

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя

Кафедра психології та соціального забезпечення

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)

рівень вищої освіти

ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ТА ДЖЕРЕЛА
ФІНАНСУВАННЯ ПРОГРАМ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ

Галузь знань – 23 «Соціальна робота»

Спеціальність – 232 «Соціальне забезпечення»

Освітньо-професійна програма – «Соціальне забезпечення»

Виконала: студентка IV курсу, групи СЗ-2 _____ Л.С. Романчук

Підпис

Керівник: к.е.н. _____ І.А. Войналович

Підпис

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та
соціального забезпечення

М.О. Оксютович

Підпис

_____ 2025 р.

Житомир, 2025

АНОТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної роботи: «Органи управління та джерела фінансування програм у сфері зайнятості населення».

Студент: Романчук Лілія Сергіївна

Керівник: к.е.н. Войналович Ірина Анатоліївна

Кваліфікаційна дипломна робота включає 96 сторінок, 8 таблиць, 8 рисунків, перелік джерел посилання складає 69 найменувань.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, органи управління, Державна служба зайнятості, програми зайнятості, фінансування програм зайнятості, бюджетування, регіональна політика, соціальне партнерство.

Об'єктом дослідження є система управління зайнятістю населення в Україні.

Предметом дослідження є механізми координації діяльності органів управління та джерела фінансування програм у сфері зайнятості населення в контексті реалізації соціальної політики України.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що напрями поліпшення управління та фінансування програм зайнятості передбачають глибоке реформування системи у відповідь на виклики сучасності. Посилення координації між рівнями влади, удосконалення внутрішньої структури служби зайнятості, розвиток партнерства із громадами та бізнесом, розширення фінансових можливостей за рахунок міжнародних донорів і місцевих бюджетів формують основу для стійкої політики зайнятості. Ключовими аспектами стають також прозорість і інформатизація, орієнтація на результат, підтримка підприємництва та врахування післявоєнних пріоритетів.

Одержані результати можуть бути використані у практичній діяльності територіальних органів Державної служби зайнятості, органів місцевого самоврядування та при підготовці регіональних програм розвитку ринку праці.

Студент _____ Романчук Л.С.

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту _____ 2025 р.

Я, Романчук Лілія Сергіївна, цим засвідчую, що представлена до захисту кваліфікаційна робота виконана на основі власних наукових досліджень. Текст не містить доробку інших дослідників без відповідних посилань на їх праці.

Я попереджена про те, що буду недопущена до захисту, а в разі отримання диплому – буду позбавлена його відповідно до чинного законодавства України.

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ ПРОГРАМ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	5
1.1. Зайнятість населення: поняття, види, форми	5
1.2. Структура та функції органів управління зайнятістю населення	16
1.3. Джерела фінансування програм зайнятості населення та їх характеристика.....	28
1.4. Політика зайнятості населення та державні програми	36
Висновки до розділу 1	41
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ТА ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ПРОГРАМ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	43
2.1. Органи управління та джерела фінансування заходів програми зайнятості населення Житомирської області	43
2.2. Характеристика та напрями діяльності Олевського управління Коростенської філії Житомирського ОЦЗ.....	56
2.3. Аналіз програм зайнятості населення та їх реалізації в Олевській територіальній громаді	65
2.4. Напрями поліпшення управління та фінансування програм у сфері зайнятості населення в Житомирській області та Олевській територіальній громаді	76
Висновки до розділу 2	83
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88

ВСТУП

У сучасних умовах трансформації соціально-економічної системи України питання ефективного управління зайнятістю населення та оптимального використання фінансових ресурсів у цій сфері набуває особливої актуальності. Поглиблення диспропорцій на регіональних ринках праці, зниження рівня зайнятості у сільській місцевості, зростання внутрішньої трудової міграції, а також нові виклики, пов'язані з воєнним станом, вимагають посилення ролі державних та місцевих органів влади у формуванні збалансованої політики зайнятості. Проблематика фінансування програм зайнятості населення є складовою ширшого контексту соціального захисту і має прямий вплив на економічну безпеку держави, добробут громадян і стабільність ринку праці.

Суперечність між потребою у підвищенні ефективності заходів із працевлаштування та обмеженістю фінансових і управлінських ресурсів зумовлює необхідність теоретичного обґрунтування і практичного вдосконалення механізмів управління та фінансування програм зайнятості. Статистичні дані демонструють, що лише за 2023 рік у Житомирській області було працевлаштовано понад 7,4 тис. осіб, тоді як зареєстрованих безробітних було у 1,5 раза більше, що свідчить про нерівномірність розподілу ресурсів і потребу в модернізації інструментів реалізації політики зайнятості.

Об'єктом дослідження є система управління зайнятістю населення в Україні.

Предметом дослідження виступають механізми координації діяльності органів управління та джерела фінансування програм у сфері зайнятості населення в контексті реалізації соціальної політики України..

Метою дослідження є узагальнення теоретичних та практичних аспектів діяльності органів управління у сфері зайнятості населення, виявлення напрямів підвищення їх ефективності та удосконалення структури фінансування відповідних програм на прикладі Житомирської області.

Для досягнення поставлено мети визначено такі **завдання дослідження**:

- розкрити сутність зайнятості населення, розглянути її види та форми;
- охарактеризувати структуру, функції та повноваження органів управління зайнятістю населення в Україні;
- проаналізувати джерела фінансування програм у сфері зайнятості населення в Україні;
- дослідити організаційну структуру Олевського управління Житомирського ОЦЗ та основні напрями його роботи;
- здійснити аналіз ефективності реалізації програм зайнятості Олевської територіальної громади;
- проаналізувати джерела фінансування заходів зайнятості в Житомирській області;
- запропонувати напрями поліпшення управління та фінансування програм зайнятості в Житомирській області та Олевській територіальній громаді.

Методологічною основою дослідження є системний, структурно-функціональний, статистичний, порівняльний і програмно-цільовий підходи. Для аналізу було використано методи збору та узагальнення статистичних даних, експертного оцінювання, індукції й дедукції, контент-аналізу та графічного представлення результатів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання органами місцевої влади, центрами зайнятості та іншими суб'єктами регіональної політики зайнятості для формування більш ефективних програм, а також для коригування бюджетного планування.

Структура кваліфікаційної роботи включає вступ, два розділи, висновки, список використаних джерел і додатки. Загальний обсяг роботи становить 96 сторінок, список літературних джерел налічує 69 найменувань, до роботи додано 8 таблиць і 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ ПРОГРАМ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Зайнятість населення: поняття, види, форми

У науковій літературі поняття «зайнятість населення» розглядається як багатогранне соціально-економічне явище, що інтегрує в собі економічні, соціальні, психологічні та правові аспекти функціонування суспільства. Зайнятість охоплює не лише процес працевлаштування осіб, але й ширший контекст участі населення у виробничій, управлінській та іншій суспільно корисній діяльності, що забезпечує матеріальні основи життя та сприяє соціальній інтеграції особистості. Відповідно до підходу, сформульованого Луговою В.М., зайнятість виступає важливим інструментом забезпечення соціальної безпеки, інтегруючи доходи громадян із державними гарантіями, що гарантують стабільність і передбачуваність у задоволенні базових життєвих потреб [43]. Зайнятість не тільки забезпечує матеріальне існування особи, але й є важливою умовою розвитку її соціальних навичок, формування професійної ідентичності, встановлення особистих і професійних контактів, що у сукупності зміцнює соціальну стабільність і добробут суспільства в цілому. Крім того, робота, що відповідає інтересам і здібностям особистості, відкриває можливості для саморозвитку, професійного зростання та реалізації творчого потенціалу, що в остаточному підсумку сприяє підвищенню загального рівня якості життя населення.

Пищуліна С. підкреслює особливу значимість зайнятості населення в умовах війни та періоду повоєнного відновлення [50]. У ці складні часи зайнятість стає не просто економічною необхідністю, а стратегічним ресурсом національного розвитку. Дослідниця акцентує увагу на важливості розвитку як продуктивної, так і резервної зайнятості, що дозволяє мобілізувати наявний

трудоий потенціал країни та гнучко реагувати на потреби ринку праці. При цьому ефективність державної політики у сфері зайнятості залежить від її здатності забезпечувати баланс між необхідністю підтримки економічної активності населення та уникненням надмірного втручання в ринкові процеси, що може призвести до викривлень і неефективності.

Богуш Л.Г. трактує зайнятість як стан економічної активності, за якого працездатне населення активно залучене до виробничої діяльності, забезпечуючи як особистий добробут, так і сталий розвиток економіки в цілому [23]. Важливим елементом такого підходу є підкреслення ролі оплати праці як основного джерела доходу громадян і гаранта їхнього соціального захисту. Особливу увагу приділяється також формам зайнятості, зокрема участі в сімейному бізнесі без формальної оплати, що відображає ширший спектр трудової активності, характерний для ринків праці різного ступеня розвитку.

Жук О.П. аналізує зайнятість у контексті соціально-економічних викликів, викликаних військовими діями, що спричинили міграційні процеси, мобілізацію населення, руйнування виробничої інфраструктури та значне скорочення робочих місць [34]. Учений акцентує увагу на появі нових форм зайнятості, таких як дистанційна та неформальна робота, які стали адаптивною відповіддю на зміну умов економічної діяльності. Зайнятість, на його думку, є не тільки економічним ресурсом, але й потужним соціальним інструментом відновлення та стабілізації національної економіки через залучення різних груп населення до трудових процесів.

На думку Ладонько Л.С., Калінько І.В. та Філіпової Н.В., зайнятість є сукупністю економічних і соціальних відносин, що визначають участь населення у трудовій діяльності та формують основи економічної стабільності країни [42]. Особливої уваги автори надають важливості державної політики у сфері регулювання зайнятості, яка має бути спрямована на підтримку створення нових робочих місць, розвиток підприємництва та стимулювання самозайнятості. Вони підкреслюють, що активна політика зайнятості,

орієнтована на професійну перепідготовку, підтримку малого бізнесу та забезпечення гнучкості ринку праці, є необхідною умовою для адаптації суспільства до сучасних викликів та забезпечення соціальної стабільності.

Хворостяний В.С. досліджує трансформації зайнятості під впливом воєнних дій, особливо акцентуючи увагу на змінах у галузі інформаційних технологій, де спостерігається зменшення кількості традиційних робочих місць і поширення гіг-контрактів [69]. На думку вченого, зайнятість у сфері ІТ має стратегічне значення для підтримки економічної спроможності країни в умовах кризи, оскільки сприяє збереженню висококваліфікованого трудового потенціалу та розвитку експортного потенціалу національної економіки.

Андрущенко Ю.П. розглядає зайнятість як систему правових і соціально-економічних відносин між роботодавцем та найманим працівником, яка має добровільний характер і базується на договірних засадах [21]. Вчена наголошує на багатфакторності природи зайнятості, яка включає економічні, соціальні, моральні, політичні та психологічні аспекти, і підкреслює її значення як умови задоволення особистих та суспільних потреб через отримання матеріальної винагороди та створення суспільно корисних благ.

Петрова І.Л. підкреслює динамічний характер зайнятості, що змінюється під впливом технологічного прогресу [49]. На її думку, ключовими характеристиками сучасної зайнятості залишаються наявність заробітної плати та дотримання законодавчо встановлених умов праці, що забезпечує захист прав працівників і підтримання соціальної стабільності в умовах стрімких економічних змін.

Кривцова М.С. та Сорока О.В. розглядають ефективну зайнятість як форму трудової активності, що поєднує в собі економічну продуктивність, соціально-психологічне благополуччя працівників та врахування екологічних аспектів трудової діяльності [40]. Вони підкреслюють, що ефективна зайнятість сприяє не лише економічному зростанню, але й самореалізації особистості,

розвитку її творчого потенціалу та формуванню екологічно відповідальної трудової культури.

У сучасній зарубіжній науковій літературі поняття «зайнятість» набуває нових змістовних інтерпретацій, що значно виходять за межі традиційного економічного підходу. Нгія Т.Л.Х., Ань Н.П., Кієн Л.Т. трактують зайнятість як багатовимірне явище, що охоплює не лише володіння професійними знаннями та навичками, але й розвиток соціального, культурного, психологічного та ідентифікаційного капіталу [14]. Вони підкреслюють, що зайнятість – це не просто формальне виконання трудових функцій, а й здатність особи активно включатися в соціальні процеси, встановлювати міжособистісні зв'язки, інтегруватися у професійну спільноту та постійно адаптуватися до динамічних умов ринку праці. Здатність знаходити, створювати та утримувати значущу роботу розглядається ними як важливий показник повноцінної інтеграції особистості у соціально-економічне середовище, що зумовлює підвищення рівня життєвого благополуччя та сприяє сталому розвитку суспільства.

У підході Зойберт К., Хопфгартнер Л. та Глазер Ю. зайнятість аналізується через призму концепції «гідної праці», яка включає п'ять ключових вимірів: матеріально-відтворювальний, соціально-комунікативний, правовий (участь), статусний та смислово-суб'єктивний [17]. Автори наголошують, що справжня зайнятість повинна забезпечувати не лише економічну стабільність, але й можливості для особистісного розвитку, реалізації внутрішнього потенціалу, формування відчуття соціальної значущості та належності. Такий підхід акцентує на важливості захищеного та інтегрованого трудового середовища, яке сприяє не лише задоволенню матеріальних потреб, а й глибокому переживанню сенсу власної діяльності.

Бланделл Р. звертає увагу на трансформацію зайнятості під впливом структурних змін ринку праці, зокрема зростання гнучких форм праці, таких як самозайнятість, короткострокові контракти та gig-економіка [2]. Він підкреслює, що ці тенденції сприяють зростанню нерівності у доходах, оскільки доступ до

стабільної та захищеної праці стає обмеженим для широких верств населення. Особливе занепокоєння викликає той факт, що технологічний прогрес та автоматизація змінюють вимоги до навичок, витісняючи традиційні професії й водночас створюючи високі бар'єри для входження у нові сфери зайнятості.

Стівенс Т. С. аналізує зайнятість у межах підходу можливостей, розглядаючи її як простір для реалізації особистих прагнень і цілей через роботу [18]. Він наголошує, що зайнятість має створювати умови для досягнення як внутрішньо важливих «буття» (наприклад, особистісного розвитку, участі в суспільстві), так і «діянь» (конкретної діяльності). Значна увага приділяється факторам конверсії — особистим, соціальним та екологічним — які визначають реальну здатність індивіда використовувати доступні ресурси для досягнення повноцінного життя через зайнятість.

Квіггін Дж. розглядає зайнятість як системоутворюючий фактор, що визначає рівень соціальної стабільності та економічного розвитку суспільства [16]. Він підкреслює, що наявність роботи повинна супроводжуватися якісними умовами праці, належним соціальним захистом і можливостями для професійного зростання. Зайнятість, за його баченням, є не лише інструментом економічного виживання, а й механізмом забезпечення соціальної інтеграції, розвитку людського капіталу та посилення демократичних інститутів.

Дональд В. Е., ван дер Хейден Б. І. Й. М. та Барух Й. підходять до зайнятості через концепцію стійкої кар'єрної екосистеми, яка передбачає взаємодію між індивідом, організаціями, державними інституціями та професійними асоціаціями [6]. Вони акцентують увагу на тому, що зайнятість у сучасному світі повинна бути динамічною, стійкою до зовнішніх шоків і сприяти довгостроковому добробуту працівників навіть за умов технологічних змін і невизначеності ринку праці.

Намал М. К., Туфан Д. та Арун К. трактують зайнятість у межах теорії психології праці як критично важливий чинник життєвого добробуту

особистості [5]. Вони наголошують, що якісна зайнятість має забезпечувати не лише фізичну безпеку і адекватну матеріальну винагороду, але й відповідність ціннісних орієнтацій працівника і роботодавця, можливість розвитку, доступ до послуг охорони здоров'я та збалансований режим праці і відпочинку, що у комплексі формує основу для психологічного благополуччя.

Ліхтенбергер А., Хаймбергер П., Арсенєв А. та Гьоктен М. акцентують увагу на економічному, соціальному та політичному вимірах зайнятості [9]. Вони підкреслюють, що зайнятість є не лише засобом економічного виживання, але й інструментом соціальної інтеграції, підвищення рівня громадської активності та індикатором ефективності політичних стратегій держави у сфері ринку праці.

Галассі Г., Колл Д. та Маєр Л. досліджують зайнятість у міжпоколінному контексті, показуючи, що приклад зайнятості батьків, особливо матерів, значно впливає на формування трудових установок їхніх дітей [10]. Вони доводять, що міжпоколінний ефект має довготривалий вплив на рівень залученості до праці, професійну орієнтацію та рівень мобільності молодших поколінь.

Ернст Е., Мерола Р. та Рельїч Й. визначають зайнятість як ключовий показник ефективності та інклюзивності ринку праці, особливо у кризових ситуаціях, таких як пандемія COVID-19 [7]. Вони підкреслюють важливість активної державної політики, спрямованої на збереження робочих місць, підтримку економічної активності та забезпечення справедливого доступу до можливостей працевлаштування для найбільш вразливих категорій населення.

У процесі аналізу сучасних наукових підходів до визначення поняття «зайнятість населення» виявлено значну багатоваріантність трактувань, що обумовлена міждисциплінарним характером самого явища. Зайнятість розглядається крізь призму економічних, соціальних, психологічних, правових та політичних факторів. На основі систематизації різних наукових позицій було виділено п'ять основних підходів до розуміння сутності зайнятості, які інтегрують ключові аспекти трактування цього феномену (табл. 1.1). Вони

відображають найважливіші напрями наукової думки щодо ролі та змісту зайнятості в сучасних умовах соціально-економічного розвитку.

Таблиця 1.1

Основні підходи до визначення поняття «зайнятість населення»

Підхід	Характеристика	Представники
Економічний підхід	Зайнятість розглядається як участь у виробничій діяльності, джерело доходу та фактор економічного зростання. Акцент на стабільному доході, захисті працівників, ефективному використанні трудових ресурсів.	Богущ Л.Г. [23], Петрова І.Л. [49], Ліхтенбергер А., Хаймбергер П., Арсенев А., Гьоктен М. [9]
Соціально-психологічний підхід	Зайнятість визначається як чинник особистісного розвитку, соціальної інтеграції, самореалізації та психологічного добробуту. Важлива відповідність цінностей, розвиток соціальних навичок та самоповага.	Лугова В.М. [43], Тран Л.Х., Нгуєн П.А., Ле Т.К. [14], Кривцова М.С. [40], Сорока О.В., Намал М.К. [5], Туфан Д., Арун К.
Правово-інституційний підхід	Зайнятість трактується як система регульованих державою договірних відносин між працівником і роботодавцем. Акцент на законодавчі гарантії, правову захищеність та регулювання ринку праці.	Андрущенко Ю.П. [21], Ладонько Л.С. [42], Калінько І.В., Філіпова Н.В.
Адаптаційно-інноваційний підхід	Зайнятість розглядається як динамічна система, яка трансформується під впливом кризових явищ, технологічних змін, розвитку gig-економіки. Акцент на гнучких формах праці, технологічній адаптації.	Жук О.П. [34], Хворостяний В.С. [69], Бланделл Р., Дональд В.Е., ван дер Хейден Б.І.Й.М., Барух Й. [2]
Політико-стратегічний підхід	Зайнятість як інструмент забезпечення соціальної стабільності, підтримки економічної активності в кризу, інклюзивності ринку праці. Роль державної політики в захисті вразливих груп та стимулюванні зайнятості.	Пишуліна С. [50], Ернст Е., Мерола Р., Рельїч Й. [7], Квіггін Дж. [16], Галассі Г., Колл Д., Маєр Л. [10]

Джерело: розроблено автором

Виділені підходи свідчать про комплексний характер поняття «зайнятість», що одночасно охоплює економічні, соціальні, психологічні, правові та політичні виміри життєдіяльності людини. Така багатовекторність підходів до інтерпретації зайнятості обумовлює необхідність

міждисциплінарного підходу до подальшого дослідження цього феномену, а також врахування множинності чинників при формуванні державної політики у сфері праці та зайнятості.

Легітимність • Формальна зайнятість • Неформальна зайнятість • Нелегальна зайнятість	Тривалість робочого часу • Повна зайнятість • Неповна зайнятість • Часткова зайнятість	Соціальна належність • Робітники • Службовці • Підприємці
Форми власності • Державний сектор • Приватний бізнес • Неприбуткові організації	Форми організації праці • Стандартна зайнятість • Нестандартна зайнятість	Стабільність зайнятості • Постійна зайнятість • Тимчасова зайнятість • Сезонна зайнятість
Галузева належність • Промисловість • Будівництво • Сільське господарство	Характер діяльності • Державна служба • Навчання • Волонтерство	Кількість робочих місць • Первинна зайнятість • Вторинна зайнятість

Рис. 1.1. Класифікація типів та форм зайнятості населення
Джерело: розроблено автором

У науковій літературі розкриття видів та форм зайнятості населення дозволяє повніше охарактеризувати її як багатогранне соціально-економічне явище, що функціонує на перетині державної політики, ринку праці, культурних традицій, рівня освіти, інституційної зрілості суспільства, а також особистих і колективних трудових мотивацій. Види й форми зайнятості формуються під впливом соціальних, демографічних, економічних, правових, технологічних та географічних чинників і виступають важливим критерієм ефективного використання трудового потенціалу як окремої територіальної одиниці, так і національної економіки в цілому.

