

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)

**Кафедра управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії**

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

МОНОГРАФІЯ

За редакцією професорки Т. А. Костишиної

**Полтава
ПУЕТ
2020**

УДК 331.1
С69

Рекомендовано до видання, розміщення в електронній бібліотеці та використання в навчальному процесі вченою радою Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», протокол № 12 від 18 грудня 2019.

Колектив авторів:

С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля та ін.

Рецензенти:

Л. М. Березіна, д. е. н., професорка кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії;

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професорка, завідувачка кафедри менеджменту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики :
С69 монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля
[та ін.] ; за ред. Т. А. Костишиної. – Полтава, 2020. – 695 с.

ISBN 978-966-184-381-2

У монографії висвітлено теоретичні та практичні аспекти соціально-трудових відносин у сучасних умовах. Розроблено концептуальні основи активної зайнятості, сформовано соціально-трудові імперативи економічного розвитку, запропоновано методичні рекомендації щодо забезпечення гідної оплати праці.

Представлено зарубіжний досвід і запропоновано напрями впровадження корпоративної культури, нових технологій навчання та активної кадрової політики з метою вдосконалення соціально-трудових відносин на сучасних підприємствах.

Для керівників організацій споживчої кооперації і сфери бізнесу, фахівців кадрових служб і департаментів з управління людськими ресурсами, науковців, викладачів, аспірантів, студентів.

УДК 331.1

ISBN 978-966-184-381-2

© С. І. Бандур, Т. А. Костишина,
О. О. Нестуля та ін., 2020

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі», 2020

Розділ 2

**СОЦІАЛЬНО ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ ТА
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ
В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ
ТА КРАЇНАХ ЄС**

2.1. МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ПОЛЬЩІ: ОЦІНКА МАСШТАБІВ ТА ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ

Зменшення обсягів виробництва, відмова від напівпримусових форм зайнятості внаслідок демократизації суспільства, зміна освітньої політики, збільшення конкуренції на ринку праці у поєднанні з глобалізаційними та інтеграційними процесами посилили проблеми зайнятості молодого покоління. Високий рівень безробіття, що ускладнює реалізацію прагнень молоді до економічної незалежності та здобуття власного місця у суспільстві, а також переважання настроїв серед цієї категорії населення щодо пошуку гідного місця праці поза межами своєї держави актуалізує обрану проблематику дослідження. Досвід Польщі як однієї з країн Європейського Союзу може бути корисним для використання в Україні при вирішенні проблем молодіжного ринку праці.

Причини та наслідки молодіжного безробіття, працевлаштування молодих фахівців-випускників професійних та вищих навчальних закладів, проблеми соціального захисту молоді в період ринкових трансформацій та пошук інноваційних форм зайнятості цієї категорії населення є предметом наукових досліджень багатьох вчених та практиків. Зокрема, проблеми молодіжного безробіття та зайнятості населення молодого віку розглядали Б. Бабіщ [1], К. Блащинська [1], Х. Гиренко [1], А. Колот [4], Е. Лібанова [5], К. Рибіцька, (K. Rybicka) [21], М. Розпендовські (M. Rozpędowski) [20] та інші.

Проте розуміння необхідності забезпечення економічного зростання одночасно з якісним розвитком суспільства, зміна ціннісних пріоритетів молоді, вищий від інших груп населення рівень молодіжного безробіття, практика залучення молоді до нестабільної прекарної праці практично у всіх країнах змушують органи державної влади змінювати підходи щодо регулювання державної молодіжної політики на вимогу сучасним викликам, а науковців продовжувати пошуки ефективних шляхів вирішення соціальних та економічних проблем, які пов'язані з працевлаштуванням молоді.

В Україні, відповідно до чинного законодавства [12], до молоді відносять людей віком від 14 до 35 років. У Польщі

законодавче визначення віку молодих людей відсутнє, проте більшість програм сприяння зайнятості молоді, як і в інших країнах Європейського Союзу розраховано на вікову категорію 15–24 роки, оскільки саме в цей період молоді люди отримують свою першу кваліфікацію, завершуючи навчання в одному із освітніх закладів. Також у цій країні є програми розраховані на молодь до 30 років.

Останні дослідження ринків праці України та Польщі свідчать про високий рівень молодіжного безробіття в обох країнах (рис. 2.1.1). Проте, починаючи з 2014 даний показник у Польщі мав тенденцію до зниження, а в Україні він різко підвищувався до 2017 р. (з 17,4 % у 2013 до 23,0 % у 2016 р.). Таку ситуацію можна пояснити запровадженням відповідних програм сприяння зайнятості у Польщі та скороченням у 2014–2016 рр. обсягів виробництва та кількості робочих місць в Україні. Варто зазначити, що у 2017–2018 рр. рівень безробіття серед українців 15–24 років знизився до рівня 2013 р. і становив 17,9 %, а у 2019 р. – 15,4 %, що свідчить про впровадження відповідних заходів щодо працевлаштування молоді. Детальніший аналіз рівня безробіття серед вікових груп населення 15–34 років підтверджує вищевказані тенденції. Також варто відмітити, що ще у 2013 р. у Польщі спостерігався значно вищий рівень молодіжного безробіття ніж в Україні. Очевидно, що у 2014–2019 рр. у Польщі були проведені більш дієві заходи щодо збільшення зайнятості цієї вікової категорії населення. Зменшення безробіття серед молоді України у 2017–2019 рр. пов’язане, в основному, з проведенням активної державної політики, спрямованої на детінізацію відносин у сфері зайнятості.

