5. Сидорина Т. Ю. Государство всеобщего благосостояния : от утопии к кризису / Т. Ю. Сидорина. – М. : РГТУ, 2013. – 356 с.

6. Уэбб С. Упадок капиталистической цивилизации / С. Уэбб, Б. Уэбб. ; пер. В. Н. Катин-Ярцева. – Ленинград : Мысль, 1924. – 195 с.

7. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу. – М., 1985. – 276 с.

8. Barker E. The development of public services in Western Europe : 1660 – 1930 / E. Barker. – Oxford Univ. Press, 1944. – 93 p.

9. Pöls W. Sozialistenfrage und Revolutionsfurcht in ihrem Zusammenhang mit den angeblichen Staatsstreichplänen Bismarcks. – Brekendorf: Matthiesen Verlag, 1960. – 103 s.

10. Гессен В. Ю. Экономика и история : сборник основних статей к 85-летию / В. Ю. Гессен. – СПб. : Нестор-История, 2013. – 364 с.

11. Проблемы социальной справедливости в зеркале современной экономической теории / [Ф. И. Бинштok, Л. И. Ермакова, Н. Н. Коновалов, А. Ф. Лещинская и др.] ; под общ. ред. Д. Д. Москвина. – М. : Эдиториал УРСС, 2002. – 192 с.

12. Глухов В. В. Управление качеством жизни / В. В. Глухов, В. В. Окрепилов. – СПб. : Наука, 2008. – 484 с.

13. Murray Ch. In pursuit of happiness and good government / Ch. Murray. – San Francisco : ICS Press edition, 1994. – 272 p.

КЛЮЧОВІ ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ

KEY CHANGES IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE: CONDITION AND PROBLEMS SOLUTIONS

УДК 331.5+331.105+331.526

Тюлєнєв С.А.
аспірант кафедри
управління персоналом
та економіки праці Інституту
підготовки кадрів
Державна служба зайнятості України

У статті систематизовано основні зміни, які мають місце на ринку праці в умовах системної кризи. Проаналізовано та оцінено стан і проблеми ринку праці, спираючись на його зміни. Встановлено їх взаємозв'язок та взаємодію. Уточнено вияви впливу змін на ринку праці на гальмування європейського вектору розвитку держави. Визначено можливості і перешкоди щодо подолання негативних виявів змін ринку праці та відновлення економічного зростання держави.

Ключові слова: *соціальний діалог, скорочення зайнятості, робочі місця, вивільнення працівників, професійна мобільність, механізми адаптації, безробіття, служба зайнятості, внутрішньо-переміщені особи, учасники АТО.*

В статье систематизированы основные изменения, имеющие место на рынке труда в условиях системного кризиса. Проанализировано и оценено состояние и проблемы рынка труда, опираясь на его изменения. Установлена их взаимосвязь и взаимодействие. Уточнены проявления влияния изменений на рынке труда на торможение европейского вектора развития государства. Определены возможности и препятствия по преодолению негативных проявлений изменений рынка труда и возобновления экономического роста государства.

Ключевые слова: *социальный диалог, сокращение занятости, рабочие места, высвобождение работников, профессиональная мобильность, механизмы адаптации, безработица, служба занятости, внутренне-перемещенные лица, участники АТО.*

In the article the main changes that have taken place in the labour market in the context of a systemic crisis. Analyzed and assessed the status and problems of the labour market, based on its changes. Their interrelation and interaction. Refined manifestations of the impact of changes in the labour market the deceleration of the European vector of state development. Identified opportunities and obstacles for overcoming the negative effects of changes in the labor market and restore economic growth in the state.

Key words: *social dialogue, employment, jobs, layoffs of workers, occupational mobility, adaptation mechanisms, unemployment, employment service, internally displaced persons, members of ATO.*

Постановка проблеми. Зміни, які відбуваються на ринку праці України, проходять в умовах системної кризи, яка є різновидом кризи, породжуваної самою ж системою і не може бути подолана на основі власних ресурсів системи як інформаційно-алгоритмічних, так і матеріально-енергетичних.

