

УДК 519.8

А.Л. Чернега¹¹ХНУРЕ, м.Харків, Україна, an-ch@mail.ua

СТРУКТУРА, ОСНОВНІ ЦІЛІ, ФУНКЦІЇ ТА АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ НА РІЗНИХ РІВНЯХ

Розглянуто структуру, основні цілі та функції органів служби зайнятості. Визначено та розкрито основні, спеціальні та допоміжні функції Державної служби зайнятості України, яка є основним органом з регуляції зайнятості населення та являє собою цілісну систему органів виконавчої влади з тривірневою структурою. Проаналізовано кількісні показники оцінки ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, СТРУКТУРА, ФУНКЦІЇ, КІЛЬКІСНИЙ ПОКАЗНИК, ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ, СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Вступ

Економічний та соціальний розвиток будь-якого суспільства залежить від рівня зайнятості його населення. В цьому контексті особливого значення набувають органи й установи, які несуть відповідальність за процеси, що відбуваються в цій сфері. Досвід багатьох країн показує, що визначення цілей, функцій, чітка організація та адекватне визначення ефективності роботи служб зайнятості населення сприяють покращенню економічного та соціально-політичного життя суспільства.

Сьогодні, коли значний відсоток українців стикається з матеріальними проблемами, несвоєчасною виплатою заробітної платні, низьким рівнем пенсійного забезпечення та безробіттям, ефективна діяльність служб зайнятості може стати важливим кроком на шляху виходу країни з економічної кризи.

1. Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню сутності, структури та функцій служби зайнятості присвячено чимало наукових праць, зокрема, низка праць Ю.Маршавіна [6] присвячена історії розвитку Державної служби зайнятості України. Функції цієї служби досліджував І. Петренко [7]. Проблема аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн розкрито в роботах М. Борімчук [2]. Вагомі дослідження з визначення ефективності роботи Державної служби зайнятості України знаходимо в роботі В.Корбанезе [5].

2. Мета статті

Охарактеризувати структуру, основні цілі та функції органів служби зайнятості на різних рівнях, проаналізувати кількісні показники оцінки ефективності їх функціонування.

3. Виклад основного матеріалу дослідження.

Сучасна перебудова господарського комплексу України тісно пов'язана з переходом до ринкових відносин, переструктуруванням та демонополізацією виробництва, зміною форм власності та розвитком конкурентного середовища. Такі трансформації призводять до банкрутства та ліквідації збиткових підприємств, і, як наслідок, масових звільнень працівників і безробіття.

Проблеми працевлаштування населення мають регулюватися на державному рівні. Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є Міністерство соціальної політики України, яке працює у взаємодії з органами виконавчої влади областей та міста Києва. Міністерство соціальної політики України визначає політику на ринку праці у сферах зайнятості населення, державного соціального страхування (в тому числі на випадок безробіття), трудових відносин, соціального партнерства (соціального діалогу). До його відання належать питання міжнародного співробітництва у сфері зайнятості, координація діяльності з Міжнародною організацією праці тощо.

Одним із пріоритетних напрямів діяльності Міністерства є регулювання ринку праці й зайнятості населення. До організації діяльності з питань функціонування ринку праці й зайнятості залучається низка суб'єктів, які за своїм статусом належать до сфери управління Мінсоцполітики, до яких належать Державний центр зайнятості України, Державна інспекція з питань праці, НДІ праці й зайнятості (м. Київ), НДІ соціально-трудових відносин (м. Луганськ), Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості та ін.

До недержавних організацій, що забезпечують формування й розвиток ринку праці та сфери зайнятості належать кадрові агентства, трудові колективи, профспілки підприємств, об'єднання роботодавців.

З метою реалізації права громадян на працю, а також забезпечення соціального захисту тимчасово непрацюючого населення в Україні створено Державну службу зайнятості.