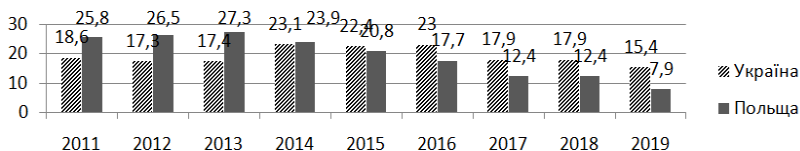


Рисунок 2.1.1 – Рівень безробіття населення у віці 15–24 роки (у % до вказаної категорії населення)

* Побудовано автором на основі даних: [2; 15; 18].

Примітка. Дані за 2018 та 2019 рік (Польща) подано за 4 квартал відповідного року.

В результаті проведеного аналізу виокремлено низку причин високого рівня безробіття серед молоді, які є притаманними для України та Польщі. Серед них [6, с. 28]:

- скорочення або ослаблення митних бар'єрів для імпорتنих товарів, що призвело до збільшення обсягів окремих іноземних товарів, одночасно зменшуючи замовлення на продукти вітчизняного виробництва;

- невідповідність освітньої політики потребам сучасного ринку праці;

- збільшення чисельності безробітних працездатного віку, які мають певний досвід роботи;

- надто високі вимоги молодих людей до умов та рівня оплати праці; недостатність практичних навиків, вмінь та знань молодих людей відповідно до потреб роботодавців.

Погоджуючись із твердженням колективу авторів під керівництвом Е. Лібанової [5, с. 1], збільшення рівня молодіжного безробіття в Україні зумовлено також: недостатньою ефективністю державної політики щодо дотримання стандартів соціально-трудових відносин, професійної орієнтації та соціальної підтримки молоді з низькою кваліфікацією, системи освіти та підготовки кадрів, а також розвитку підприємництва; сподіваннями молодих людей у вирішенні власних проблем значною мірою на допомогу «третьох осіб» (батьків, друзів, держави).

Проблема молодіжного безробіття є актуальною практично для всіх країн Європейського Союзу (в середньому по ЄС – 14,9 % у 2018 р. серед вікової групи 15–24 років). Водночас, в окремих країнах цей показник є значно вищим ніж в Україні та Польщі. Так, у Греції рівень безробіття молоді у віці 15–24 років становив 39,1 % (*11 міс. 2018 р.*), Іспанії – 32,7 %, Італії – 31,9 % [19].

Зважаючи на важливість проблеми, в Європейському Союзі була розроблена і реалізована у 2010–2018 рр. Європей-

ська стратегія розвитку молоді [16]. Цим документом визначено досягнення двох основних цілей:

- забезпечення більших і рівних можливостей для молодих людей в навчанні та на ринку праці;
- наділення молодих людей ширшими соціальними повноваженнями з метою відновлення суспільства і його цінностей.

Проте реалізація Європейської стратегії розвитку молоді неможлива без імплементації її положень в національні законодавства країн ЄС. Серед інструментів імплементації слід виділити:

- структурний діалог – залучення молоді до спільного визначення пріоритетів, способів реалізації положень Стратегії;
- визначення основних засад молодіжної політики – усі проголошені заходи повинні ґрунтуватися на відповідному досвіді та знаннях ситуації щодо потреб молоді;
- працевлаштування молоді – створення умов для самореалізації та підприємницької діяльності молодих людей, їх активної участі в усіх сферах суспільного життя (соціальний захист, політика, спорт, навчання, громадська діяльність);
- молодь у Програмі дій – співпраця під час визначення цілей Європейської стратегії розвитку молоді через розширення можливостей мобільності молоді, її навчання та участі в організаціях.

Розробка та реалізація таких стратегічних документів ще раз підтверджує те, що однією з основних цінностей будь-якої держави та запорукою економічного розвитку є добре освічене, здорове, готове до нових швидкоплинних змін молоде покоління. Озброєна найсучаснішими знаннями, продуктивна і мобільна робоча сила на ринку праці, з одного боку, має свої переваги, а з іншого – певні недоліки (табл. 2.1.1), через які ускладнюється процес пошуку роботи та працевлаштування.