В Україні глибокий і всебічний аналіз виявів цієї кризи надано в доповіді Е.М. Лібанової «Пошуки можливостей подолання системної кризи в Україні». За її думкою, суспільство (в особі держави) має взяти на себе функції регулювання ринкової поведінки взагалі, а саме: формування сучасних принципів та стандартів поведінки; систематичне роз'яснення намірів, дій і очікуваних результатів; досягнення підтримки (розуміння) населенням основних напрямів політики; прискорений розвиток структур громадянського суспільства; навчання населення оцінюванню дій влади; формування традицій і навичок контролювання і оцінювання діяльності влади; трансформація електоральної поведінки [1].

Глибокий аналіз виявів системної кризи на ринку праці в 2013 р. проведено Інститутом стратегічних досліджень. В аналітичній доповіді «Сис-

темна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання» зазначається, що політика, здійснювана у сфері регулювання ринку праці України, призвела до погіршення стану людського капіталу та консервації неефективності використання трудового потенціалу, уповільнюючи тим самим модернізацію економіки на стадії виходу з кризи [2, с. 25-26].

В останні три роки з початком військових дій на Сході України, стан економіки значно погіршився, що призвело до зниження рівня зайнятості, збільшення безробіття, що іде в розріз із основами національної безпеки держави. У ст. 6 Закону України «Про основи національної безпеки України» в якості пріоритетів національних інтересів наголошується створення конкурентоспроможної, соціально орієнтованої ринкової економіки та забезпечення постійного зростання рівня життя і добробуту населення [3].

Сучасні виклики та загрози економічному зростанню України ставлять нові завдання щодо удосконалення діючого та створення сучасного механізму регулювання ринку праці. Для цього необхідно систематизувати та оцінити основні зміни, що тут відбулися за останні роки, враховуючи вплив військових дій на Сході України, анексію Криму та інші негативні явища, що гальмують приєднання держави до світового економічного простору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням змін на ринку праці системно займаються відомі українські вчені Е. М. Лібанова, О. М. Цимбал, О. О. Ярош, Л.С Лісогор [4]. О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, О.О. Кочемировська, Я.А. Жаліло, аналізують системні вади на ринку праці України та пріоритети його реформування [5, с. 9-67].

Інші дослідники займаються аналізом окремих суттєвих змін на ринку праці. Наприклад, проблемам професійної мобільності присвячені наукові праці В.П. Решетило, Н. С. Міщенко, О. В. Шубної [6, с. 47-50].

С. Ю Гончарова та Ю.В. Сотнікова досліджують проблеми вивільнення найманих працівників [7]. Аналізом динаміки вакансій, резюме, структури попиту й пропозиції, конкуренції на ринку праці тощо опікується міжнародна кадрова агенція Head Hunter Україна [8].

Усі перелічені науковці основний акцент у наукових працях роблять саме на окремі зміни ринку праці, поза їх дослідницькими полем залишається систематизація виявів впливу даних змін на гальмування європейського вектору розвитку держави, що потребує розробку стратегії подолання негативних виявів змін ринку праці та відновлення економічного зростання держави.

Постановка завдання. Метою дослідження є систематизація змін на ринку праці, їх аналіз та оцінка, уточнення виявів змін ринку праці на гальмування європейського вектору розвитку держави, визначення можливостей і перешкод подолання негативних виявів змін ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведене дослідження дозволило згрупувати основні зміни на ринку праці, які мають місце в умовах системної кризи:

1. Незрілість, розбалансованість і малоефективність механізму регулювання, відсутність соціального діалогу на ринку праці.

У сучасних умовах відсутня єдина точка зору на сучасний механізм регулювання ринку праці, не визначено вплив на нього військових дій на Сході України та анексії Криму, наявність майже двох мільйонів ВПО. Найважливішим і досі не вирішеним питанням є створення комплексного механізму регулювання ринку праці як сукупності державного, договірного та саморегулювання ринку праці [9, с. 318-323].

Не вирішена також проблема створення системи ефективного соціального діалогу, його процедура залежить від політичної кон'юнктури.

Для подолання негативних явищ у системі соціального діалогу Україні надзвичайно важливо використовувати досвід країн Європейського Союзу.

Тристоронні національні ради відіграють у цих країнах консультативну і дорадчу ролі, тільки в окремих випадках вони мають повноваження ухвалювати рішення. Корисним є досвід Естонії, де, крім офіційних сторін (уряд-профспілки-роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представників громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів.

2. Низький попит на робочу силу та недостатні обсяги створення нових робочих місць.

Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у І півріччі 2016 року за даними Державної служби статистики становила 16,2 млн. осіб та, у порівнянні з І півріччям 2015 року скоротилася на 168 тис. осіб. За даними Державної служби зайнятості 40% усього ринку праці зараз знаходиться в тіні, за 2015 рік з легального ринку праці пішли 600 тис. осіб.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15–70 років за цей же період становив 9,4% економічно активного населення зазначеного віку (серед населення працездатного віку – 9,8%). Це найнижчий рівень безробіття у Євросоюзі з липня 2009 року. Тобто рівень безробіття в Україні не суттєво відрізняється від середнього показника по Євросоюзу, набагато гірші показники в Греції, Іспанії, Кіпрі [10].

Зміни у структурі зайнятості за кваліфікаційними групами засвідчили, що економічне зростання супроводжувалось зростанням зайнятості представників найпростіших професій та праців-

ників сфери обслуговування й торгівлі та навпаки, скороченням зайнятості законодавців, керівників, менеджерів, що визвано скороченням представників державної служби в рамках люстраційних процесів.

Кількість вакансій за даними державної служби зайнятості на початок листопада 2016 року становила 57,1 тис. одиниць, що на 17 тис. одиниць більше, ніж на 1 листопада 2015 року. На 1 вільне робоче місце претендувало 6 безробітних (на 1 листопада 2015 р. – 10 безробітних).

У загальній кількості вакансій кожна четверта вакансія надійшла від підприємств переробної та добувної промисловості, 16% – оптової та роздрібної торгівлі. Серед професійних груп найбільша кількість вакансій – для кваліфікованих робітників з інструментом (21%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин [11].

Це визвало зниження активності пошукачів, тобто масові скорочення лишилися позаду й на ринку немає великого напливу безробітних. За даними опитування роботодавців, у 2016 р. скорочення відбулися не більше ніж у 8% компаній. 29% компаній змогли дозволити собі розширення бізнесу за всіма напрямами [8].

В Україні залишається невирішеною проблема створення нових робочих місць. П'ять мільйонів нових робочих місць було однією з основних програмних цілей президента В. Ющенка, але вона досі залишається невирішеною. Заходами зі сприяння створенню нових робочих місць є: компенсація фактичних витрат роботодавцям у розмірі 50% суми нарахованого єдиного внеску; сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів; компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску при працевлаштуванні громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, та громадян, які працевлаштовуються суб'єктами малого підприємництва (на нові робочі місця) [12].

Вивчення досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо досвіду ЄС та європейських країн у галузі створення нових робочих місць дозволяє рекомендувати такі інструменти, як: гранти, повне чи часткове зменшення видатків на навчання (перенавчання) працівників, безкоштовну допомогу в пошуку потрібного персоналу, інші пільги з боку як структурних фондів ЄС, так і місцевих органів влади.

3. Загрози масового вивільнення працівників.

Вивільнення працівників є одним із ключових чинників диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили і підвищення безробіття як в окремих регіонах, так і в країні у цілому. Скорочення чисельності зайнятих припадає на сферу матеріального виробництва (промисловість і будівництво), що зменшує економічну потужність держави. Простежується тенденція скорочення чисельності зайнятих у першу чергу за рахунок працездатного населення [7, с. 70-106].

Аналіз статистичних даних щодо структури кількості осіб, яких роботодавці попередили про звільнення в січні-вересні 2016 р. свідчить про дотримання вимог законодавства тільки в державному управлінні та обороні (56,3%) і професійних групах: законодавці, керівники, менеджери – 26,3%, професіонали – 20,1% та фахівці – 19,7%. Найгірша ситуація в оптовій та роздрібній торгівлі, де працівників звільняють практично без попередження (1,2%) та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств (0,3%) [11].

У п. 6 Постанови Кабінету Міністрів України № 305 від 22.04.2013 р. «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників» визначаються основні завдання таких комісій: розробка комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення їх чисельності; підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення [13].

4. Низька професійна мобільність трудових ресурсів, причинами якої є: примітивізація руху робочої сили, що призводить до горизонтальної й вертикальної мобільності; нерозвиненість ринків капіталу, фінансів, житла, що обмежує свободу руху та перетоку робочої сили між сферами зайнятості, видами діяльності, територіями; труднощі вільного працевлаштування за професією (лікар, педагог тощо) в іншій галузі; невисокий рівень профорієнтаційної роботи.