Державна служба зайнятості України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України. Її діяльність регламентується Законом України "Про зайнятість населення", прийнятим Верховною Радою України в 2013 р. з наступними змінами і доповненнями [8]

Основними законами, якими керується Державна служба зайнятості у своїй діяльності, є: Конституція України, акти Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України та ін.

Державна служби зайнятості є єдиною в українському суспільстві державною установою, яка на засадах соціального страхування виконує на безоплатній основі посередницькі функції між роботодавцями та тими, хто шукає роботу, забезпечуючи реалізацію конституційного права незайнятих громадян на соціальний захист від безробіття.

Відзначаючи важливість зайнятості для цілей сталого розвитку та висловлюючи щире підтримку соціальним реформам в Україні, з метою розширення комплексного підходу до реформування та посилення відповідності чинним міжнародним стандартам та європейським практикам у відповідній сфері у вересні 2015 року було запропоновано рекомендації та пропозиції до законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття» [9]

Сьогодні Державна служба зайнятості України являє собою цілісну систему органів виконавчої влади з трирівневою структурою.

До першого (базового) рівня належать районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які надають громадянам послуги у відповідності до чинного законодавства про зайнятість населення.

До другого рівня відносять регіональні центри зайнятості. Їх основна функція полягає в здійсненні територіального розподілу трудових ресурсів та участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

До третього (верхнього) рівня відносять Державний центр зайнятості, основна задача якого полягає в реалізації єдиної політики зайнятості на всій території України, організації заходів соціального захисту, а також сприяти зайнятості незайнятих громадян. Також центральний Державний центр зайнятості відповідає за організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, здійснює підготовку кадрів усіх рівнів. Окрім того, він відповідає за міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів Фонду зайнятості населення

Навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості також входять до складу Державної служби зайнятості [4].

Діяльність будь якої організації реалізується через її функції. Саме тому для нашого дослідження важливо визначити основні функції Державної служби зайнятості, як головного органу контролю працевлаштування населення.

Традиційно, функції управлінської діяльності класифікуються за такими категоріями:

- загальні (основні);
- спеціальні (спеціалізовані) функції;

– допоміжні (обслуговуючі) функції [1].

Основні завдання, функції та права служб зайнятості усіх рівнів регламентуються «Положенням про державну службу зайнятості» (наказ № 41 Міністерства соціальної політики України від 20.01.2015).

Класифікація функцій Державної служби зайнятості досить детально надана в роботі І. Петренко «Функції Державної служби зайнятості України».

До основних функцій Державної служби зайнятості відносять наступні.

1. Прогнозування (дослідження, аналіз стану, структури, динаміки ринку праці, визначення на підставі отриманих даних процесів регулювання зайнятості населення).

2. Планування (визначення напрямів реалізації політики зайнятості).

3. Обліково-контрольна функція (збирання, реєстрація, переробка та зберігання інформації щодо ринку праці).

4. Організаційна функція (створення механізму взаємодії служби з органами, які займаються реалізацією політики зайнятості населення).

5. Регулювання та управління (здійснення безпосереднього керівництва поведінкою суб'єктів соціально-трудових відносин).

6. Інформаційно-роз'яснювальна функція (надання всім суб'єктам трудових відносин необхідної інформації щодо стану ринку праці, заходів підвищення конкурентоздатності та професійного самовизначення населення).

До спеціальних функцій Державної служби зайнятості дослідник відносить:

- надання соціальних послуг;
- соціально-захисна функція (визначення, нарахування та надання незайнятому населенню різноманітних видів матеріальної допомоги).

До допоміжних функцій відносяться:

- нормотворчість (прийняття нормативних актів управління діяльністю державної служби зайнятості);
- оперативно-виконавча функція (реалізація законодавства про зайнятість населення);
- юрисдикційна функція (застосування адміністративних, фінансових та дисциплінарних санкцій) [7].