Таблиця 2.1.1 – Переваги і недоліки молодих людей як робочої сили на ринку праці

Переваги	Недоліки
- молодий вік; - наявність у багатьох 2-х та більше дипломів про вищу освіту; - знання однієї (двох, трьох-) іноземних мов (у більшості); - енергійність, ентузіазм; - відсутність звичних стереотипів у роботі; - креативність, мобільність, готовність до переїзду; - здатність витримувати сучасний ритм та інтенсивність праці, здатність фізично і психічно адаптуватися до швидких змін умов праці; - допомога та підтримка батьків (у багатьох випадках), що дає змогу виділити більше часу для пошуку роботи	- відсутність досвіду роботи; - необхідність інвестицій у розвиток такої робочої сили; - володіння недостатнім набором компетенцій відповідно до потреб роботодавців; - часто завищена самооцінка щодо своїх професійних здібностей; - часто завищені вимоги до умов та оплати праці; - невміння застосувати свої знання на практиці; - небажання починати свою трудову діяльність з «низів»; - недостатня мотивація молоді до самостійного отримання знань

Важливим є розробка програм, за допомогою яких можна використовуючи переваги, нівелювати вище вказані недоліки, що сприятиме збільшенню зайнятості молодих людей.

Позитивним є те, що окремі підприємці, як в Україні так і в Польщі, вже сьогодні охочіше беруть на роботу молодь, яка не обтяжена стереотипами та негативним досвідом роботи.

Варто відмітити, що деякі програми збільшення зайнятості молоді, які реалізуються в Україні, і в Польщі є подібними. Наприклад, щодо компенсації витрат роботодавця за прийняття на роботу безробітного у віці (15–29 років у Польщі) 15–35 років в Україні. Також в Польщі, як і в Україні створюються молодіжні трудові загони та здійснюється перепідготовка безробітних на різного роду курсах, які дозволяють молодій особі отримати додаткові знання та набути нових навичок та вмінь.

Проте, на відміну від Польщі, в Україні задіяно дуже мало інформаційних ресурсів, з яких молодь могла б довідатись про існуючі програми їхнього працевлаштування. Також в Україні має місце дублювання (повторення) через певний період часу значної кількості нормативно-правових актів та неналежне обґрунтування потреби фінансових ресурсів для реалізації відповідних державних програм, що свідчить про поспішність прийняття окремих нормативно-правових актів та недостатню послідовність дій Уряду України у розробленні заходів молодіжної політики зайнятості.

Перевагою Польщі перед Україною у напрямку зменшення молодіжного безробіття є те, що молоді поляки можуть реалізувати своє право на працю у більшості країн Європейського Союзу без додаткових дозволів на працевлаштування. Сприяють вирішенню проблеми безробіття молоді і організації роботодавців, серед яких: Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Бізнес центр Клуб (Business Centre Club). Представники цих організацій беруть участь у роботі комісій Сейму, надають експертну оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчі акти, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки загалом в цілому. Окрім того, в Польщі досить дієві селянські профспілки та організації, які надають підтримку молоді на відповідних сегментах ринку праці [14].

Серед ініціатив Європейського Союзу, метою яких є зменшення молодіжного безробіття, і які реалізуються в Польщі варто виділити наступні: «Молодь у русі»; «Можливості для молоді»; «Гарантії для молоді».

Програма «Молодь у русі» була схвалена у 2010 р. і передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або навчання, додаткові можливості співпраці з європейськими

державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів. Варто враховувати, що у молодих європейських фахівців, в тому числі й громадян Польщі, є можливість отримувати допомогу з безробіття в іншій країні ЄС.

Основна мета програми «Гарантії для молоді» – забезпечення всіх молодих людей у віці до 30 років (до 2016 р. – у віці до 25 років) (незалежно від того, чи зареєстровані вони на біржі праці, чи ні) привабливою пропозицією працевлаштування чи професійного навчання відповідно до індивідуальних потреб і ситуації впродовж 4 місяців після завершення навчального закладу або втрати попередньої роботи. З моменту її впровадження (2014 р.) нею скористалися більше 7 млн молодих поляків [17].

Європейська ініціатива «Гарантії для молоді» реалізується в Польщі за трьома напрямками:

- початок роботи або власного бізнесу;
- удосконалення професійних компетенцій;
- можливість реалізації молодих людей в проектах.

В рамках першого напрямку молоді люди можуть отримати інформацію про ситуацію на ринку праці у тому місці, де молода особа хоче знайти роботу. Допомогу у пошуку роботи надає служба зайнятості. Також на започаткування бізнесу молодій особі надається близько 20 тис. злотих (4,8 тис. доларів США). Якщо ж створення бізнесу вимагає більше інвестицій, молодь у Польщі може скористатися програмою «Перший бізнес – підтримка під час запуску», яка передбачає отримання кредиту під низькі відсотки (1/4 облікової ставки НБУ Польщі), а також отримання послуг безкоштовного консультування та навчання, що дозволить ефективно використовувати надані їм кошти. З 1 вересня 2019 року максимальна сума позики для відкриття бізнесу становить 96,8 тис. злотих (23,2 тис. доларів США), а для створення нових робочих місць – 29,0 тис. злотих.

В рамках другого напрямку – удосконалення професійних компетентностей, особи віком до 29 років можуть скористати-

ся різними програмами навчання, включаючи професійну підготовку дорослих та аспірантуру, які фінансуються відповідним бюро зайнятості Польщі.

Для осіб віком 15–24 років пропонується стати членом Добровільного трудового загону (*Ochotnicze Hufce Pracy*), що дозволяє молодим особам не просто поєднувати навчання з роботою, а здобувати загальну освіту та набувати навиків певної професійної підготовки.