Для значної частини працівників професійна мобільність пов'язана з міграцією. Дослідження, проведене в 2012 р. з питань трудової міграції в Україні показало, що мігранти не претендують на престижні професії, а займають найменш привабливі робочі місця (табл. 1).

Розподіл трудових мігрантів за професійними групами під час працевлаштування за кордоном свідчить, що працівники національного ринку праці на 15,2 в. п. займають вакансії з найпростіших професій.

Розподіл за професійними групами також варіюється за країнами призначення. Серед трудових мігрантів, які працюють в Німеччині та Угорщині, майже половина осіб працюють як професіонали, фахівці та технічні службовці. В Іспанії переважна частина працює у сфері торгівлі та послуг. На ринках праці Білорусі, Італії, Польщі та Португалії.

Домінують мігранти-представники найпростіших професій. В Білорусі частка цієї категорії гро-

мадян складає 73,5%, в Італії та Португалії – відповідно 68,8% та 65,9%), у Польщі – 55,9%.

Майже 40% українських мігрантів працювали без певних вимог до кваліфікації та ще 5,2% виконували роботу нижчої кваліфікації, ніж отримали в Україні. За гендерною ознакою найменш кваліфіковану роботу виконували жінки [14].

Як свідчать результати наукових досліджень, статистичні дані, процеси трудової міграції українців, особливо із вирішенням проблем безвізового режиму з країнами ЄС, будуть нарощуватися, що потребує відповідних рішень від всіх гілок влади в державі.

5. Ризики зростання безробіття серед молоді, проблеми працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

За результатами міжнародного опитування «School-to-work transition surveys» безробітна молодь має досить високий рівень освіти: 82,6% безробітних мають або вищу освіту (45,1%) або професійно-технічну (37,5%), тоді, як лише 17,4% мають повну середню освіту та нижче.

Протягом 2013–2015 рр. найбільш пріоритетною молодь визначила роботу в якості професіоналів (25,3%) [15].

Значну частину безробітної молоді становлять випускники професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. На думку фахівців, тенденція до зростання на ринку праці кількості освіченої молоді поглиблюватиметься і в найближчій перспективі.

Державна служба зайнятості намагається вирішувати проблему професійного самовизначення та працевлаштування випускників навчальних закладів шляхом надання профінформаційних та профконсультаційних послуг, але їх обсяг явно недостатній. Проблема працевлаштування молоді повинна бути вирішена в рамках розробки відповідної державної стратегії, яка базується на використанні європейського досвіду, а само: розвиток службою зайнятості соціального партнерства з контрагентами, що беруть участь у реалізації молодіжної політики зайнятості; надання регіональних премій роботодавцям, що створюють робочі місця для молоді; впровадження систем пільгового оподаткування для стимулювання роботодавців, які працевлаштовують молодь.

6. Пріоритетне використання переважно нестандартних механізмів адаптації (маневрування тривалістю трудового процесу, оплатою праці), замість реструктуризації зайнятості.

За даними державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці», частка працівників, які знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з І півріччям 2015р., збільшилась більше, ніж у 2 рази, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), скоротилась на 34,0%.

Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у І півріччі 2016р. становила 430,6 тис. осіб, з них дві треті – це працівники промисловості (285,4 тис. осіб), наукових установ, складського господарства та допоміжної діяльності сфери транспорту.

Не полишає актуальності проблема невиплати заробітної плати: загальна сума невиплаченої заробітної плати на 1.07.2016 р. становила 1967,6 млн. грн., що на 4,6%, або на 86,8 млн. грн., перевищувало показник на початок року [16].

06.12.2016 р. Верховна Рада ухвалила за основу та в цілому розроблений Кабінетом Міністрів законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів», який дозволить підвищити з 1.01.2017 року мінімальну заробітну плату вдвічі – до 3200 гривень. Але підвищення буде стосуватися не всіх категорій громадян, перш за все працівників бюджетної сфери.