Цікавою в контексті нашого дослідження є класифікація функцій служб зайнятості Ю.Маршавіна, яка дещо відрізняється від попередньої. Дослідник поділяє функції служб зайнятості на три основні групи.

Науковець переконаний, що до першої групи слід віднести функції, пов'язані з наданням соціальних послуг клієнтам (тобто шукачам роботи і роботодавцям):

– трудове посередництво (попомога непрацюючим у пошуку та підборі підходящого робочого місця, а роботодавцям – у підборі на вакантні робочі місця тих працівників, які володіють необхідними професійними навичками;

– підвищення конкурентоспроможності на ринку праці (залучення безробітних до програм професійного навчання, самозайнятості, оплачуваних громадських робіт,

профінформації і профконсультації, проведенні семінарів з техніки пошуку роботи і допомога у складанні власних планів працевлаштування; заходи з формування у безробітних впевненості у своїх силах);

– соціально-захисна функція (визначення, нарахування та надання безробітним різних видів матеріальної допомоги; а також працевлаштування осіб з особливими потребами, які не можуть на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інваліди, молодь, жінки із малолітніми дітьми і т. д.).

До другої групи дослідник відносить допоміжні функції державної служби зайнятості:

– формування коштів *Фонду* загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фінансування програм активного сприяння зайнятості, а також внутрішньої діяльності державної служби зайнятості (зарплата персоналу, оренда приміщень і майна, закупівля техніки, обладнання та інвентарю тощо);

– контроль за дотриманням законодавства про зайнятість (прийом на роботу осіб в межах відповідної квоти; дотримання роботодавцями фінансової дисципліни при працевлаштуванні безробітних на дотаційні робочі місця з частковою компенсацією витрат на заробітну плату; оперативне інформування центрів зайнятості про майбутнє вивільнення працівників, про вільні робочі місця, про осіб, прийнятих на роботу; контроль відрахування коштів у страховий фонд на випадок безробіття, а також за ефективністю витрат коштів підрозділами державної служби зайнятості тощо;

– ліцензійно-дозвільна функція (надання дозволів іноземним громадянам на працевлаштування, суб'єктам підприємницької діяльності – на використання їхньої праці, а комерційним організаціям – на здійснення платних послуг з профорієнтації і працевлаштування населення, реєстрації трудових договорів працівників з роботодавцями – фізичними особами).

Третя група функцій державної служби зайнятості пов'язана з регулюванням ринку праці й включає:

– інформаційно-аналітичну і прогностичну функції (збирання та аналіз статистичної й соціологічної інформації про функціонування ринків праці; інформуванні органів державної влади, громадськості та роботодавців про ті процеси, що відбуваються на ринку праці; розробці прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили; в участі у підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту безробітного населення);

– координацію зусиль державних, громадських органів і підприємств (здійснення заходів регулювання ринку праці, програм активного сприяння зайнятості, матеріального забезпечення безробітних; організаційне забезпечення органів соціального партнерства; консультування роботодавців і спеціалістів кадрових служб підприємств із питань застосування норм законодавства про працю і зайнятість, а також укладання

трудових договорів і розв'язання індивідуальних трудових спорів) [6].

Створення системи контролю ефективності послуги або програми не менш важливе, ніж визначення її функцій. Створення цієї системи полягає у визначенні її цілей, характерних особливостей, розробленні методів реєстрації та оновлення інформації щодо діяльності програми, що в свою чергу дозволяє:

– розробити показники ефективності для вимірювання загальних результатів програми;

– допомагає краще керувати програмою;

– забезпечує звітування про хід виконання програми ;

– генерує дані, необхідні для проведення оцінки впливу.

Виклад основного матеріалу потребує уточнення поняття «показник», з яким безпосередньо пов'язаний процес оцінювання. У великому тлумачному словникові сучасної української мови, слово «показник» тлумачиться як свідчення, доказ, ознака чогось; наочні дані про результати роботи, якогось процесу, дані про досягнення в чому-небудь; кількісна характеристика властивостей виробу; явище або подія, на підставі яких можна робити висновки про перебіг якого-небудь процесу [3, с. 1024].