Один із ключових класифікаційних критеріїв – тривалість робочого часу. Повна зайнятість передбачає роботу протягом повного робочого дня або робочого тижня, що забезпечує дохід у межах норми, прийнятої в регіоні [51]. У сучасних умовах повна зайнятість є орієнтиром державної політики з

відновлення економіки, особливо після кризових явищ, зокрема пандемій або воєнних конфліктів, коли важливо зберегти стійку зайнятість як гарантію базової стабільності. Неповна зайнятість охоплює ситуації, коли особа працює менше від установленої норми або отримує менший дохід через знижену ефективність виробництва [29]. Вона є показником неповного використання трудового потенціалу та може бути результатом як добровільного вибору працівника, так і об'єктивних зовнішніх обставин. Її варіантами є явна й прихована неповна зайнятість. Перша обумовлена соціально-економічними факторами, такими як необхідність догляду за родичами, навчання, стан здоров'я чи дефіцит вакансій у регіоні. Друга виникає через диспропорції в економіці, що відбиваються в низькій продуктивності праці, неповній завантаженості виробничих потужностей та значному розриві між формальною зайнятістю й фактичним обсягом виконаних робіт [35]. Часткова зайнятість – це форма добровільної участі в трудовій діяльності на умовах неповного часу, яка у багатьох випадках пов'язана з намаганням особи досягти кращого балансу між роботою та особистим життям [20].

За кількістю робочих місць на одну особу виокремлюють первинну (основну) й вторинну (додаткову) зайнятість. Первинна зайнятість є домінантною та становить головне джерело доходу, хоча сучасні тенденції демонструють зменшення тривалості зайнятості за основним місцем роботи через поширення гнучких моделей праці, пошук кращих умов або вимушену мобільність [44]. Вторинна зайнятість виникає як економічна потреба або особистий вибір, зростаючи в періоди кризи, економічної нестабільності або невисокого рівня основної зарплати, і водночас супроводжується високим рівнем тінізації та нерегламентованих форм зайнятості, що обмежують права працівників.

Типологія зайнятості за характером діяльності охоплює роботу в межах усіх форм власності, державну службу, навчання, ведення особистого чи підсобного господарства, догляд за членами родини або виконання

волонтерських обов'язків. За галузевою належністю – це зайнятість у сфері матеріального виробництва, сфері нематеріальних послуг, а також у таких галузях як промисловість, будівництво, сільське господарство, наука, культура та цифрова економіка. Соціальна належність відображає участь у трудовій діяльності представників різних груп – робітників, службовців, управлінців, підприємців, фермерів та інших. За формами власності виокремлюють зайнятість у державному секторі, у підприємствах колективної власності, приватному бізнесі, а також у неприбуткових та громадських організаціях.

Важливою ознакою є стабільність зайнятості: постійна, тимчасова та сезонна. Постійна зайнятість гарантує відносну сталість доходів, соціальних гарантій і професійного розвитку [67]. Тимчасова формується на контрактній основі, часто обмежена в часі, нерідко передбачає знижену соціальну захищеність та гнучкі, але нестабільні умови праці [41]. Сезонна зайнятість має галузеву специфіку – особливо актуальна в аграрному секторі, туризмі та будівництві – і визначається періодичністю зайнятості протягом року, часто з обмеженим терміном дії трудового договору.

Залежно від форми організації праці розрізняють стандартну та нестандартну (атипову) зайнятість. Стандартна зайнятість передбачає стабільні трудові відносини, офіційне оформлення, повний робочий день і дотримання трудового законодавства [24]. Нестандартна зайнятість охоплює дистанційну роботу, фриланс, надомну працю, гіг-працю, агентське працевлаштування, що супроводжується невизначеністю у правовому статусі та, як правило, слабким соціальним страхуванням, що викликає необхідність пошуку нових інституційних форм захисту таких працівників [22].

За легітимністю виокремлюють формальну, неформальну та нелегальну зайнятість. Формальна передбачає офіційно оформлену участь у виробничій діяльності з дотриманням законодавчих вимог. Неформальна зайнятість не обов'язково порушує закон, проте здійснюється в обхід державного обліку через дрібносімейні, індивідуальні або самозайняті форми господарювання [37].

Нелегальна – це навмисне приховування працевлаштування з боку роботодавця або працівника, з метою уникнення сплати податків, обов'язкових соціальних внесків або через відсутність дозволів на роботу [46].

Окрему групу становить тіньова й кримінальна зайнятість. У першому випадку йдеться про незареєстровану економічну активність, що є результатом надмірної податкової тиску, слабкості державного регулювання або бюрократичних бар'єрів [28]. Кримінальна зайнятість вважається неекономічною, оскільки включає види діяльності, що прямо суперечать моральним, правовим і соціальним нормам суспільства, і має руйнівний вплив на ринок праці, соціальні інститути та державну безпеку.

Сучасний ринок праці характеризується поширенням гнучких форм зайнятості, які відображають адаптивну здатність трудових систем до умов нестабільності. Це зайнятість з нестандартними формами організації праці, включаючи допомогу членам родини, надомну роботу, часткову зайнятість за нестандартним робочим графіком, тимчасову агентську працю. Такі форми є відповіддю на нові виклики глобалізації, діджиталізації, трансформації традиційного індустріального укладу. Вони дозволяють поєднувати професійну діяльність з особистим життям, створювати нові моделі зайнятості в умовах економічної невизначеності, але водночас потребують належної правової регламентації та включення в систему соціального захисту.

Таким чином, види й форми зайнятості населення відображають структурну складність, динамічність і чутливість ринку праці до зовнішніх викликів, а також необхідність комплексного підходу при формуванні ефективної державної політики у сфері праці. Різноманіття класифікацій зайнятості дозволяє глибше зрозуміти особливості функціонування соціально-трудових відносин, що є фундаментальною умовою для досягнення збалансованого економічного розвитку, стійкого добробуту громадян і соціального прогресу в умовах XXI століття.

1.2. Структура та функції органів управління зайнятістю населення

Система державних органів управління зайнятістю населення в Україні функціонує на багаторівневій основі та забезпечує реалізацію державної політики у сфері праці та соціального захисту. Центральним елементом цієї системи виступає Державна служба зайнятості України (ДСЗ), яка є спеціалізованим органом виконавчої влади, діяльність якого координується Міністерством соціальної політики України. Її нормативно-правову базу становлять Закон України «Про зайнятість населення» та Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [54, 55]. У межах своєї компетенції ДСЗ реалізує загальнонаціональні програми активної та пасивної політики зайнятості, формує і впроваджує стандарти надання соціальних послуг, здійснює аналітичну та прогностичну діяльність у сфері ринку праці, а також адмініструє кошти Фонду соціального страхування на випадок безробіття.



Рис. 1.2. Структура органів управління зайнятістю населення в Україні

Джерело: розроблено автором на основі [57]

У структурному аспекті система органів зайнятості поділяється на центральний, регіональний та місцевий рівні (рис. 1.2). Центральний апарат ДСЗ відповідає за розробку стратегічних документів, координацію міжрегіональних ініціатив, методологічну підтримку та моніторинг ефективності реалізованих заходів. Саме на цьому рівні відбувається узгодження бюджетних асигнувань, формулювання завдань для регіонів та оцінка результативності політики у сфері працевлаштування на загальнодержавному рівні.

На регіональному рівні функціонують 25 регіональних центрів зайнятості, які здійснюють координацію та організаційно-методичне забезпечення роботи в межах окремих адміністративно-територіальних одиниць. Вони відіграють ключову роль у реалізації державної політики зайнятості, адаптуючи її до специфіки місцевих ринків праці, контролюючи ефективність роботи базових центрів та філій, а також забезпечуючи реалізацію програм професійної орієнтації, перепідготовки та громадських робіт.

Базовий рівень системи становлять 91 центр зайнятості, які безпосередньо взаємодіють з населенням на рівні районів і міст обласного значення. Основною функцією базових центрів є надання послуг громадянам у питаннях працевлаштування, реєстрації безробітних, організації тимчасової зайнятості, професійного навчання, кар'єрного консультування та виплати матеріального забезпечення. У рамках децентралізації базові центри тісно співпрацюють з місцевими органами самоврядування та роботодавцями для оперативного реагування на зміни в попиті на робочу силу [57].

Для забезпечення доступності послуг у віддалених населених пунктах функціонують 429 філій регіональних центрів зайнятості. Вони виконують функції первинного обслуговування клієнтів, сприяють оперативному обміну інформацією між регіональними структурами, здійснюють прийом громадян, надають базові послуги щодо працевлаштування та супроводу шукачів роботи.[45]

Освітню та науково-методичну підтримку системи забезпечують заклади професійно-технічної підготовки, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості. Вони організовують професійну перепідготовку, курси підвищення кваліфікації та дуальні програми навчання для безробітних і вразливих категорій населення. Крім того, у складі системи функціонує Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості, який є головною науково-освітньою платформою для підвищення професійної компетентності працівників ДСЗ. Інститут проводить навчальні семінари, курси підвищення кваліфікації, методичні дослідження, а також сприяє впровадженню новітніх форм обслуговування клієнтів служби зайнятості [36].

Таким чином, структура державних органів, відповідальних за реалізацію політики зайнятості, побудована на принципах багаторівневого управління, територіальної наближеності до споживача соціальних послуг, інституційної спеціалізації та методологічної єдності. Така модель дозволяє ефективно реагувати на потреби ринку праці, мобілізувати трудовий потенціал, зменшувати рівень безробіття й підтримувати соціальну стабільність у суспільстві.

Система державного управління у сфері зайнятості в Україні не обмежується лише ієрархічною структурою інституцій, а має глибоко функціоналізований характер, який охоплює широкий спектр завдань і напрямів реалізації державної політики. Центральною інституцією у цьому процесі виступає Державна служба зайнятості України, яка виконує координуючу та операційну роль у реалізації соціально-економічних заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної, вільно обраної та безпечної зайнятості населення. Основу її діяльності становить імплементація державної політики у сфері зайнятості та загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, що забезпечує правові та інституційні гарантії для громадян, які втратили роботу або перебувають у процесі її пошуку.

Функціональний контур діяльності органів управління зайнятістю включає систематичний аналіз і моніторинг ринку праці, прогнозування динаміки попиту та пропозиції робочої сили, розробку стратегій реагування на виклики ринку, зокрема у контексті трансформації економічних секторів, міграційних процесів та глобальних криз. Значну увагу приділено формуванню інструментів активної політики зайнятості: профорієнтації населення, підбору відповідних вакансій, організації стажувань, громадських і тимчасових робіт, а також розгортанню програм самозайнятості шляхом надання мікрогрантів і консультаційної підтримки для початку підприємницької діяльності.

Не менш важливою складовою є організація системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних та осіб, які перебувають у стані професійної невизначеності. Відповідні освітні послуги надаються як через мережу навчальних центрів при службі зайнятості, так і у партнерстві з акредитованими установами професійної освіти, що забезпечує адаптацію контенту до вимог ринку праці. В рамках соціального захисту служба забезпечує виплату допомоги з безробіття, здійснює адміністрування страхових внесків та надає консультативну підтримку щодо трудових прав та правового статусу безробітного.

Особливу увагу в роботі державних органів зайнятості приділено інтеграції на ринок праці осіб із вразливих соціальних категорій: молоді, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, одиноких батьків та інших. Для них створюються спеціальні програми підтримки, зокрема пільгові умови участі у громадських роботах, індивідуальні плани працевлаштування, ваучери на навчання, інклюзивні освітні програми.

Формування ефективної політики зайнятості також передбачає побудову стійких горизонтальних та вертикальних зв'язків між різними ланками управлінської структури. Вертикальна координація забезпечується через чіткий механізм передачі стратегічних директив центрального апарату ДСЗ до регіонального та базового рівнів, з обов'язковим аналізом та обліком зворотного

зв'язку на основі індикаторів виконання. Такий підхід дозволяє своєчасно адаптувати пріоритети державної політики до регіональної специфіки, враховуючи показники зайнятості, демографічні зміни та особливості локального економічного середовища.

Горизонтальна взаємодія реалізується через тісну співпрацю з обласними та районними державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, профспілками, галузевими асоціаціями, а також із навчальними закладами. Таке партнерство дозволяє узгоджувати програми регіонального розвитку з державними пріоритетами у сфері зайнятості, інтегрувати інформаційні ресурси, оптимізувати освітні програми відповідно до реального попиту на робочу силу, а також підвищити ефективність інтервенцій у локальні ринки праці.

Узгоджена взаємодія між рівнями управління та соціальними партнерами формує інституційну сталість системи зайнятості, забезпечує її адаптивність до змін зовнішнього середовища, підвищує якість послуг, які надаються громадянам, та сприяє досягненню стратегічної мети – забезпечення гідної, стабільної та інклюзивної зайнятості як фундаменту соціально орієнтованої ринкової економіки.

Нормативно-правова база, що регламентує діяльність державної системи органів зайнятості населення в Україні, є комплексом законодавчих та підзаконних актів, які формують правові засади функціонування та розвитку інституцій, відповідальних за реалізацію державної політики у сфері зайнятості. Ця база охоплює не лише закони, що визначають права та обов'язки суб'єктів ринку праці, а й підзаконні акти, які конкретизують алгоритми дій державних інституцій, стандарти обслуговування, порядок фінансування та механізми міжвідомчої координації. Вона є динамічною, постійно доповнюється новими нормами у відповідь на трансформації ринку праці, загрози економічної безпеки та виклики соціальної справедливості.

Таблиця 1.2

Нормативно-правова база, що регламентує діяльність системи органів
управління зайнятістю населення в Україні

Назва	Основні положення і значення для сфери зайнятості
1	2
Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012	Визначає державну політику у сфері зайнятості, гарантії громадянам, механізми працевлаштування, ролі роботодавців і державних органів; містить норми щодо підтримки самозайнятості та недискримінації [55].
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III від 02.03.2000	Регламентує діяльність Фонду соцстрахування на випадок безробіття, порядок виплати допомоги, страхові гарантії особам, що втратили роботу не з власної вини [54].
Кодекс законів про працю України (КЗпП) № 322-VIII від 10.12.1971	Визначає правовідносини у сфері праці, включаючи укладення, припинення трудових договорів, тривалість робочого часу та захист працівників [38].
Закон України «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17.01.2019	Визнає послуги у сфері зайнятості як соціальні та регулює їх надання відповідно до стандартів; орієнтований на підтримку вразливих категорій населення [66].
Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» № 103/98-ВР від 10.02.1998	Регламентує участь центрів профтехосвіти у перепідготовці безробітних; передбачає реалізацію дуальної освіти через ДСЗ [63].
Закон України «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-VI від 23.12.2010	Встановлює тристоронній механізм формування політики зайнятості через участь держави, роботодавців і профспілок [65].
Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 01.07.1993	Регламентує механізм соціального діалогу і укладення угод з питань зайнятості та умов праці на регіональному й галузевому рівнях [61].
Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 1706-VII від 20.10.2014	Гарантує ВПО доступ до послуг служби зайнятості, участь у програмах, компенсаційних механізмах для роботодавців [53].
Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991	Установлює квоти на працевлаштування, стимули роботодавцям, підтримку реабілітації осіб з інвалідністю, у т. ч. через ДСЗ [62].
Положення про Державну службу зайнятості (наказ Мінекономіки № 1296 від 03.07.2020)	Описує завдання, функції та структуру ДСЗ; визначає її як підпорядковану Мінекономіки інституцію, що реалізує політику у сфері зайнятості та трудової міграції [57].
Постанова КМУ «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» № 175 від 20.03.2013	Установлює механізми організації громадських та інших тимчасових робіт, які координуються місцевими органами служби зайнятості [59].

Продовження таблиці 1.2

1	2
Постанова КМУ «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» № 446 від 30.03.2023	Унормовує цифрову реєстрацію, використання е-сервісів («Дія», кабінет ДСЗ), облік, зберігання та обробку даних безробітних [60].
Постанова КМУ «Про реалізацію експериментального проєкту щодо впровадження нової моделі надання клієнтоорієнтованих послуг центрами зайнятості» № 1121 від 28.10.2021	Запустила експериментальний проєкт «Клієнтоорієнтована служба зайнятості» – нову модель кар’єрного консультування [64].
Постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб’єктам ринку праці кар’єрними радниками, спеціалізованими кар’єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями» № 237 від 17.03.2023	Затверджує Порядок надання соціальних послуг кар’єрними радниками, що регламентує функції front-office служби [58].

Джерело: розроблено автором на основі [33, 44-57]

Основним базовим актом, що визначає загальні засади державної політики у сфері працевлаштування, виступає Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [55]. Цей закон є фундаментальним документом, який структурує державну систему зайнятості, визначає ключові завдання органів виконавчої влади у цій сфері, права громадян на працю, державні гарантії, повноваження роботодавців і механізми взаємодії з ринком праці. У ньому також деталізовані принципи недискримінації, сприяння самозайнятості, підтримки осіб з особливими потребами та розвитку людського капіталу через активні програми працевлаштування.

Поряд з ним важливе місце займає Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III, який створює основу для формування Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [54]. Закон визначає джерела фінансування, порядок надання страхових виплат, взаємодію ДСЗ із соціальними партнерами та механізми контролю за витрачанням коштів. Його положення гарантують страховий захист

громадянам, які втратили роботу не з власної вини, тим самим зміцнюючи економічну стійкість домогосподарств.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) залишається ключовим джерелом регулювання трудових правовідносин і поширюється на всі аспекти зайнятості, включаючи порядок укладення, зміни та припинення трудових договорів, гарантії для працівників, правила охорони праці, режим робочого часу та захист прав найманих працівників [38]. Він є нормативною основою для адаптації інших законодавчих актів, що стосуються зайнятості, зокрема в умовах реформування трудового законодавства відповідно до стандартів ЄС.

Значну роль у контексті регулювання послуг на ринку праці відіграє Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII [66]. У ньому закріплено положення про надання соціальних послуг у сфері зайнятості – зокрема, працевлаштування, професійної орієнтації, підтримки осіб у складних життєвих обставинах – відповідно до державних стандартів. Це дозволяє забезпечити цільову підтримку незахищених верств населення, включаючи осіб з інвалідністю, молодь, ветеранів, ВПО.

Не менш важливим є Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», який розширює інструментарій держави у сфері підвищення кваліфікації та перекваліфікації безробітних [63]. Завдяки участі центрів професійної освіти при Державній службі зайнятості реалізуються програми короткострокового навчання, дуальної освіти, розвитку цифрових навичок та адаптації до потреб сучасної економіки.

Окремо варто відзначити блок нормативних актів, спрямованих на забезпечення інклюзивності та соціального захисту у сфері зайнятості. Це, зокрема, Закон України «Про соціальний діалог в Україні», який передбачає формування тристоронньої системи участі держави, профспілок і роботодавців у формуванні політики зайнятості [65]. Закон «Про колективні договори і угоди» встановлює засади укладення галузевих та регіональних угод щодо забезпечення зайнятості, оплати праці та умов праці [61]. Закон «Про

забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» гарантує рівний доступ до послуг служби зайнятості для ВПО, включаючи консультації, участь у програмах тимчасового працевлаштування та отримання компенсацій роботодавцям [53]. Закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» запроваджує квотування робочих місць, механізми стимулювання працевлаштування та реабілітаційні програми за участі ДСЗ [62].

У межах підзаконного регулювання Кабінетом Міністрів України ухвалено низку постанов, що деталізують функціональні, процедурні та адміністративні аспекти діяльності державних органів зайнятості. Наприклад, Постанова № 446 від 30.03.2023 унормовує електронну взаємодію між громадянами та службою через платформи «Дія» та електронні кабінети [60]. Постанова № 175 від 20.03.2013 стосується організації тимчасових громадських робіт, які забезпечують зайнятість осіб у складних економічних умовах та сприяють соціальній мобільності [59]. Також важливими є постанови про компенсацію роботодавцям ЄСВ, експериментальні моделі кар'єрного консультування та порядок надання соціальних послуг кар'єрними радниками.

Центральним органом у системі державного управління зайнятістю є Державна служба зайнятості України. Її діяльність врегульована «Положенням про Державну службу зайнятості України», затвердженим наказом Міністерства економіки України від 03.07.2020 № 1296 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 03.07.2020 за № 1305/34888) [57]. У ньому визначено, що служба функціонує як державна установа з розгалуженою територіальною структурою, безпосередньо підпорядкована Міністерству економіки. Основними напрямками її діяльності є реалізація державної політики у сфері зайнятості, трудової міграції, надання соціальних послуг, координація програм професійної підготовки, аналітична та інформаційна підтримка ринку праці. У Положенні передбачені також функції з моніторингу зайнятості, управління державними центрами зайнятості та впровадження інноваційних підходів до обслуговування громадян.

Таким чином, нормативно-правова база діяльності державної системи органів зайнятості в Україні є багатоаспектною, комплексною та адаптивною. Вона охоплює як фундаментальні гарантії, закріплені в законодавстві, так і специфічні механізми, що реалізуються через нормативні акти виконавчої влади. В умовах посилення викликів, зумовлених збройною агресією, технологічною трансформацією ринку праці та демографічними змінами, державна служба зайнятості потребує постійного оновлення інституційної моделі та нормативного поля для ефективного виконання своєї функції – забезпечення доступної, гнучкої та інклюзивної зайнятості в Україні.

