також адміністративні бар'єри ускладнюють впровадження ефективних рішень. У теперішніх умовах роль місцевих органів влади є вирішальною, адже саме вони найближче до потреб громад і можуть швидко адаптувати програми до нових викликів. Це підтверджує важливість розвитку місцевого самоврядування як основи для забезпечення зайнятості населення в умовах воєнного часу.

## **2.2. Проблеми і виклики в управлінні зайнятістю на місцевому рівні.**

Повномасштабна війна значно вплинула на економічну ситуацію в Україні, створивши серйозні виклики для ринку праці. Мільйони людей були змушені покинути свої домівки, змінити місце проживання або шукати нову роботу через руйнування підприємств та інфраструктури. Роль місцевих органів влади у підтримці зайнятості набуває критичного значення в цих умовах.

Міграційні процеси, зокрема переміщення населення з південних і східних регіонів до західних областей України, значно вплинули на місцеві ринки праці. Такі регіони, як Львівська чи Закарпатська області, стали центрами концентрації внутрішньо переміщених осіб (ВПО), створюючи додатковий тиск на інфраструктуру та ринок праці. Органи місцевого самоврядування активно впроваджують програми інтеграції ВПО, включаючи створення нових робочих місць, навчання та перепідготовку кадрів. Наприклад, у Львівській області було організовано навчальні курси для ВПО, що дозволило підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Зовнішня міграція також суттєво впливає на структуру ринку праці. Виїзд значної кількості працездатного населення за кордон створює дефіцит кваліфікованих кадрів у таких галузях, як будівництво, машинобудування та медицина. Місцеві органи влади працюють над створенням сприятливих умов для повернення мігрантів, впроваджуючи програми підтримки підприємництва та розвитку бізнесу. Наприклад, у деяких регіонах започатковано програми мікрогрантів, спрямовані на підтримку малого та середнього бізнесу [44].

В умовах війни пріоритетом для місцевої влади є підтримка зайнятості соціально вразливих категорій населення. Особи з інвалідністю, молодь, жінки з дітьми та ветерани отримують доступ до спеціальних програм працевлаштування. Так, у Черкаській області реалізуються проекти, спрямовані на залучення ветеранів до роботи в сфері переробної промисловості, що забезпечує їхню соціальну адаптацію та зайнятість.

Додатково місцева влада співпрацює з міжнародними організаціями, які надають фінансову підтримку для розвитку програм зайнятості. Наприклад, у рамках міжнародних ініціатив реалізуються проєкти з відновлення інфраструктури, що створюють нові робочі місця. Відновлення доріг, водопостачання та енергомереж є не лише необхідними для життя громад, але й сприяє зниженню безробіття.

Цифровізація та впровадження дистанційних форм зайнятості також відкривають нові можливості для ринку праці. Розвиток цифрових платформ для працевлаштування дозволяє безробітним швидко знаходити роботу, а роботодавцям - отримувати доступ до широкої бази кандидатів. У цьому контексті місцева влада повинна підтримувати ініціативи з розвитку цифрової грамотності населення.

Міграційні процеси всередині України в умовах повномасштабної війни суттєво вплинули на ринок праці, змінюючи його структуру та особливості функціонування. Внутрішня трудова міграція, зумовлена безпековою ситуацією та пошуком роботи, характеризується масовим переміщенням жителів із південних, східних та північних регіонів до центральних і західних областей. Це переміщення пов'язане зі зростанням кількості вакансій у безпечніших регіонах та наявністю можливостей працевлаштування [46]. Найпопулярнішими напрямками є великі міста, такі як Київ, який пропонує широкий спектр вакансій для фахівців різних галузей.

З початком воєнних дій кількість безробітних значно скоротилася через кілька причин [50]. Велика частина громадян виїхала за кордон, а ті, хто залишився, часто обирали тимчасову або некваліфіковану роботу для забезпечення базових матеріальних потреб. Деякі з них працюють без офіційного працевлаштування, уникаючи бюрократичних перепон. Разом із цим мобілізація значної кількості працездатного населення також вплинула на скорочення кількості шукачів роботи.

На ринок праці впливають і зміни у складі населення. Військові дії збільшили кількість осіб із інвалідністю, які потребують спеціалізованої

допомоги для адаптації. Значний вплив мають і руйнування підприємств у постраждалих регіонах. Чимало компаній припинили діяльність або були змушені релокувати свої потужності в інші області. У таких умовах роботодавці часто стикаються з фінансовими труднощами, які унеможливають створення нових робочих місць. Водночас працівники нерідко змушені суміщати кілька посад через нестачу кадрів.

Важливим фактором стало використання нових підходів до пошуку персоналу, зокрема через соціальні мережі. Це дозволяє швидко заповнювати вакансії навіть у складних умовах. Географія бойових дій також визначає рівень вакансій у різних регіонах. У відносно безпечних областях, наприклад, Київській та Львівській, кількість пропозицій для працевлаштування значно вища [51]. У столиці, попри обстріли, працює багато підприємств, і ризик окупації залишається мінімальним. У Львівській області зростання кількості вакансій зумовлене міграцією значної кількості переселенців, які створили попит на роботу в закладах торгівлі, харчування та інших сферах.

Інші регіони демонструють різну динаміку. Наприклад, Одеса, незважаючи на географічну віддаленість від фронту, не змогла значно наростити кількість вакансій через постійні ракетні удари. Натомість у Дніпропетровській області кількість вакансій залишається стабільною, попри близькість до зони бойових дій. Харківська область, через значні руйнування та постійні обстріли, стикається зі стагнацією ринку праці. Підприємства, які залишилися працювати, забезпечують лише базові потреби регіону [52].

Після початку війни відбулися суттєві зміни у вимогах до кандидатів на вакансії. Якщо до 2022 року роботодавці висували жорсткі вимоги щодо наявності дипломів, стажу роботи та інших підтверджень професійних навичок, то після ескалації конфлікту ці критерії значно пом'якшилися. Це пов'язано з міграцією населення, через яку багато кандидатів втратили можливість підтверджувати свою кваліфікацію документально. Зросла також затребуваність спеціалістів у сферах, дотичних до військової справи, таких як енергетика, психологія та військова медицина.

Загалом міграційні процеси створили низку викликів для ринку праці України, але вони також стали каталізатором певних змін. В умовах війни ринок праці адаптується, використовуючи нові підходи до працевлаштування, підтримки соціально вразливих груп та забезпечення економічної стабільності.

Станом на 2001 рік, відповідно до даних Всеукраїнського перепису населення, чисельність населення України складала 48,5 мільйонів осіб. Проте, за оцінками Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, до початку 2022 року цей показник скоротився до 42 мільйонів осіб, а станом на середину 2024 року – до 35,8 мільйонів. На підконтрольних Україні територіях наразі проживає 31,1 мільйона осіб [53]. Враховуючи існуючі виклики та загрози, які продовжуватимуть впливати на демографічну ситуацію навіть після завершення війни, прогнозується подальше зменшення чисельності населення. За оцінками, до 2041 року вона може знизитися до 28,9 мільйонів осіб, а до 2051 року – до 25,2 мільйонів.

Прогнози Національного банку України вказують на те, що у 2024–2025 роках кількість українців, які виїдуть за кордон, може зрости на 700 тисяч, збільшивши загальну кількість мігрантів до 7 мільйонів осіб [54]. Ця тенденція посилює проблему нестачі кваліфікованих кадрів, яка вже зараз є критичною у багатьох громадах. Бойові дії, регулярні обстріли інфраструктури та перебої в енергопостачанні призводять до зниження економічної активності, що стимулює подальший відтік населення. Енергетична криза ускладнює роботу підприємств, змушуючи їх скорочувати або тимчасово припиняти діяльність, що також сприяє зростанню міграції. Втрата кваліфікованої робочої сили негативно впливає на економічний потенціал громад, знижуючи їхню здатність до відновлення та розвитку.

За оцінками Міжнародної організації з міграції, чисельність внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні сягає близько 3,5 мільйона осіб [5554]. Значна частина цих людей втратила роботу та джерела стабільного доходу, що значно ускладнює їхній побут. Для територіальних громад це створює нові виклики, оскільки вони змушені розробляти та впроваджувати ефективні

рішення для інтеграції ВПО. Брак стабільної роботи серед переміщених осіб сприяє поширенню бідності та загострює соціально-економічні проблеми на місцевому рівні, ускладнюючи зусилля місцевої влади з підтримки добробуту громад.

У червні 2024 року соціологічна служба Центру Разумкова провела опитування серед 2016 респондентів, щоб виявити основні проблеми на ринку праці України [56]. Найбільш вагомими викликами опитані назвали мобілізацію працівників (73%), дефіцит кадрів (54%), відтік кваліфікованих працівників за кордон (48%), тінізацію економіки (26%) та розбіжності між зарплатними очікуваннями кандидатів і фінансовими можливостями роботодавців (22%). Особливі труднощі спостерігаються в секторах, де переважають чоловіки, через нові правила мобілізації.

Близько 89% респондентів наголосили на важливості гідного рівня заробітної плати, тоді як 19% відзначили проблеми з працевлаштуванням осіб старше 40 років через недостатню готовність агентств та роботодавців до співпраці.

Для подолання кадрового дефіциту запропоновані такі заходи, як перекваліфікація працівників і перерозподіл обов'язків (53,5%), підтримка молодих спеціалістів (52,4%), а також сприяння поверненню українців, які виїхали за кордон (52,3%). Менш поширеними, але важливими залишаються програми адаптації працівників старшого віку (30,2%) та створення робочих місць для осіб із інвалідністю (23,7%). Опитування свідчить про підтримку комплексного підходу до вирішення проблем ринку праці, який охоплює як внутрішні зміни, так і залучення трудових мігрантів.

Тіньова зайнятість є одним із ключових викликів, що впливають на економічну та соціальну стабільність України, особливо в умовах війни. Масштаби цього явища є значними, і воно має серйозні наслідки для держави, зокрема скорочення бюджетних надходжень, посилення соціальної нерівності та зростання економічної нестабільності. Місцева влада відіграє важливу роль

у боротьбі з тіньовою зайнятістю, адже саме на місцях відбувається реалізація державних ініціатив, а також створення умов для легалізації зайнятості.

Тіньова зайнятість охоплює роботу, яка не оформлена відповідно до законодавства, і заробітну плату, яка не враховується в офіційній статистиці та не оподатковується. У специфічних умовах України це також включає комбіновані форми оплати праці, де частина заробітку виплачується офіційно, а інша – в тіні. Такі практики негативно впливають на формування соціальних фондів, які фінансують пенсії, медичні послуги та інші важливі соціальні програми.

Міжнародна організація праці зазначає, що тіньова зайнятість найбільше поширена в країнах із слабкою економікою та обмеженим соціальним захистом [57]. В Україні, яка переживає кризу через війну, неформальний сектор став своєрідним механізмом виживання для багатьох громадян. Проте його існування супроводжується значними ризиками: втрата соціальних гарантій для працівників, зростання корупції, обмеження економічного розвитку та ускладнення державного регулювання.