Професійна підготовка проходить у вигляді інтенсивних навчальних семінарів в Добровільному трудовому загоні або в одному із підприємств. Ставши членом вищевказаного об'єднання молода людина отримає опіку від:

- вчителя в школі, який буде відповідальним за організацію загальної освіти;
- наставника-інструктора від роботодавця, на якого покладено обов'язки щодо організації професійного навчання;
- вчителя з боку трудового загону, який стежитиме за результатами освіти молодшої людини і допомагатиме їй планувати свій час та виконання запланованих завдань.

Варто відмітити й роботу молодіжних офісів праці, в яких молодим полякам допомагають вибрати відповідну роботу серед низки пропозицій роботодавців.

Досить дієвими є і мобільні центри професійної інформації. В їхній компетенції організація безкоштовних інформаційних зустрічей у місцевості, де проживає молода людина, яка не має змоги прибути до центру зайнятості чи молодіжного офісу праці. Також професійні радники, виїжджаючи за вимогою, надають консультації щодо вибору відповідного місця праці.

Визначити молодим людям своє місце на ринку праці, вибрати професію або напрям подальшого навчання допомагають фахівці молодіжних центрів кар'єри. У цих центрах молодь має змогу взяти участь у цікавих майстер-класах, скористатися індивідуальними професійними порадами, пройти професійну підготовку, а також отримати пропозицію роботи.

Будучи офіційно зареєстрованим безробітним молоді люди у віці до 30 років можуть скористатися ваучером зайнятості. Він є гарантією компенсації частини витрат роботодавця на заробітну плату та соціальне забезпечення у разі прийняття на роботу безробітного власника ваучера [23].

Умовами отримання зазначеного ваучера є:

- мати не більше 30 років і бути офіційно зареєстрованим безробітним;
- впродовж 18 місяців з моменту набуття офіційного статусу безробітного знайти роботодавця, який готовий прийняти молоду людину на роботу.

Також досить активно в Польщі пропагується і можливість молодих людей у віці 15–29 років, які не навчаються та не працюють, взяти участь у різного роду проектах, що реалізуються по всій Польщі.

Досить поширеними є проекти для тих, хто перебував в установах опіки, надаючи, в першу чергу, перевагу:

- прийомним дітям у віці старше 15 років, які після перебування у дитячих будинках чи прийомних сім'ях, повернулися в свої рідні сім'ї;
- вихованцям дитячих будинків старше 18 років, які заснували власне домашнє господарство;
- вихованців дитячих будинків старше 18 років, які стали незалежними і мають труднощі у пошуку роботи після перебування в установах опіки.

Також участь у цих проектах можуть взяти:

- матері, які перебували під вартою (після виходу з відповідних закладів) та ті, які мешкають в будинках для одиноких матерів;
- молоді люди, які перебували в тюрмі чи в центрах утримання під вартою;
- випускники молодіжних центрів утримання під вартою і молодіжних центрів соціотерапії (через рік після виходу).

Серед інших проектів, направлених на молодих людей в рамках гарантії працевлаштування у Польщі варто відмітити про-екти «Ідея для себе», «Рівність на ринку праці», в яких у 2015 році взяло участь близько 7,5 тис. осіб [21], а також «Від навчання до зайнятості – ESF» та «Від навчання до зайнятості – YEI», які реалізувалися у 2019 р.

У 2016 р. в Польщі почала діяти загальнодержавна програма «мінус 30», яка є схожою до запровадженої раніше програми «мінус 50». Вона направлена, в першу чергу, на підтримку підприємців, які планують залучити до роботи молоді кадри. Працевлаштовуючи за цією програмою молодого безробітного, у перший рік його роботи щомісячно роботодавець отримує від повітового (районного) відділу праці компенсацію його заробітної плати у сумі 1 850 злотих (454 дол. США). Роботодавець також отримує і компенсацію сплачених внесків за прийнятого працівника. Умовою для отримання такої допомоги є укладення контракту з працівником не менш як на два роки. При цьому у другий рік роботи молодого фахівця підприєм-ємець вже не отримує вищевказаної допомоги.

Сприяє працевлаштуванню молоді і так звана «зелена лінія для безробітних і роботодавців». Нею може скористатися будь-хто, набравши номер «19-524» або зареєструвавшись на сайті <https://zielonalinia.gov.pl/strona-glowna-31779>. За допомогою зеленої лінії для безробітних і роботодавців можна отримати інформацію про пропозиції роботи та професійної підготовки; про послуги, які надають управління праці; про можливості отримання коштів для початку чи розширення власного бізнесу.

Зелена лінія – це інформаційно-консультаційний центр служб працевлаштування, який працює за чотирма напрямками:

- автопошук;
- фабрика резюме;
- бюлетень;
- безкоштовне рекрутування працівників.

Автопошук пропонує безробітним, які зареєстровані як користувачі, інформацію про наявні пропозиції працевлаштування загалом по країні та в конкретному регіоні, а також інформацію про пропозиції можливої професійної підготовки чи перепідготовки. Користувачі можуть отримувати інформацію на вказану ними електронну пошту.