У контексті модернізації державної системи управління зайнятістю в Україні особливу наукову цінність становить компаративний аналіз національної моделі з провідними європейськими та міжнародними практиками. Європейський підхід до регулювання сфери праці є багаторівневим і передбачає тісну координацію між інституціями ЄС, національними урядами та соціальними партнерами. На рівні Європейського Союзу функціонує Генеральний директорат з питань зайнятості, соціальних справ і інклюзії (DGEMPL), що формує політику в сфері зайнятості, управляє бюджетними програмами, такими як Європейський соціальний фонд (ESF) і Програма з питань зайнятості та соціальних інновацій (EaSI), а також забезпечує нормативно-методичне підґрунтя для національних служб зайнятості. Одним із ключових інструментів є мережа EURES, яка координується Європейським органом праці (ELA) та об'єднує національні служби зайнятості всіх країн-членів ЄС, а також Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії та Швейцарії. Вона виконує роль інформаційно-консультаційного хабу, забезпечує транскордонну мобільність робочої сили, сприяє організації європейських ярмарків вакансій і підтримує спеціалізовані програми для сезонних, прикордонних та молодіжних працівників [8].

Приклад національного рівня демонструє модель Федерального агентства з питань праці Німеччини (Bundesagentur für Arbeit), яка поєднує риси

федеративного управління з елементами соціального партнерства. Структура ВА охоплює центральну дирекцію, шість регіональних дирекцій, близько 100 місцевих агентств та сотні спільних центрів зайнятості Jobcenter, які працюють у партнерстві з муніципалітетами. Агентство фінансується за рахунок страхових внесків і федерального бюджету, а його керівні органи включають представників держави, роботодавців і профспілок [11]. Функціонально ВА забезпечує не лише базові послуги працевлаштування та професійного консультування, а й виконує ключові соціальні функції: адміністрування страхових виплат, організацію програм перекваліфікації, впровадження гнучких режимів зайнятості (зокрема Kurzarbeit) та реабілітацію осіб з інвалідністю.

Шведська модель, представлена державною службою Arbetsförmedlingen, трансформується у напрямку контрактно-орієнтованої системи з цифровим фокусом [15]. Відмова від прямого надання послуг супроводжується активним залученням приватних і громадських постачальників, діяльність яких регулюється через контракти з чіткими показниками ефективності. Мережа фізичних офісів істотно скорочена, а основним каналом взаємодії із громадянами стає єдина цифрова платформа, що забезпечує доступ до профорієнтації, вакансій, субсидій та планів працевлаштування [4]. Перевагою моделі є гнучкість і конкуренція між провайдерами, але викликом залишається ризик цифрової ізоляції окремих категорій населення, зокрема в сільській місцевості.

Японська система зайнятості, представлена мережею бюро «Hello Work», є прикладом високої централізації із соціально орієнтованими сервісами. Вона функціонує в структурі Міністерства охорони здоров'я, праці та добробуту і охоплює понад 400 місцевих офісів, що надають послуги за спеціалізованими напрямками: для молоді, матерів, людей похилого віку, іноземних працівників [13]. Здійснюється як реєстрація вакансій, так і жорсткий контроль за їхньою відповідністю трудовому законодавству. Додатково функціонують

програми підтримки зайнятості у дефіцитних галузях, а також центри для активного довічного залучення літніх працівників [12].

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика моделей управління зайнятістю

Критерій	Німеччина	Швеція	Японія
Рівень централізації	Федеративна, регіональна автономія	Централізована політика, децентралізоване виконання	Централізована вертикаль від міністерства
Правовий статус	Публічна корпорація із самоврядуванням	Державне агентство	Підрозділ центрального міністерства
Джерела фінансування	Страхові внески та держбюджет	Державний бюджет	Державний бюджет та внески до фонду зайнятості
Основна модель послуг	Власні офіси та Jobcenter	Контракти з приватними провайдерами	Власна мережа офісів
Роль цифровізації	Обмежена: портал та очне консультування	Максимальна цифровізація	Змішана модель
Орієнтація на цільові групи	Особливі програми для осіб з інвалідністю, молоді	Ваучери, КРІ для підприємців, цифрові інструменти	Корнери для різних груп: молодь, матері, тощо

Джерело: розроблено автором

Порівняльний аналіз виявляє низку системних відмінностей між українською системою зайнятості та європейськими моделями. По-перше, ступінь децентралізації є значно вищим у країнах ЄС, що дозволяє регіональним дирекціям швидко адаптувати заходи до локальних особливостей. По-друге, європейські служби активно інтегровані в мережу EURES і мають доступ до наднаціональних інструментів співпраці, тоді як Україна лише на етапі формування транскордонної мобільності працівників. По-третє, цифровізація в ЄС досягла рівня функціональних єдиних порталів, а в Україні інструменти електронного урядування ще перебувають у фазі активного доопрацювання. По-четверте, структура фінансування в Україні значною мірою залежить від Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок

безробіття, тоді як у Європі поширеним є поєднання бюджетного, страхового і грантового підходів.

Висновки для України передбачають потребу у створенні стійкої інституційної моделі на базі тристороннього соціального партнерства, впровадження контрактних механізмів із чіткими критеріями ефективності для послуг зайнятості, а також розширення соціальної адресності шляхом розробки спеціалізованих програм для окремих демографічних груп. У поєднанні з удосконаленням цифрових сервісів і приєднанням до європейських мереж працевлаштування, це сприятиме переходу від системи пасивної підтримки безробітних до моделі активної участі громадян у ринку праці, орієнтованої на результативність, соціальну інклюзію та довгострокову економічну стійкість.

1.3. Джерела фінансування програм зайнятості населення та їх характеристика

Бюджетне фінансування – це форма надання коштів із державного або місцевих бюджетів, що передбачає їх безоплатне та безповоротне виділення для реалізації загальнодержавних завдань, функціонування органів місцевого самоврядування та забезпечення роботи бюджетних установ і організацій.

Фінансове забезпечення реалізації програм у сфері зайнятості населення України спирається на багатокomпонентну систему джерел, серед яких центральне місце посідає Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Цей Фонд виступає основним фінансовим інструментом державної політики у сфері зайнятості та соціального захисту осіб, що втратили роботу [54]. Його формування здійснюється за рахунок обов’язкових внесків у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ), які сплачують як роботодавці, так і застраховані особи, що забезпечує стабільне джерело доходів для фінансування страхових виплат і активних програм.

Бюджет Фонду щороку затверджується Кабінетом Міністрів України, що надає йому нормативну стабільність та забезпечує підконтрольність використання ресурсів. Так, на 2025 рік доходи Фонду заплановано у розмірі 16,77 млрд грн, а видатки – 17,03 млрд грн [56]. Така структура бюджету свідчить про орієнтацію на активне використання коштів у межах дозволеного дефіциту для забезпечення максимального соціального ефекту. Найбільшими статтями видатків є програми прямої підтримки безробітних, серед яких виплата допомоги по безробіттю, компенсації роботодавцям, організація громадських робіт і навчання, на які передбачено 6,32 млрд грн. У свою чергу, 6,75 млрд грн спрямовується на реалізацію урядових програм мікрогрантів і грантів для стимулювання підприємництва, створення нових робочих місць і зниження структурного безробіття. Крім того, 3,83 млрд грн витрачається на забезпечення функціонування інституційної інфраструктури – утримання Державної служби зайнятості та адміністративну підтримку діяльності самого Фонду.

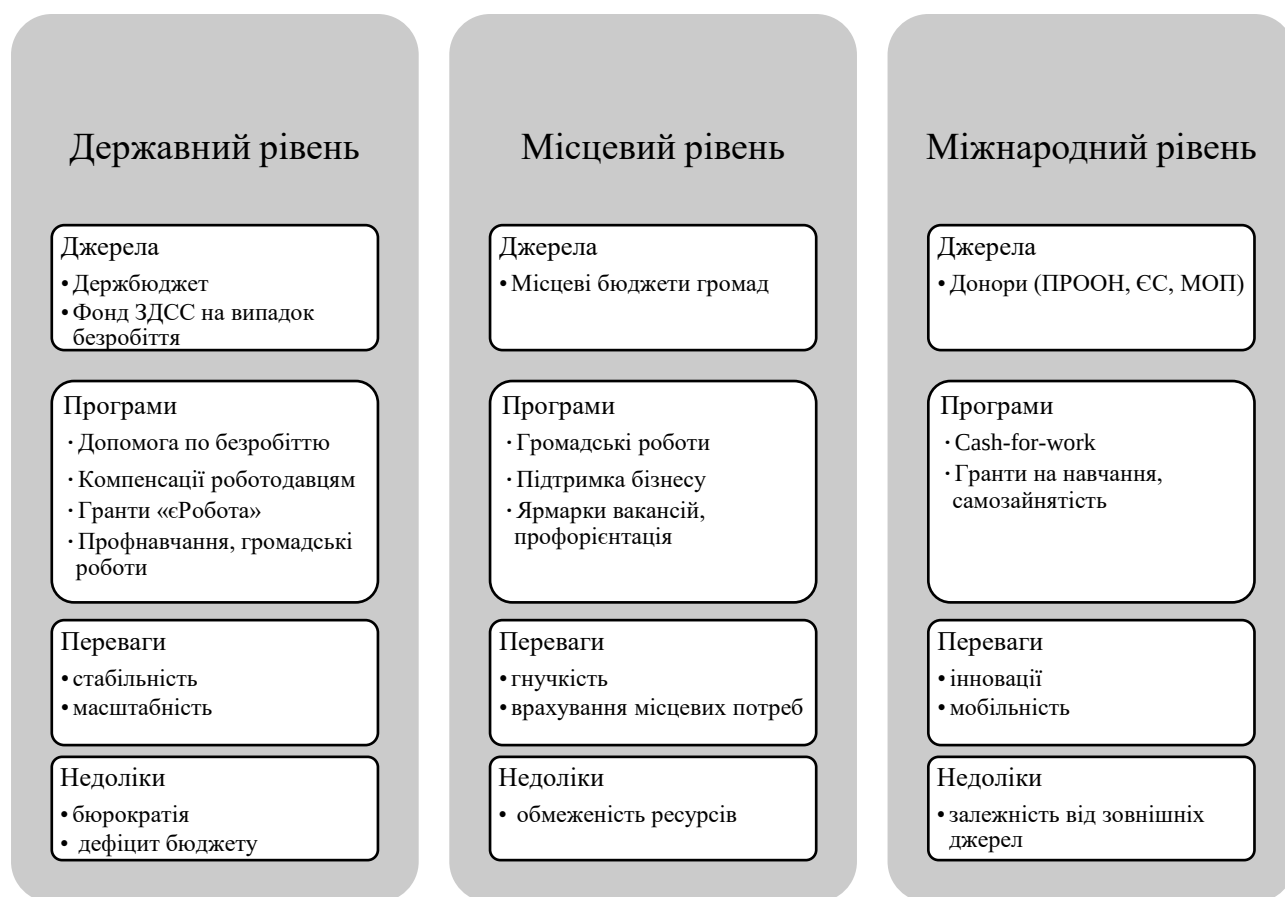


Рис. 1.3. Трирівнева модель фінансування програм зайнятості населення
Джерело: розроблено автором

Таким чином, фінансова архітектура Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття забезпечує реалізацію трьох ключових функцій:

- страхову – через виплату матеріального забезпечення;
- соціально-інтеграційну – через активні програми зайнятості;
- інституційно-операційну – через забезпечення стабільного функціонування Державної служби зайнятості.

Відповідно, цей інструмент не лише мінімізує ризики соціальної маргіналізації безробітних, а й створює умови для їх активного повернення на ринок праці.

Однак Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття не є єдиним джерелом фінансування державної політики зайнятості. Значну роль відіграють кошти державного бюджету, зокрема у фінансуванні програм, що виходять за межі традиційних функцій соціального страхування. У цьому контексті важливою є ініціатива «єРобота», що реалізується Міністерством економіки за участю ДСЗ і передбачає надання мікрогрантів для започаткування або масштабування малого і середнього бізнесу, грантів для розвитку переробної галузі, а також спеціальних програм підтримки ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій населення [32]. Особливість цих програм полягає у спрямованості на підвищення економічної активності населення через підтримку самозайнятості й розвиток нових виробничих ініціатив. Усі ці заходи сприяють не лише зниженню рівня безробіття, але й підвищенню рівня підприємницької культури в Україні.

У перспективі ефективність функціонування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття залежатиме від гармонізації його механізмів із загальною системою соціального страхування, посилення фіскальної відповідальності та підвищення прозорості використання коштів. Окремого значення набуває розвиток

цифрових платформ (зокрема, Єдиного порталу вакансій), які забезпечують доступ до сервісів у режимі онлайн та підвищують ефективність адміністрування [30]. Це дозволяє не лише зменшити витрати на утримання інфраструктури, а й зробити систему зайнятості більш адаптивною до змін на ринку праці, особливо в умовах кризових явищ або структурних трансформацій економіки.

У системі фінансового забезпечення державної політики зайнятості важливу роль відіграють місцеві бюджети, які формують основу для реалізації програм зайнятості на територіальному рівні. В умовах децентралізації публічних фінансів і зміцнення ролі місцевого самоврядування, фінансова участь територіальних громад у вирішенні питань працевлаштування стала не лише інструментом підвищення ефективності державної політики, але й засобом зміцнення соціальної інтеграції на локальному рівні. Органи місцевого самоврядування, зокрема міські, селищні та сільські ради, можуть приймати рішення про виділення коштів із місцевих бюджетів на реалізацію конкретних заходів, передбачених відповідними регіональними або місцевими програмами зайнятості [26].

Найпоширенішим напрямом фінансування з місцевих бюджетів є організація громадських робіт для безробітних. Такі роботи мають суспільно корисний характер і виконуються на паритетних засадах, тобто часткове фінансування здійснюється з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття через службу зайнятості, а інша частина витрат – з місцевого бюджету. Такий підхід дозволяє ефективно використовувати обмежені ресурси обох сторін, забезпечуючи тимчасову зайнятість для безробітних громадян та виконання важливих для громади завдань: благоустрій територій, екологічні заходи, допомога закладам освіти, медицини, соціального захисту тощо. У ряді випадків співфінансування здійснюється на умовах 50/50, але можливі й інші пропорції, які визначаються угодами між місцевою владою та центрами зайнятості.

Окрім громадських робіт, місцеві бюджети можуть підтримувати й інші напрями у сфері зайнятості. До них належить фінансування програм підтримки підприємництва, зокрема компенсація частини відсоткової ставки за банківськими кредитами для започаткування бізнесу або виплата одноразової допомоги для відкриття власної справи, якщо такі заходи передбачено відповідними програмними документами. Крім того, можуть реалізовуватись інформаційно-просвітницькі кампанії, організовуватись ярмарки вакансій, фінансуватись заходи з професійної орієнтації школярів і студентів, що сприяє формуванню стійкої мотивації до участі у формальному ринку праці.

Таким чином, місцеві бюджети є важливою складовою фінансування системи зайнятості населення в Україні. Їх участь у реалізації програм працевлаштування забезпечує не лише ширше охоплення цільових груп, але й підвищує ефективність заходів за рахунок гнучкого врахування регіональної специфіки, потреб місцевих ринків праці та соціальних викликів. У поєднанні з фінансовими ресурсами державного бюджету і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, вони формують трирівневу модель фінансування, що дозволяє реалізувати комплексний і багатовекторний підхід до підтримки зайнятості.

У системі фінансування програм зайнятості важливе місце посідають роботодавці та інші недержавні джерела, які відіграють роль не лише як бенефіціари трудових ресурсів, але й як активні учасники механізмів сприяння зайнятості. Залучення приватного сектору до реалізації політики зайнятості відбувається, зокрема, через інструменти фінансового стимулювання, що передбачають часткову або повну компенсацію витрат, понесених роботодавцем у зв'язку з прийняттям на роботу осіб з уразливих категорій населення або участю в програмах стажування та підвищення кваліфікації.

Одним із прикладів є програма компенсації єдиного соціального внеску (ЄСВ), яка реалізується службою зайнятості [39]. У межах цієї програми роботодавець, який працевлаштовує особу з числа тих, хто має додаткові

гарантії у працевлаштуванні (зокрема, молодь без досвіду, учасників бойових дій, осіб з інвалідністю), сплачує за неї ЄСВ, а згодом отримує компенсацію цієї суми за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Такий механізм знижує навантаження на фонд оплати праці й стимулює підприємства до соціально орієнтованої кадрової політики. Аналогічно працюють програми компенсації частини заробітної плати роботодавцям, які працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб: виплати здійснюються у розмірі до 6700 грн протягом двох місяців за кожного найнятого працівника з числа ВПО, і відшкодовуються після здійснення відповідних витрат роботодавцем. Це означає, що на першому етапі роботодавець здійснює фінансування самостійно, що дозволяє розглядати його витрати як частину загальної системи фінансування програм зайнятості.

Додатковим напрямом фінансової участі роботодавців у сфері зайнятості є організація професійного навчання, перепідготовки та стажування безробітних на виробничих об'єктах. Якщо підприємство погоджується взяти участь у такій програмі, воно часто забезпечує частину витрат, пов'язаних із наставництвом, забезпеченням робочих місць для навчання та іншими супровідними заходами. У той час як служба зайнятості покриває виплату стипендій безробітним, що проходять стажування, роботодавець інвестує у формування кадрового потенціалу, який у майбутньому може бути інтегрований у штат підприємства. Такий підхід сприяє збалансованому розподілу відповідальності між державою і бізнесом, формуючи партнерську модель розвитку ринку праці.

Іншими джерелами фінансування, що не належать до державного або муніципального сектору, є благодійні фонди, міжнародні організації, а також соціально відповідальний бізнес. Вони можуть надавати підтримку у вигляді грантів, матеріального забезпечення, реалізації цільових проєктів із професійного навчання, підтримки жіночого підприємництва, цифрової освіти тощо. У післявоєнних умовах та в періоди структурної трансформації економіки

такі джерела набувають особливого значення, оскільки дозволяють оперативно реагувати на виклики ринку праці без значного навантаження на державні бюджети.

Таким чином, участь роботодавців та інших недержавних структур у фінансуванні програм зайнятості є не лише інструментом розширення ресурсної бази, але й засобом активізації соціального партнерства у сфері ринку праці. Завдяки системі компенсацій, стимулів і контрактного співробітництва, держава інтегрує приватний сектор у реалізацію політики зайнятості, що забезпечує гнучкість, ефективність і відповідність заходів до актуальних потреб економіки та соціуму.

Міжнародна технічна допомога та донорські кошти відіграють зростаючу роль у фінансуванні програм сприяння зайнятості в Україні, особливо в умовах воєнного стану та відбудови економіки. Залучення ресурсів міжнародних партнерів, таких як Програма розвитку ООН (ПРООН), Міжнародна організація праці (МОП), Європейський Союз та інші донори, дозволяє реалізовувати інноваційні проєкти, спрямовані на активізацію ринку праці, розвиток навичок, працевлаштування вразливих категорій населення та цифрову трансформацію державних сервісів зайнятості.

Одним із прикладів такої підтримки є проєкти, що реалізуються спільно з ПРООН, у тому числі за участі урядів Швеції, Данії, Канади та інших країн-донорів. У співпраці з компанією SkillLab було створено інтерактивний портал для профорієнтації та аналізу навичок, який інтегрується в цифрову інфраструктуру Державної служби зайнятості. Цей інструмент дозволяє безробітним і особам, що шукають роботу, отримати персоналізовані рекомендації щодо професійного шляху на основі їхніх індивідуальних компетенцій, досвіду та ринку праці. Фінансування таких ініціатив повністю покривається грантовими коштами, що не навантажують національний чи місцеві бюджети, але суттєво підвищують якість державних послуг.

Ще одним важливим напрямом міжнародної підтримки є організація громадських робіт та тимчасової зайнятості в рамках підходу «cash for work». Ці програми, реалізовані у співпраці з Міжнародною організацією з міграції (МОМ), Міжнародним Червоним Хрестом, благодійними фондами та іншими партнерами, передбачають залучення безробітних до соціально-корисних робіт, пов'язаних із ліквідацією наслідків воєнних дій, відновленням інфраструктури або допомогою вразливим групам населення [3]. Оплата праці у межах таких проєктів здійснюється за рахунок міжнародних грантів, а місцева влада або центри зайнятості виконують функцію координації та підбору учасників. Подібні програми мають значний позитивний ефект: поєднуючи матеріальну підтримку з тимчасовою зайнятістю, вони знижують соціальну напругу, підвищують мобільність і адаптивність робочої сили, а також сприяють залученню населення до активної участі у відновленні громад.

Таким чином, міжнародна допомога та донорські ресурси виступають важливим доповненням до традиційної триади державного, місцевого і страхового фінансування політики зайнятості. Вони дозволяють розширити обсяги і спектр підтримки, впроваджувати сучасні технологічні рішення, забезпечувати інклюзію маргіналізованих груп та експериментувати з новими форматами зайнятості без істотного ризику для державних фінансів. У поєднанні з національними програмами, міжнародна участь формує багатоканальну і стійку модель фінансування сфери зайнятості, що відповідає принципам сталого розвитку та соціального партнерства. Проте ефективність такої системи потребує чіткої координації між донорами, урядовими структурами, місцевими громадами та бізнесом, а також прозорого механізму обліку, моніторингу і контролю за використанням зовнішніх ресурсів.