Місцеві органи влади мають важливу місію у зменшенні рівня тінізації зайнятості. Вони можуть сприяти легалізації робочих місць через створення сприятливих умов для бізнесу, проведення інформаційних кампаній, забезпечення співпраці з роботодавцями та контролю за дотриманням трудового законодавства. Наприклад, у деяких регіонах організуються семінари для роботодавців, де пояснюється важливість офіційного працевлаштування. Також місцеві адміністрації можуть стимулювати бізнес через програми фінансової підтримки, такі як компенсація частини витрат на оплату праці за умови офіційного оформлення працівників.

Детінізація зайнятості також залежить від створення ефективної співпраці між місцевою та центральною владою. Наприклад, громади можуть ініціювати проекти, які полегшують інтеграцію внутрішньо переміщених осіб до локальних ринків праці. Це включає організацію професійного навчання, перепідготовки та допомоги у працевлаштуванні. Особливу увагу слід

приділити роботі з підприємствами малого та середнього бізнесу, які часто стикаються з фінансовими труднощами і використовують тіньові практики для зменшення витрат.

Роль місцевої влади також полягає у впровадженні цифрових технологій, які можуть зробити ринок праці прозорішим. Наприклад, онлайн-платформи для пошуку роботи або реєстрації бізнесу значно знижують адміністративні бар'єри і стимулюють підприємців діяти в легальному полі. Організація публічних електронних реєстрів вакансій дозволяє не тільки полегшити працевлаштування, але й збирати дані для ефективного планування заходів на ринку праці.

Окрім цього, місцеві органи влади можуть сприяти зменшенню масштабів неформальної зайнятості через активну роботу з населенням. Наприклад, інформаційні кампанії з поясненням переваг офіційного працевлаштування, таких як доступ до соціальних гарантій, пенсій та страхування, можуть підвищити рівень довіри громадян до державних інституцій. Також важливо працювати з молоддю, роз'яснюючи ризики тіньової зайнятості та стимулюючи офіційне працевлаштування через програми стажувань або грантів на підприємницьку діяльність.

Для вирішення проблеми тіньової зайнятості необхідний комплексний підхід, який включає заходи економічного, соціального та правового характеру. Місцева влада повинна зосередити свої зусилля на розробці ефективних регіональних програм, що враховують специфіку місцевих ринків праці, залучати бізнес до реалізації таких програм, а також стимулювати створення нових робочих місць. Важливим є розвиток партнерства між владою, бізнесом і громадянськістю для формування довіри та прозорих умов роботи.

Загалом, боротьба з тінізацією зайнятості є ключовим елементом відновлення економіки України. Внесок місцевої влади у цьому процесі є важливим, оскільки саме на місцевому рівні можна впроваджувати дієві заходи, спрямовані на зменшення тіньової економіки та забезпечення сталого

розвитку громад. Лише через скоординовані зусилля усіх рівнів управління можна досягти значних результатів у цій сфері.

На теперішній час Україна стикається зі значними викликами у сфері зайнятості молоді, зумовленими як демографічними, так і соціально-економічними факторами. Чисельність молоді в країні зменшується вже понад десятиліття, і цей процес має негативні наслідки для ринку праці. Станом на 2022 рік молодь у віці 14-35 років становила лише 24,3% від чисельності постійного населення, що створює суттєві виклики для економіки. Особливу тривогу викликає те, що частка молоді, яка вперше виходить на ринок праці (вікова група 14-19 років), поступово зменшується [58].

Однією з ключових проблем є невідповідність між професійною освітою молоді та реальними потребами ринку праці. Багато молодих людей обирають спеціальності, популярні серед абітурієнтів, але перенасичені пропозицією. Натомість ринок праці відчуває дефіцит у фахівцях робітничих і технічних спеціальностей. Це викликає зростання рівня безробіття серед молоді, який у 2023 році досяг 23% у віковій групі до 35 років. Особливо гостро проблема проявляється в громадах, які постраждали від війни або мають слабку економічну базу.

На місцевому рівні органи влади відіграють ключову роль у подоланні молодіжного безробіття. Вони можуть активно впливати на професійну орієнтацію молоді, співпрацюючи з навчальними закладами, бізнесом і громадськими організаціями [59]. Однак у багатьох громадах бракує ефективних механізмів для прогнозування потреб ринку праці та адаптації до цих потреб. Як наслідок, молодь, навіть здобувши освіту, не може знайти гідну роботу, що сприяє зростанню трудової міграції.

Війна в Україні ще більше ускладнила ситуацію, оскільки багато підприємств припинили роботу або були зруйновані. Логістичні проблеми, мобілізація працівників і загальне падіння економічної активності стали серйозними перешкодами для створення нових робочих місць [60]. Водночас молодь стикається з нерівними умовами доступу до ринку праці. Наприклад,

наявні вакансії часто не відповідають очікуванням щодо рівня заробітної плати або умов праці. Середня зарплата за вакансіями, зареєстрованими у службі зайнятості, у лютому 2023 року становила лише 10 465 гривень, що не відповідає потребам молоді.

Додатковим викликом є трудова міграція, яка призводить до втрати молодих кадрів. Близько двох мільйонів молодих українців стали внутрішньо переміщеними особами, а ще два мільйони виїхали за кордон. У громадах, які прийняли внутрішніх переселенців, виникає додаткове навантаження на ринок праці. Водночас місцеві органи влади стикаються з труднощами у наданні підтримки молоді, яка опинилася у скрутному становищі через війну.

Аналіз проблем зайнятості молоді в Україні свідчить про необхідність багатофакторного підходу до їх вирішення, особливо на місцевому рівні [61]. Місцеві органи влади повинні відігравати провідну роль у впровадженні інноваційних рішень, спрямованих на покращення ситуації.

По-перше, профорієнтаційна робота має стати одним із ключових напрямів діяльності місцевих громад. Необхідно змінити підхід до інформування молоді про потреби ринку праці. Спільні програми між навчальними закладами та підприємствами дозволять зменшити диспропорції між вибором професії та реальними потребами економіки.

По-друге, важливим є впровадження механізмів державної підтримки роботодавців, які створюють перше робоче місце для молодих фахівців. Це може включати фінансові стимули, такі як компенсація частини зарплати або податкові пільги. Такі заходи дозволять скоротити рівень безробіття серед молоді та зменшити ризики трудової міграції.

По-третє, розвиток підприємництва серед молоді є перспективним напрямом. Місцеві громади можуть ініціювати програми підтримки молодіжного бізнесу, які включатимуть фінансування стартапів, навчальні тренінги та менторську підтримку. Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати міжнародні організації, які готові підтримувати молодіжні ініціативи в Україні.

По-четверте, програми залучення молоді до процесів післявоєнного відновлення мають стати пріоритетом для органів місцевого самоврядування. Ініціативи, подібні до програми «Віднова», розробленої ПРООН, демонструють високу ефективність у залученні молоді до економічного відновлення громад. Така діяльність сприятиме розвитку громадянської активності та волонтерства серед молоді, а також створенню нових робочих місць у постраждалих регіонах.

П'ятий важливий напрям - адаптація трудового законодавства до сучасних викликів. Впровадження гнучких форм зайнятості та фінансова підтримка молодих працівників сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Загалом місцеві громади повинні відігравати активну роль у формуванні політики зайнятості молоді, адже саме вони найкраще знають локальні потреби ринку праці. Реалізація зазначених рекомендацій сприятиме зменшенню безробіття серед молоді, підвищенню її соціально-економічної активності та стабільності місцевих економік.

Повномасштабна війна зумовила масове переміщення населення всередині країни, що значно змінило структуру місцевих ринків праці. Регіони, які прийняли велику кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО), зокрема Львівська та Закарпатська області, зіткнулися з додатковим навантаженням на інфраструктуру та ринок праці. Зусилля місцевої влади спрямовані на інтеграцію ВПО через створення робочих місць та програми професійного навчання, проте обмежені ресурси не дозволяють задовольнити всі потреби. Водночас, у регіонах, близьких до лінії фронту, спостерігається стагнація ринку праці через руйнування підприємств і небезпеку для працівників.

Відтік працездатного населення за кордон спричинив значний дефіцит кадрів у ключових секторах економіки, таких як медицина, будівництво та машинобудування. На місцевому рівні спроби вирішити цю проблему включають ініціативи із залучення мігрантів до повернення, розвиток

підприємництва та підтримку малого бізнесу. Хоча такі програми мають позитивний вплив, їхня масштабність і ефективність залишаються недостатніми, що посилює структурні дисбаланси на ринку праці.

Тінізація зайнятості, яка охоплює значну частину робочих місць, є суттєвою загрозою для економічної стабільності громад. Прихована зайнятість, комбіновані форми оплати праці та неоподатковуваний дохід підривають фінансування соціальних програм і поглиблюють нерівність. Місцева влада бере участь у боротьбі з цим явищем, впроваджуючи інформаційні кампанії, стимулюючи легалізацію робочих місць і співпрацюючи з роботодавцями. Однак у багатьох громадах ці заходи є точковими і не мають системного характеру, що ускладнює їхню ефективність.

Особи з інвалідністю, ветерани, молодь та жінки з дітьми становлять соціально вразливі категорії, які потребують спеціальної підтримки. На місцевому рівні реалізуються проекти, спрямовані на створення робочих місць для цих груп, але їхній масштаб є обмеженим. Також спостерігається брак комплексних програм, які враховували б специфічні потреби кожної категорії населення. Попри це, успішні приклади, такі як програми залучення ветеранів до переробної промисловості, демонструють потенціал таких ініціатив.

Висновки свідчать, що хоча місцева влада активно реагує на виклики у сфері зайнятості, обмежені ресурси та нестача системного підходу знижують ефективність цих зусиль. Розв'язання зазначених проблем вимагає більшого залучення ресурсів, співпраці між органами влади, бізнесом і міжнародними організаціями.

### **2.3. Аналіз ефективності програм сприяння зайнятості у м. Кривий Ріг.**

Програма сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017–2026 роки є важливим інструментом підтримки зайнятості населення та стимулювання економічного розвитку в умовах сучасних викликів. Основна мета цієї програми - створення сприятливих умов для функціонування бізнесу, підвищення рівня зайнятості мешканців громади та активізація підприємницької діяльності, що є основою для зміцнення економічного потенціалу міста.

Звіт про виконання програми за період 2016–2023 років було затверджено рішенням Криворізької міської ради від 26.01.2024 р. №2440 "Про внесення змін до рішення міської ради від 21.12.2016 №1173 "Про затвердження Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017-2026 роки". Документ підсумовує досягнення у реалізації заходів, спрямованих на підтримку підприємництва, зокрема, через фінансування, інформаційну та освітню підтримку бізнесу.

Протягом усього періоду дії програми на її реалізацію було передбачено 1 208 000 грн. Станом на 1 січня 2024 року фактичне виконання склало 152 321,95 грн, що становить приблизно 12,6% від запланованого обсягу. Це свідчить про наявність суттєвого розриву між фінансовими планами та реальними видатками, що потребує глибшого аналізу.

1. Часткова компенсація відсоткових ставок за кредитами: На цей напрям було передбачено 240 000 грн, але жодного фінансування за цією статтею не було реалізовано. Це може вказувати як на низький рівень зацікавленості з боку підприємців, так і на можливі складнощі в процедурі надання компенсацій.

2. Організація комунікації між владою та бізнесом: На проведення зустрічей, семінарів та тренінгів було заплановано 106 500 грн. Втім, фінансування цих заходів не здійснювалося. Це може бути пов'язано з обмеженнями, спричиненими воєнним станом, або недостатньою організаційною спроможністю.