Цим інструментом можуть скористатися і зареєстровані роботодавці, для яких є доступні три види автопошуків: автопошук працівників, автопошук пропозицій підготовки та автопошук повідомлень з регіону.

Фабрика резюме. В межах цього напрямку безробітні можуть отримати кваліфіковану допомогу у створенні професійного резюме чи у його корекції, що значно підвищує їхні шанси на отримання пропозиції роботи.

Ще одним напрямом діяльності інформаційно-консультаційного центру служб працевлаштування є видання чотирьох тематичних бюлетенів: для роботодавців; для тих, хто шукає роботу; для осіб, які зацікавлені поверненням до Польщі, а також загальний бюлетень. Всі види бюлетенів висилаються тим, хто підписався, з інтервалом один раз на два тижні, за винятком бюлетеня «Повернення». Він видається один раз в місяць. Важливим є те, що всі бюлетені є безкоштовними.

Також інформаційно-консультаційний центр служб працевлаштування переводить безкоштовні рекрутування для зацікавлених роботодавців.

Процес рекрутування охолює:

- розміщення оголошення на безкоштовних інтернет-порталах попереднього відбору пропозицій;
- підготовка звіту про рекрутування на прохання клієнта.

Зважаючи на те, що більшість молодих людей для отримання певної інформації віддають перевагу сучасним технологіям її передавання, то «зелена лінія» є надзвичайно популярною. Також варто відмітити й те, що інформація про всі проекти, програми, які сприяють зменшенню молодіжного безро-

біття у Польщі, є доступною на відповідних інтернет-сайтах, що полегшує їх пошук.

Вагому роль у працевлаштуванні молоді відіграють і воєводські (обласні) та повітові (районні) управління праці. Воєводські управління праці надають підтримку молодим людям у віці 18–29 років, а повітові – у віці 15–29 років. Вони також розробляють певні місцеві програми в межах реалізації європейської ініціативи «Гарантії для молоді». Важливим є те, що починаючи з 2016 р. більшість програм була розрахована на молодь у віці 15–29 років (у 2015 р. – на молодь у віці 15–24 р.).

Виходячи з вище наведеного, можна стверджувати, що програми, спрямовані на збільшення зайнятості молоді у Польщі є досить дієвими, оскільки посприяли поліпшенню ситуації із зайнятістю молодих осіб на ринку праці. Так, рівень безробіття осіб у віці 15–24 роки становив на кінець 2019 р. 7,9 % і був на 12,9 відсоткових пункти (в. п.) нижче, ніж наприкінці 2015 року.

В Україні як вже зазначалось вище (див. рис. 2.1.1), у показнику рівня безробіття осіб у віці 15–24 роки за останні роки теж має тенденцію до зниження, що свідчить про посилення уваги органів влади до окресленої проблеми. Варто відмітити зменшення цього показника порівняно з 2016 р. на 7,6 в.п.

Перш за все слід відмітити, що національне законодавство України містить низку положень про забезпечення молоді першим робочим місцем, що мало б позитивно впливати на ситуацію на ринку праці. Зокрема, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше

приймається на роботу має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Для такої категорії на підприємствах, установах та організаціях з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [9].

Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Також відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) строком не менше, ніж на два роки молодь, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, та якій надано статус безробітного, щомісяця компенсується протягом одного року з дня працевлаштування фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Проте кошти на зазначену компенсацію роботодавцям були виділені з Державного бюджету у запланованому обсязі лише у 2016 році у сумі 1 400 тис. грн. У 2017 р. із запланованих 1 400 тис. грн було профінансовано 1037,4 тис. грн (74,1 %), у 2018 р. – 0 грн (план – 800 тис. грн), а у 2019 р. – 629,4 тис. грн (78,7 %) [3].

Ще однією статтею згаданого вище Закону була передбачена державна підтримка молодих фахівців, які працевлаштовуються на селі. У разі укладення трудових договорів на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, молодим працівникам надається житло на строк їх роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. У разі, якщо молодий працівник

пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність. Проте на практиці ця норма не виконувалась, а в кінці 2014 р. зазначена стаття була вилучена [8] з цього законодавчого акту.

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці Законом України «Про зайнятість населення» передбачено стажування студентів вищих, учнів професійно-технічних навчальних закладів у роботодавців на умовах строкового трудового договору до шести місяців. Цей період офіційно вноситься до трудової книжки та свідчитиме про набуття певного досвіду роботи.

Окрім того, Законом «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу [12]. Цим законодавчим актом передбачається і «гарантоване надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, потреба в яких була визначена державним замовленням» [12]. Проте ці нормативні положення не виконуються повною мірою, про що свідчить, незважаючи на сталу тенденцію до зменшення, все ще висока частка непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів у загальній чисельності безробітних (рис. 2.1.2).