1.4. Політика зайнятості населення та державні програми

Державна політика у сфері зайнятості населення в Україні є комплексом правових, економічних та організаційно-інституційних заходів, спрямованих на забезпечення сталого функціонування ринку праці, повної, продуктивної та гідної зайнятості, з урахуванням динаміки соціально-економічного розвитку, трансформацій національної економіки та глобальних викликів. Основним завданням цієї політики є не лише зниження рівня безробіття, а й формування умов для професійної реалізації громадян, зміцнення трудового потенціалу держави та забезпечення соціальної єдності. Вона базується на принципах соціального партнерства, гендерної рівності, недискримінації, інклюзивності, пріоритетності прав працівників, а також орієнтованості на потреби регіонів і вразливих категорій населення. Законодавче підґрунтя політики становить Закон України «Про зайнятість населення» від 2012 року, стратегія зайнятості населення на період до 2025 року, Національний план дій щодо зайнятості, а також регіональні програми й дорожні карти розвитку людського капіталу [55].



Рис. 1.4. Цілі комплексної політики зайнятості населення в Україні
Джерело: розроблено автором на основі [55]

У практичній реалізації політика зайнятості в Україні охоплює низку ключових векторів. Один із них – стимулювання створення нових робочих місць через механізми податкового заохочення, прямі гранти для підприємництва, пільги з ЄСВ та інфраструктурні інвестиції. Особлива увага приділяється підтримці малого бізнесу, який є найгнучкішим сектором у створенні зайнятості. Зростає роль регіональних програм, які орієнтовані на вирішення локальних проблем зайнятості, розбудову мобільності робочої сили, стимулювання повернення трудових мігрантів. Наприклад, у громадах реалізуються проєкти з компенсації витрат на транспорт, проживання та перекваліфікацію.

Вагомим елементом державної політики у сфері зайнятості населення є впровадження комплексних програм, що поєднують матеріальну підтримку безробітних громадян з активними заходами сприяння працевлаштуванню. Ці програми спрямовані не лише на забезпечення тимчасової фінансової підтримки, а й на довгострокову соціально-економічну стабільність через розвиток людського капіталу, стимулювання самозайнятості, підтримку малого та середнього бізнесу, а також сприяння професійній переорієнтації та адаптації до змін ринку праці.

Серед ключових програм слід виокремити урядову ініціативу «Робота», яка реалізується Міністерством економіки України за підтримки Державного центру зайнятості [31]. Вона передбачає надання мікрогрантів на відкриття або масштабування підприємницької діяльності, що особливо актуально в умовах воєнного стану та економічної нестабільності. Крім того, передбачено окремі напрямки фінансування для розвитку переробної промисловості, що має важливе значення для імпортозаміщення та стимулювання внутрішнього виробництва. Значну увагу приділено також підтримці соціально вразливих категорій населення, зокрема ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, жінок із дітьми та молоді.

У рамках державної політики діють й інші програми, які підвищують інклюзивність ринку праці. Зокрема, програми компенсації єдиного соціального внеску (ЄСВ) роботодавцям, які забезпечують працевлаштування громадян із категорій, що потребують додаткових гарантій, мають на меті зменшити фінансове навантаження на бізнес та одночасно сприяти створенню робочих місць. Додатково запроваджено механізми професійного навчання, перепідготовки та стажування безробітних з наступним гарантованим працевлаштуванням.

Окремої уваги заслуговує механізм ваучерів на здобуття освіти, що дозволяє безробітним та незайнятим особам самостійно обирати навчальні програми в акредитованих установах освіти для підвищення кваліфікації або здобуття нової професії. Це особливо важливо з урахуванням трансформацій на ринку праці, де зростає попит на цифрові компетенції, гнучкі навички та міждисциплінарні знання.

Крім того, в межах активної політики зайнятості реалізуються програми організації громадських та тимчасових робіт, які забезпечують залучення безробітних до суспільно корисної діяльності та дають змогу підтримувати навички та мотивацію до праці [27]. Інструмент субсидування заробітної плати також дозволяє зменшити витрати роботодавців під час адаптації нових працівників та водночас сприяє збереженню зайнятості.

Усі ці заходи мають виражений мультиплікативний ефект, оскільки вони не лише безпосередньо знижують рівень безробіття, а й підвищують загальну економічну активність, сприяють формуванню сталих трудових відносин, зменшують навантаження на систему соціального страхування та зміцнюють соціальну інтеграцію населення, зокрема в умовах соціальних трансформацій і викликів, спричинених війною. Ефективна реалізація таких програм стає важливим чинником економічної стійкості, соціальної згуртованості та розвитку людського капіталу країни.

Водночас, важливо не оминати увагою ще один напрям політики зайнятості – так звану пасивну політику, яка охоплює систему матеріального забезпечення безробітних громадян у період пошуку роботи. Це, насамперед, стосується виплати допомоги по безробіттю, яка гарантує мінімальний рівень фінансової стабільності та підтримує людину у непростий життєвий період.

Виплати надаються тим, хто офіційно зареєстрований у статусі безробітного в центрах зайнятості, і здійснюються з урахуванням страхового стажу, обставин звільнення та інших чинників. Згідно із законодавством (ст. 22–26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»), тривалість отримання допомоги може становити від 180 до 360 календарних днів, а для осіб передпенсійного віку – до 720 днів [55].

Розмір виплати визначається у відсотках від середньої заробітної плати особи за останнім місцем роботи (від 50% до 70%) і залежить від тривалості страхового стажу: чим довше людина офіційно працювала – тим вищий відсоток. Мінімальний розмір допомоги для тих, хто не має достатнього стажу або перервав трудову діяльність, встановлюється на рівні, передбаченому законом, і на момент написання становить близько 1 000–1 800 грн на місяць.

Виплата допомоги може бути призупинена або скорочена, якщо особа порушує умови перебування на обліку, відмовляється від запропонованої роботи без поважних причин або не бере участі в активних заходах з працевлаштування. Це дозволяє зберегти баланс між підтримкою та мотивацією до повернення на ринок праці.

Пасивна політика виконує важливу функцію – не лише допомагає людині протриматися в перехідний період, але й дає їй час і ресурс для переосмислення професійного шляху, проходження навчання або відкриття власної справи. У поєднанні з активними інструментами держави, така підтримка стає опорою для формування сталої моделі зайнятості.

Ще один стратегічний напрям – підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, зокрема шляхом оновлення системи професійно-технічної

освіти, впровадження моделей дуального навчання, розширення доступу до цифрової освіти та видачі ваучерів на навчання. Значний акцент зроблено на навчанні дорослих, цифровій грамотності та перепідготовці кадрів відповідно до запитів індустрії 4.0, що дозволяє підвищити адаптивність працівників до змін на ринку праці. Новітні цифрові платформи, такі як SkillLab, дозволяють проводити самооцінювання навичок, що є основою для побудови персоніфікованих освітніх траєкторій та кар'єрного планування [19].

Окремий блок політики пов'язаний із легалізацією праці та детінізацією трудових відносин. Держава модернізує механізми податкового регулювання, створює стимули для офіційного оформлення трудових відносин і проводить інформаційні кампанії з підвищення обізнаності щодо переваг легальної праці. Інтеграція цифрових рішень у сферу трудового права, зокрема автоматизована реєстрація договорів та взаємодія з реєстрами, сприяє прозорості системи. Легальна зайнятість забезпечує доступ до соціального страхування, медичних і пенсійних послуг, формує стійку фінансову базу соціальної політики.

Невід'ємною частиною політики зайнятості є підтримка вразливих категорій громадян. Запроваджуються квоти для осіб з інвалідністю, учасників бойових дій, молоді без досвіду, ВПО, самотніх батьків. Для них організовуються програми стажування, супроводу наставників, курси адаптації, консультації та комплексна реінтеграція, включно з психосоціальною підтримкою [1]. Особлива увага приділяється ветеранам, зокрема через програми реінтеграції, підприємницькі ваучери та створення інклюзивних умов праці.

Центральну роль у реалізації політики відіграє Державна служба зайнятості, яка забезпечує не лише оперативне реагування на виклики ринку праці, але й запроваджує системну цифрову трансформацію власної діяльності. Вона координує кар'єрне консультування, надає доступ до єдиного порталу вакансій, створює індивідуальні плани зайнятості, модернізує інструменти підбору та супроводу шукачів роботи. Такі цифрові сервіси як «електронний

кабінет безробітного», автоматизований підбір вакансій, консультації в онлайн-режимі є проявом нової якості послуг, орієнтованих на результат і задоволення потреб громадян.

Регулювання зовнішньої трудової міграції також є важливою складовою політики. Україна укладає міжурядові угоди з державами-реципієнтами трудової сили, організовує легальні канали працевлаштування, проводить інформаційну роботу проти трудового шахрайства, а також розвиває інструменти реінтеграції мігрантів у вітчизняний ринок. Зокрема, це програми бізнес-стартів для тих, хто повернувся, підтримка через мікрогранти, консультаційні центри в громадах та спеціалізовані платформи з підбору роботи.

Політика зайнятості формується в межах постійного соціального діалогу між державою, роботодавцями та профспілками. Її інституційне забезпечення реалізується через систему тристоронніх рад, галузевих угод і договорів, що координують дії сторін у сфері праці. Роль соціального діалогу постійно зростає, особливо в умовах воєнного часу, коли необхідно узгоджувати зусилля щодо збереження зайнятості, підтримки підприємств і захисту соціальних прав працівників. У цьому контексті політика зайнятості набуває стратегічного значення як елемент національної безпеки, соціального миру, економічного зростання та стійкості держави до внутрішніх і зовнішніх викликів.

Висновки до розділу 1

У ході проведеного дослідження доведено, що зайнятість населення є ключовим індикатором соціально-економічного розвитку, що забезпечує інтеграцію особистості в суспільство через участь в економічній діяльності. Сучасне розуміння зайнятості базується на поєднанні правових, економічних, психологічних та соціокультурних чинників. Її форми трансформуються під впливом глобальних викликів, таких як війна, демографічні зміни, технологічні

прориви й міграція. Це вимагає ефективної, інклюзивної та адаптивної державної політики.

Визначено, що система управління зайнятістю в Україні поєднує централізоване планування з регіональною взаємодією. Провідну роль відіграє Державна служба зайнятості, яка реалізує програми працевлаштування, навчання, страхових виплат і підтримки роботодавців. Співпраця з громадами, бізнесом, профспілками та освітніми закладами дозволяє враховувати регіональні особливості та підвищувати ефективність політики.

Фінансування заходів у сфері зайнятості здійснюється за змішаною моделлю. Основним джерелом виступає Фонд загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, за кошти якого здійснюється виплата допомоги по безробіттю та реалізуються активні програми зайнятості населення. Державний бюджет фінансує ініціативи на кшталт грантів для бізнесу, а місцеві бюджети – цільові програми, зокрема громадські роботи. Додатковими джерелами є міжнародна допомога, що посилює стабільність системи та забезпечує багаторівневість залучення джерел фінансування програм у сфері зайнятості населення.

Обґрунтовано, що політика зайнятості в Україні є стратегічною, орієнтованою на розвиток людського капіталу, легалізацію праці, підтримку вразливих груп і цифрову трансформацію. Вона враховує сучасні виклики, поєднуючи економічні стимули, соціальний діалог і нормативне регулювання. Зайнятість дедалі більше інтегрується з іншими державними політиками, забезпечуючи її системність і стійкість.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ТА ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ПРОГРАМ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Органи управління та джерела фінансування заходів програми зайнятості населення Житомирської області

Житомирський обласний центр зайнятості (ЖОЦЗ) є регіональною складовою системи Державної служби зайнятості України, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері регулювання ринку праці на території Житомирської області. Його повноваження охоплюють низку управлінських, фінансових та сервісних функцій, які формують основу функціонування інституційної інфраструктури зайнятості на регіональному рівні.

Управлінсько-координаційна функція ЖОЦЗ реалізується через формування регіональних прогнозів попиту і пропозиції робочої сили, координацію діяльності базових центрів зайнятості та філій (усього в системі ЖОЦЗ функціонує 23 підрозділи), а також управління інформаційними потоками між регіональними структурами та центральним апаратом служби. Застосування електронного реєстру вакансій і система щоквартального прогнозування дозволяють своєчасно реагувати на зміни на ринку праці та коригувати планові показники програм зайнятості.

Бюджетно-розпорядча діяльність ЖОЦЗ зосереджена на плануванні й адмініструванні коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в межах регіону. Центр затверджує річний кошторис, визначає помісячні ліміти витрат, формує розподіл бюджетних асигнувань на виплати допомоги по безробіттю, фінансування професійного навчання, організацію громадських робіт та інші активні програми зайнятості.

Виконання цих функцій забезпечується у взаємодії з органами Казначейства України, що відповідають за обслуговування рахунків ЖОЦЗ.

Сервісна функція обласного центру зайнятості передбачає безпосередню роботу з безробітними та роботодавцями. До пріоритетних напрямів належать кар'єрне консультування, індивідуальне планування працевлаштування, надання ваучерів на навчання, адміністрування грантових програм (зокрема в межах ініціативи «єРобота») та реалізація механізмів компенсації єдиного соціального внеску роботодавцям. У межах цифрової трансформації запроваджено інструменти дистанційного обслуговування, такі як електронний кабінет безробітного, автоматизований підбір вакансій, модуль участі у програмі «Армія відновлення».

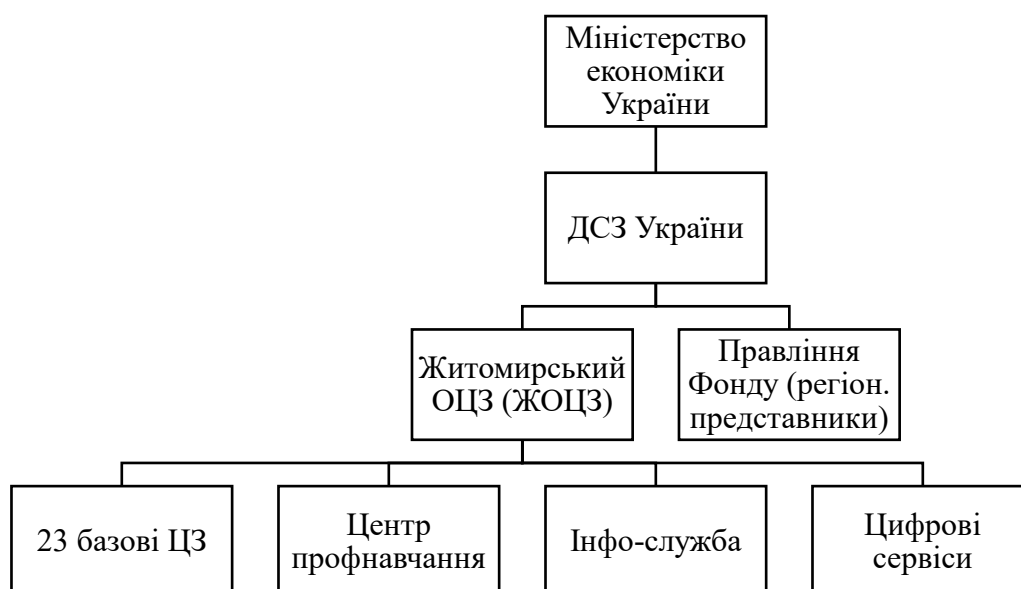


Рис. 2.1. Органи управління в сфері зайнятості населення в Житомирській області

Джерело: розроблено автором на основі [25]

Міністерство економіки України виконує ключову роль у формуванні стратегічного бачення державної політики у сфері зайнятості населення. Саме це міністерство визначає пріоритети соціально-трудових перетворень, готує нормативно-правову базу для впровадження програм активної підтримки безробітних, затверджує порядок розподілу й використання бюджетних субвенцій на регіональному рівні. У 2025 році Міністерство економіки очолює

процес підготовки нової Стратегії зайнятості України, орієнтованої на побудову інклюзивного ринку праці, що враховує особливі потреби соціально вразливих груп населення, а також передбачає оперативне оновлення професійних навичок працівників у період післявоєнної трансформації економіки. В межах цього процесу міністерство координує діяльність центральних і регіональних органів виконавчої влади, визначає стандарти ефективності та цифровізує ключові адміністративні послуги служби зайнятості.

Державна служба зайнятості України виконує функції центрального виконавчого органу, уповноваженого реалізовувати державну політику у сфері регулювання ринку праці та соціального захисту безробітних. Її діяльність охоплює управління розгалуженою мережею обласних центрів зайнятості, серед яких Житомирський обласний центр займає провідне місце на регіональному рівні. ДСЗ розробляє сучасні методики прогнозування попиту та пропозиції робочої сили, впроваджує єдині технічні стандарти для регіональних відділень та адмініструє електронні платформи – такі як Єдиний реєстр вакансій, система електронного обліку безробітних, електронні кабінети роботодавців та безробітних. Крім того, служба координує розподіл страхових ресурсів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування між областями та впроваджує сучасні цифрові інструменти, зокрема портал «єРобота», який у 2024 році став ключовим каналом для подання заявок на гранти й участі в державних програмах стимулювання підприємництва.

Житомирський обласний центр зайнятості є структурною ланкою Державної служби зайнятості та виступає основним провайдером послуг з працевлаштування на території області. До його повноважень належить розробка та реалізація регіонального плану активних програм зайнятості, затвердження кошторису та контроль ефективного використання коштів страхового фонду. У 2024 році бюджет ЖОЦЗ перевищив 750 мільйонів гривень, що було спрямовано на реалізацію різноманітних інструментів стимулювання зайнятості, у тому числі професійного навчання, виплат по безробіттю,

компенсацій ЄСВ та підтримки громадських робіт. Центр активно використовує цифрові інструменти – аналітичну платформу RAR, інтерактивні дашборди вакансій та систему кар’єрного консультування на основі штучного інтелекту, які суттєво прискорюють пошук відповідних вакансій та скорочують терміни безробіття.

В оперативному управлінні ЖОЦЗ перебувають 23 базові центри зайнятості, які функціонують у міських та районних громадах і забезпечують надання безпосередніх сервісів для безробітних осіб. Вони здійснюють реєстрацію громадян у статусі безробітного, надають консультаційні послуги, організовують ярмарки вакансій, формують індивідуальні програми працевлаштування та координують проведення громадських та тимчасових робіт. Ефективна взаємодія з органами місцевого самоврядування дозволяє швидко адаптувати програми до актуальних потреб територіальних громад, зокрема щодо працевлаштування у сезонних галузях економіки, таких як лісопереробна та аграрна сфери.

Важливим елементом інституційної інфраструктури ЖОЦЗ є Центр професійного навчання, який щорічно забезпечує підвищення кваліфікації, перепідготовку або первинне професійне навчання близько 4000 осіб. Оснащений сучасними лабораторіями для підготовки фахівців із затребуваних технічних професій, центр реалізує як очні, так і виїзні освітні модулі, забезпечуючи рівний доступ до освіти для мешканців віддалених громад. Значна частина навчальних програм орієнтована на гендерну рівність, що дозволяє жінкам опановувати технічні спеціальності, які раніше традиційно вважалися чоловічими.

Інформаційна служба ЖОЦЗ виконує функції комунікаційного посередника між центром зайнятості, населенням, медіа і владними структурами. Її контакт-центр забезпечує цілодобову підтримку клієнтів, а прес-служба здійснює аналітичний моніторинг ситуації на ринку праці, готує інформаційні довідки для органів виконавчої влади та реалізує публічні кампанії

з популяризації державних ініціатив у сфері зайнятості, таких як програма мікрогрантів «єРобота».

Цифрова трансформація є ключовим напрямом діяльності ЖОЦЗ, що забезпечує зручний і доступний формат взаємодії з громадянами. Електронний кабінет безробітного дозволяє здійснити реєстрацію, подати заяву на отримання допомоги, створити та оновити резюме без необхідності відвідування відділення. Електронний кабінет роботодавця, у свою чергу, дає змогу самостійно розміщувати вакансії, формувати запити на підбір персоналу та подавати звітність. У межах цифрових сервісів активно функціонують віртуальні ярмарки вакансій, чат-бот у месенджерах, а також спеціальний модуль «Армія відновлення», який дозволяє оперативно залучати безробітних до робіт із відновлення критичної інфраструктури та об'єктів соціального значення.

Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в Житомирській області представлено на паритетних засадах делегатами від держави, роботодавців та профспілок. Його діяльність спрямована на затвердження бюджету регіонального відділення фонду, погодження лімітів фінансування програм, контроль за ефективністю витрачання страхових коштів та незалежний аудит заходів, що реалізуються в межах системи соціального страхування. Рівень прозорості використання фонду в області за останні роки стабільно перевищує 99 %, що свідчить про високу результативність механізму соціального партнерства, який забезпечує баланс між інтересами держави, бізнесу та найманих працівників.