3. Виготовлення та розповсюдження інформаційних матеріалів: Найбільша частка коштів, а саме 861 500 грн, була спрямована на інформаційну підтримку. Станом на 01.01.2024 р. фактичне виконання становило 152 321,95 грн. Видатки включали виготовлення методичних рекомендацій, довідкової літератури та збірників для підприємців. Хоча цей напрямок реалізований частково, він демонструє спроможність досягти певних результатів навіть за складних обставин.

У сучасних умовах повномасштабної війни, що значно вплинули на економічну стабільність, реалізація Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі (2017–2026 роки) зазнала змін, але водночас продемонструвала гнучкість у пристосуванні до нових реалій. Проведені заходи свідчать про активність місцевої влади в реалізації її завдань, хоча загальний рівень виконання заходів потребує додаткового аналізу.

Протягом 2023 року важливим напрямом діяльності стало впровадження регуляторної політики. Було забезпечено підготовку та затвердження одного проєкту регуляторного акта, проведено відкрите громадське обговорення та ухвалено відповідне рішення міської ради. Окрім того, проведено 11 заходів із відстеження результативності регуляторних актів. Хоча кількість ухвалених регуляторних актів є обмеженою, активна робота у цій сфері, включаючи консультації з фахівцями Державної регуляторної служби, свідчить про намагання забезпечити прозорість і відповідність рішень актуальним умовам. Водночас незавершеність таких проєктів, як "Правила додержання тиші в громадських місцях", свідчить про складнощі, пов'язані з війною та змінами законодавства, які уповільнюють реалізацію таких ініціатив.

Суттєвою складовою Програми стала організація навчальних та просвітницьких заходів. У 2023 році проведено 7 громадських слухань, 4 онлайн-семінари та навчання для депутатів і фахівців виконкому міської ради. Також міська влада долучилася до ініціативи з покращення регіонального бізнес-клімату, що фінансувалася міжнародними організаціями. Така

діяльність є позитивним прикладом комунікації з бізнес-спільнотою та міжнародними партнерами, однак її ефективність у практичному аспекті потребує додаткового аналізу з огляду на вплив цих заходів на розвиток підприємництва.

Одним із досягнень стало залучення до міста релокованого бізнесу. У період воєнного стану проведено державну реєстрацію змін місця реєстрації щодо 18 юридичних осіб та 27 фізичних осіб-підприємців сфери оптової, роздрібної торгівлі та надання побутових послуг, і які перемістили свій бізнес з Донецької, Луганської, Херсонської, Запорізької та Харківської областей до міста Кривого Рогу. Для цього запропоновано понад 31,9 тис. кв. м площі комунальних об'єктів і 50,9 га на територіях промислових підприємств. Забезпечення доступу до цих ресурсів є важливим кроком у підтримці бізнесу, але масштаби релокації свідчать про потребу в додаткових заходах, які могли б підвищити привабливість міста для підприємців.

Одночасно спостерігається зниження зацікавленості бізнесу в отриманні фінансової підтримки з міського бюджету, що пов'язано з доступністю державних та міжнародних програм фінансування, таких як "Доступні кредити 5-7-9%" чи грантова програма "єРобота". Це вказує на необхідність перегляду підходів до місцевої фінансової підтримки, яка повинна стати більш конкурентоспроможною у порівнянні з іншими джерелами фінансування.

Аналіз виконання Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривий Ріг за 2023 рік демонструє значну активність міської влади у підтримці підприємництва, незважаючи на складні умови воєнного стану. Впровадження широкого спектра заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для бізнесу, підтверджує гнучкість і адаптивність органів місцевого самоврядування до сучасних викликів.

Одним із ключових напрямів стало сприяння залученню підприємців до участі в грантових програмах. Проведено понад 1 тисячу зустрічей і тренінгів, які залучили 2 200 потенційних учасників грантових ініціатив. У результаті 79 суб'єктів господарювання отримали грантову підтримку від держави на

загальну суму 33,8 млн грн. Участь у програмі «єРобота» дозволила підприємцям реалізовувати проєкти у сферах харчової промисловості, роздрібної торгівлі, індивідуальних послуг та ресторанного бізнесу. Водночас лише 9 суб'єктів господарювання отримали міжнародну грантову підтримку на суму 1,98 млн. грн., що вказує на потенціал для подальшої активізації роботи в цьому напрямі, зокрема через розширення інформаційної кампанії щодо міжнародних грантів.

Значну увагу приділено соціальним аспектам підприємницької діяльності. Було започатковано нові послуги для учасників війни та членів їхніх родин, спрямовані на допомогу в започаткуванні чи відновленні бізнесу, а також отриманні грантових коштів. Крім того, ухвалено рішення щодо тимчасового звільнення від податку на нерухоме майно для фізичних та юридичних осіб, чиє майно зазнало незначних пошкоджень через бойові дії. Такий крок є прикладом ефективного використання інструментів місцевого самоврядування для підтримки бізнесу в умовах економічної турбулентності.

Соціальні проєкти, такі як «Найкраще – дітям» і «Кривий Ріг – місто дитячих розваг», продемонстрували, як бізнес може бути інтегрований у вирішення важливих соціальних проблем. Надано знижки на товари та послуги для сімей із дітьми, які мають інвалідність чи онкологічні захворювання, а також організовано безкоштовні розваги для дітей у партнерстві з місцевими підприємствами. Ці заходи, хоч і не мають значного фінансового впливу на економіку міста, відіграють важливу роль у формуванні довіри до влади та бізнесу.

В економічній площині досягнуто помітного успіху у виробничому секторі. Понад 50 підприємств харчової промисловості зберегли стабільну роботу, збільшивши обсяги виробництва на 10% порівняно з попереднім роком. Забезпечення роботи цих підприємств під час можливих блекаутів стало можливим завдяки використанню альтернативних джерел енергії. Крім того, міська влада забезпечила функціонування 22 ринків із чисельністю понад

7 тисяч підприємців, що сприяло задоволенню потреб мешканців міста в товарах і послугах.

Проблема тіньової зайнятості залишалася важливим викликом, на який активно реагували органи місцевої влади. Проведено обстеження понад 10,5 тисяч об'єктів бізнесу, що дозволило виявити порушення трудового законодавства та забезпечити офіційне працевлаштування 7,7 тисяч найманих працівників. Додаткові податкові надходження становили 17,3 млн грн, що є значним внеском у бюджет міста та країни в умовах війни.

Аналіз реалізації Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривий Ріг у 2023 році виявив як досягнення, так і недоліки, які вплинули на її загальну ефективність. Попри складні умови воєнного стану, місцева влада продемонструвала активність у впровадженні низки важливих заходів. Зокрема, успішно реалізовано ініціативи щодо підтримки релокації бізнесу, організовано навчальні заходи для підприємців і запроваджено податкові пільги для суб'єктів господарювання, що зазнали пошкоджень. Такі дії дозволили частково стабілізувати бізнес-середовище та підтримати економіку міста.

До позитивних аспектів виконання Програми можна віднести залучення суб'єктів господарювання до участі в державних і міжнародних грантових програмах. Проведення численних тренінгів і консультацій дозволило 79 суб'єктам отримати державні гранти на загальну суму 33,8 млн грн, що сприяло розвитку різних напрямів бізнесу. Водночас участь у міжнародних грантових конкурсах була менш ефективною: лише 9 суб'єктів отримали підтримку на суму 1,98 млн грн. Це свідчить про необхідність покращення інформаційної роботи та розширення доступу до міжнародних фінансових ресурсів.

Разом із цим Програма виявила й низку недоліків. Часткове виконання фінансових зобов'язань, зокрема низький рівень зацікавленості підприємців у деяких заходах, обмежило досягнення очікуваних результатів. У сфері інформаційної підтримки та навчання для бізнесу спостерігалася позитивна

динаміка, але недостатня увага до адаптації заходів Програми до актуальних потреб підприємців ускладнила її реалізацію. Зміни в економічному середовищі вимагали швидкого реагування, але окремі ініціативи були реалізовані повільно або взагалі не завершені.

З точки зору сприяння зайнятості в місті, Програма мала значний потенціал, але реалізувала його лише частково. Релокація бізнесу сприяла збереженню робочих місць і створенню нових, проте ці заходи не досягли масштабного ефекту через обмежену кількість підприємств, які перемістили свою діяльність у Кривий Ріг. Легалізація працівників і збільшення податкових надходжень у розмірі 17,3 млн. грн. є важливими досягненнями, але в умовах воєнного стану проблема тіньової зайнятості залишається актуальною. Більша увага до створення умов для працевлаштування переселенців, молоді та соціально вразливих категорій могла б забезпечити ефективніше вирішення питання зайнятості.

Для підвищення ефективності Програми необхідно посилити комунікацію між місцевою владою та підприємцями, спростити механізми отримання фінансової підтримки та забезпечити адаптацію заходів до реальних потреб бізнесу. Особливу увагу слід приділити активізації роботи з міжнародними партнерами та залученню додаткових фінансових ресурсів, а також створенню сприятливих умов для інтеграції внутрішньо переміщених осіб у місцевий ринок праці. Це дозволить не лише підтримати зайнятість у місті, але й зміцнити економічну стабільність громади.

## **РОЗДІЛ 3.**

### **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ**

#### **3.1. Інтеграція цифрових технологій у систему управління зайнятістю.**

Єдина інформаційна аналітична система (ЄІАС.net) є центральним елементом автоматизації діяльності державної служби зайнятості в Україні. Вона створена для оптимізації роботи центрів зайнятості, забезпечуючи зручний облік претендентів на роботу, вакансій, а також управління інформацією про роботодавців. Ця система є основним інструментом для ефективного моніторингу ринку праці та підтримки діяльності центрів зайнятості на місцевому рівні.

ЄІАС.net дозволяє здійснювати такі базові функції, як внесення, оновлення та видалення даних про клієнтів, вакансії та підприємства. Завдяки інтегрованим інструментам система забезпечує автоматизований підбір кандидатів на основі вказаних критеріїв. До них належать професійні навички, кваліфікація, досвід роботи, місце проживання, стать і вік претендента. Для цього передбачено запити, що дозволяють здійснювати як простий пошук, так і складні перехресні запити. Крім того, система підтримує функції формування та друку статистичних звітів, що включають аналіз попиту та пропозиції на ринку праці, рівень працевлаштування за певний період та інші показники.

Окрему увагу приділено можливостям для роботодавців. Система дає змогу подавати інформацію про актуальні вакансії, встановлювати відповідність між заявленими критеріями та характеристиками кандидатів. У разі знаходження відповідного претендента, система ініціює співпрацю між роботодавцем і кар'єрним радником, який організовує подальші етапи взаємодії, зокрема проведення співбесід. Додатково система автоматично формує шаблони договорів працевлаштування, які можуть бути адаптовані до конкретних умов.

Однак, попри очевидні переваги, система має суттєві недоліки. Основна проблема полягає у відсутності інтеграції між базами даних на рівні місцевих, обласних та державних центрів зайнятості. Це унеможлиблює обмін інформацією в реальному часі, знижуючи загальну ефективність роботи. Крім того, існує потреба у вдосконаленні інтерфейсу та розширенні функціоналу системи. Зокрема, бракує розширених фільтрів для пошуку, які дозволили б точніше відповідати запитам роботодавців. Наприклад, відсутні опції пошуку за рівнем володіння іноземними мовами або специфічними компетенціями, необхідними для певних галузей.