2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення

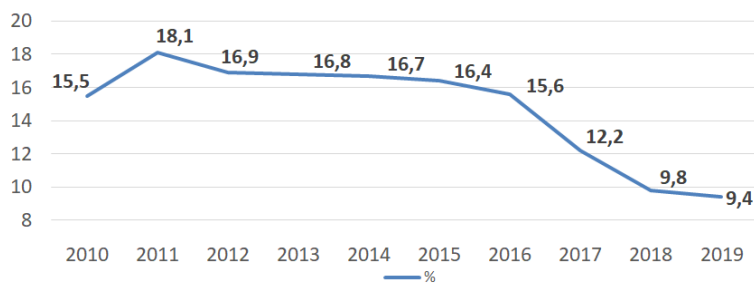


Рисунок 2.1.2 – Динаміка частки непрацевлаштованих осіб в Україні після закінчення закладів освіти

* Побудовано автором на основі [2].

Варто відмітити і прийняту у 2006 році Постанову Кабінету Міністрів, якою було затверджено нове типове положення про молодіжний трудовий загін [11]. Діяльність таких трудових загонів проходила у вільний від навчання час та орієнтована на сприяння розвитку особистісних, професійних й творчих здібностей. Протягом першого півріччя 2014 року в Україні було створено 873 молодіжних трудових загонів, участь у яких взяли 17 397 осіб [7]. В основному праця учасників молодіжних трудових загонів застосовувалась у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг. Проте останніми роками така практика в Україні не є поширеною. Натомість у більшості областей України створено молодіжні центри праці, метою діяльності яких є вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді.

Досить своєчасним і актуальним є створення профорієнтаційних буклетів для молоді. Вони містять ефективні інструменти для зазначеної категорії осіб, яка прагне свідомо обрати майбутню професію, а також для спеціалістів, які допомагають молоді у професійному самовизначенні.

У 2012 році Урядом була ухвалена «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», одним з пріоритетів якої є сприяння зайнятості та зменшення безробіття молоді. Водночас, в основному стратегічному документі України – Стратегії

сталого розвитку «Україна-2020», Програмі діяльності Уряду, Коаліційній угоді відсутні конкретні завдання щодо зменшення молодіжного безробіття та покращення соціального становища молоді.

Заповнила цю прогалину у законодавстві схвалена у 2015 р. Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки, у якій одним із очікуваних результатів є забезпечення надання підтримки молоді у працевлаштуванні та сприяння створенню для неї нових робочих місць.

Серед шести пріоритетних напрямів, які визначені у вище згаданій Концепції, виокремимо «Розвиток неформальної освіти» та «Зайнятість молоді». Передбачається, що здійснення заходів в межах цих напрямів дозволить досягти вище зазначеного очікуваного результату і сприятиме зменшенню молодіжного безробіття.

Пріоритет «Розвиток неформальної освіти» планується реалізувати за такими напрямами:

- «Молодіжний працівник», метою якого є виконання програми підготовки працівників, що працюють з молоддю, зі залученням державних службовців молодіжної сфери та представників молодіжних громадських організацій і видача зазначеним працівникам відповідних сертифікатів;

- «Молодіжні центри», що передбачає аналіз існуючої мережі установ, які працюють з молоддю, та розвиток на їх базі молодіжних центрів, виходячи з потреби конкретного регіону;

- «Молодіжне таборування». Охоплює розвиток неформальних форм роботи з молоддю шляхом організації наметових таборів у регіонах України, включаючи їх разове облаштування, без створення стаціонарних закладів;

- «Молодіжний інформаційний та навчальні портали». Мета: здійснення заходів з метою інформаційного забезпечення державної політики у молодіжній сфері та комунікацій молоді у межах України і зарубіжжя;

- «Молодіжний паспорт». Передбачає створення європейського інструменту презентації знань, досвіду і кваліфікації молодої особи для підвищення її соціальної мобільності.

На зменшення молодіжного безробіття більшою мірою цілеспрямованими є заходи, які скеровані на працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді). Їх заплановано проводити у рамках реалізації пріоритету «Зайнятість молоді» за допомогою таких проектів:

- «Профорієнтація», метою якої є спрямування професійних інтересів молоді за формулою: «інформування – навчання – тестування – залучення», формування усвідомлених мотивів вибору певного виду діяльності, що забезпечить задоволення матеріальних і духовних потреб молоді;

- «Молодіжне підприємництво». Передбачає сприяння розвитку молодіжного підприємництва, самозайнятості та ефективного просування молодих людей у підприємницькому середовищі;

- «Волонтер». Мета: проведення заходів, спрямованих на залучення молоді до волонтерської діяльності;

- «Сприяння зайнятості», що має на меті сформувати та реалізувати механізм підвищення рівня зайнятості молоді шляхом сприяння її працевлаштуванню, стажуванню на робочих місцях та залученню до суспільно значущої діяльності як способу забезпечення вторинної зайнятості [13].

Зауважимо, що аналогічна державна програма була розроблена і на 2009–2015 рр. Проте через обмеженість фінансових ресурсів вона не була реалізована повною мірою.

Не оминули проблему молодіжного безробіття і при визначенні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [10]. Зокрема, одним із напрямів визначено «Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді».

Таким чином погоджуємось із висновками науковців, які стверджують, що «незважаючи на доволі широкий спектр законодавчих ініціатив та нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді, ефективність реалізації заходів політики держави у сфері молодіжної зайнятості залишається недостатньо високою. Це пов'язано, передусім, з обмеженими фінансовими можливостями реалізації законів та ці-

льових програм з боку держави, а також недостатньо активною участю соціальних партнерів у реалізації законодавчих ініціатив [5].