Кількісні показники не тільки допомагають складні процеси зробити простими, але й надають змогу порівнювати отримані результати у часі, адже вони являють собою згруповані певним чином дані, що дозволяють оцінити функціональність тієї чи іншої системи.

На думку М. Борімчук, питання ефективності діяльності служби зайнятості повинно розглядатись у трьох площинах:

– з точки зору загальної дієвості інституційно закріплених форм регуляторного впливу на ринок праці;

– оцінки витрат на адміністрування служби зайнятості;

– ефективної операційної продуктивності і якості роботи працівників самої служби.

Продуктивність служб зайнятості зазвичай визначається наступними категоріями:

– результати на ринку праці;

– розподіл результатів за цільовими групами;

– робочий процес програми;

– задоволення клієнта.

Відповідно, результат діяльності виявляється через:

– рацевлаштування клієнта;

– відсоток для певної цільової групи;

– час заповнення вакансії, кількість виконавців;

– рівень задоволення наданою послугою.

Основні показники діяльності також можуть включати в себе якісні показники, наприклад, задоволеності клієнтів послугами тощо [2].

Детальний аналіз показників ефективності діяльності державних служб зайнятості було здійснено В. Корбанезе.

На думку дослідника, при оцінці ефективності діяльності державних служб зайнятості (ДСЗ) увагу слід приділяти як якісним, так і кількісним показникам, адже вони допомагають службі відстежувати як конкретні стратегії програми та дії впливають на ринок праці.

Джерелом даних для формування показників попиту є реєстр ДСЗ (безробітні особи та підприємства, що розміщують оголошення про вакансії).

Кількісні показники, на основі яких може здійснюватись оцінка ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях належать можна поділити на 4 групи:

- відсоток безробітних клієнтів, зареєстрованих на кінець періоду;
- відсоток клієнтів-підприємств, що розмістили оголошення про вакансії, на кінець періоду;
- збільшення/зменшення (у відсотках) ступеню використання послуг ДСЗ клієнтами;
- зменшення кількості безробітних клієнтів по типах виходу.

Ці кількісні дані слід представляти щомісячно, щоквартально або щорічно.

В першій групі набір даних представляє кількість безробітних клієнтів за даний період. Ці цифри слугують для розуміння основних характеристик осіб, які реєструються, та для моніторингу змін (шляхом порівняння індивідуальних характеристик клієнтів, які реєструються, за два періоди часу). Дані про кількість і потоки також представляються за видами допомог (допомога по безробіттю, допомога з соціального забезпечення)).

В другій групі набір даних представляє кількість клієнтів-роботодавців за даний період. Він слугує для розуміння основних характеристик підприємств і розміщених вакансій, а також для моніторингу змін (шляхом порівняння типів підприємств і вакансій за два періоди часу, наприклад, змін у збільшенні кількості вакансій за типами)).

Набір даних третьої групи слугує для вимірювання змін у наданні послуг/програм клієнтам і, отже, для перевірки ступеню досягнення ДЦЗ своїх стратегічних цілей. Позитивні/негативні зміни у наданні послуг/програм по категоріях безробітних показують, чи є ефективним застосований адресний підхід.) [4]

Четверта група містить дані про кількість безробітних, які виключаються з реєстру, зазвичай збираються по типах виходу (у сферу зайнятості за посередництва ДСЗ, у сферу зайнятості без посередництва ДСЗ, зменшення кількості у програми активної політики на ринку праці тощо), щоб висвітлити рівень ефективності роботи служби.) [4]

Для оцінювання ефективності роботи місцевих центрів зайнятості, на думку В. Корбанезе, слід аналізувати показники локальних результатів, які найширше використовуються в системах програмно-цільового управління. Ці показники надають загальну інформацію про охоплення ДСЗ з точки зору кількості безробітних та підприємств.