Значні обмеження спостерігаються і у функціях аналітики. Хоча система здатна генерувати базові статистичні звіти, вона не має інструментів для глибокого аналізу тенденцій ринку праці. Наприклад, вона не може оцінювати прогалини у кваліфікації претендентів або прогнозувати попит на професії у середньостроковій перспективі. Це створює труднощі у плануванні профорієнтаційної роботи та адаптації навчальних програм до потреб ринку праці.

Додатковою проблемою є відсутність належної інтеграції системи з сучасними цифровими платформами для пошуку роботи. Хоча ЄІАС.net підтримує електронні сервіси, такі як «Електронний кабінет роботодавця» та «Електронний кабінет шукача роботи», їхній функціонал залишається обмеженим. Наприклад, «Електронний кабінет роботодавця» включає чотири основні блоки (профіль роботодавця, вакансії, опитування та взаємодія зі службою зайнятості), однак багато операцій вимагають додаткової обробки вручну. Це знижує швидкість обробки заявок та ефективність взаємодії між роботодавцями й центрами зайнятості.

Ще одним викликом є технічні обмеження. Система працює через виділені канали зв'язку, що забезпечує безпеку даних, але обмежує гнучкість доступу. Це створює проблеми у разі необхідності дистанційної роботи спеціалістів, наприклад, під час надзвичайних ситуацій або воєнного стану. Окрім того, користувачі системи відзначають недостатню швидкість її роботи

при обробці великих обсягів даних, що може уповільнювати виконання щоденних завдань.

Єдина інформаційна аналітична система (ЄІАС.net) є важливим елементом роботи Державної служби зайнятості, але сучасні виклики вимагають її модернізації для забезпечення більшої ефективності. Поточний стан системи демонструє низку можливостей, але водночас висвітлює і значні недоліки, які стримують її використання.

Основною проблемою ЄІАС є обмежена інтеграція між локальними, регіональними та центральними підрозділами. Через відсутність єдиного централізованого доступу кожен структурний підрозділ працює із власною базою даних, що призводить до фрагментації інформації. Це ускладнює обмін даними між регіонами та обмежує можливість отримання актуальної інформації на національному рівні.

Ще одним викликом є недостатній функціонал автоматизації. Поточна версія системи забезпечує лише базовий набір інструментів, таких як зберігання резюме, пошук вакансій та генерація звітності. Водночас не вистачає інструментів для глибокого аналізу даних, прогнозування тенденцій на ринку праці або автоматичного підбору вакансій відповідно до кваліфікацій кандидатів. Наприклад, система не враховує вміння, навички або специфічні компетенції під час підбору робочих місць, що обмежує її ефективність для користувачів.

Ще одним недоліком є недостатній рівень цифрової доступності для кінцевих користувачів. Інтерфейс системи орієнтований на фахівців служби зайнятості, але не враховує потреб шукачів роботи чи роботодавців. Відсутність мобільного додатку або дружнього до користувача інтерфейсу значно знижує рівень залученості та довіри до системи.

Система також стикається з проблемою захисту даних. Поточна архітектура не забезпечує належного рівня кібербезпеки, що створює ризики витоку персональної інформації шукачів роботи та роботодавців. Це є серйозним бар'єром для довіри до системи з боку користувачів.

Важливим аспектом для вдосконалення ЄІАС є впровадження сучасних інструментів аналітики та штучного інтелекту. Це дозволить не лише оптимізувати пошук вакансій, а й проводити аналіз відповідності кандидатів вимогам роботодавців, прогнозувати ринкові тренди та формувати персоналізовані рекомендації для шукачів роботи. Зокрема, інтелектуальні алгоритми могли б виявляти недоліки кваліфікації кандидатів і пропонувати варіанти навчання або перекваліфікації.

Для покращення координації між регіональними центрами зайнятості потрібна інтеграція локальних баз даних у єдину національну мережу. Це дозволить оперативно відстежувати тенденції на ринку праці, швидко реагувати на зміни попиту та пропозиції, а також забезпечити прозорість процесів.

Загалом, модернізація ЄІАС повинна стати пріоритетом для Державної служби зайнятості. Вдосконалення функціоналу, покращення кіберзахисту, інтеграція даних та впровадження сучасних технологій дозволять підвищити ефективність системи, зробити її більш зручною для користувачів і забезпечити сталий розвиток ринку праці навіть у складних умовах.

Покращення роботи центрів зайнятості має починатися з макрорівня, зокрема з реформування та вдосконалення процесів, що здійснюються Державним центром зайнятості та Міністерством економіки України. Аналіз поточного стану показує необхідність реалізації низки заходів для підвищення ефективності роботи служби та скорочення часу, що витрачається на ручну обробку даних.

Кількість співробітників у центрах зайнятості наразі визначається на основі чисельності населення: 15 спеціалістів на кожні 100 тисяч мешканців. Однак зі збільшенням кількості безробітних зростає навантаження на персонал, що ускладнює надання якісних послуг із працевлаштування. Це створює потребу в оптимізації процесів та використанні сучасних технологій.

У кожному населеному пункті України діють міські, районні або міськрайонні центри зайнятості, залежно від чисельності населення. У

малонаселених територіях ці центри функціонують у вигляді філій. Проте транспортна доступність до цих установ часто залишається проблемою, особливо у віддалених сільських регіонах. Для вирішення цього питання пропонується створити «кореспондентські пункти» або «пункти вакансій» у кожному селі, селищі чи мікрорайоні великих міст. Такі пункти повинні автоматично оновлювати інформацію про вакансії та професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих безробітних. Також варто організувати виїзні робочі місця для спеціалістів центрів зайнятості з підключенням до системи ЄІАС.net, що дозволить надавати послуги безпосередньо за місцем проживання громадян.

Одним із перспективних напрямків є розширення функцій електронних сервісів для безробітних та роботодавців. Це допоможе раціонально використовувати робочий час та забезпечить ефективнішу допомогу клієнтам. Наприклад, для безробітних можна впровадити інтерактивну мапу вакансій, яка дозволить шукати актуальні пропозиції за спеціалізацією та напрямком. Уніфіковане створення резюме за шаблоном допоможе скоротити час на обробку даних і полегшить пошук роботи для клієнтів.

Для роботодавців розширення функцій електронних сервісів має включати можливість ефективного пошуку кадрів. Наприклад, система може забезпечувати автоматичний підбір персоналу на основі резюме з фільтруванням за такими критеріями, як досвід роботи, вік, компетенції та інші показники.

Ще однією важливою ініціативою є проведення електронних ярмарок вакансій, які дозволять безробітним знайти роботу, не витрачаючи час на подорожі або нерелевантні пропозиції.

Сьогодні інформація є одним із найцінніших ресурсів, і саме тому центри зайнятості мають фокусуватися на створенні доступних і зручних сервісів для громадян і роботодавців. Державна служба зайнятості вже активно впроваджує електронні сервіси для надання соціальних послуг із використанням інтернет-технологій, і цей напрямок повинен стати основним у

процесі вдосконалення системи. Продуктивність роботи центрів зайнятості та якість соціальних послуг є пріоритетами, на яких слід зосередити увагу.

Підсумовуючи, ЄІАС.net відіграє важливу роль у роботі державної служби зайнятості, надаючи основні інструменти для обліку й управління даними. Однак низка функціональних і технічних обмежень вказує на необхідність суттєвого вдосконалення, щоб відповідати сучасним викликам та потребам ринку праці.

У листопаді 2024 року Державна служба зайнятості впровадила новий мобільний застосунок, орієнтований на ефективний пошук роботи та вдосконалення взаємодії між шукачами роботи і роботодавцями [62]. Ця інновація стала частиною стратегії цифровізації послуг у сфері зайнятості, дозволяючи користувачам отримувати доступ до бази вакансій, створювати резюме, подавати заявки та отримувати актуальну інформацію про ринок праці. Завдяки цьому сервісу забезпечується зручний формат комунікації та спрощується процес працевлаштування для громадян в умовах сучасних цифрових реалій.

Штучний інтелект відіграє важливу роль у сучасному рекрутингу, пропонуючи широкі можливості для автоматизації процесів і підвищення ефективності роботи. Однак його впровадження пов'язане з низкою викликів, які потребують ретельного вивчення та контролю. Однією з основних проблем є упередженість, яка може проявлятися у випадках, коли алгоритми навчаються на нерепрезентативних або спотворених даних. Це призводить до ризику дискримінації певних груп кандидатів, що ставить під сумнів справедливість процесу найму. Регулярний аудит систем і залучення людського контролю залишаються критично важливими для уникнення подібних ситуацій.

Неточності у прийнятті рішень штучним інтелектом також є поширеною проблемою. Якщо навчальні дані містять помилки або не враховують важливі аспекти, система може робити хибні висновки щодо відповідності кандидатів.

Така ситуація вимагає не лише ретельної перевірки даних, але й впровадження додаткових заходів для підвищення якості аналітичних процесів.

Ще одним значним бар'єром для впровадження сучасних технологій у рекрутингу є їхня вартість. Складність розробки та налаштування систем штучного інтелекту робить їх малодоступними для малих підприємств, хоча довгострокова перспектива свідчить про значну економію ресурсів. Це створює необхідність пошуку компромісів та спрощених рішень, які були б доступними для всіх учасників ринку.

Водночас штучний інтелект має незаперечні переваги. Він дозволяє значно прискорити обробку великих обсягів інформації, що є надзвичайно важливим для міжнародних компаній, які отримують сотні резюме на одну вакансію. Технології можуть автоматично відфільтровувати заявки, пропонуючи до розгляду тільки найбільш релевантні кандидати. Крім того, точність аналізу, забезпечена штучним інтелектом, дозволяє враховувати навіть ті аспекти, які залишаються непомітними для людини, наприклад, закономірності, що впливають на плинність кадрів.

Штучний інтелект може також стати інструментом забезпечення справедливості у процесі підбору персоналу. Якщо алгоритми базуються на об'єктивних даних, вони дозволяють уникнути упередженості, притаманної людському фактору. Однак досягнення цього результату вимагає ретельного контролю та налаштування систем.

Сучасні технології знаходять своє застосування у різних аспектах рекрутингу [63]. Автоматизований аналіз резюме дозволяє ранжувати кандидатів відповідно до їхніх кваліфікацій, а прогностична аналітика допомагає передбачати успішність працівників на певних посадах. Використання віртуальних інтерв'ю із застосуванням чат-ботів, що володіють технологією обробки природної мови, спрощує перший етап відбору кандидатів. Це не лише економить час, а й створює комфортні умови для кандидатів, які отримують своєчасний зворотний зв'язок та рекомендації.

Однак важливість людського втручання у процеси, які залежать від штучного інтелекту, залишається незмінною. Саме люди визначають критерії відбору, оцінюють відповідність кандидата цінностям компанії та забезпечують тонке розуміння контексту, якого не вистачає автоматизованим системам. Людський фактор також критичний для забезпечення етичності процесу та надання тактовного зворотного зв'язку кандидатам.