Таким чином, система органів управління зайнятістю в Житомирській області є чітко структурованою та багаторівневою. Вона поєднує стратегічне бачення центрального уряду, методичну і технічну підтримку з боку ДСЗ України, ефективне регіональне адміністрування ЖОЦЗ, операційну діяльність базових центрів та навчальних структур, цифрову взаємодію з клієнтами й контроль-наглядову функцію представників правління фонду. Такий підхід

створює умови для динамічної адаптації системи зайнятості до викликів сучасного ринку праці, посилення її інклюзивності та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу області.

Дослідження джерел фінансування заходів Програми зайнятості населення Житомирської області на 2024–2026 роки дозволяє виявити комплексний підхід до забезпечення реалізації державної політики у сфері праці на регіональному рівні. Затверджена розпорядженням №114 від 21 березня 2024 року, ця програма має на меті підвищення рівня зайнятості, зниження безробіття, розвиток людського капіталу та адаптацію трудового потенціалу до вимог сучасного ринку. Фінансова база, на якій ґрунтується реалізація програмних заходів, є багатокomпонентною та включає як державні, так і місцеві бюджетні ресурси, кошти соціального страхування, внески приватного сектору, а також міжнародну підтримку.

Ключовим джерелом фінансування програми є державний бюджет України, з якого спрямовуються кошти на реалізацію заходів, передбачених національними програмами у сфері зайнятості. Зокрема, це стосується фінансування професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних, виплати допомоги по безробіттю та інших форм соціального захисту. Цей напрям забезпечує реалізацію базових гарантій для незайнятого населення та створює умови для підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Важливою складовою фінансування є ресурси місцевих бюджетів – як обласного, так і бюджетів територіальних громад. Саме на цьому рівні формується адаптована до місцевих потреб політика зайнятості, що дозволяє враховувати специфіку економічного розвитку, структуру безробіття та наявні галузеві особливості. Кошти з місцевих бюджетів можуть бути спрямовані на організацію громадських робіт, розвиток малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць, а також підтримку соціального підприємництва. Локальні бюджети також беруть участь у співфінансуванні

регіональних компонентів державних програм, що забезпечує більшу гнучкість та ефективність у їх реалізації.

Окремим джерелом фінансування виступає Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Він забезпечує соціальний захист безробітних осіб шляхом фінансування виплат допомоги по безробіттю, оплати професійного навчання, стажування, переорієнтації та інших заходів, спрямованих на повернення безробітних до активної трудової діяльності. Діяльність цього фонду є критично важливою для збереження стабільності на ринку праці, особливо в умовах економічної турбулентності та зростання соціальної вразливості населення.

Фінансова участь роботодавців також посідає важливе місце в структурі ресурсного забезпечення програми. Вони можуть долучатися до фінансування професійного навчання на робочому місці, програм стажування, заходів із підвищення кваліфікації персоналу та створення нових робочих місць у межах механізмів державно-приватного партнерства. Така модель співфінансування сприяє активному залученню бізнесу до реалізації політики зайнятості, посилює відповідальність роботодавців за розвиток людського капіталу та сприяє адаптації працівників до технологічних змін.

Окрім внутрішніх джерел, Програма зайнятості Житомирської області передбачає можливість залучення міжнародних ресурсів – зокрема, у вигляді грантів, технічної допомоги, інвестиційних проєктів або програм розвитку, що реалізуються за підтримки міжнародних донорів, фінансових установ та агентств технічного сприяння. Залучення таких ресурсів дозволяє розширити обсяг і спектр послуг для населення, впроваджувати інноваційні підходи до підготовки кадрів, реалізовувати пілотні проєкти з підтримки зайнятості у пріоритетних секторах регіональної економіки.

Дослідження джерел фінансування заходів Програми зайнятості населення Житомирської області на 2024–2026 роки має важливе значення для оцінки її функціональної спроможності та здатності досягати поставлених цілей

у сфері регіонального розвитку. Одним із ключових елементів ефективності такої програми є не лише наявність багаторівневої структури фінансування, але й здатність органів виконавчої влади забезпечити цільове, прозоре та результативне використання доступних ресурсів. Розмаїття джерел, включаючи державний та місцеві бюджети, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, внески роботодавців і міжнародну технічну допомогу, дозволяє реалізовувати широкий спектр заходів – від базового соціального захисту до інноваційної підтримки самозайнятості, стажування, професійного навчання і розвиткових проєктів у сфері зайнятості.

Разом з тим, для забезпечення реальної ефективності таких заходів вирішальне значення має впровадження постійного моніторингу результатів. Це включає регулярний аналіз ключових соціально-економічних індикаторів: показників працевлаштування, динаміки рівня безробіття, статистики створення нових робочих місць, а також оцінку якості та впливу реалізованих заходів з перекваліфікації, підвищення кваліфікації та підтримки підприємницької ініціативи. Такий аналітичний підхід забезпечує своєчасне коригування стратегії на основі фактичних результатів, адаптацію до потреб ринку праці та підвищення загальної ефективності програми.

Важливим аспектом управління фінансуванням програми є прозорість і публічна підзвітність. Систематична публікація звітів про виконання програмних заходів, відкритість до зовнішнього аудиту та організація механізмів громадського контролю за використанням бюджетних коштів є необхідними умовами не лише для зміцнення довіри до інституцій зайнятості, а й для підвищення залученості населення у процеси ухвалення рішень. Активне залучення громадянського суспільства до контролю за реалізацією програмних ініціатив також сприяє підвищенню відповідальності на всіх рівнях реалізації політики зайнятості.

Дослідження джерел фінансування заходів Програми зайнятості населення Житомирської області на 2024–2026 роки дозволяє виявити ключові

переваги багаторівневої фінансової архітектури, що лежить в основі реалізації регіональної політики у сфері праці. У процесі функціонування програми визначено кілька стратегічно важливих принципів, які забезпечують її ефективність, адаптивність до викликів сучасного ринку праці та здатність генерувати позитивні соціально-економічні ефекти для регіону.

Одним із головних досягнень моделі фінансування є її диверсифікований характер. Поєднання державного, місцевого та міжнародного фінансування формує стабільне ресурсне підґрунтя для впровадження багатокomпонентних програм зайнятості, що охоплюють як пасивні, так і активні заходи. Така модель дозволяє не лише розподіляти фінансові ризики, але й адаптувати окремі інструменти до специфіки різних соціальних груп, секторів економіки чи територіальних громад, що, своєю чергою, сприяє досягненню програмної ефективності в умовах обмежених бюджетних ресурсів.

Фінансова гнучкість, закладена в конструкції Програми, дозволяє оперативно реагувати на структурні та кон'юнктурні зміни в економіці області. Завдяки спрямуванню коштів на підтримку малого і середнього бізнесу, професійне навчання, перекваліфікацію безробітних, організацію громадських робіт і створення нових робочих місць, забезпечується мультиплікативний ефект інвестицій у людський капітал. Такий підхід дозволяє не лише стабілізувати ситуацію на ринку праці, але й активізувати внутрішній попит, підвищити продуктивність праці та створити передумови для соціальної мобільності населення.

Невід'ємною умовою ефективного використання фінансових ресурсів програми є налагоджена система моніторингу та оцінки її результативності. Регулярний аналіз індикаторів працевлаштування, створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання і розвитку підприємництва дозволяє вчасно виявляти неефективні витрати, перерозподіляти ресурси, оновлювати пріоритети та оптимізувати механізми реалізації програм. Забезпечення прозорості у використанні коштів і відкритість результатів для громадськості

створює умови для соціального контролю, підвищує рівень довіри до інституцій зайнятості та сприяє підзвітності органів влади перед громадою.

Інтеграція фінансування з довгостроковими цілями розвитку відіграє ключову роль у формуванні стійкої регіональної політики зайнятості. Орієнтація на інвестиції в освіту, перекваліфікацію, підтримку інноваційного підприємництва та розвиток соціального бізнесу формує основу для створення якісних робочих місць, які відповідають структурі майбутнього попиту. Це забезпечує не лише сьогоденну ефективність, але й стратегічну спроможність області адаптуватися до трансформаційних процесів у національній та глобальній економіці.

Таким чином, модель фінансування Програми зайнятості населення Житомирської області на 2024–2026 роки демонструє приклад комплексного, адаптивного та результативного підходу до управління ринком праці на регіональному рівні. Її реалізація сприяє підвищенню рівня зайнятості, зміцненню соціальної інтеграції та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку області у середньостроковій перспективі.

Упродовж 2020–2024 років у Житомирській області реалізація програм зайнятості забезпечувалася за рахунок комплексного фінансування з різних джерел, що відображає багаторівневий підхід до підтримки ринку праці, з урахуванням децентралізованих бюджетних механізмів, державних ініціатив та активної участі недержавного сектору. Загальний обсяг фінансування програм зайнятості за цей період коливався в широких межах, що зумовлено як бюджетними обмеженнями, так і впливом зовнішніх соціально-економічних чинників, включаючи пандемію, воєнний стан, зміну політичних орієнтирів і трансформацію трудового ринку.

У 2020 році сукупне фінансування програм сягнуло 5 275 648,00 тис. грн, з яких найбільша частка припадала на державний бюджет – 3 710 387,00 тис. грн. Вагомим також було фінансування з обласного бюджету (1 241 823,00 тис. грн), що засвідчує готовність регіональних органів влади до самостійного

управління зайнятстю, а також надходження з позабюджетних джерел, таких як донори, благодійні організації та роботодавці (242 620,00 тис. грн). Усього було реалізовано 270 заходів програми, що свідчить про високий рівень інституційної активності у регіоні на той час і здатність залучати та ефективно використовувати фінансові ресурси (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Обсяги фінансування програм зайнятості населення у Житомирській області в 2020-2024 рр.

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.
Державний бюджет, тис. грн.	3710387,0	471528,9	1995754,3	1838214,3	971100,0
Обласний бюджет, тис. грн.	1241823,0	1277754,5	1319277,0	168693,9	42202,0
Місцеві бюджети, тис. грн.	80818,00	142969,1	33640,2	208107,4	-
Позабюджетні кошти, тис. грн.	242620,0	394604,3	1759999,8	1606709,1	1541129,8
К-ть заходів у програмі, од.	270	180	229	230	214
Усього фінансування, тис. грн.	5275648,0	2286856,8	5108671,3	3821724,7	2554432,1

Джерело: розроблено автором на основі[33]

У 2021 році спостерігалось істотне скорочення загального обсягу фінансування – до 2 286 856,80 тис. грн. Цей спад пов'язаний з переглядом пріоритетів державного бюджету, спрямованих на подолання наслідків пандемії COVID-19. Хоча обсяг коштів з державного бюджету зменшився до 471 528,90 тис. грн, збільшилася участь обласного бюджету (1 277 754,50 тис. грн), що компенсувало частину втрат. Крім того, активізувалося залучення коштів від донорів, міжнародних організацій і роботодавців (394 604,30 тис. грн), що свідчить про наявність інтересу до сталого розвитку трудового потенціалу регіону. Водночас кількість реалізованих заходів зменшилася до 180, що свідчить про перегляд масштабів програмної діяльності в умовах обмеженого ресурсу та зміни підходів до планування й реалізації проєктів.

У 2022 році загальна сума фінансування знову зросла і склала 5 108 671,30 тис. грн. Це зростання було зумовлене як активізацією державної підтримки (1 995 754,30 тис. грн), так і рекордним за весь період обсягом позабюджетного

фінансування – 1 759 999,80 тис. грн. Такий обсяг участі недержавних джерел свідчить про зростання зацікавленості соціальних партнерів у реалізації програм на регіональному рівні, зокрема з боку міжнародних інституцій, донорських фондів та приватного бізнесу. Було реалізовано 229 заходів, що демонструє відновлення динаміки програмної діяльності та адаптацію до нових умов функціонування ринку праці.

У 2023 році обсяг фінансування зменшився до 3 821 724,70 тис. грн, проте частка державного бюджету залишалася вагомою (1 838 214,30 тис. грн), а внески з позабюджетних джерел склали 1 606 709,10 тис. грн. Незважаючи на суттєве скорочення фінансування з обласного бюджету до 168 693,90 тис. грн, кількість заходів програми була збережена на рівні попереднього року — 230, що свідчить про сталість програмного підходу, орієнтованого на підтримку ключових категорій населення, зокрема ВПО, молоді та осіб з інвалідністю.

У 2024 році загальний обсяг фінансування програм зайнятості в області склав 2 554 432,10 тис. грн. Значну частку становили кошти з державного бюджету (971 100,00 тис. грн) та позабюджетні джерела (1 541 129,80 тис. грн), зокрема від донорів ЄС, Міжнародної організації праці, а також партнерських підприємств. Обласне фінансування істотно зменшилося — лише 42 202,00 тис. грн, а фінансування з місцевих бюджетів узагалі не зафіксовано, що може свідчити про обмеження фінансової спроможності громад у складних умовах воєнного часу. При цьому кількість реалізованих заходів залишилася на відносно стабільному рівні – 214, що підтверджує прагнення зберегти базову інфраструктуру підтримки зайнятості навіть за умов зростаючих викликів.

Таблиця 2.2

Характеристика джерел фінансування програм зайнятості населення
в Житомирській області

Джерело	Переваги	Недоліки	Програми	Очікуваний результат
Державний бюджет	Великі обсяги, законодавчі гарантії,	Висока конкуренція за ресурси, частина коштів	Мікрогранти «ЄРобота», ваучери на навчання	Створення ≥ 500 нових МСП, зростання

Продовження табл. 2.2

Джерело	Переваги	Недоліки	Програми	Очікуваний результат
	централізований моніторинг	розподіляється через Київ із затримкою		зайнятості на 1,5 %
Обласний бюджет	Гнучке реагування на місцеві потреби, можливість швидко коригувати видатки	Низька питома вага ($\approx 1\%$), залежність від доходів області	Співфінансування громадських робіт у громадах	Тимчасове працевлаштування 1 000 безробітних, підтримка інфраструктурних проєктів
Бюджети ТГ	Таргетовані рішення під конкретні громади, підвищення відповідальності місцевої влади	Фіскальні обмеження малих ТГ, нерівність між громадами	Місцеві програми стартап-інкубації	200 локальних бізнес-ініціатив, скорочення безробіття серед молоді на 0,3 п.п.
Фонд ЗДСС на випадок безробіття	Стабільне джерело соцвиплат, чітка нормативна база	Орієнтований переважно на пасивні витрати, залежний від сплати ЄСВ	Виплата допомоги по безробіттю, «Армія відновлення»	Зниження середньої тривалості безробіття на 10 днів
Роботодавці	Пряма відповідність витрат і результату, швидке створення робочих місць	Потребує додаткових стимулів (компенсація ЄСВ)	Компенсація 6500 грн/міс за ВПО	300 довгострокових робочих місць у переробній промисловості
Міжнародні донори	Інноваційні підходи, технічна експертиза, гранти у валюті	Проектний характер, складна звітність, валютні ризики	USAID «Economic Resilience», EU4Skills	Пілотні програми перекваліфікації ІТ-фахівців, мультиплікативний ефект для МСП

Джерело: розроблено автором на основі [33]

Таким чином, аналіз обсягів фінансування програм зайнятості у Житомирській області засвідчує як динамічну зміну фінансових потоків, так і збереження пріоритетності тематики на регіональному рівні. Особливо важливим трендом є зростання ролі позабюджетних джерел, що свідчить про поступовий перехід до партнерських моделей фінансування соціальних програм, орієнтованих на стійкий розвиток, інклюзивність і розширення можливостей для зайнятості вразливих категорій населення.

2.2. Характеристика та напрями діяльності Олевського управління Коростенської філії Житомирського ОЦЗ

Житомирський обласний центр зайнятості, як частина централізованої системи Державної служби зайнятості України, функціонує в межах чітко структурованої ієрархічної моделі управління ринком праці, що поєднує стратегічне планування, гнучке ресурсне забезпечення та оперативну взаємодію з громадами. Його діяльність спрямована на реалізацію державної політики у сфері зайнятості, підтримку конкурентоспроможності населення, профілактику безробіття та організацію соціального страхування на випадок втрати роботи.

Організаційна модель Житомирського ОЦЗ сформована за дворівневою схемою: обласний рівень представлений апаратом центру з профільними управліннями, серед яких – управління планово-фінансове, юридичне, активних програм зайнятості, аналітики, ІТ-підтримки, з роботи з роботодавцями та інші. На територіях функціонують філії, зокрема Житомирська, Бердичівська, Коростенська та Звягельська, які інтегрують базові управління та віддалені робочі місця. У сукупності ця система забезпечує повне покриття регіону, реалізуючи принцип «єдиного вікна» в доступі до послуг для шукачів роботи та суб'єктів господарювання.

У межах адміністративної реформи, що тривала в період 2020–2024 років, базові центри зайнятості втратили статус окремих юридичних осіб і були повністю інтегровані у структуру територіальних філій. Така трансформація дозволила сконцентрувати ключові адміністративні функції на вищих управлінських рівнях, ліквідувати дублювання кадрових функцій та забезпечити підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів. Регламентуючі документи, зокрема наказ Державного центру зайнятості № 69 від 21.10.2020 року та наступні коригувальні накази 2023 і 2024 років, визначили граничну чисельність штатних одиниць та їх розподіл між рівнями системи. Типове базове управління обслуговується колективом до 25 працівників, із пріоритетом

на фронт-офісні напрями діяльності, у той час як функції бек-офісу поступово централізуються у межах філії або обласного центру.

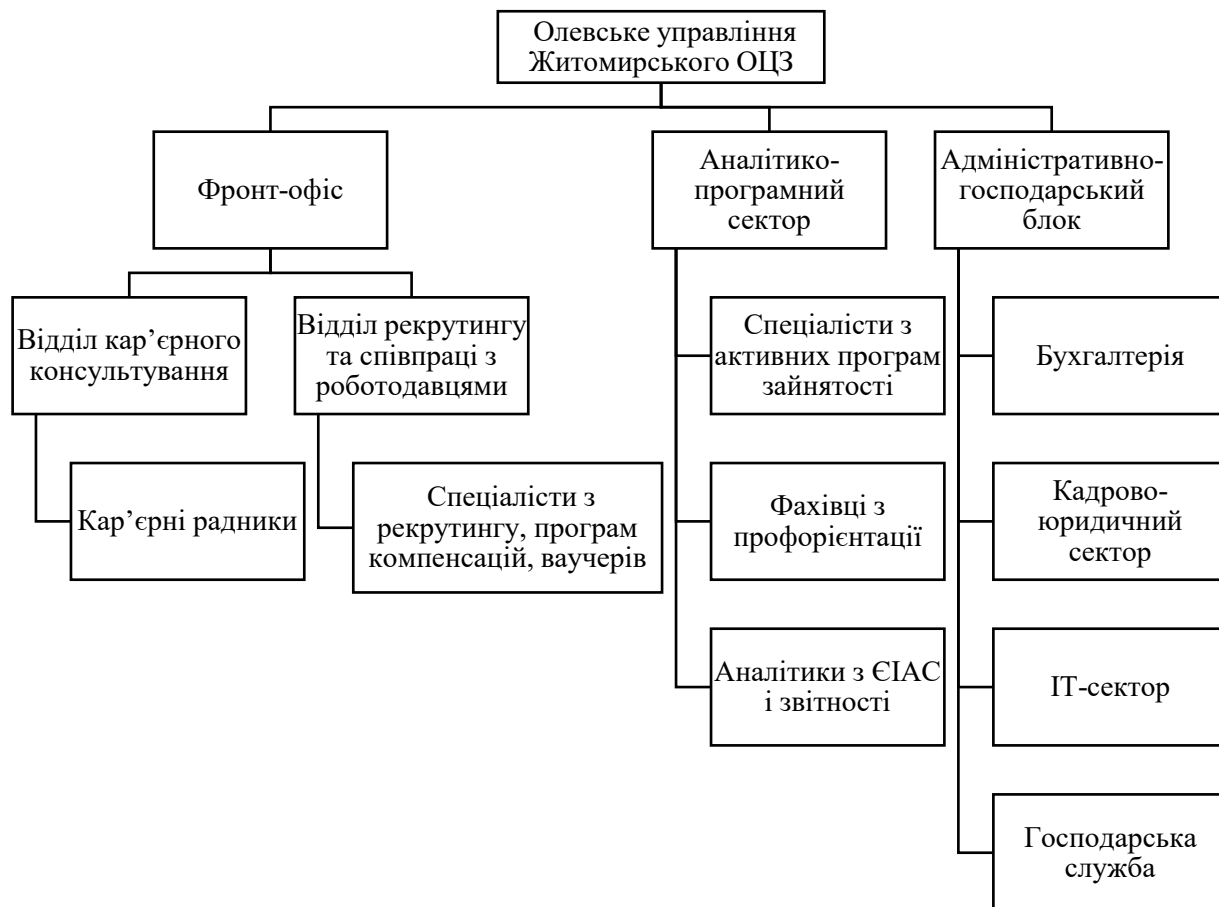


Рис. 2.2. Організаційна структура Олевського управління Коростенської філії Житомирського ОЦЗ

Джерело: розроблено автором

У цьому контексті функціонує Олевське управління Коростенської філії Житомирського ОЦЗ, яке було створене у 1997 році, а з 2021 року трансформоване у структурний підрозділ філії без статусу юридичної особи. Його діяльність регламентується внутрішнім положенням, погодженим директором обласного центру та затвердженим ДЦЗ України, а також нормативно-методичними документами служби. Управління є підзвітним директору філії у межах виконання річних планових індикаторів, цільових завдань державної програми зайнятості населення та забезпечення фінансової звітності перед Фондом соціального страхування на випадок безробіття.