У більшості країн Євросоюзу мінімальна заробітна плата визначається шляхом соціального діа-

Таблиця 1

Трудові мігранти за професійними групами, статтю та місцем проживання до виїзду за кордон, 2010–2012 рр. [14]

Показники	Всього	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Кількість трудових мігрантів, які мали роботу за кордоном, всього, тис. осіб	1181,6	405,9	775,7	540,1	641,5
У тому числі за професійними групами					
професіонали, фахівці, технічні службовці	10,8	7,1	12,7	14,4	7,7
працівники сфери торгівлі та послуг	16,5	35,4	6,4	18,2	15,0
кваліфіковані робітники сільського господарства	2,7	0,3	3,9	0,5	4,4
кваліфіковані робітники з інструментом	24,7	1,6	36,9	27,0	22,7
робітники з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин	6,2	2,4	8,3	6,5	6,0
найпростіші професії	39,1	53,2	31,8	33,4	44,2

логу. Окрім України, мінімальна заробітна плата встановлюється законом лише в Португалії, але за результатами переговорів між соціальними партнерами [5, с. 55].

7. Відсутність системних реформ в системі служби зайнятості, яка не виконує роль реального пошукувача роботи для безробітних громадян.

На сучасному етапі розвитку мета Служби – сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості населення, досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості шляхом розширення можливостей для інтеграції й адаптації різних категорій шукачів роботи до ринку праці, зміна підходів до роботи із зареєстрованими безробітними щодо стимулювання їх зайнятості.

Результати дослідження, яке було проведено під егідою Всесвітнього економічного форуму (WEF): «The Future Jobs, робочі місця майбутнього» свідчать про тенденцію суттєвого скорочення кількості працюючих у державній службі зайнятості як вимогу часу, яка пов'язана із боротьбою з бюрократією в державних структурах.

Для працівників служб зайнятості на перше місце за ступенем затребуваності виходять когнітивні здібності, які дозволяють опановувати нові моделі публічного адміністрування, сервіси, технології. На друге – системні навички(system skills), які потребують від працівника розуміти системний підхід у діяльності служби зайнятості як сервісної служби.

На третьому місці – такі вміння, як рішення складних, комплексних завдань (complex problem solving) та соціальні навички, вміння спілкуватися з людьми (social skills).

Актуальними стають майданчики професійного спілкування працівників служби зайнятості (наприклад, школа запобігання корупції у державній службі зайнятості має свій майданчик для спілкування та обміну досвідом – закриту групу «Дистанційна школа запобігання корупції») [17].

8. Вихід на ринок праці громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, учасників АТО та членів їх сімей.

За період 01.03.2014 р. по 31.10.2016 р. до державної служби зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 74,8 тис. мешканців АР Крим, Донецької та Луганської областей. Працевлаштовано лише 30, 7% осіб.

Відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» під керівництвом О.М. Балакірєвої в 2015 р. виконано наукове дослідження «Вимушені переселенці та приймаючі громади: уроки для ефективної суспільної адаптації й інтеграції». За результатами дослідження було виділено три форми розв'язання проблем ВПО: 1) місцева інтеграція в приймаючих громадах; 2) інтеграція у спеціальних окремих місцях проживання; 3) повернення та реінтеграція [18].

У межах комплексного дослідження на замовлення Центру політичних студій та аналітики в рамках проекту «Захист прав внутрішньо переміщених осіб та боротьба з порушенням їх прав шляхом підвищення інституційного потенціалу місцевого самоврядування та реалізації соціальної реінтеграції» були виявлені та згруповані чинники, які заважають праву ВПО на працевлаштування [19]. Серед них: 1) зовнішні: відсутність у самому регіоні робочих місць та роботи за спеціальністю, працевлаштування на неофіційній основі; 2) внутрішні: неготовність до нижчого рівня оплати праці та радикальної зміни характеру праці. Разом з тим було виявлено чинники, що сприяють реалізації права на працевлаштування: переведення у регіон підприємств зі Сходу та високий рівень професійної кваліфікації.

Проблемною залишається ситуація з працевлаштуванням безробітних з числа військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції. Вивчення наукової літератури показало, що системних досліджень з цього важливого питання в Україні не проводиться.

У січні-жовтні 2016 р. послугами служби зайнятості скористалися 43,5 тис. осіб, отримали роботу 8,3 тис. осіб (19,1%). На відміну від ВПО серед безробітних учасників АТО за рівнем освіти переважають особи з професійно-технічною освітою – 47,9% , повну вищу освіту мають лише

11,8%. Дуже низький відсоток осіб, які проходили професійне навчання за направленням державної служби зайнятості, направлення в січні-жовтні 2016 р. – 2,5 тис. осіб, або 5,7% [11].

Таким чином, проведене дослідження змін на ринку праці в умовах системної кризи дозволяє виявити можливості та перешкоди щодо подолання негативних проявів змін ринку праці (табл. 2).