Успішне впровадження штучного інтелекту в рекрутингу вимагає прозорості та чіткої підзвітності. Компанії повинні інформувати кандидатів про використання технологій, а також гарантувати наявність механізмів захисту у разі помилкових рішень. Водночас етичні аспекти, такі як захист персональних даних та зменшення упередженості, є обов'язковими умовами для збереження довіри до таких систем.

Майбутнє штучного інтелекту у сфері підбору персоналу виглядає багатообіцяючим. Технології глибокого навчання відкривають нові горизонти для точного аналізу людської поведінки, а персоналізовані рішення допомагають адаптувати процес найму до унікальних потреб кандидатів. Проте для досягнення цих цілей необхідний комплексний підхід, який об'єднує технологічні інновації та людське судження. Штучний інтелект у рекрутингу - це не лише інструмент автоматизації, але й платформа для створення ефективнішого, справедливішого та прозорішого процесу найму.

У сучасних умовах цифрової трансформації ринку праці платформи цифрової праці стають вагомим інструментом організації зайнятості. Вони відкривають нові можливості для працевлаштування, але водночас ставлять низку викликів у сфері правового регулювання та соціального захисту працівників. Платформний підхід до організації праці ґрунтується на двох основних моделях: краудворк і роботі на вимогу за допомогою програмних додатків. Ці форми зайнятості, відповідно до класифікації Міжнародної організації праці, реалізуються через онлайн веб-платформи та локальні платформи.

Краудворк охоплює виконання трудових завдань у віддаленому форматі через інтернет-платформи [64]. Працівники взаємодіють із замовниками, незалежно від їхньої територіальної віддаленості. При цьому характерною рисою краудворку є передача результатів роботи через інформаційно-комунікаційні мережі. Найчастіше такі завдання включають переклад текстів, розробку програмного забезпечення, модерацію контенту чи виконання мікрозавдань.

Робота на вимогу за допомогою програмних додатків має інший характер. Вона обмежується виконанням завдань у визначених фізичних локаціях, наприклад, у сфері кур'єрських послуг, таксі чи побутових робіт. Така діяльність передбачає мобільність і гнучкість, але водночас може супроводжуватися відсутністю соціальних гарантій для виконавців.

Платформи цифрової праці пропонують дві основні моделі трудових відносин. У першій працівники знаходяться в офіційних трудових правовідносинах із платформою, виступаючи її найманими працівниками. У другій моделі виконавці послуг залишаються самозайнятими або незалежними підрядниками, які взаємодіють із платформою як посередником. Наприклад, такі платформи, як PeoplePerHour, забезпечують трудове посередництво між замовниками та 2,4 мільйонами кваліфікованих працівників, маючи при цьому невеликий штат власного персоналу.

Однак розвиток платформної зайнятості в Україні, як і в багатьох інших країнах, пов'язаний із низкою викликів. Одним із головних питань є нерегульованість трудових відносин між платформами та виконавцями. Часто такі правовідносини приховують реальну сутність трудових зобов'язань, що призводить до уникнення сплати податків, соціальних внесків та відсутності належного оформлення працівників. Наприклад, діяльність водіїв таксі через платформи агрегаторів демонструє риси як традиційних трудових відносин (отримання винагороди, встановлення вимог до працівника), так і ознаки нетипових моделей зайнятості, таких як нерегулярність виконання робіт.

Враховуючи зазначене, регламентація нових видів зайнятості, таких як краудворк і робота на вимогу, є нагальною потребою для України. Необхідно адаптувати трудове законодавство до нових викликів цифрової економіки, запроваджуючи чіткі стандарти та принципи для захисту працівників платформ. Серед ключових напрямків мають бути розробка спеціальних норм для цифрових платформ, забезпечення соціальних гарантій для виконавців та посилення відповідальності платформ за дотримання умов праці. Ці кроки дозволять створити сприятливе середовище для розвитку цифрової зайнятості, захисту прав працівників та залучення інновацій у систему управління працею.

Інтеграція цифрових технологій у систему управління зайнятістю в Україні є важливим кроком до оптимізації процесів працевлаштування, зменшення адміністративного навантаження та підвищення прозорості ринку праці. Використання мобільних застосунків, електронних платформ для пошуку роботи та автоматизованих систем управління даними сприяє ефективнішій взаємодії між громадянами, роботодавцями та органами місцевої влади. Ці рішення дозволяють забезпечити доступ до вакансій та послуг у сфері зайнятості навіть у віддалених регіонах, що підвищує інклюзивність системи зайнятості.

Однак, впровадження цифрових рішень потребує забезпечення належного рівня технічної інфраструктури, інформаційної безпеки та професійної підготовки персоналу, який працює із цифровими системами. Органам місцевої влади слід приділяти більше уваги навчанню співробітників центрів зайнятості, а також проводити інформаційні кампанії для громадян, щоб збільшити рівень обізнаності про доступні сервіси. Важливим є також врахування потреб соціально незахищених категорій населення, які можуть стикатися з труднощами доступу до цифрових технологій.

З метою посилення ефективності цифровізації ринку праці доцільно розробити єдину національну платформу, яка б об'єднала всі сервіси з працевлаштування та професійного розвитку. Така платформа повинна

включати функціонал для реєстрації безробітних, доступ до курсів перекваліфікації, а також базу даних роботодавців із можливістю автоматизованого відбору відповідних вакансій. Регіональні органи влади можуть адаптувати цю платформу до специфіки місцевих ринків праці.

Успішна інтеграція цифрових технологій потребує не лише технічних інвестицій, але й створення сприятливих нормативно-правових умов. Органам місцевого самоврядування рекомендується ініціювати співпрацю з міжнародними організаціями для залучення ресурсів та впровадження кращих практик у сфері цифровізації управління зайнятістю. Також необхідно активізувати партнерства із бізнесом, що дозволить розробляти сучасні інструменти для працевлаштування та професійного навчання.

### **3.2. Рекомендації щодо розвитку інституційних механізмів управління зайнятістю.**

Ефективність управління зайнятістю на місцевому рівні значною мірою залежить від розвитку та вдосконалення інституційних механізмів. Ці механізми забезпечують координацію між органами влади, громадськими організаціями, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами у створенні сприятливих умов для працевлаштування населення. В умовах економічних і соціальних викликів, посилених впливом глобалізаційних процесів і внутрішніх трансформацій, інституційна спроможність стає ключовим фактором у досягненні стійкої зайнятості. Сформовані та адаптовані до сучасних умов інституційні механізми здатні не лише сприяти зменшенню безробіття, але й створювати умови для розвитку людського капіталу, економічного зростання та соціальної стабільності.

Соціальна мобілізація територіальних громад є одним із ключових інструментів сприяння зайнятості на місцевому рівні, особливо у сільських регіонах [65]. Практика багатьох країн показує, що залучення місцевих громад до вирішення питань соціально-економічного розвитку дозволяє ефективно

використовувати наявні ресурси та створювати нові робочі місця. Участь громад у прийнятті рішень та реалізації проектів сприяє подоланню безробіття, підвищенню рівня кваліфікації працівників та активізації економічного життя регіонів. В Україні ця проблема є особливо актуальною в умовах соціально-економічних змін і потребує комплексного підходу до її вирішення.

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [29], територіальні громади мають можливість самостійно вирішувати питання місцевого значення, у тому числі ті, що стосуються зайнятості. Однак ефективність їхньої роботи часто обмежується низьким рівнем соціального діалогу, недовірою до місцевої влади та слабкою організаційною спроможністю. Залучення громад до розробки та впровадження проектів, спрямованих на покращення умов праці, професійного навчання та створення нових робочих місць, сприяє вирішенню цих проблем. Наприклад, громадські ініціативи, спрямовані на розвиток місцевого бізнесу, можуть забезпечити значне збільшення кількості робочих місць у сфері малого та середнього підприємництва.

Особливої уваги заслуговує міжнародний досвід, зокрема програми Європейського Союзу та Програми розвитку ООН, такі як «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду» [66]. Ці ініціативи демонструють, як соціальна мобілізація населення може бути використана для вирішення проблем зайнятості. Наприклад, в рамках проектів реалізуються заходи з відновлення соціальної інфраструктури, підтримки місцевих підприємств, розвитку професійної підготовки та створення умов для самозайнятості. Завдяки спільному прийняттю рішень і фінансуванню з боку громад, міжнародних донорів та місцевої влади, такі програми мають високу ефективність і сприяють сталому розвитку територій.

Метод соціальної мобілізації є дієвим інструментом для створення робочих місць та активізації місцевого населення. Його застосування дозволяє долати безробіття через розвиток місцевих ініціатив, стимулювання

підприємництва, організацію спільних проєктів із відновлення інфраструктури та покращення умов праці. Прикладом може бути розвиток кооперативів, що забезпечують роботою значну кількість населення у сільській місцевості. Такий підхід не лише створює робочі місця, але й сприяє підвищенню соціальної відповідальності громади, розвитку навичок управління та зміцненню соціального капіталу.

Соціальна мобілізація громад є перспективним інструментом для вирішення питань зайнятості, проте для її ефективного використання необхідно враховувати кілька ключових аспектів. Один із них полягає у створенні сприятливих умов для ініціативи з боку самих громад. Це включає надання консультативної та інформаційної підтримки громадам з боку державних органів і міжнародних організацій, проведення тренінгів для активістів та лідерів громад, а також забезпечення доступу до ресурсів для реалізації їхніх ініціатив. Успіх таких заходів залежить від здатності місцевих громад мобілізувати внутрішні ресурси та залучити зовнішнє фінансування, що сприяє розширенню можливостей для працевлаштування.

Іншим важливим напрямом є інтеграція принципів соціальної мобілізації у стратегічне планування розвитку громад. Планування повинно враховувати не лише соціальні та економічні виклики регіону, але й його потенціал, зокрема у сфері розвитку підприємництва, агропромисловості, екологічних проєктів та туризму. Наприклад, сприяння створенню кооперативів або підтримка стартапів у регіонах може забезпечити довгострокову зайнятість місцевого населення та стабільні джерела доходів для громади. Такі підходи сприяють зростанню економічної стійкості регіонів та зниженню рівня міграції сільського населення до міст.

Особливої уваги заслуговує проблема слабкої взаємодії між громадами та органами місцевої влади. Для посилення цієї співпраці важливо створити механізми, що забезпечать відкритість і прозорість управлінських процесів, а також залучення громад до прийняття рішень. Це може включати проведення громадських слухань, розробку спільних проєктів розвитку та регулярне

звітування перед громадою про результати їхньої реалізації. Успішний досвід таких заходів у зарубіжних країнах свідчить про їхню високу ефективність у підвищенні довіри до місцевої влади, активізації соціального діалогу та розвитку громадянського суспільства.

Соціальна мобілізація є дієвим інструментом розвитку зайнятості, який потребує чіткої підтримки на рівні державної та місцевої політики. Вона здатна не лише створювати нові робочі місця, але й сприяти розвитку соціального капіталу, покращенню якості життя та зростанню економічного потенціалу регіонів. Розширення цієї практики в Україні може стати запорукою сталого розвитку територій у довгостроковій перспективі.