Керівником управління є Петро Миколайович Бубенко, а контактна адреса для громадян – м. Олевськ, вул. Свято-Миколаївська, 29.

Організаційна структура Олевського управління базується на трирівневій концепції «фронт-офіс – аналітика – адміністрування», що відповідає загальнонаціональним стандартам функціонування служби. Фронт-офісний рівень, найближчий до клієнта, представлений двома функціональними відділами: відділом кар’єрного консультування, який займається первинним прийомом громадян, аналізом їх потреб, побудовою індивідуальних траєкторій зайнятості, і відділом рекрутингу, що налагоджує партнерство з роботодавцями, супроводжує процеси компенсацій, стажування та надання ваучерів. Аналітико-програмний рівень охоплює роботу з реалізації активних програм зайнятості, організації громадських та тимчасових робіт, впровадження мікрогрантів «Робота», обліку в ЄІАС та підготовки регулярної статистичної звітності. Адміністративно-господарський рівень забезпечує працездатність інфраструктури: функціонує бухгалтерія, кадрово-юридичний сектор, ІТ-група та господарська служба, відповідальна за матеріально-технічне забезпечення.

Станом на 2025 рік Олевське управління ЖОЦЗ налічує 18 штатних посад, з яких понад 65% зосереджено у фронт-офісних службах. Це відповідає пріоритетам оптимізації, закріпленим у рекомендаціях ДСЗ України. Практичні результати діяльності є підтвердженням ефективності: у 2024 році було оброблено понад 1300 резюме, працевлаштовано 612 безробітних, організовано десятки заходів з профорієнтації, а у I кварталі 2025 року вже залучено 53 осіб до громадських оплачуваних робіт у партнерстві з Олевською міською радою.

Таким чином, Олевське управління ЖОЦЗ виступає як інституційно стабільна й організаційно гнучка структура, що поєднує стандартизовану модель Державної служби зайнятості з урахуванням місцевої специфіки ринку праці. Воно виконує ключову роль у реалізації державної соціальної політики, адаптуючись до сучасних викликів та нових форматів обслуговування громадян. Завдяки ефективній побудові внутрішніх процесів та орієнтації на клієнта,

управління забезпечує високу якість сервісу, демонструє адаптивність до змін та відіграє стратегічну роль соціального партнера регіону.



Рис. 2.3. Основні функції Олевського управління Коростенської філії ЖОЦЗ
Джерело: розроблено автором

Основні напрямки роботи Олевського управління Коростенської філії Житомирського обласного центру зайнятості демонструють глибоку адаптованість до специфічних викликів локального ринку праці, обумовлених економічною структурою Полісся, демографічною ситуацією, просторовою віддаленістю від центрів індустріального розвитку, недостатньо диверсифікованою зайнятістю та сучасними соціальними реаліями. В умовах комплексних викликів, таких як високий рівень структурного безробіття, демографічне старіння, низька міграційна мобільність та наслідки воєнного

стану, діяльність Олевського управління є важливим елементом реалізації державної соціально-економічної політики на рівні територіальної громади.

У центрі щоденної роботи перебуває реєстрація громадян, які втратили роботу або перебувають у стані прихованого безробіття. Кожен з них отримує індивідуальний супровід, що починається з детального анкетування, аналізу компетенцій, складання персонального плану дій з урахуванням як наявного професійного досвіду, так і поточних тенденцій ринку праці. Призначення кар'єрного радника не лише передбачає облік безробітного, а й активну комунікацію, моніторинг прогресу, індивідуальну психологічну підтримку та адаптацію плану до нових соціально-економічних реалій. Це сприяє кращій залученості осіб до процесу пошуку роботи, підвищує ефективність працевлаштування та зменшує період безробіття.

Таблиця 2.3

Динаміка чисельності зареєстрованих безробітних і вакансій
у Житомирській області

Рік	Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Кількість вакансій, тис. одиниць
2017 р.	0,623	0,014
2018 р.	0,581	0,027
2021 р.	12,32	2,68
2022 р.	12,5	16,767
2023 р.	9,63	15,43
2024 р.	10,78	14,12

Джерело: розроблено автором на основі [52]

Аналіз статистики останніх років засвідчує, що ринок праці Олевської громади залишається одним із найнапруженіших в області. Диспропорція між кількістю безробітних і доступними вакансіями є сталою проблемою, яка тягнеться десятиліттями, створюючи високий рівень конкуренції за обмежену кількість робочих місць. Офіційні дані демонструють систематичну нестачу вакансій: у 2018 році на обліку перебували 581 особа при 27 вакансіях (співвідношення 1:22), а у 2017 – 623 особи на 14 пропозицій роботи (1:45).

Серед головних причин – обмежена економічна база, відсутність промислових кластерів, недостатній розвиток підприємницької ініціативи та слабка інвестиційна привабливість території.

Офіційна статистика Житомирського обласного центру зайнятості та Головного управління статистики у Житомирській області за період 2021–2024 років підтверджує ці тенденції, проте вказує на певні коливання. Зокрема, у 2021 році в області було зареєстровано 2,68 тис. вакансій при 12,32 тис. безробітних станом на 1 січня 2022 р., що дало співвідношення 4,6:1. У 2022 році кількість вакансій різко зросла до 16,767 тис., тоді як безробітних налічувалося 12,50 тис. на початок 2023 року, і співвідношення склало 0,7:1, що було характерно для адаптивної фази воєнного часу, коли попит на тимчасову зайнятість перевищував довгострокові пропозиції.

Проте вже за результатами 2023 року, за даними Головного управління статистики, кількість вакансій знизилася до 15,43 тис., а безробітних – до 9,63 тис. станом на 1 січня 2024 року. Співвідношення 0,6:1 вказує на труднощі із забезпеченням стабільних місць праці високої кваліфікації. У 2024 році динаміка продовжила демонструвати дефіцит пропозицій: за оцінками Головного управління статистики в області було 14,12 тис. вакансій, тоді як безробітних зареєстровано 10,78 тис. станом на 1 січня 2025 року, а співвідношення 0,8:1 засвідчує, що доступних робочих місць недостатньо для забезпечення потреб громади [52].

В умовах такого дисбалансу служба зайнятості змушена посилювати співпрацю з роботодавцями, щоб оперативно оновлювати інформаційну базу вакансій. Це вимагає щоденної комунікації з представниками бізнесу, бюджетної сфери, аграрного та лісового секторів, охорони здоров'я, освіти й соціального захисту. Систематизовані дані про доступні робочі місця формуються у внутрішню електронну базу, що дозволяє максимально точно підбирати пропозиції для безробітних. Водночас враховуються такі фактори, як регіональна логістика, умови праці, соціальні гарантії, потреби сімейного стану,

гендерні та вікові аспекти. Таким чином, формується не лише формальний перелік вакансій, а повноцінна стратегія сприяння працевлаштуванню.

Не менш важливою складовою є профорієнтаційна та просвітницька діяльність, спрямована на формування трудової мотивації. У межах цієї роботи проводяться освітні заходи, консультаційні сесії, тренінги та презентації для безробітних, осіб із вразливих категорій та молоді. Значна увага приділяється взаємодії з освітніми закладами: організовуються професіографічні уроки, зустрічі з роботодавцями, екскурсії на підприємства, а також кар'єрні ігри для учнів. Це дозволяє формувати свідоме ставлення до вибору професії, допомагає уникнути помилкових очікувань і сприяє ефективному переходу від навчання до зайнятості.

Ураховуючи сезонний характер зайнятості в аграрних громадах, важливою опцією стають громадські та тимчасові роботи. Ці форми зайнятості забезпечують як тимчасовий дохід, так і можливість соціальної реалізації, підтримки місцевої інфраструктури та залучення до життя громади. Роботи з благоустрою, озеленення, впорядкування територій, ремонту соціальних об'єктів щороку плануються спільно з органами місцевого самоврядування, що забезпечує актуальність та соціальну доцільність завдань. У 2023 році планувалося залучити не менше 45 осіб до громадських робіт і ще 20 – до інших форм тимчасової зайнятості, з поступовим розширенням напрямів у відповідь на потреби громади [52].

У період війни новим напрямком роботи стали суспільно корисні роботи, організовані спільно з військовими адміністраціями. У 2022–2023 роках безробітні активно долучалися до заготівлі дров для обігріву мобілізованих підрозділів, прибирання технічних зон, фасування і розподілу гуманітарної допомоги, логістики продуктів і медикаментів, облаштування блокпостів та захисних споруд. Управління не лише координувало їхню участь, а й забезпечувало належну документацію, інструктаж, фінансування участі та моніторинг безпеки. Цей напрямок довів здатність служби зайнятості

адаптуватися до умов надзвичайної ситуації та перетворитися на активного учасника громадянської мобілізації в тилу.

Олевське управління Коростенської філії Житомирського обласного центру зайнятості здійснює комплексну реалізацію державної політики зайнятості, приділяючи особливу увагу активним програмам, орієнтованим на підвищення конкурентоспроможності безробітних та стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Ці програми передбачають гнучке реагування на потреби локального ринку праці, розширення доступу до професійної освіти та зміцнення партнерства між державними установами, бізнесом і громадськими ініціативами. Одним із ключових напрямків у цій сфері є організація професійного навчання безробітних осіб. За умови виявленої невідповідності між поточною кваліфікацією безробітного та запитами роботодавців, особі пропонується пройти спеціалізовані курси підвищення кваліфікації, здобути нову професію або пройти стажування за напрямом, який відповідає кадровим потребам громади. Формування навчальних програм та вибір форм навчання базується на аналітичному обґрунтуванні запитів роботодавців, галузевих трендах і прогнозах розвитку регіональної економіки.

У 2023 році для Олевської громади було передбачено направлення 50 осіб на відповідні програми професійної підготовки. Основна частина з них проходила підвищення кваліфікації або короткострокові курси, що проводилися в центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, а також у спеціалізованих навчальних закладах області. Через воєнні обмеження частина навчального процесу була переведена у дистанційний формат із використанням сучасних цифрових платформ, а також частково проводилася безпосередньо на базах підприємств, які зберегли виробничу активність.

Іншим важливим елементом діяльності Олевського управління є стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування вразливих категорій безробітних. Зокрема, активно впроваджуються механізми компенсації єдиного соціального внеску (ЄСВ) за

новостворені робочі місця, що забезпечує зниження фінансового навантаження на бізнес та підвищує мотивацію до легального працевлаштування. У межах Програми зайнятості Олевської територіальної громади на 2023 рік було заплановано працевлаштувати щонайменше 15 безробітних за рахунок цієї компенсаційної програми. Паралельно управління здійснює постійний моніторинг виконання законодавчо визначеної квоти 5% для працевлаштування громадян із додатковими гарантіями — це молодь, одинокі матері, особи з інвалідністю, учасники бойових дій. Плановий показник 2023 року — не менше ніж 55 осіб — відображав реалістичну оцінку кадрового потенціалу та соціального запиту на інтеграцію вразливих категорій у ринок праці [47].

Фундаментальним чинником ефективності роботи управління є системна співпраця з органами місцевого самоврядування. Зокрема, начальник Олевського управління бере активну участь у міжвідомчих нарадах, що проводяться під егідою Олевської міської ради, на яких узгоджуються пріоритети розвитку зайнятості, соціального захисту та підтримки підприємництва. Результатом цього стало ухвалення Програми зайнятості населення Олевської ТГ на 2023 рік — стратегічного документа, який містить не лише аналітичну оцінку ринку праці, а й конкретні завдання, цільові показники, механізми співфінансування заходів, а також інтегровані підходи до розвитку людського капіталу громади. Програма включає такі складові, як поширення інформації про послуги служби, професійне навчання під запити роботодавців, залучення безробітних до громадських робіт за підтримки місцевого бюджету, розвиток самозайнятості та просування мікропідприємництва [47].

Загалом, діяльність Олевського управління Коростенської філії Житомирського ОЦЗ охоплює весь спектр повноважень, що закріплені за Державною службою зайнятості на рівні територіальної громади, забезпечуючи реалізацію державних ініціатив у сфері політики зайнятості з урахуванням локальної специфіки. У непростих соціально-економічних умовах, у тому числі в контексті воєнного стану, Олевське управління ефективно поєднує функції

посередника між шукачами роботи та роботодавцями, агента з розвитку людського капіталу та інституції первинної соціальної допомоги. Показники ефективності діяльності у 2024 році підтверджують це: за перше півріччя в області працевлаштовано 5527 осіб, що становить 43% усіх безробітних, які перебували на обліку. Це на 5 відсоткових пунктів більше, ніж у 2023 році (38%), що свідчить про зростання ефективності роботи служби в умовах обмежених ресурсів. Частка Олевського управління у цих результатах, хоч і не є великою, однак має високе значення для забезпечення зайнятості на рівні регіону та запобігання соціальній ексклюзії. У сукупності це формує підґрунтя для підтримки стабільності в територіальній громаді та довіри до державної політики у сфері зайнятості населення.

2.3. Аналіз програм зайнятості населення та їх реалізації в Олевській територіальній громаді

Аналіз програм зайнятості населення Олевської територіальної громади свідчить про системний і комплексний характер реалізації державної політики у сфері праці, зайнятості та соціального захисту населення на місцевому рівні. Програма зайнятості населення Житомирської області на 2021 – 2027 роки демонструє послідовне втілення ключових цілей держави щодо зниження рівня безробіття, забезпечення соціальної підтримки вразливих верств населення та формування ефективного партнерства між владою, громадянами і роботодавцями.

Основною метою Програми є не лише формальна реалізація законодавчо закріплених функцій, а й створення дієвого механізму прогнозування потреб у соціальних послугах, забезпечення їх адресності, а також раціонального розподілу фінансових ресурсів відповідно до реальних викликів ринку праці. Впроваджена система заходів охоплює не лише традиційні напрями взаємодії

між службою зайнятості, населенням і роботодавцями, а й інноваційні методи роботи з цифровими сервісами, адаптивне кадрове консультування, розвиток підприємницької культури, а також проєктний підхід до реалізації окремих ініціатив у сфері праці.

Програма базується на постійному моніторингу та аналітичній оцінці динаміки попиту і пропозиції на регіональному ринку праці, що дозволяє не лише інформувати громадян про стан зайнятості, а й адаптувати послуги до змін середовища. Інформування населення про актуальний стан локального ринку праці відбувалося через різноманітні канали комунікації, включаючи онлайн-платформи, інформаційні стенди, виїзні презентації та участь у публічних заходах. Для роботодавців створено механізм регулярного оновлення інформації про професійно-кваліфікаційний склад безробітних, що дозволяє приймати обґрунтовані кадрові рішення [48].

Особливо помітним є розвиток напряму індивідуального підбору персоналу з використанням психодіагностичних методик. Професійна оцінка потенційних кандидатів, проведення спеціалізованих тестів, а також аналітична обробка результатів дозволяють ефективно добирати працівників із урахуванням не лише формальних компетенцій, але й м'яких навичок, мотивації, адаптивності до командної роботи. Розширення практики кадрових консалтингових послуг є свідченням зміщення акцентів Програми з адміністративного на сервісний підхід.

Значне місце в структурі Програми займає реалізація заходів із залучення безробітних до громадських і тимчасових робіт. Такі види зайнятості не лише забезпечують додатковий дохід для осіб, що перебувають у складних життєвих обставинах, але й виконують важливу соціальну функцію з підтримки інфраструктури громади. Роботи з благоустрою, утримання територій, догляду за пам'ятниками, організації культурних заходів та інші форми активної тимчасової зайнятості стали елементом соціальної інтеграції безробітних.

Зростання кількості охочих долучитися до таких програм свідчить про позитивне сприйняття з боку громади.

Фінансове стимулювання роботодавців стало ще одним інструментом, що забезпечив створення нових робочих місць у громаді. Зокрема, значних результатів досягнуто у впровадженні програм щомісячної компенсації єдиного соціального внеску, відшкодування витрат на оплату праці внутрішньо переміщених осіб, а також підтримки соціального підприємництва. Це дало змогу залучити до роботи вразливі категорії населення, підвищити рівень офіційного працевлаштування та знизити соціальні ризики, пов'язані з нестабільністю доходів.

Особливу увагу у 2023 році приділено консультуванню з питань трудового законодавства, розвитку підприємницьких ініціатив та правової освіти громадян. Організовані семінари та тренінги, у тому числі для роботодавців, сприяли зростанню рівня обізнаності щодо чинного законодавства та створили передумови для підвищення якості трудових відносин у громаді. Участь фахівців у роз'яснювальній роботі, включаючи питання працевлаштування осіб з інвалідністю, підтверджує прагнення служби діяти в межах політики інклюзії та соціальної відповідальності.

Серед ключових завдань, які реалізовувалися протягом 2023 року, центральне місце посідало вдосконалення форм і методів співпраці з роботодавцями, зокрема через стимулювання їх зацікавленості у взаємодії зі службою зайнятості. Це досягалося шляхом розвитку персоніфікованих підходів до підбору персоналу, організації спільних інформаційних заходів, створення комунікаційних платформ та надання консультаційної підтримки з питань трудового законодавства, кадрової політики та залучення державних стимулювальних програм. Результати цієї діяльності знайшли відображення у зростанні кількості роботодавців, які співпрацювали зі службою на постійній основі, а також у підвищенні оперативності реагування на запити щодо підбору кадрів.

Особливу увагу було зосереджено на питаннях створення нових робочих місць у Олевській територіальній громаді. Програма передбачала активізацію заходів, спрямованих на стимулювання роботодавців до розширення виробничих потужностей і використання можливостей для участі в державних програмах компенсації витрат на оплату праці. Водночас акцент було зроблено на створенні передумов для реалізації інвестиційних проєктів, які передбачають відкриття нових підприємств на території Олевської громади. Такі проєкти є важливим інструментом довгострокового зростання зайнятості та формування стійкого попиту на місцеву робочу силу.

Важливим напрямом програми стало сприяння розвитку підприємницької ініціативи серед безробітних. Значна увага приділялася підтримці самозайнятості через виплату одноразової допомоги для започаткування власної справи. Завдяки такій підтримці частина безробітних змогла реалізувати свій підприємницький потенціал, що сприяло як самозайнятості, так і створенню нових робочих місць у малому бізнесі. Цей інструмент дозволив не лише зменшити рівень безробіття, а й посилити соціальну активність у громаді.

Програма також передбачала зростання обсягів залучення безробітних до громадських та інших тимчасових робіт. Залучення до таких форм зайнятості забезпечило підвищення рівня включеності соціально вразливих категорій населення до трудової діяльності, збереження їх навичок, адаптацію до умов праці, а також виконання важливих для громади завдань, таких як благоустрій, озеленення, соціальні ініціативи тощо.

Окрему вагу мала діяльність у сфері підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці. Завдяки розширенню можливостей профнавчання, перенавчання та підвищення кваліфікації було створено умови для покращення професійної придатності осіб, які втратили роботу, або не мають достатньої професійної підготовки. Це дозволило розширити можливості їх працевлаштування та адаптації до змін на ринку праці. Усі вищезгадані завдання реалізовувалися у тісній координації служби

зайнятості з органами місцевого самоврядування, представниками бізнесу та інститутами громадянського суспільства. Розвиток форм масової комунікації та вдосконалення практики організації зустрічей, форумів і консультацій з населенням підвищив якість інформаційного супроводу програм зайнятості та рівень довіри до діяльності служби

Таким чином, аналіз Програми зайнятості Олевської територіальної громади на 2023 рік дозволяє зробити висновок про її стратегічну значущість у формуванні соціально орієнтованої моделі локального розвитку. Реалізовані заходи стали чинником стабілізації соціально-економічного становища, активізації місцевого ринку праці та підвищення ролі інститутів державної служби зайнятості як ефективного посередника у трикутнику «влада – роботодавець – громадянин».

Одним із базових показників, який ілюструє результативність програмних заходів, є загальна кількість осіб, працевлаштованих на вільні та новостворені робочі місця. За підсумками року таких громадян було 750 осіб. Цей показник відображає позитивну динаміку функціонування місцевого ринку праці, свідчить про активність суб'єктів господарювання та загальне зростання інтенсивності трудових відносин у громаді. У контексті демографічних характеристик та економічної структури Олевської ТГ ця цифра є досить значущою й відображає спроможність території забезпечувати жителів реальними можливостями для трудової реалізації [68].

Окремо заслуговує на увагу працевлаштування осіб за рахунок виконання вимог щодо 5% квоти, що стосується представників соціально вразливих груп населення. У межах цього напрямку у 2023 році було працевлаштовано 55 осіб. Це свідчить про прагнення служби зайнятості забезпечити принципи інклюзивності та недискримінаційного підходу при формуванні кадрових політик у межах громади. Забезпечення зайнятості таких категорій, як молодь, одинокі матері, особи з інвалідністю чи учасники бойових дій, є важливим

індикатором соціальної відповідальності роботодавців та системної роботи служби зайнятості [68].