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, проведене дослідження змін на ринку праці в умовах системної кризи дозволяє зробити наступні висновки:

1) відсутність дієвого соціального діалогу, що стримує формування сучасного механізму регулювання ринку праці в умовах військових дій на Сході України, анексії Криму, наявності майже двох мільйонів ВПО;

2) скорочення потреби роботодавців у працівниках усіх професійних груп, зростання зайнятості працівників найпростіших професій, сфери обслуговування й торгівлі, скорочення зайнятості законодавців, керівників, менеджерів, що визвано люстраційними процесами;

3) невирішеність проблеми створення нових робочих місць, починаючи з 2005 р.;

Таблиця 2

Зміни на ринку праці, можливості та перешкоди щодо їх подолання

№ з/п	Характеристика змін	Шляхи подолання	
		Можливості	**Перешкоди**
1.	*Незрілість, розбалансованість і малоефективність механізму регулювання, відсутність ефективного соціального діалогу на ринку праці*	Використання досвіду країн Європейського Союзу щодо тристоронніх національних рад. Розширення рамок національного соціального діалогу, доручення до нього недержавних професійних спілок, представників громадських організацій, інспекцій праці та судових органів	Відсутність дієвого механізму ринку праці з урахуванням військових дій на Сході, анексії Криму, наявності ВПО. Номінальний характер інститутів соціального партнерства, відсутність широкого кола питань для обговорення в соціальному діалозі. Обмеження прав роботодавців для участі в соціальному діалозі.
2.	*Низький попит на робочу силу та недостатні обсяги створення нових робочих місць*	Стабільний приріст вакансій у більшості галузей. Зростання зайнятості представників найпростіших професій та працівників сфери обслуговування й торгівлі. Реструктуризація державної служби зайнятості в цілях профілактиці настання страхового випадку, сприянню мобільності працівників.	Структурна диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Проблему створення нових робочих місць не вирішено.
3.	*Загрози масового вивільнення працівників*	Постанова КМУ № 305 від 22.04. 2013 р. «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників». Реструктуризація державної служби зайнятості з метою запобігання масовому вивільненню працівників	Скорочення чисельності зайнятих в сфері матеріального виробництва, (промисловість і будівництво), галузях невиробничої сфери, (освіті, науці, фінансах), діяльності транспорту та зв'язку. Поглиблення тенденції скорочення чисельності зайнятих за рахунок працездатного населення.
4.	*Низька професійна мобільність трудових ресурсів*	Високий трудовий потенціал внутрішніх мігрантів – ВПО.	Примітивізація руху робочої сили, нерозвиненість ринків капіталу, фінансів, житла, неможливість вільного працевлаштування працівників певних професій в іншій галузі (лікар,педагог тощо). Відсутність сучасного підходу до профорієнтаційної роботи.
5.	*Ризики зростання безробіття серед молоді, проблеми працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.*	Поглиблення тенденції зростання на ринку праці освіченої молоді. Розвиток службою зайнятості соціального партнерства з контрагентами, реалізації молодіжної політики зайнятості; надання регіональних премій роботодавцям, що створюють робочі місця для молоді; впровадження систем пільгового оподаткування для стимулювання роботодавців, які працевлаштовують молодь.	Низька можливість працевлаштування місцем випускників ВНЗ та ПТНЗ, які здобули професію (спеціальність) та вперше виходять на ринок з причини недосконалості системи підготовки робочих кадрів і молодих спеціалістів сучасним викликам на ринку праці.
6.	*Пріоритетне використання переважно нестандартних механізмів адаптації (маневрування тривалістю трудового процесу, оплатою праці), замість реструктуризації зайнятості*	Підвищення з 1.01.2017 р. мінімальної заробітної плати до 3200 грн. Використання європейського досвіду встановлення мінімального рівня заробітної плати шляхом соціального діалогу. Зменшення заборгованості виплати заробітної плати бюджетів усіх рівнів.	Збільшення частки працівників, які знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). Зростання номінальної заробітної плати, без відповідного росту її реальної складової. Відсутність системного підходу до вирішення проблема невиплати заробітної плати.