Забезпечення збалансованості місцевого ринку праці потребує структурованого та системного підходу, що враховує особливості функціонування ринку в конкретних умовах. Суб'єктно-функціональний механізм управління зайнятістю передбачає взаємодію різних елементів, таких як правові, соціальні, економічні та управлінські засади. Цей механізм базується на принципах узгодження інтересів усіх учасників ринку праці, зокрема працівників, роботодавців, органів місцевої влади та інших суб'єктів. Важливою складовою є також забезпечення доступу до інформації, що дозволяє уникнути інформаційної асиметрії, яка може призводити до диспропорцій на ринку.

Одним із ключових елементів цього механізму є інфраструктурна підтримка, яка забезпечує ефективну взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили. Наявність сучасної інфраструктури дозволяє організувати комунікацію між роботодавцями та працівниками, підтримувати розвиток освітніх закладів, центрів зайнятості та інших інституцій, що сприяють професійній підготовці й перекваліфікації населення. Ці інструменти особливо важливі в умовах динамічних соціально-економічних змін, які впливають на кон'юнктуру місцевих ринків праці.

Ефективність суб'єктно-функціонального механізму залежить також від застосування сучасних методів і підходів до управління [67]. Адміністративні,

економічні та організаційні методи дозволяють створювати сприятливі умови для розвитку місцевого ринку праці, а також впроваджувати інноваційні інструменти для вирішення проблем зайнятості. Наприклад, стимулювання підприємницької активності, підтримка самозайнятості та розвиток кооперативів можуть стати важливими кроками у підвищенні рівня зайнятості населення.

Система взаємодії суб'єктів місцевого ринку праці також повинна бути орієнтована на забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили через пряму або посередницьку форму співпраці. Для досягнення цього необхідно вдосконалювати правові механізми, що регулюють трудові відносини, створювати прозорі умови для укладання трудових контрактів і впроваджувати механізми соціального діалогу. Такі підходи сприятимуть досягненню збалансованості місцевого ринку праці та забезпеченню сталого розвитку територій.

Ефективне управління місцевим ринком праці передбачає застосування широкого спектра адміністративних та економічних важелів, спрямованих на досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили. Адміністративні важелі впливу місцевих органів влади можуть включати створення програм соціальної підтримки, організацію професійного навчання та перепідготовки кадрів, сприяння працевлаштуванню осіб із вразливих категорій населення та встановлення регламентів для регулювання трудових відносин. Наприклад, місцева влада може створювати центри професійної адаптації та кар'єрного розвитку, які надаватимуть послуги з профорієнтації, допомоги у складанні резюме, підготовки до співбесід та пошуку вакансій.

Суттєву роль відіграють адміністративні заходи, спрямовані на підвищення прозорості ринку праці, такі як створення електронних платформ для моніторингу вакансій, інформаційних баз даних про попит і пропозицію на робочу силу. Це дозволить уникнути інформаційної асиметрії між роботодавцями та працівниками, що сприятиме ефективнішому розподілу трудових ресурсів. Крім того, адміністративні інструменти можуть включати

проведення громадських слухань щодо розробки місцевих програм зайнятості, що дозволить врахувати реальні потреби громади.

Економічні важелі впливу передбачають стимулювання розвитку підприємництва та створення нових робочих місць шляхом податкових пільг, субсидій та грантів для малого та середнього бізнесу. Наприклад, місцеві органи влади можуть запровадити податкові канікули для нових підприємств, які створюють робочі місця для місцевого населення, або встановлювати знижені ставки оренди для бізнесу, що реалізує соціально значущі проекти. Також важливим заходом є організація громадських робіт, які дозволяють залучити незайняте населення до вирішення локальних інфраструктурних проблем, таких як благоустрій територій, будівництво соціальних об'єктів чи озеленення.

Розвиток самозайнятості є ще одним напрямом, який можна підтримувати на місцевому рівні. Це включає програми мікrokредитування для фізичних осіб, які хочуть започаткувати власний бізнес, або надання доступу до навчальних курсів з підприємництва. Наприклад, місцеві бюджети можуть передбачати фінансування таких курсів чи забезпечувати консультаційну підтримку для підприємців-початківців.

Крім цього, варто звернути увагу на роль співпраці з приватними посередниками у сфері зайнятості, які можуть надавати послуги з підбору кадрів, організації професійного навчання або проведення ярмарків вакансій. Місцеві органи влади можуть сприяти створенню партнерських програм із такими посередниками, забезпечуючи їх підтримку через механізми державно-приватного партнерства.

Реалізація цих заходів вимагає комплексного підходу та координації дій між органами місцевого самоврядування, державними установами, бізнесом і громадськими організаціями. Запровадження ефективних адміністративних та економічних інструментів дозволить не лише знизити рівень безробіття, але й стимулювати розвиток економіки регіону, покращити якість життя місцевого населення та забезпечити сталий розвиток територій.

Ефективне управління зайнятістю на місцевому рівні вимагає цілеспрямованого розвитку інституційних механізмів, які забезпечують збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці. Використання адміністративних та економічних важелів сприяє створенню умов для розширення можливостей працевлаштування, професійної підготовки, а також розвитку підприємництва. Зокрема, адміністративні заходи, такі як створення інформаційних платформ, проведення громадських слухань і організація професійного навчання, дозволяють підвищити прозорість ринку праці та забезпечити ефективну комунікацію між роботодавцями, працівниками та органами місцевої влади. Водночас економічні інструменти, такі як податкові пільги, субсидії, програми мікрокредитування та стимулювання самозайнятості, створюють передумови для активізації підприємницької діяльності та залучення інвестицій у регіональний розвиток.

Соціальна мобілізація громад, інтеграція їхніх ініціатив у місцеві стратегії зайнятості, а також залучення міжнародного досвіду та фінансування стають ключовими факторами забезпечення сталого розвитку територій. Рекомендації для місцевих органів влади включають активну підтримку програм професійної адаптації та перепідготовки кадрів, розвиток державно-приватного партнерства у сфері зайнятості, а також створення умов для залучення інвестицій у проекти соціального та економічного розвитку. Впровадження цих заходів сприятиме не лише зниженню рівня безробіття, але й покращенню якості життя населення, зміцненню економічної стабільності та посиленню соціального капіталу територіальних громад.

## ВИСНОВКИ

У розділі 1 розкрито теоретичні основи публічного управління зайнятістю в Україні, акцентуючи увагу на багатогранності цього явища та його значенні для соціально-економічного розвитку. Визначено, що зайнятість є фундаментальним інструментом забезпечення економічної стабільності, покращення добробуту громадян та розвитку людського капіталу. Проаналізовано концептуальні підходи до розуміння сутності зайнятості, зокрема погляди зарубіжних і вітчизняних дослідників, які акцентують увагу на її ролі у стимулюванні економічного зростання та забезпеченні соціальної згуртованості.

Досліджено ключові аспекти зайнятості як соціально-економічної категорії, зокрема економічний і соціальний виміри. Зайнятість розглядається не лише як механізм отримання доходу, але й як спосіб соціальної інтеграції, самореалізації та підвищення якості життя громадян. Особливу увагу приділено європейському досвіду, де активні заходи, такі як підтримка професійної мобільності та адаптація працівників до цифровізації, демонструють високу ефективність у вирішенні проблем ринку праці. Зроблено висновок, що інтеграція цих практик у національну політику може сприяти створенню гнучкого й конкурентоспроможного ринку праці в Україні.

Окремо проаналізовано нормативно-правову базу, яка регулює відносини у сфері зайнятості. Законодавчі акти, такі як Закон України «Про зайнятість населення», створюють основу для регулювання трудових відносин, забезпечення прав громадян на працю та соціальний захист. Важливим є використання програмного підходу для досягнення стратегічних цілей у сфері зайнятості, таких як зниження рівня безробіття, підвищення професійної мобільності та розвиток людського капіталу.

Значну увагу приділено ролі місцевої влади у формуванні та реалізації політики зайнятості. Підкреслено, що децентралізація сприяє більш ефективному врахуванню регіональних особливостей ринку праці. Місцеві

органи влади відіграють ключову роль у розробці та впровадженні програм зайнятості, організації громадських робіт, стимулюванні розвитку підприємництва та професійного навчання. Особливе місце займає співпраця з соціальними партнерами, що сприяє залученню додаткових ресурсів і підвищенню ефективності заходів.

Таким чином, у розділі 1 обґрунтовано теоретичні основи зайнятості як багатогранного явища, проаналізовано нормативно-правову базу та висвітлено значення місцевої влади у забезпеченні зайнятості населення. Отримані результати створюють базу для подальшого аналізу поточного стану зайнятості та розробки практичних рекомендацій у наступних розділах.

Аналіз стану управління зайнятістю на місцевому рівні, що здійснено у розділі 2, підтверджує визначальну роль органів місцевого самоврядування у формуванні та реалізації політики зайнятості в сучасних умовах. Місцеві громади демонструють значний потенціал у розробці програм, спрямованих на підтримку економічної активності населення, створення робочих місць та сприяння соціальній стабільності. Успішні приклади регіональних ініціатив, таких як програми Львівської громади, Полтавської області та Кривого Рогу, свідчать про можливість адаптації загальнодержавних політик до локальних умов.

Результати дослідження вказують, що основними напрямками роботи місцевих органів влади є сприяння розвитку підприємництва, організація професійного навчання, реалізація громадських робіт і залучення міжнародної підтримки. Ці заходи допомагають розв'язати проблеми зайнятості серед найбільш вразливих категорій населення, включаючи молодь, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та ветеранів. Водночас ефективність багатьох програм обмежується недостатнім бюджетним фінансуванням, низьким рівнем інформованості населення про існуючі можливості та адміністративними бар'єрами.

Окремої уваги заслуговує аналіз релокації бізнесу та розвитку індустріальних парків як інструментів сприяння зайнятості. Попри позитивні

зрушення, такі як створення нових робочих місць і залучення інвестицій, ці ініціативи часто стикаються з труднощами у забезпеченні належної підтримки підприємців. Обмеженість доступу до ресурсів та недостатня координація з боку місцевої влади є значними перешкодами на цьому шляху.

Війна значно ускладнила ситуацію на ринку праці, зокрема через руйнування підприємств, внутрішню міграцію та відтік кваліфікованих кадрів за кордон. Проте в цих умовах місцеві органи влади демонструють здатність до швидкої адаптації, зокрема шляхом впровадження цифрових платформ для працевлаштування, ініціювання програм професійного навчання та створення робочих місць у сфері відновлення інфраструктури.

Загалом результати аналізу управління зайнятністю на місцевому рівні, що здійснені у розділі 2, свідчать про ефективне управління зайнятністю на місцевому рівні вимагає комплексного підходу, який передбачає посилення координації між державними структурами, бізнесом та міжнародними партнерами. Це створює передумови для стабілізації місцевих ринків праці, підвищення професійної мобільності населення та забезпечення соціально-економічної стійкості громад в умовах сучасних викликів.

Розділ 3 зосереджений на пошуку напрямів удосконалення публічного управління у сфері зайнятості на місцевому рівні. В ході дослідження визначено ключові аспекти, які потребують особливої уваги: впровадження цифрових рішень, розвиток інституційних механізмів та залучення громад до процесів управління.

Інтеграція цифрових технологій у процеси управління зайнятністю відкриває нові можливості для підвищення ефективності місцевих органів влади. Використання автоматизованих систем, таких як ЄІАС, спрощує моніторинг ринку праці, оптимізує взаємодію між роботодавцями та працівниками, а також знижує адміністративне навантаження на центри зайнятості. Однак вдосконалення цих систем має бути орієнтованим на усунення технічних обмежень, розширення функціоналу аналітики та забезпечення інклюзивності цифрових сервісів для всіх категорій населення.