Поряд із цим, одним із завдань Програми було активізувати використання фінансових стимулів для роботодавців з метою створення нових робочих місць, зокрема через механізм компенсації єдиного соціального внеску. У 2023 році за цим напрямом було працевлаштовано 15 осіб. Незважаючи на безумовну користь таких інструментів для стимулювання роботодавців, фактичні показники свідчать про їх обмежене застосування на практиці. Це може бути пов'язано як з недостатньою поінформованістю бізнесу про можливість отримання відповідної компенсації, так і з обмеженням фінансових ресурсів у роботодавців для створення додаткових робочих місць, що потребують комплексного супроводу. Зазначене також може вказувати на необхідність посилення інформаційно-роз'яснювальної роботи з боку служби зайнятості, а також розширення партнерської взаємодії з місцевими об'єднаннями підприємців.

Аналіз статистичних даних щодо реалізації окремих напрямів Програми зайнятості населення Олевської територіальної громади у 2023 році дозволяє оцінити ефективність тимчасових форм зайнятості та підтримки самозайнятості в умовах локального ринку праці. Зокрема, одним із інструментів, які активно застосовуються у практиці служби зайнятості, є організація громадських робіт. У звітному році до такого виду діяльності було залучено 45 безробітних громадян. Громадські роботи відіграють важливу соціальну функцію, оскільки забезпечують тимчасове працевлаштування осіб, які перебувають у стані тривалого безробіття, а також сприяють виконанню важливих для громади завдань – зокрема, у сфері благоустрою, догляду за соціальними об'єктами або участі у суспільно значущих ініціативах. Водночас слід зауважити, що громадські роботи є інструментом короткострокового характеру і не вирішують проблеми стабільної інтеграції безробітних на ринку праці, оскільки не передбачають формалізованого працевлаштування на постійній основі.

Поряд із цим, Програма передбачала реалізацію заходів із залучення безробітних до тимчасових робіт. У 2023 році в цій формі зайнятості взяли участь лише 20 осіб, що є досить низьким показником з огляду на загальні потреби ринку праці громади та чисельність безробітного населення. Така статистика може свідчити про низький рівень ініціативності з боку потенційних роботодавців, недостатнє фінансування відповідних програм або обмежену обізнаність населення щодо можливостей участі у тимчасових проектах. Крім того, дані результати вказують на необхідність посилення інформаційної кампанії, удосконалення механізмів мотивації, а також перегляду умов залучення до тимчасових робіт з метою підвищення їх привабливості та відповідності реальним запитам ринку праці [68].

Окремої уваги потребує оцінка рівня залучення безробітних до самозайнятості шляхом відкриття власної справи. У 2023 році цей механізм було реалізовано лише у двох випадках, що є надзвичайно низьким показником, особливо на тлі задекларованих завдань щодо розвитку підприємницької ініціативи. Такий результат може вказувати на існування значних бар'єрів на шляху до відкриття бізнесу, зокрема – на обмеженість стартового капіталу, відсутність доступу до якісних бізнес-консультацій, нестачу інформації про процедури державної підтримки або високий рівень бюрократичного навантаження.

Загалом у зазначений період охоплення професійним навчанням виявилось вкрай обмеженим. Зокрема, не було зафіксовано жодного випадку проходження безробітними професійної підготовки, перепідготовки або індивідуального навчання. Відсутність таких форм професійного розвитку може бути індикатором недостатньої пропозиції з боку регіональних освітніх закладів, слабкої комунікації між службою зайнятості та потенційними учасниками, а також низького рівня поінформованості серед населення про можливості державної підтримки в межах формальної освіти для дорослих.

Позитивним аспектом у звітному періоді було забезпечення участі 50 осіб у заходах із підвищення кваліфікації та стажування. Це свідчить про часткову реалізацію потенціалу системи професійного розвитку, однак у загальному контексті охоплення населення освітніми програмами залишається вкрай обмеженим. Індикатором цього також є факт, що у 2023 році лише одна особа скористалась можливістю отримати ваучер на навчання, передбачений чинним законодавством. З огляду на потенційну ефективність цього інструменту в умовах потреби у перекваліфікації, особливо серед осіб старше 45 років, його використання виглядає недостатнім [68].

Водночас у 2023 році Олевська громада демонструвала високу активність у сфері суспільно корисних робіт, що мають особливе значення в умовах воєнного стану. До таких робіт було залучено 50 осіб, що є позитивним результатом із позицій соціальної згуртованості, підтримки обороноздатності та залучення незайнятого населення до діяльності, яка має безпосередню суспільну користь. Залучення безробітних до таких ініціатив також сприяє тимчасовій стабілізації їх соціального статусу, забезпеченню хоча б мінімального доходу та формуванню у громаді атмосфери солідарності та відповідальності.

Аналіз наявної нормативно-програмної бази у сфері зайнятості на рівні Олевської територіальної громади у 2024–2025 роках засвідчує відсутність окремої актуалізованої програми зайнятості населення. Така ситуація створює певний розрив між необхідністю адресної підтримки ринку праці на локальному рівні та інституційними інструментами, здатними забезпечити стабільну реалізацію державної політики у сфері зайнятості. Проте навіть за відсутності самостійної програми на поточний період, у грудні 2022 року була затверджена Програма соціально-економічного розвитку Олевської міської територіальної громади на 2023 рік. Цей документ, попри свою загальну орієнтацію на соціальну модернізацію та економічне зростання, містить важливі положення щодо стимулювання зайнятості як складової підвищення добробуту населення.

Таблиця 2.4

Основні індикатори реалізації програм зайнятості населення

Олевської ТГ у 2021–2023 рр., осіб

Індикатор	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р., %
Загальна кількість працевлаштованих	820	690	750	91,5
– у т. ч. за 5 % квотою	60	48	55	91,7
Працевлаштування з компенсацією ЄСВ	22	18	15	68,2
Учасники громадських робіт	65	40	45	69,2
Учасники інших тимчасових робіт	28	22	20	71,4
Отримали одноразову допомогу на відкриття бізнесу	5	3	2	40,0
Профпідготовка / перепідготовка	15	8	-	x
Підвищення кваліфікації та стажування	68	55	50	73,5
Видано ваучерів на навчання	3	2	1	33,3
Залучені до суспільно корисних робіт (оборона, гуманітарні тощо)	45	48	50	111,1

Джерело: розроблено автором на основі [68]

Аналіз перебігу Програми зайнятості у 2021 р. засвідчив відновлення активних ринкових процесів після пандемічного спаду 2020 р. Основними акцентами були: стимулювання молодіжної та жіночої зайнятості, запуск цифрових сервісів «Е-кабінет шукача» й «Е-кабінет роботодавця», а також розширення спектра оплачуваних громадських робіт у сфері благоустрою та соціального догляду. Упродовж року працевлаштовано 820 шукачів роботи, з них 60 осіб – у межах 5-відсоткової квоти для вразливих груп [68].

2022 р. виявився кризовим через початок повномасштабної війни: в Олевській ТГ зросла кількість внутрішньо переміщених осіб і різко змінилися потреби роботодавців. Пріоритетними стали компенсаційні програми для бізнесу, який працевлаштовував ВПО, а також короткострокові курси перекваліфікації за базовими робітничими професіями. Попри складну ситуацію, службі зайнятості вдалося забезпечити роботою 690 громадян; 48 осіб було працевлаштовано за квотою 5 %, а 40 безробітних виконували громадські роботи з мінімальним, але стабільним заробітком [68].

Зазначена програма має стратегічне спрямування на формування гідних умов життя для жителів громади через зміцнення конкурентоспроможності економіки та модернізацію соціальної сфери. Вона опосередковано підтримує цілі зайнятості, передбачаючи інвестиції у соціальну інфраструктуру, підтримку підприємництва, покращення умов для малого та середнього бізнесу, а також створення нових робочих місць через реалізацію інфраструктурних і соціальних проєктів. Однак відсутність спеціалізованої програми зайнятості у 2024–2025 роках ускладнює моніторинг результативності окремих напрямів державної політики на локальному рівні та звужує можливості для адресного реагування на зміни в структурі ринку праці, особливо в умовах воєнного стану та зростання соціально-економічної вразливості населення.

На обласному рівні підтримку зайнятості населення забезпечують програми Житомирської ОДА, серед яких проєкт Програми економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2025 рік. Згідно з аналітичними даними, за період з січня по вересень 2024 року на ринку праці області зафіксовано потребу у кваліфікованій робочій силі: роботодавці повідомили про наявність 11,4 тисячі вакансій. Протягом того ж періоду 19,4 тисячі громадян скористалися послугами служби зайнятості, з яких 7,4 тисячі осіб були успішно працевлаштовані. Ці показники демонструють значну активність обласної служби зайнятості, а також наявність структурного дисбалансу між попитом і пропозицією, що має особливе значення для громад з високим рівнем безробіття та обмеженими можливостями самостійного розвитку трудового потенціалу.

Жителі Олевської громади можуть використовувати потенціал таких обласних програм як ресурс для подолання індивідуальних бар'єрів при входженні на ринок праці, зокрема через участь у заходах з професійного навчання, отримання послуг із супроводу працевлаштування, використання механізмів компенсації роботодавцям.

Важливим показником ефективності реалізації політики зайнятості населення на рівні територіальної громади є їх фінансове забезпечення (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Джерела фінансування програм зайнятості населення в Олевській ТГ

Джерело	Переваги	Недоліки	Приклад використання	Очікуваний результат
Фонд соцстраху	стабільність; швидкі виплати	залежність від ЄСВ; дефіцит у кризових роках	допомога по безробіттю, компенсація ЄСВ роботодавцю	мінімізація втрати доходів, стимул прийому ВПО
Держбюджет	масштабні ресурси; єРобота	бюрократія; затримки казначейства	мікрогранти «Власна справа» для ветеранів	створення 450 нових робочих місць (2024)
Місцеві бюджети	гнучкість, регіональна адресність	обмежена база оподаткування	громадські роботи «Армія відновлення»	благоустрій парків, вулиць і прибережних зон у місті Олевськ та селах громади, залучення щонайменше 150 осіб до тимчасових громадських робіт
Міжнародні гранти	інновації, технічна допомога	проектність, валютний ризик	SkillLab-портал профорієнтації (ПРООН)	300-400 користувачів-безробітних за рік
Роботодавці	пряма зацікавленість, швидкість	нерівномірне покриття; ризик тінізації	dual-program у меблевому кластері Олевщини	78 % випускників працевлаштовано

Джерело: розроблено автором

Актуальним залишається питання підвищення поінформованості населення про можливості, які відкриваються в межах обласної політики зайнятості, що вимагає посилення інформаційної роботи як з боку органів місцевого самоврядування, так і територіальних підрозділів служби зайнятості.

У цілому, в умовах відсутності конкретної програми зайнятості на рівні Олевської громади у 2024–2025 роках, особливої ваги набуває інтеграція локальних ініціатив із обласними програмами, розвиток горизонтальної взаємодії між органами влади, бізнесом та інститутами громадянського суспільства, а також вдосконалення стратегічного планування із залученням експертного потенціалу

2.4. Напрями поліпшення управління та фінансування програм у сфері зайнятості населення в Житомирській області та Олевській територіальній громаді

Одним із ключових напрямів удосконалення управління та фінансування програм у сфері зайнятості населення є посилення координації між органами влади різних рівнів. Ефективне функціонування регіональної політики зайнятості потребує не лише фінансових ресурсів, але й налагодженої системи управлінських зв'язків між обласними, районними, муніципальними та державними структурами. В умовах багаторівневої системи управління, особливо в умовах воєнного стану, необхідність скоординованих дій між службою зайнятості, військовою адміністрацією, місцевими органами самоврядування та громадами набуває особливого значення. Практика проведення спільних нарад і стратегічних зустрічей, як це було реалізовано в Коростенському районі в березні 2024 року, повинна бути інституціоналізована і впроваджена як регулярний інструмент міжінституційної комунікації по всій території Житомирської області.

Наявність системної взаємодії дозволяє узгоджувати пріоритети, ефективно планувати ресурси та уникати дублювання функцій або неефективного розподілу коштів. Керівники територіальних громад мають володіти повною інформацією про інструменти державної політики зайнятості, умови участі у відповідних програмах, механізми співфінансування та канали інформаційного забезпечення для місцевого населення. З боку обласної адміністрації необхідно забезпечити прозору і збалансовану модель ресурсного планування, яка враховувала б як соціально-економічні особливості кожної громади, так і актуальні виклики ринку праці. Це передбачає, зокрема, необхідність спрямування додаткових ресурсів на підтримку громад з високим рівнем безробіття, передусім у сільській місцевості та регіонах Полісся, які традиційно є менш економічно активними.



Рис. 2.4. Основні напрями поліпшення управління та фінансування у сфері зайнятості населення на рівні Олевської ТГ

Джерело: розроблено автором

Водночас громади, які демонструють позитивні результати в сфері зайнятості та економічного розвитку, можуть відігравати роль менторів або центрів поширення найкращих практик. Організація міжгромадських партнерств, програм обміну досвідом, навчальних платформ та публікація кейсів успішного працевлаштування сприятиме зміцненню горизонтальної кооперації на рівні області. Це не лише оптимізує управлінські процеси, а й сприятиме поширенню інноваційних підходів до створення робочих місць, розвитку підприємництва та реалізації нових форм зайнятості.

Поточна структура служби потребує подальшої оптимізації, орієнтованої на потреби населення, з особливим акцентом на доступність послуг у віддалених населених пунктах. Забезпечення такої доступності може бути досягнуто через розвиток мобільних форм обслуговування, включаючи виїзні прийоми фахівців, а також створення дистанційних пунктів на базі центрів надання адміністративних послуг. Такий підхід дозволяє зменшити інституційний бар'єр для мешканців сільських територій, які традиційно мають обмежений доступ до якісних послуг зайнятості.

Іншим важливим аспектом є інвестування в людський капітал самої служби. Підвищення кваліфікації працівників, розвиток їхніх цифрових

навичок, оволодіння сучасними методами консультування та навичками роботи з вразливими категоріями населення (зокрема, ветеранами, внутрішньо переміщеними особами, особами з посттравматичним синдромом) є критичними чинниками результативності. Окрім цього, ефективна робота з роботодавцями потребує нових форматів співпраці, зокрема закріплення конкретних спеціалістів за окремими громадами або секторами економіки з метою активного виявлення потреб у кадрах та просування програм служби зайнятості. Таке територіальне й галузеве закріплення створює умови для проактивної взаємодії, що сприяє формуванню партнерських відносин із бізнесом та підвищує рівень довіри до служби.

Внутрішній менеджмент служби також потребує якісного оновлення. Впровадження системи ключових показників ефективності (КПІ), заснованих на результативності працевлаштування, а також інституціалізація обміну найкращими практиками між підрозділами в межах області, дозволяє досягати кращої продуктивності без суттєвого збільшення бюджетних витрат. Такі підходи сприяють не лише підвищенню результативності, а й формуванню культури постійного вдосконалення всередині служби.

Паралельно з оптимізацією управління, актуальним залишається розширення фінансової бази програм зайнятості. Незважаючи на те, що ресурси Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття наразі покривають базові потреби, довгострокове зростання ефективності політики активної підтримки зайнятості потребує залучення додаткових джерел фінансування. Одним із потенційних напрямів є міжнародна технічна та фінансова допомога. Регіональна влада спільно з центральними органами виконавчої влади, зокрема Міністерством економіки, може ініціювати подання заявок на грантові програми, орієнтовані на певні цільові групи, як-от ветерани бойових дій або жінки в сільській місцевості. Інтеграція таких проєктів у регіональні програми дозволить реалізувати додаткові заходи без підвищення навантаження на національний або місцевий бюджети.

Ще одним важливим ресурсом для зміцнення фінансової основи є бюджети територіальних громад. Заохочення громад до інвестування у створення робочих місць, зокрема через механізми співфінансування бізнес-грантів, може стати каталізатором розвитку локальної економіки. Така модель передбачає співпрацю, в якій громада надає додатковий грант підприємцю за умови, що той створює робочі місця на її території для місцевих мешканців. Обласна влада у свою чергу може стимулювати громади до таких інвестицій шляхом пріоритетного врахування їх активності при розподілі субвенцій або реалізації інфраструктурних проєктів. Це створює систему матеріального заохочення та підсилює мотивацію місцевої влади до проактивної участі в реалізації політики зайнятості.

Підвищення ефективності використання коштів у сфері зайнятості населення є ключовою передумовою для забезпечення стійкого соціально-економічного ефекту від реалізації державних і регіональних програм. У сучасних умовах обмежених бюджетних ресурсів кожна гривня, витрачена на програми підтримки зайнятості, має забезпечувати максимальну соціальну та економічну віддачу. Це вимагає впровадження системи постійного моніторингу та аналітичного супроводу програмних заходів. На регіональному рівні доцільним є запровадження моделі регулярного оцінювання ефективності: зокрема, річного аналізу результативності працевлаштування учасників програм, динаміки їх зайнятості протягом наступних шести місяців, а також оцінки середнього рівня доходу підприємців, які отримали гранти на відкриття власної справи.

Зібрані дані повинні слугувати основою для стратегічного перерозподілу коштів: якщо аналіз свідчить про низьку результативність певної форми підтримки, ресурси доцільно спрямовувати на більш продуктивні заходи. Наприклад, у разі виявлення того, що ваучери на навчання за окремими спеціальностями не забезпечують працевлаштування випускників, необхідно переорієнтувати фінансування на актуальні професії або посилити співпрацю з

роботодавцями щодо практичного компонента навчання. Подібний підхід має застосовуватися і до програм громадських робіт, де ефективність варто вимірювати не лише кількістю залучених осіб, а й часткою тих, хто в подальшому отримав постійну зайнятість, зокрема у комунальних установах. Такий аналітичний механізм дозволяє впроваджувати принципи ефективного бюджетування, орієнтованого на результат, та створювати динамічну систему управління політикою зайнятості.

Поряд із аналітичним удосконаленням, важливим напрямом є модернізація законодавчої та нормативної бази на національному рівні. Пандемія та війна продемонстрували необхідність адаптації параметрів державної підтримки безробітних до реальних умов ринку праці. Зокрема, потребує перегляду чинне обмеження тривалості виплати допомоги по безробіттю до 90 днів. Незважаючи на стимулюючий ефект цієї норми в умовах активного ринку, у регіонах з обмеженою кількістю вакансій вона не дозволяє забезпечити справедливий соціальний захист, що створює ризики зростання прихованого безробіття. Після завершення воєнного стану доцільно повернутися до диференційованої системи тривалості виплат залежно від трудового стажу, регіональної специфіки та соціального статусу особи, що дозволить забезпечити баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.

Крім того, актуальним є запровадження нових механізмів стимулювання мобільності робочої сили всередині країни. Для подолання диспропорцій на регіональних ринках праці варто розглянути можливість введення системи державних ваучерів на переїзд для безробітних із депресивних районів до населених пунктів, де є затребувані вакансії. Такий ваучер може покривати витрати на оренду житла протягом перших двох місяців після переїзду, що знизить фінансові бар'єри для працевлаштування в інших регіонах. Ініціатива потребує законодавчого врегулювання та фінансового забезпечення з боку

державного бюджету, проте її впровадження може суттєво розвантажити локальні ринки праці та сприяти економічному вирівнюванню територій.

Ефективне управління та фінансування програм у сфері зайнятості населення вимагає стратегічного переосмислення ролі всіх учасників цього процесу, особливо в умовах воєнного стану та майбутнього відновлення країни. Одним із визначальних напрямів удосконалення політики зайнятості є трансформація ролі роботодавців із пасивних отримувачів кадрових ресурсів на активних учасників формування політики ринку праці. Залучення бізнесу до проєктування програм професійного навчання шляхом укладення тристоронніх угод між службою зайнятості, роботодавцем та навчальним закладом створює передумови для точного задоволення потреб ринку праці та підвищення рівня гарантій працевлаштування випускників. Активна участь бізнесу у заходах служби зайнятості, таких як ярмарки вакансій або клуби роботодавців, дозволяє забезпечити зворотній зв'язок щодо кадрових дефіцитів та ініціювати відповідні рішення на рівні органів виконавчої влади.

Не менш важливим є стимулювання підприємств до інвестування у людський капітал. Запровадження фінансових механізмів компенсації витрат на навчання працівників або надання податкових преференцій для компаній, що здійснюють підготовку кадрів у дефіцитних професіях, здатне активізувати приватні інвестиції в систему професійної освіти. Такий підхід формує економіку співучасті та зміцнює партнерство між бізнесом і владою у формуванні сталого ринку праці.

У сучасних умовах інформатизація системи зайнятості постає як необхідна умова її прозорості, доступності та результативності. Розширення функціональності Єдиного порталу вакансій, його інтеграція з сайтами територіальних громад, а також впровадження публічних онлайн-дошок показників ринку праці дозволяють підвищити рівень довіри до інституцій зайнятості та створюють ефективний механізм громадського контролю. Відкритість даних про кількість працевлаштованих, обсяги виданих грантів і

результативність програм дозволяє не лише проводити порівняльний аналіз ефективності територіальних підрозділів, а й слугує інструментом для ухвалення стратегічних рішень.

Окремим стратегічним напрямом є орієнтація системи зайнятості на післявоєнне відновлення. Очікуване зростання попиту на робітничі професії у сфері будівництва та інфраструктури має бути випередженою точкою прикладання зусиль служб зайнятості. Формування кадрового резерву через програми професійного навчання безробітних у відповідних галузях дозволить регіонам швидко адаптуватися до нових умов. Крім того, необхідно передбачити заходи з повернення трудових мігрантів: проведення інформаційних кампаній, створення умов для їхнього повернення та роботи в регіоні, зокрема через надання соціального житла або інших інструментів стимулювання. Такі ініціативи мають високий потенціал для фінансування за рахунок державного бюджету та міжнародної допомоги, оскільки вони поєднують елементи економічного розвитку з гуманітарною складовою.