Також велика чисельність нормативно-правових актів, які в деякій мірі дублюються через певний період часу та неналежне обґрунтування потреби фінансових ресурсів, свідчить про поспішність прийняття окремих нормативно-правових актів та недостатню послідовність дій Уряду України у розробленні заходів молодіжної політики зайнятості.

На відміну від Польщі, в Україні задіяно дуже мало інформаційних ресурсів, з яких молодь могла б довідатись про існуючі програми їхнього працевлаштування.

Важливим напрямом у вирішенні проблем зайнятості молоді в обох країнах є створення соціальних підприємств, метою діяльності яких є «не зосередження на максимальному доході власників підприємства, а вирішення соціальних проблем і водночас отримання прибутків від цієї діяльності для реалізації будь-яких соціальних проектів» [1].

Варто зазначити, що соціальне підприємництво в Польщі і в Україні має низку спільних та відмінних рис. До спільних відносять: можливість отримувати гранти на фінансування від різних проектів міжнародних організацій та Європейського Союзу для створення соціального підприємства; поштовхом для створення соціального підприємства зазвичай виступають неприбуткові громадські організації; і в Польщі, і в Україні існують податкові пільги.

Відмінності полягають в тому, що на відміну від українського законодавства, у польському є спеціальний закон [22], що регулює функціонування соціального підприємництва. В Україні діяльність таких підприємств регулюється загальним законодавством, в якому не встановлено обмежень щодо кількості працівників. У Польщі на соціальному підприємстві може працювати від 5 до 50 людей. Інші відмінності ведення бізнесу, в тому числі і на соціальному підприємстві, полягають у рівні корупції; рівні довіри до підприємця, режиму роботи, рівні оплати праці та інші. Саме ці відмінності створюють більш сприятливі умови для зайнятості молоді у Польщі.

Виходячи з вище наведеного, приходимо до висновку, що вирішення проблеми молодіжного безробіття є актуальним завданням як для Польщі, так і для України. Проте, будучи країною Європейського Союзу та маючи набагато нижчий рівень корупції і набагато вищий обсяг ВВП, Польща має значно більше можливостей для реалізації проектів зайнятості молоді.

Зменшення молодіжного безробіття в Україні можливе за умови зниження корупції; достатньої поінформованості молоді про їхні можливості щодо працевлаштування чи продовження навчання та реалізацію дієвих програм молодіжної зайнятості. Також потребує удосконалення і процедура державного замовлення на підготовку фахівців з метою збалансування попиту і пропозиції на молодіжному ринку праці. З метою збільшення чисельності випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ, які після завершення навчання були працевлаштовані доцільно скористатися досвідом Польщі, зокрема в частині реалізованих проектів «Ідея для себе», «Рівність на ринку праці» та інших.

Інформаційні джерела

1. Бабіщ Б. Прибуток це не тільки гроші. Соціальне підприємництво в Польщі та Україні [Електронний ресурс] / Бабіщ Б., Блащінська К., Гиренко Х. та ін. // Польсько-українська рада обміну молоддю. – Режим доступу: <http://www.oridu.odessa.ua/news/2016/11/18/broshura.pdf>. – Назва з екрана.
2. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010–2019 р. [Електронний ресурс]. – Київ : Державна служба статистики України, 2020. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
3. Звіти про виконання Державного і місцевих бюджетів України у 2014–2019 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=349925>. – Назва з екрана.
4. Колот А. М. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів / Колот А. М., Кравчук О. І. // Ринок праці та зайнятість населення : виробничо-практичний науковий журнал. – 2015. – № 2. – С. 3–8.
5. Лібанова Е. Перехід на ринок праці молоді України / Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2014. – 93 с.
6. Лопушняк Г. С. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка. Фінанси. Бізнес. Управління,

- матеріали І Міжнародного економічного форуму / Лопушняк Г. С., Кузьменко Г. І. ; за заг. ред. проф. А. І. Ігнатюк. – Київ, 2019. – Вип. І. – Ч. II. – 145 с. Глобальні економічні виклики та можливості у цифрову епоху». Секція кафедри № 5 «Креативна економіка та конкурентоспроможність підприємств» (23 травня 2019 р.).
7. Молодіжні трудові заgonи: довідкова інформація. Міністерство молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/15235>. – Назва з екрана.
 8. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/76-19/paran282#n282>. – Назва з екрана.
 9. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Назва з екрана.
 10. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [Електронний ресурс] : Розпорядження КМУ від 24.12.2019 р. № 1396-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80>. – Назва з екрана.
 11. Про затвердження Типового положення про молодіжний трудовий загін [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.07.2006 № 899. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/39>. – Назва з екрана.
 12. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII із змінами та доповненнями. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. – Назва з екрана.
 13. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.09.2015 р. № 1018-р. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248528402>. – Назва з екрана.
 14. Українсько-польський робітничий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpraca.com>. – Назва з екрана.
 15. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. Labour force survey in Poland (IV kwartał 2015): informacje i opracowania statystyczne, 2016. – Warszawa: Główny urząd statystyczny. – Dostęp: file:///C:/Users/Админ/Downloads/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iv_kwartal_2015.pdf.
 16. EU Youth Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm. – Назва з екрана.
 17. Gwarancje dla młodzieży: statystyka[zasobów elektronicznych] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>. – Назва з екрана.