Розвиток інституційних механізмів є ще одним пріоритетним напрямом, підкресленим у розділі 3. Акцент зроблено на необхідності покращення координації між органами влади, громадськими організаціями та місцевими громадами. Вдосконалення суб'єктно-функціонального механізму управління зайнятістю дозволить збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, а також забезпечити прозорість і відкритість процесів прийняття рішень. Особливої уваги потребує підтримка професійної адаптації та перепідготовки кадрів, включаючи розвиток державно-приватного партнерства для реалізації таких ініціатив.

Залучення територіальних громад до управління зайнятістю через соціальну мобілізацію, як зазначено у тексті, є дієвим способом активізувати економічне життя на місцях. Зокрема, впровадження локальних ініціатив, спрямованих на розвиток підприємництва, підтримку кооперативів або реалізацію екологічних та інфраструктурних проектів, сприятиме створенню нових робочих місць і зменшенню рівня безробіття. Цей підхід також допоможе зміцнити довіру до місцевої влади та посилити соціальну згуртованість.

Серед можливостей для вдосконалення публічного управління у сфері зайнятості слід виділити створення доступних для населення інформаційних платформ, що об'єднують послуги центрів зайнятості, навчальні програми та вакансії. Розробка інтерактивних інструментів, таких як мапи вакансій або автоматизовані рекомендації для роботодавців і шукачів роботи, сприятиме більш ефективному використанню трудових ресурсів.

Проведений аналіз також виявив потребу в активізації співпраці між місцевими органами влади та бізнесом. Створення програм стимулювання підприємницької діяльності, таких як податкові пільги чи грантові конкурси для соціально відповідальних проектів, може стати важливим кроком для залучення інвестицій та розвитку місцевої економіки.

Узагальнюючи, заходи, запропоновані в розділі 3, спрямовані на створення більш ефективної, прозорої та гнучкої системи управління

зайнятiстю. Їх реалiзацiя потребує комплексного пiдходу, що включає розвиток цифрових рiшень, змiцнення iнституцiйної спроможностi та активне залучення громад до вирiшення питань мiсцевого значення. Цi змiни сприятимуть зниженню безробiття, пiдвищенню економiчної стабiльностi та формуванню стiйкого ринку працi навiть у складних соцiально-економiчних умовах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильченко В. Державне регулювання зайнятості : навчальний посібник. – Київ : КНЕУ, 2013. – 252 с.
2. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. – Київ : Основи, 2001.
3. Кейнс Дж. Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей. – Лондон : Макміллан, 1936.
4. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Київ : Знання, 2012. – 559 с.
5. Зеліско Н., Гаврилюк А. Зайнятість населення та її державне регулювання. Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали міжнародної науково-практичної конференції імені проф. О. Балацького (м. Суми, 27 травня 2015 р.). – Суми : СумДУ, 2015. – С. 473–475.
6. Демуш О. Державно-правове регулювання ринку праці як складова демографічного розвитку суспільства. Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених (Тернопіль, 22–23 лютого 2017 р.). – Тернопіль, 2017. – Частина 2. – С. 372–374.
7. Європейський Союз : консолідовані договори. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (дата звернення: 17.01.2025).
8. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. – 5-е вид., перероб. і доп. – Харків : ФІНН, 2012.
9. Бражко О. В. Механізми державного регулювання зайнятості населення. Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 4. – С. 215–223.
10. Чорна Л. О. Концепція регіональної політики зайнятості населення. Ефективна економіка. – 2012. – № 6.
11. Федоренко В. Г., Діденко О. М., Руженський М. М., Іткін О. Ф. Політична економія : підручник / за наук. ред. В. Г. Федоренка. – Київ : Алерта, 2008. – 487 с.

12. Джегур В. Г. Державне регулювання попиту і пропозиції на послуги робочої сили: світовий і вітчизняний досвід. Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 1. – С. 175–180.
13. Коваль С. П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. Проблеми науки. – 2013. – № 10. – С. 15–21.
14. Майсюра О. М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні. Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 5. – С. 166–174.
15. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник. – Київ : Університет «Україна», 2007. – 306 с.
16. Міненко В. А. Стан та перспективи розвитку методичного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості населення. Економіка та держава. 2015. № 7. С. 82–85.
17. Петюх В. М. Ринок праці: [навч.-метод. посіб.]. Київ: КНЕУ, 2000. 128 с.
18. Пасека А. С. Ринок праці та його розвиток: гносеологічний аналіз. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2016. Вип. 30. С. 154–161.
19. Зайцева І. С., Бунчикова Т. С. Ринок праці в Україні: фактори формування, сучасний стан і тенденції розвитку. Управління розвитком. 2016. № 3. С. 105–113.
20. Амоша О. І., Антонюк В. П. Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 4. С. 18–24.
21. Швець О. В. Безробіття в Україні: причинно-наслідковий вектор дослідження. Вісник ХНАУ ім. В. В. Докучаєва. 2019. № 2. С. 190–198.
22. Семикіна М. В., Пасека А. С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 5. С. 165–170.
23. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.

24. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
25. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 792.
26. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 09.07.1964 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text).
27. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1396-р.
28. Про затвердження Порядку реєстрації безробітних: Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.09.2019 р. № 1060.
29. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР.
30. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII.
31. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: Закон України від 22.03.2012 р. № 4618-VI.
32. Про затвердження Положення про електронний реєстр вакансій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.06.2020 р. № 447.
33. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України: Закон України від 23.03.2000 р. № 1602-III.
34. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.
35. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII.
36. Криган Р. В. Реформування служби зайнятості та ситуація на ринку праці Буковини Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування, 2017. URL: <http://buk-visnyk.cv.ua/30-0/810/>.
37. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаних територіальних громад у сфері

соціального захисту населення: Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01.2016 р. № 26.

38. Діденко Н. Г. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики: монографія. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2007. – 404 с.

39. У Млинівській об'єднаній територіальній громаді створюють місцеве партнерство у сфері зайнятості населення // Рівненський обласний центр зайнятості. 18 квітня 2019 р. URL: <https://rov.dcz.gov.ua/publikaciya/u-mlynivskiy-obyednaniy-terytorialniy-gromadi-stvoryuyut-misceve-partnerstvo-u-sferi>

40. Національний банк України. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2024-Q2.pdf](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf).

41. Національний інститут стратегічних досліджень. Основні характеристики ринку праці України у першому кварталі 2024 року. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>

42. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>

43. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667>.

44. Фінансова підтримка для релокованого бізнесу. URL: <https://investinlviv.com/finansova-pidtrimka-dlya-relokovanogo-biznesu>.

45. Гнатченко І.А. Залучення до громадських робіт у практиці Київської обласної служби зайнятості. // Ринок праці та зайнятість населення, 2016, №3. С.42-43

46. Дендемарченко Г.Г. Організація громадських робіт (досвід Черкаської обласної служби зайнятості). // Ринок праці та зайнятість населення, 2016, №1. С.71-72
47. Індустріальні парки в Україні. Посібник управління індустріальних парків та супроводу інвестицій URL: [https://madeinukraine.gov.ua/industrialni\\_parky\\_2024.pdf](https://madeinukraine.gov.ua/industrialni_parky_2024.pdf)
48. Дуб, А. Р.. Індустріальні парки як інструмент формування регіональних полюсів зростання. // Бізнес Інформ, 2022, № 7, с. 79-85. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2022-7\\_0-pages-79\\_85.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-7_0-pages-79_85.pdf)
49. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 березня 2023 р. № 176-р "Про схвалення Стратегії розвитку індустріальних парків на 2023-2030 роки",. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176-2023-p>
50. Крамарчук М. В. Вплив міграції на ринок праці в Україні // Вісник МНАУ. Вип. 1.2023, с. 217-219.
51. Ковальчук В. О. Трудові відносини під час війни. Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2023. 28 с.
52. Атаманюк Р., Вплив міграційних процесів на ринок праці України // Актуальні питання у сучасній науці, серія «Економіка», 2024, 2 (20), с. 16-25.
53. Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2024 р. № 922-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-p#Text>
54. Приліпко С.М. Відновлення трудового потенціалу територіальних громад у контексті реалізації стратегії демографічного розвитку України до 2040 року // Місцеве самоврядування в Україні та світі: теорія та практика : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Полтава, 5 листопада 2024 року / за заг. ред. Т.М. Лозинської, О.В. Дорофєєва. Полтава : ПДАУ, 2024. 241 с.
55. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні. Квітень 2024 року. Міжнародна організація міграції : веб-сайт. URL:

[https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM\\_UKR\\_GPS\\_Internal%20Displacement%20Report\\_Round%2016\\_UA\\_June%202024.pdf](https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_UKR_GPS_Internal%20Displacement%20Report_Round%2016_UA_June%202024.pdf)

56. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024 р.).

Разумков Центр : веб-сайт. URL:

<https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoiennoho-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r>

57. Смирна, К. В. Проблеми поширення тіньової зайнятості та її вплив на економічну безпеку держави.// Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (10). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-10-03-02>

58. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>.

59. Холодницька, А. ., Бондаренко, А. Молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. // Проблеми і перспективи економіки та управління, (1 (33), с. 54–65. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1\(33\)-54-65](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-54-65)

60. Бондаренко А. Ю. Оцінка впливу пандемії Covid-19 та воєнних дій в країні на діяльність молодіжне підприємництво та працевлаштування молоді // Юність науки – 2022: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 15-16 травня 2022 р.). – Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2022. – С. 559-560.

61. Луцай В. Проблема безробіття молоді в Україні / В. Луцай // Аналітично-порівняльне правознавство. – 2022. – № 5. – С. 182-186.