Сукупно всі зазначені напрямки свідчать про необхідність більш глибокої інтеграції дій різних рівнів влади, збільшення інвестицій у людський капітал, стимулювання бізнес-активності та забезпечення високого рівня прозорості у сфері зайнятості. Поточний стан системи управління та фінансування програм зайнятості у Житомирській області свідчить про здатність до виконання основних завдань, однак подальше зростання її ефективності можливе лише за умови впровадження проактивної політики, гнучкого реагування на виклики ринку праці, зниження регуляторного навантаження та ефективного використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Висновки до розділу 2

Організаційна структура Олевського управління Житомирського ОЦЗ свідчить про його ефективну адаптацію до ринку праці, зокрема завдяки інтегрованому управлінню, індивідуальному підходу до клієнтів і співпраці з громадою. Навіть у складних умовах воєнного часу управління демонструє здатність підтримувати соціальні функції та впроваджувати нові методи залучення безробітних до зайнятості.

Програма зайнятості Олевської громади за 2023 рік виявилась ефективним інструментом реалізації державної політики. Вона забезпечила працевлаштування значної кількості людей, проте окремі напрями, зокрема підтримка підприємництва та навчання, потребують вдосконалення. Програма відіграє важливу роль у стабілізації місцевого ринку праці та має потенціал до подальшого розвитку.

Фінансування заходів програми зайнятості Житомирщини на 2024–2026 роки ґрунтується на поєднанні державного, місцевого, соціального й міжнародного фінансування. Така модель дозволяє реалізовувати як базові, так і активні заходи, зокрема за участю бізнесу. Важливим є забезпечення прозорості та оцінка ефективності витрачання коштів для підвищення довіри й результативності.

Поліпшення управління та фінансування програм зайнятості потребує зміцнення координації між владою, модернізації внутрішньої структури служби, розвитку партнерства та залучення нових ресурсів. Пріоритетними є прозорість, підтримка підприємництва, інформатизація та врахування викликів повоєнного відновлення. Система має стати більш адаптивною і здатною оперативно реагувати на потреби економіки.

ВИСНОВКИ

Зайнятість населення виступає ключовим багатограним індикатором соціально-економічного розвитку, який охоплює не лише залучення до економічної діяльності, але й забезпечує інтеграцію особистості в соціальне середовище через трудову самореалізацію. Сучасне бачення зайнятості формується на основі міждисциплінарного підходу, в якому поєднуються правові норми, економічні чинники, психологічні мотиви та культурно-ціннісні орієнтири. Види та форми зайнятості демонструють здатність ринку праці до трансформації та адаптації в умовах глобальних викликів — таких як нестабільність, технологічний прорив, зміна демографічної структури, міграційні потоки та війна. Урахування цих аспектів є фундаментом для побудови ефективної, інклюзивної та соціально орієнтованої політики зайнятості, яка здатна забезпечити баланс між потребами економіки та очікуваннями громадян.

Система управління зайнятістю в Україні має чітку функціональну структуру, яка поєднує вертикальну централізацію з елементами горизонтальної взаємодії. Центральну роль у цій системі відіграє Державна служба зайнятості, діяльність якої базується на правових засадах і забезпечується інституційними ресурсами, аналітичним супроводом та цифровими інструментами. Функціонування системи охоплює планування, реалізацію програм зайнятості, соціальне консультування, організацію навчання, адміністрування страхових виплат та підтримку роботодавців. Інтеграція з органами місцевого самоврядування, роботодавцями, профспілками й навчальними установами дозволяє адаптувати політику до потреб регіонів, реалізовувати принцип децентралізації й підвищувати ефективність державного втручання в сферу ринку праці.

В Україні діє багатокomпонентна модель фінансування, яка базується на поєднанні соціального страхування, бюджетної підтримки та залучення

приватних і міжнародних коштів. Основним стабільним фінансовим ресурсом виступає Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Він забезпечує базовий соціальний захист, активну підтримку зайнятості та розвиток інфраструктури служби. Поряд із цим, державний бюджет виступає джерелом інноваційних програм, зокрема грантів та кредитів для малого бізнесу. Місцеві бюджети доповнюють державне фінансування через програми громадських робіт і розвиток локального підприємництва. Участь роботодавців і донорів у фінансуванні забезпечує стійкість і гнучкість системи. Така модель фінансування створює умови для реалізації державної політики зайнятості, відповідає принципам ефективності, прозорості й фінансової стійкості.

Підсумовуючи аналіз державної політики зайнятості, можна стверджувати, що вона в Україні є стратегічно спрямованою на активне регулювання процесів на ринку праці, підтримку зайнятості й розвиток людського капіталу. Зусилля держави зосереджені на стимулюванні створення робочих місць, підвищенні конкурентоспроможності працівників, боротьбі з тіньовою економікою та підтримці соціально вразливих верств. Сучасна політика враховує виклики воєнного часу, демографічні зміни, цифровізацію, міграційні процеси та зростаючу роль самозайнятості. Вона охоплює і соціальний діалог, і економічні стимули, і нормативне регулювання, демонструючи перехід від пасивної моделі до активної, спрямованої на довгострокове зростання і соціальну згуртованість. Зважаючи на ці тенденції, політика зайнятості дедалі більше інтегрується з іншими напрямками державної політики — освітою, охороною здоров'я, безпекою та регіональним розвитком, що забезпечує її системність і цілісність.

Організаційна структура та діяльність Олевського управління Житомирського ОЦЗ свідчить про високий рівень адаптивності установи до умов сучасного ринку праці. Ефективна модель управління, що ґрунтується на принципі інтеграції фронт-офісу, аналітичного супроводу та адміністративного

менеджменту, дозволяє забезпечити цілісність процесів взаємодії з безробітними та роботодавцями. Зосередженість на індивідуальному підході до кожного клієнта, розвиток профорієнтаційної діяльності, підтримка громадських ініціатив і реалізація спеціалізованих програм сприяння зайнятості свідчать про стратегічне бачення ролі управління як ключового елемента регіональної політики працевлаштування. В умовах війни та нестабільного ринку праці, управління продемонструвало здатність не лише до підтримки базових соціальних функцій, а й до впровадження інноваційних методів залучення безробітних до продуктивної зайнятості.

Аналіз статистичних даних програми зайнятості населення Олевської територіальної громади за 2023 рік підтверджує її важливість як інструмента державної політики на локальному рівні. Програма забезпечила результативну реалізацію заходів із працевлаштування, соціальної підтримки, розвитку підприємництва та підвищення кваліфікації. Попри обмеженість ресурсів і складну економічну ситуацію, досягнуті показники працевлаштування, зокрема 750 осіб, є свідченням ефективності прикладних заходів. Водночас аналіз окремих напрямів програми, таких як підтримка самозайнятості або професійного навчання, виявив потребу в посиленні інформаційної підтримки, розширенні доступу до фінансування та удосконаленні механізмів взаємодії з освітніми закладами й бізнесом. Програма відіграє важливу роль у стабілізації ринку праці громади, але вимагає подальшої адаптації до змінних умов воєнного часу.

Дослідження джерел фінансування заходів програми зайнятості Житомирської області на 2024–2026 роки дозволяє зробити висновок про наявність структуровано вибудованої, багатокомпонентної фінансової системи. Комбінація державного, місцевого, соціального та міжнародного фінансування забезпечує сталість програмних ініціатив і дозволяє реалізовувати як базові функції соціального захисту, так і активні заходи на ринку праці. Особливу роль відіграє залучення бізнесу до процесів підготовки кадрів, реалізації програм

стажування та створення нових робочих місць. Умовою успішної реалізації програм виступає також посилення прозорості та підзвітності у використанні коштів, запровадження механізмів моніторингу й оцінювання результативності. Інтеграція таких підходів сприяє зміцненню довіри до інституцій зайнятості та підвищує ефективність розподілу ресурсів.

Напрями поліпшення управління та фінансування програм зайнятості передбачають глибоке реформування системи у відповідь на виклики сучасності. Посилення координації між рівнями влади, удосконалення внутрішньої структури служби зайнятості, розвиток партнерств із громадами та бізнесом, розширення фінансових можливостей за рахунок міжнародних донорів і місцевих бюджетів формують основу для стійкої політики зайнятості. Ключовими аспектами стають також прозорість і інформатизація, орієнтація на результат, підтримка підприємництва та врахування післявоєнних пріоритетів. Пропоновані зміни мають на меті не лише вирішення поточних проблем, але й формування гнучкої, адаптивної системи зайнятості, спроможної реагувати на майбутні виклики соціально-економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 5 аспектів дотримання квот на працевлаштування за Законом про зайнятість. *Державний центр зайнятості*. URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/5-aspektiv-dotrymannya-kvot-na-pracevlashtuvannya-za-zakonom-pro-zaynyatist> (дата звернення: 09.06.2025).
2. Blundell R. The labour market. *Oxford Open Economics*. 2024. Vol. 3, Supplement\ 1. P. i879–i883. URL: <https://doi.org/10.1093/ooec/odad083>.
3. Cash-based interventions. *International Organization for Migration*. URL: <https://www.iom.int/cash-based-interventions> (date of access: 19.05.2025).
4. Co-operation O. f. E., Development. Organisation of public employment services at the local level in Sweden. Paris : OECD Publishing, 2023. 82 p. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/01/organisation-of-public-employment-services-at-the-local-level-in-sweden_2dea65c1/24edca19-en.pdf (date of access: 23.04.2025).
5. Decent Work, Employee Satisfaction, and the Mediating Role of Social Courage in Reducing Turnover / K. Namal et al. *SAGE Open*. 2024. Vol. 14, no. 2. URL: <https://doi.org/10.1177/21582440241242060>.
6. Donald W. E., Heijden B. I. V. d., Baruch Y. Introducing a sustainable career ecosystem: Theoretical perspectives, conceptualization, and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2024. Vol. 151. P. 103989. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103989>.
7. Ernst E., Merola R., Reljic J. Labour market policies for inclusiveness: A literature review with a gap analysis. Geneva : International Labour Organization, 2022. 64 p. URL: <https://www.ilo.org/publications/labour-market-policies-inclusiveness-literature-review-gap-analysis-1>
8. Federal Employment Agency. Annual Report 2023. Nuremberg, 2024. 170 p. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/annual-report-2023_ba050462.pdf.
9. Full Employment: A Survey of Theory, Empirics and Policies /

A. Lichtenberger та ін. The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), 2024. 79 с. URL: <https://wiiw.ac.at/full-employment-a-survey-of-theory-empirics-and-policies-dlp-6913.pdf> (дата звернення: 23.04.2025).

10. Galassi G., Koll D., Mayr L. The intergenerational correlation of employment: Mothers as role models?. *Labour Economics*. 2024. Vol. 90. P. 102596. URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102596>.

11. Gómez Tamayo S., De Moraes G., Petrelli A. The delivery of employment services in a multi-country case study series: Germany. Washington, DC : Jobs and Development Initiative, 2023. 35 p. URL: <https://www.jobsanddevelopment.org/wp-content/uploads/2023/09/The-delivery-of-employment-services-Germany.pdf> (date of access: 23.04.2025).

12. How companies are addressing workforce shortages and employee satisfaction with senior employment in Japan. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/stories/2024/08/how-companies-are-addressing-workforce-shortages-through-senior-employment-in-japan/>.

13. Maemura M. The Role of Hello Work in Japan. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=20169> (date of access: 23.04.2025).

14. Nghia T., Anh N., Kien L. English Language Skills and Employability: A Theoretical Framework. *English Language Education for Graduate Employability in Vietnam* / ed. by T. Nghia, L. Tran, M. Ngo. Singapore, 2024. URL: https://doi.org/10.1007/978-981-99-4338-8_4.

15. Organisation. *Arbetsförmedlingen*. URL: <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/about-us/our-mission/organisation> (date of access: 23.04.2025).

16. Quiggin J. Full employment and working future. *The Economic and Labour Relations Review*. 2024. Vol. 35, no. 1. P. 195–206. URL: <https://doi.org/10.1017/elr.2024.8>.

17. Seubert C., Hopfgartner L., Glaser J. Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational*

Psychology. 2021. Vol. 30, no. 6. P. 808–823.
URL: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>.

18. Stephens T. C. The Quality of Work (QoW): Towards a Capability Theory. *Journal of Human Development and Capabilities*. 2023. Vol. 24, no. 3. P. 309–335. URL: <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2240738>.

19. Unlocking the Potential of Ukraine's Workforce. *SkillLab.io*. URL: <https://skilllab.io/en-us/news/unlocking-workforce-potential-in-ukraine> (date of access: 09.06.2025).

20. Аксьонова І. Структурно-динамічний аналіз ринку праці України: виклики сьогодення. *Економіка та суспільство*. 2021. Т. 25. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-20>.

21. Андрущенко Ю. П. Право на зайнятість: поняття, ознаки та окремі аспекти реалізації. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*. 2023. Т. 47. С. 13–19. URL: https://www.lex-line.com.ua/data/downloads/file_1678479913.pdf#page=13.

22. Белінська В. М. Нестандартна зайнятість та її роль у відтворенні людського капіталу в умовах війни. *Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти* : матеріали XI міжнар. науково-практ. конф. у 2-х частинах, м. Київ. Київ, 2024. С. 796–800.

23. Богущ Л. Г. Проблеми та перспективи реформування трудового законодавства і сфери зайнятості України в рамках зобов'язань угоди про асоціацію з ЄС. *Економічний простір*. 2023. № 188. С. 183–189. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/188-30>.

24. Види зайнятості: фриланс, ФОП або офіційне працевлаштування – що обрати?. *Дія.Безбар'єрність*. URL: <https://bf.diaa.gov.ua/articles/vidi-zajnyatosti> (дата звернення: 23.04.2025).

25. Головна. *Житомирський обласний центр зайнятості*. URL: <https://zhy.dcz.gov.ua/>.

26. Громадські роботи для безробітних осіб – з користю для

громади!. *ibuhgalter.net*. URL: <https://ibuhgalter.net/material/29/441> (дата звернення: 19.05.2025).

27. Громадські та інші роботи тимчасового характеру. *Державна служба зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/people/gromadwork> (дата звернення: 09.06.2025).

28. Демкович Т. М. Тіньова зайнятість на вітчизняному ринку праці. *Збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції з економічних та гуманітарних питань*, м. Дніпро, 14–15 берез. 2024 р. Дніпро, 2024. С. 23–24.

URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/20873/1/zbirnyk-tez-2024_tom-2_druk.pdf#page=23.

29. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник / В. А. Ткачук та ін. Київ : НУБіП України, 2022. 616 с.

30. Єдиний портал вакансій. *Державна служба зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/job> (дата звернення: 19.05.2025).

31. «Робота: грант на власну справу (Міністерство економіки України/Державний центр зайнятості). *е-Ветеран*. URL: <https://eveteran.gov.ua/benefits/yerobota-grant-na-vlasnu-spravu> (дата звернення: 09.06.2025).

32. «Робота: Гранти від держави на відкриття чи розвиток бізнесу. *Міністерство економіки України*. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=94321ef8-1418-479c-a69f-f3d0fdb8b977&lang=uk-UA&title=Robota-GrantiVidDerzhaviNaVidkrittiaChiRozvitokBiznesu> (дата звернення: 19.05.2025).

33. Житомирська облдержадмін. Проєкт Програми економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2024 рік. Житомир, 2023. 56 с. URL: <https://oda.zht.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/Proyekt-Programy-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvytku-ZHytomyrskoyi-oblasti-na-2024-rik.pdf>.

34. Жук О. П. Структура та тенденції зайнятості населення України в

умовах війни. *Ефективна економіка*. 2024. № 11.

URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.11.31>.

35. Зайнятість населення та безробіття. URL: https://moodle-student.udu.edu.ua/pluginfile.php/5793/mod_resource/content/1/лекція_4.pdf (дата звернення: 23.04.2025).

36. Інформація про Інститут підготовки кадрів ДСЗ. Національне агентство України з питань державної служби. Платформа підвищення кваліфікації. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/providers/instytut-pidhotovky-kadriv-derzhavnoi-sluzhby-zainiatosti>

37. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-147>.

38. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

39. Компенсація фактичних витрат роботодавця у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця. *Державний центр зайнятості*. URL: <https://old.dcz.gov.ua/storinka/kompensaciya-faktychnyh-vytrat-robotodavcya-u-rozmiri-yedynogo-vnesku-na-zagalnoobovyazkove> (дата звернення: 19.05.2025).

40. Кривцова М. С., Сорока О. В. Ефективна зайнятість молоді: теоретичні аспекти та фактори впливу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2021. № 2(77). С. 66–80. URL: https://journals.uran.ua/vsed_oneu/article/view/248501/245822.

41. Кулачок-Тітова Л. В. Нестандартна зайнятість: проблеми та переваги. *Юридичні аспекти протидії сучасним загрозам сталому розвитку* : ези доп. XV Міжнар. науково- практ. конф. «Від громад. сусп-ва – до прав.

держави», м. Харків, 7 черв. 2024 р. Харків, 2024. С. 135–138.
URL: https://law.karazin.ua/resources/doks2021/nauka/repozitary/Konferentsiia_07-06-2024_Zbirka_tez.pdf#page=135.

42. Ладонько Л. С., Калінько І. В., Філіпова Н. В. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2023. № 9.
URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-07-01>.

43. Лугова В. М. Зайнятість населення як чинник забезпечення соціальної безпеки. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 1. С. 34–39. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-5>.

44. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / О. Г. Козлова та ін. ; ред. І. О. Захарова. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2023. 178 с.
URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi76/0056505.pdf>.

45. Навчальні матеріали з трудового права. Національна академія внутрішніх справ
URL: https://arm.navs.edu.ua/books/trudove_pravo/lectures/lecture_4.html

46. Неофіційне працевлаштування: ризики для найманих працівників. *Головне управління Пенсійного фонду України в Луганській області*. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/363523-neofitsijne-pratsevlashtuvannya-ryzyky-dlya-najmanyh-pratsivnykiv/> (дата звернення: 23.04.2025).

47. Олевська міська рада. Додаток до рішення XXVII сесії Олевської міської ради VIII скликання від 10.01.2023 року № 1090 «Про затвердження «Програми зайнятості населення Олевської територіальної громади на 2023 рік»
Офіційний сайт Олевської громади. URL: <http://olevsk-gromada.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/27-sesiya.pdf>

48. Перелік обласних програм. *Житомирська обласна рада*.
URL: <https://zt.gov.ua/diialnist/oblasni-prohramy/perelik-oblasnih-prohram> (дата звернення: 09.06.2025).

49. Петрова І. Л., Качан Г. М., Кравець І. М. Детінізація вторинної

зайнятості та обмеження ризиків соціальної безпеки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 54. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-70>.

50. Пищуліна О. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання. Київ: Центр Разумк., 2024. 229 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf>.

51. Повна зайнятість - що це таке, визначення та поняття. *Economy-Pedia*. URL: https://uk.economy-pedia.com/11039346-full-time-employment#google_vignette (дата звернення: 23.04.2025).

52. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку у праці Житомирської області у 2023 році. *Державна служба зайнятості*. URL: https://zhy.dcz.gov.ua/sites/zhy/files/infocfiles/popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci_zh06_12.2023_0.pdf.

53. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII : станом на 4 квіт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

54. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

55. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

56. Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2025 рік : Постанова Каб. Міністрів України від 31.01.2025 № 102. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/102-2025-п#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

57. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості : Наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сіл. госп-ва України від 16.12.2020 № 2663 : станом на 7 черв. 2023 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

58. Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями : Постанова Каб. Міністрів України від 17.03.2023 № 237 : станом на 30 груд. 2023 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-п#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

59. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру : Постанова Каб. Міністрів України від 20.03.2013 № 175 : станом на 30 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-п#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

60. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Каб. Міністрів України від 30.03.2023 № 446 : станом на 1 січ. 2025 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-п#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

61. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII : станом на 11 груд. 2022 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

62. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII : станом на 1 січ. 2025 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

63. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від

10.02.1998 № 103/98-ВР : станом на 5 берез. 2025 р.
 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

64. Про реалізацію експериментального проекту щодо впровадження нової моделі надання клієнтоорієнтованих послуг центрами зайнятості : Постанова Каб. Міністрів України від 28.10.2021 № 1121.
 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1121-2021-п#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

65. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI : станом на 26 груд. 2024 р.
 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

66. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 23.04.2025).

67. Проблеми зайнятості населення в Україні. *History*.
 URL: https://uahistory.co/compendium/geography-ukraine-in-world-reference-notes-8-class-kobernik/56.php#google_vignette (дата звернення: 23.04.2025).

68. Протокол 27-ї сесії Олевської міської ради. *Олевська міська рада*. URL: <https://olevsk-gromada.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/27-sesiya.pdf> (дата звернення: 09.06.2025).

69. Хворостяний В. С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. Проблеми сучасних трансформацій. серія: економіка та управління. 2024. № 13.
 URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>.