2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення

18. Informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2019 roku (dane wstępne): informacje i opracowania statystyczne, 2020. Warszawa: Główny urząd statystyczny [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2019-roku-dane-wstepne,12,40.html>. – Назва з екрана.
19. Labour Force Survey: Eurostat, 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>. – Назва з екрана.
20. Rozpędowski M. Bezrobocie wśród młodych. Jak pokolenie y radzi sobie na rynku pracy? 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.money.pl/gospodarka/raporty/artykul/bezrobocie-wsrod-mlodych-jak-pokolenie-y,185,0,1932729.html>. – Назва з екрана.
21. Rybicka K. Bezrobocie młodzieży w Polsce / Edukacja w świetle przemian współczesnego rynku pracy: wybrane problemy. Studia Ekonomiczne: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2014. № 197. – P. 195–201.
22. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.)
23. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) art. 66m [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psz.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004-r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy>. – Назва з екрана.

Розділ 1. Соціально-трудові відносини в контексті економічного розвитку України

1.1. **А. М. Колот**, д. е. н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. О. Герасименко**, к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.2. **С. І. Бандур**, д. е. н., професор, заслужений економіст України; **І. А. Брижань**, д. е. н., доцент, голова проєктного офісу в м. Полтава «Інтегрований розвиток міст України»; **Т. А. Костишина**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

1.3. **Ю. М. Маршавін**, д. е. н., професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. В. Шевчук**, ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.4. **С. В. Тютюнникова**, д. е. н., професор, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна; **В. В. Броницька**, к. е. н., доцент, докторант кафедри економічної теорії та конкурентної політики Київського національного торговельно-економічного університету.

1.5. **Г. В. Назарова**, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **С. Ю. Гончарова**, к. е. н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

1.6. **О. І. Пушкар**, д. е. н., професор, завідувач кафедри комп'ютерних систем і технологій Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **Ю. Л. Татаринцева**, к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного бізнесу та фінансів.

1.7. **С. О. Цимбалюк**, д. е. н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.8. **Т. І. Лепейко**, д. е. н., професор, завідувачка кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічний університету імені Семена Кузнеця; **Г. С. Черноіванова**, к. е. н., доцент кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічний університету імені Семена Кузнеця.

1.9. **О. В. Бєрвєно**, д. е. н., доцент, професор кафедри туристичного та готельного бізнесу Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету; **А. О. Москвіна**, к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекєтова.

1.10. **В. В. Близнюк**, к. е. н., завідувач відділом соціально-економічних проблем праці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАНУ».

1.11. **Д. Г. Шушпанов**, д. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Тернопільського національного економічного університету; **В. М. Острєвєхов**, к. е. н., доцент менеджменту, публічного управління та персоналу Тернопільського національного економічного університету.

1.12. **Olena V. Cherniavska**, Doctor of Economics, Professor, National Aviation University.

1.13. **О. В. Боровиков**, к. е. н., доцент кафедри маркетингу та менеджменту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту, м. Хмельницький, Україна.

1.14. **О. Атаманюк**, начальника відділення НСПП в Полтавській області.

Розділ 2. Соціально трудові відносини: проблеми та напрями удосконалення в зарубіжних країнах та в ЄС

2.1. **Г. Лопушняк**, д. е. н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **Г. Кузьменко**, к. е. н., доцент Центральноукраїнського національного технічного університету.

2.2. **С. Н. Лебедева**, д. э. н., профессор Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, г. Гомель, Республика Беларусь; **А. З. Коробкин**, к. э. н., доцент

1.13. Стратегічне управління соціально-трудовими конфліктами як складова розвитку соціально-трудових відносин в Україні	315
1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).....	330
Розділ 2. Соціально трудові відносини: проблеми та напрями удосконалення в зарубіжних країнах та країнах ЄС	
2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення.....	352
2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования	373
2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала	401
2.4. Theoretical aspects of the innovation ecosystem	431
2.5. Women's Role in Georgian Economy and the Transformation of Public Opinion.....	443
2.6. Социально-трудовые отношения в Республике Молдова: оценка и перспективы	450
2.7. Методичні підходи дослідження конкурентоспроможності працівників	467
2.8. The implementation of active marketing complex in an order to increase the competitiveness of Latvian private Higher Education Institutions.....	482
2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений.....	494

Наукове видання

БАНДУР Семен Іванович
КОСТИШИНА Тетяна Адамівна
НЕСТУЛЯ Олексій Олексійович та ін.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

МОНОГРАФІЯ

Головна редакторка *М. П. Гречук*
Дизайн обкладинки *Т. А. Маслак*
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 40,1.
Тираж 300 пр. Зам. № 143/1887.

Видавець і виготовлювач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
к. 115, вул. Коваля, 3, м. Полтава, 36014; ☎ (0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.