62. Кравчук, О. І., Варіс, І. О., Перкова, М. В. (2023). Сучасні практики використання штучного інтелекту для цифровізації рекрутингу. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (8). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>

63. Держслужба зайнятості запустила мобільний застосунок для пошуку роботи // Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3928345-derzsluzba-zajnatosti-zapustila-mobilnij-zastosunok-dla-posuku-roboti.html>.
64. Кохан В. П. Платформи цифрової праці як тренд ринку праці / В. П. Кохан // Конституційні засади розвитку інноваційного суспільства: зб. наук. пр. за матеріалами інтернет-конференції, 25 червня 2021 року. – Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. – С. 102-107.
65. Махсма М. Б. Соціальна мобілізація як інструмент забезпечення зайнятості населення сільських територій / М. Б. Махсма, С. М. Удовиченко // Соціально-трудова відносина: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана" ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2015. – № 2. – С. 168–177.
66. Офіційний сайт ПРООН в Україні. Проекти. - [Електронний ресурс]. Режим доступу:<http://www.undp.org.ua/ua/projects-list-all>.
67. Дружиніна В.В., Луценко Г.П., Старчик Н.В. Архітектоніка суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. // Східна Європа: економіка, бізнес, управління. Електронне наукове фахове видання. Випуск 4 (15) 2018– С. 313-321.
68. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

# ДОДАТКИ



Копія

КРИВОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА

## Р І Ш Е Н Н Я

### LVII сесія VIII скликання

29.11.2024

м. Кривий Ріг

№ 3233

***Про внесення змін до рішення міської ради від 21.12.2016 №1173 «Про затвердження Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017–2026 роки»***

Відповідно до Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»; керуючись Бюджетним кодексом України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», міська рада **вирішила:**

1. Унести до рішення міської ради від 21.12.2016 №1173 «Про затвердження Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017–2026 роки», зі змінами, такі зміни:

1.1 замінити в назві та тексті рішення термін дії Програми з «2017–2026 роки» на «2017–2027 роки»;

1.2 у Програмі:

1.2.1 замінити суму коштів у:

1.2.1.1 додатку 2 в:

1.2.1.1.1 розділі «Фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка малого й середнього підприємництва» пункті 2.1:

1.2.1.1.1.1 графі «2024» з «1 121 800» на «0»;

1.2.1.1.1.2 графі «Усього» з «1 589 800» на «468 000»;

1.2.1.1.2 розділі «Ресурсне та інформаційне забезпечення, формування інфраструктури підтримки підприємництва»:

1.2.1.1.2.1 пункті 3.1:

1.2.1.1.2.1.1 графі «2024» з «111 900» на «0»;

1.2.1.1.2.1.2 графі «Усього» з «319 700» на «207 800»;

1.2.1.1.2.2 пункті 3.2:

1.2.1.1.2.2.1 графі «2024» з «905 500» на «667 400»;

1.2.1.1.2.2.2 графі «Усього» з «2 585 600» на «2 347 500»;

1.2.1.1.2.3 розділі «Разом, з них за джерелами надходжень»:

1.2.1.1.2.3.1 графі «2024» з «2 239 200» на «767 400»;

1.2.1.1.2.3.2 графі «Усього» з «4 595 100» на «3 123 300»;

1.2.1.2 додатку 3 в:

1.2.1.2.1 розділі 2 «Фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка малого й середнього підприємництва» пункті 2.1 графі «Усього» з «554 000» на «858 500»;

1.2.1.2.2 розділі 3 «Ресурсне та інформаційне забезпечення, формування інфраструктури підтримки підприємництва»:

1.2.1.2.2.1 пункті 3.1 графі «Усього» з «249 000» на «382 000»;

1.2.1.2.2.2 пункті 3.2 графі «Усього» з «1 994 800» на «3 085 000»;

1.2.1.2.3 розділі «Разом, з них за джерелами надходжень»:

1.2.1.2.3.1 графі «2025» з «1 361 100 » на «1 470 600»;

1.2.1.2.3.2 графі «2026» з «1 436 700 » на «1 554 300»;

1.2.1.2.3.3 графі «Усього» з «2 797 800» на «4 678 200»;

1.3 викласти в новій редакції у розділах:

1.3.1 I «ПАСПОРТ Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017 – 2026 роки» пункти 2, 6–8;

1.3.2 II «Зміст проблеми та обґрунтування необхідності її розв'язання шляхом розроблення й виконання Програми» абзаци шістдесят третій–шістдесят сьомий (додаток 1);

1.3.3 додатку 3 назву пункту 4.8:

«4.8. Проведення заходів зі сприяння легалізації соціально-трудових відносин у сфері малого підприємництва міста»;

1.4 доповнити:

1.4.1 у графі «Строки виконання заходу» після дати «, 2026» дату «, 2027»;

1.4.2 у розділі «Орієнтовні обсяги видатків, грн» «За роками:» графу «2027»;

1.4.3 у додатку 3:

1.4.3.1 розділі 2 «Фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка малого та середнього підприємництва» пункті 2.1 графі «2027» суму коштів «304 500»;

1.4.3.2 розділі 3 «Ресурсне та інформаційне забезпечення, формування інфраструктури підтримки підприємництва»:

1.4.3.2.1 пункті 3.1 графі «2027» суму коштів «133 000»;

1.4.3.2.2 пункті 3.2 графі «2027» суму коштів «1 090 200»;

1.4.3.2.3 розділі «РАЗОМ, з них за джерелами надходжень» у графі «2027» суму коштів «1 653 300»;

1.4.3.3 розділі 4 «Соціальна складова підприємництва та розширення його кадрового потенціалу» пункт 4.7 (додаток 2);

1.4.4 у розділах:

1.4.4.1 IV. «Обґрунтування шляхів і засобів розв'язання проблеми» у підпункті 4.1.3 після фрази «учасникам бойових дій,» фразу «членам сімей військовополонених, зниклих безвісті, особам з інвалідністю із числа ветеранів Другої світової війни, які безпосередньо брали участь у бойових діях, та особам, прирівняним до осіб з інвалідністю внаслідок війни,»;

1.4.4.2 IX. «Очікувані кінцеві результати виконання Програми» у пункті 9.2 після фрази «учасників бойових дій,» фразу «, членів сімей військово-полонених, зниклих безвісті, осіб з інвалідністю із числа ветеранів Другої світової війни, які безпосередньо брали участь у бойових діях, та осіб, прирівняних до осіб з інвалідністю внаслідок війни,»;

1.5 вважати пункти 4.7–4.14 попередньої редакції пунктами 4.8–4.15 відповідно.

*Секретар міської ради*

*Юрій ВІЛКУЛ*

**Програма сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017–2027 роки**

**I. ПАСПОРТ**

**Програми сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в м. Кривому Розі на 2017–2027 роки**

2. Підстава для розроблення: Закони України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», «про національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні», «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2024 року №821-р «Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках», рішення міської ради від 31.03.2016 №376 «Про затвердження Стратегічного плану розвитку міста Кривого Рогу на період до 2025 року».

6. Початок: 2017 рік. Закінчення: 2027 рік

7. Загальні орієнтовні обсяги фінансування: 14 619 912,0 грн.

Джерела фінансування	Орієнтовні обсяги фінансування, усього	За роками виконання										
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Державний бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Обласний бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Бюджет Криворізької міської територіальної громади	14 603 987,0	1 404 144,0	1 387 829,0	1 063 850,0	1 663 619,0	1 283 045,0	1 147 900,0	1 208 000,0	767 400,0	1 470 600,0	1 554 300,0	1 653 300,0
Інші джерела	15 925,0	-	-	-	15 925,0	-	-	-	-	-	-	-
<b>Усього</b>	<b>14 619 912,0</b>	<b>1 404 144,0</b>	<b>1 387 829,0</b>	<b>1 063 850,0</b>	<b>1 679 544,0</b>	<b>1 283 045,0</b>	<b>1 147 900,0</b>	<b>1 208 000,0</b>	<b>767 400,0</b>	<b>1 470 600,0</b>	<b>1 554 300,0</b>	<b>1 653 300,0</b>



8. Очікувані результати реалізації Програми: сприяння поступовому збільшенню питомої ваги зайнятих у малому й середньому бізнесі в загальному

обсязі працездатного населення, упровадження нових стартапів соціальних ініціатив для розвитку соціального підприємництва в місті, у тому числі для підтримки Захисників і Захисниць України – учасників бойових дій під час захисту Батьківщини від військової агресії Російської Федерації проти України, учасників бойових дій на території інших держав, які стали на захист Батьківщини через військову агресію Російської Федерації проти України, членів їх сімей, осіб з інвалідністю внаслідок війни, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни – учасників бойових дій, членів сімей військово-полонених, зниклих безвісті, осіб з інвалідністю із числа ветеранів Другої світової війни, які безпосередньо брали участь у бойових діях, та особам, прирівняним до осіб з інвалідністю внаслідок війни, зареєстрованим на території м. Кривого Рогу, створення нових робочих місць та сприятливого середовища для розвитку конкуренції, зменшення рівня безробіття, зниження соціальної напруженості, підвищення рівня доходів у цьому секторі економіки й підготовки та перепідготовки кадрів для сфери малого та середнього підприємництва, активізація інвестиційно-інноваційної діяльності малих і середніх підприємств та отримання запланованих надходжень до бюджетів усіх рівнів.

Показник	За роками виконання							Прогноз виконання			
	2017	2018	2019	2020	2021*	2022*	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Кількість малих підприємств, од.	2 803	3 089	3 228	3 162	3 519	3 438	3 656	3 910	4 220	4 535	4 915
Кількість малих підприємств на 10 тис. населення, од.	44	49	52	51	55	46	46	47	47	48	48
Кількість зайнятих працівників у малому підприємстві, тис. осіб	15,3	15,8	17,3	16,8	22,1	19,1	18,3	19,5	21,1	22,7	24,6
Кількість найманих працівників у малому підприємстві, тис. осіб	15,2	15,3	16,2	16,3	20,9	18,3	18,0	19,1	20,8	22,4	24,2
Середньомісячна заробітна плата працівників малих підприємств, грн	4 500,0	5 001,0	5 925,0	6 375,0	6 830,0	6 980,0	7 850,0	8 900,0	9 540,0	10 310,0	11 240,0
Кількість середніх підприємств, од.	177	205	227	231	262	225	234	247	256	265	273
Кількість середніх підприємств на 10 тис. населення, од.	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
Кількість зайнятих працівників у середньому підприємстві, тис. осіб	44,6	48,7	54,5	54,7	52,7	49,8	58,7	61,9	64,3	66,5	68,5
Кількість найманих працівників у середньому підприємстві, тис. осіб	44,5	48,7	54,5	54,7	52,7	49,7	58,6	61,7	64,1	66,3	68,3



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Середньомісячна заробітна плата працівників середніх підприємств, грн	5 200,0	8 625,0	10 544,0	11 345,3	12 744,0	12 918,3	13 450,0	13 781,5	14 813,1	15 610,0	16 314,5

*\*Статистична інформація по Криворізькому району у відповідності до змін у адміністративно-територіальному устрої.*

## **II «Зміст проблеми та обґрунтування необхідності її розв'язання шляхом розроблення й виконання Програми»:**

«Соціальні ініціативи підприємців втілено в проекти:

муніципальний проєкт «Найкраще – дітям»: підтримка сімей, у яких виховуються діти з інвалідністю, онкохворі діти, при придбанні товарів, послуг різного спрямування надаються знижки від 5 до 50 відсотків;

муніципальний проєкт «Марка якості «Криворіжжя»: спрямований на задоволення потреб населення у високоякісних продуктах харчування, що виробляються в місті з натуральної сировини без застосування хімічних домішок;

соціальний проєкт «Кривий Ріг – місто дитячих розваг», у межах якого суб'єкти господарювання, які здійснюють діяльність у сфері відпочинку та розваг, забезпечують змістовне дозвілля для дітей, що потребують додаткової ментальної підтримки;

соціальний проєкт «Я-Ветеран»: Захисникам і Захисницям України – учасникам бойових дій під час захисту Батьківщини від військової агресії Російської Федерації проти України, учасникам бойових дій на території інших держав, які стали на захист Батьківщини через військову агресію Російської Федерації проти України, членам їх сімей, особам з інвалідністю внаслідок війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни – учасників бойових дій, членам сімей військовополонених, зниклих безвісті, особам з інвалідністю із числа ветеранів Другої світової війни, які безпосередньо брали участь у бойових діях, та особам, прирівняним до осіб з інвалідністю внаслідок війни, зареєстрованим на території м. Кривого Рогу, надаються спеціальні адресні знижки на придбання продовольчих і непродовольчих товарів, отримання послуг різного спрямування.».

**Керуюча справами виконкому**

**Олена ШОВГЕЛЯ**