Продовження таблиці 2

7.	*Відсутність системних реформ в системі служби зайнятості, яка не виконує роль реального пошукувача роботи для безробітних громадян*	Модернізації діяльності служби зайнятості в умовах зменшення надходжень до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття України. Скорочення кількості працюючих в державній службі зайнятості, систематизація здібностей працівників. Започаткування в службі зайнятості «особистого кабінету клієнта». Вміння працювати з клієнтами за допомогою майданчиків професійного спілкування.	Відсутність дієвої модернізації служби зайнятості, повільне впровадження моделей модернізації механізмів управління соціальними послугами. Невизначеність оптимального балансу між централізованим управлінням установами служби зайнятості й децентралізацією дій на місцях.
8.	*Вихід на ринок праці громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, учасників АТО та членів їх сімей*	Вирішення проблем працевлаштування ВПО та учасників АТО за рівнями: державний, регіональний, індивідуальний (мікрогранти), технологічний. Активізація навчальних центрів служб зайнятості за рахунок підготовлених кадрів. Створення реєстру вакансій («база попиту») та реєстру резюме ВПО («база пропозицій»).	Відсутність у регіонах переселення робочих місць та роботи за спеціальністю, працевлаштування на неофіційній основі. Неготовність переселенців до нижчого рівня оплати праці та радикальної зміни характеру праці.

4) скорочення чисельності зайнятих за рахунок сфери матеріального виробництва (у першу чергу в промисловості й будівництві) та в таких галузях невиробничої сфери, які є основою економічного розвитку держави (освіта, наука, фінанси), на транспорті та зв'язку, що зменшує економічну потужність держави;

5) збільшення працівників високої кваліфікації, які мігрують в пошуках роботи за межі України;

6) зростання молодіжного безробіття за рахунок частки осіб як з вищою, так і з професійно-технічною освітою, відсутність державної стратегії працевлаштування молоді;

7) встановлення мінімальної заробітної плати законом, а не шляхом соціального діалогу, як у більшості країн Євросоюзу, що збільшує масштаби переведення працівників на неофіційне працевлаштування або масові звільнення;

8) модернізація служби зайнятості шляхом переосмислення структури роботи з роботодавцями, іншими соціальними партнерами, громадськістю та волонтерами для забезпечення доступу до зайнятості внутрішньо переміщених осіб, учасників АТО, інших соціально вразливих категорій населення;

9) розробка механізмів працевлаштування ВПО, учасників АТО за рахунок органічного поєднання державного, регіонального, індивідуального та технологічного рівнів.

Все це вимагає подальших розробок у даному напрямі дослідження.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Е.М. Лібанова. Пошуки можливостей подолання системної кризи в Україні – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://svitppt.com.ua/download.html?id=6831.

2. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я. А. Жаліло, К. А. Кононенко, В. М. Яблонський [та ін.]; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2014. – 132 с.

3. Про основи національної безпеки: Закон України від 19.06.2003 р. № 964-ІУ // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – Ст. 1433.

4. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. – Женева : МОП, 2016.

5. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 72 с.

6. Решетило В. П.Трудові ресурси регіонів: просторове розміщення та підвищення ефективності використання: монографія / В. П. Решетило, Н. С. Міщенко, О. В. Шубна; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ,2014. – 157 с. – С. 47-50.

7. Гончарова С. Ю. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 164 с..

8. Барометр ринку праці І півріччя 2016 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: www. head. hunter. ua.

9. Тюлєнєв С.А. Механізм регулювання ринку праці: комплексний підхід / С.А. Тюлєнєв // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Придніпр. Держ. Академія буд-ва та арх-ри. Вип. 4(04), 2016 – С. 318-323].

10. У країнах ЄС нижчий рівень безробіття за останні сім років. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.7dniv.info.

11. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості. аналітична записка. Оновлено 16.12.2016. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www. dszu.gov.ua].

12. Про затвердження Методики моніторингу створення нових робочих місць. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua.

13. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua.

14. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт МОП. – 2013.

15. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. – Женева : МОП, 2016.

16. Державна служба статистики. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www. ukrstat.gov.ua.

17. Реформування державної служби зайнятості та вимоги до її персоналу відповідно до моделі розвитку ринку праці: аналітичний підхід: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pereselenez.com.ua.

18. Громади: уроки для ефективної роботи- [Електронний ресурс – Режим доступу: ief.org.ua'…content/uploads/2015/12/IDP…final.pdf.

19. Звіт за результатами комплексного дослідження «Забезпечення потреб та дотримання прав внутрішньо переміщених осіб». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. eidos.org.ua.