Джерелами даних для формування показників локальних результатів є:

- дані обстеження робочої сили (або обстеження бюджетів домогосподарств чи перепису населення) щодо загальної кількості безробітних у контрольному районі;

– реєстр ДСЗ (безробітні особи та підприємства);

– дані обстеження підприємств (обстеження господарської діяльності, вакантних робочих місць або заробітної плати) про загальну кількість підприємств у даному районі [4].

У цілому найбільш значущий показник при оцінці ефективності діяльності ДСЗ – це валові коефіцієнти працевлаштування безробітних за індивідуальними характеристиками, наданими послугами/реалізованими програмами та загальною вартістю. Чим більш деталізовані ці цифри, тим краще, тому що це дозволяє проводити порівняння між окремими особами, послугами/програмами та місцевими центрами зайнятості.

Джерелами даних для розрахунку показників загальних результатів є адміністративні дані (реєстр ДСЗ про відтік у сферу зайнятості порівняно з даними соціального страхування чи оподаткування) або дані на основі обстежень (опитувань, що проводяться серед клієнтів послуги чи програми зазвичай через півроку після закінчення надання послуги чи проведення програми). Другий метод більш надійний, тому що він також дозволяє виявити клієнтів, які працюють неформально.

При оцінці економічної ефективності послуги чи програми слід враховувати таку категорію, як вартість, тобто виправданість рівня доходу, що його отримує працевлаштована особа, до коштів, витрачених ДСЗ на працевлаштування цієї особи.

Вартість, що має розраховуватися, включає кошти, виділені надавачам та окремому учасникові, а також орієнтовні адміністративні витрати на реалізацію програм і надання послуг. Адміністративні витрати можна розрахувати шляхом ділення всіх адміністративних витрат ДСЗ станом на кінець даного року (за винятком допомоги по безробіттю та асигнувань на заходи активної політики на ринку праці) на загальну кількість зареєстрованих безробітних; що дозволяє отримати середній розмір витрачених коштів на одного безробітного за рік і за місяць. Ця щомісячна сума помножується на кількість місяців обслуговування, і результат додається до суми виділених асигнувань, що дозволяє виміряти загальну вартість на одну особу, що скористалася послугами ДСЗ [5].

Одним із методів коригування показників ефективності є розрахунок співвідношення між рівнем зареєстрованого безробіття в регіоні, де здійснюється контроль над виконанням програми/наданням послуги, та національним середнім рівнем. Наприклад, якщо рівень зареєстрованого безробіття в регіоні вдвічі вищий за національний середній рівень, то показники ефективності будуть нижчими, ніж у регіоні, в якому рівень зареєстрованого безробіття приблизно дорівнює національному середньому рівню або нижче цього рівня [5].

Ефективним засобом економічного розвитку, в тому числі в галузі працевлаштування, є використання зарубіжного досвіду. Визначення показників ефективності служби зайнятості розглянемо на прикладі Угорщини:

- служба зайнятості повинна підтримувати відносини з принаймні X% роботодавців;

- порівняно з минулим роком, кількість зареєстрованих робочих місць має збільшитися на X%;
- порівняно з минулим роком, число розміщень має збільшитися на X%;
- ставлення клієнтів, що беруть участь в навчанні має бути X% від числа записаних клієнтів;
- число осіб, що фігурують серед безробітних, які зареєструвались через 90 днів після завершення навчального курсу не може бути вище, ніж X% від загальної кількості тих, що завершили курс;
- кількість довготривалих безробітних не може бути вище, ніж X;
- кількість працевлаштованих співробітників з обмеженими можливостями має досягти X робочих місць [11].

Важливим напрямком підвищення ефективності служб зайнятості є оптимізація людських та бюджетних витрат. Наприклад, бюджетні витрати служб зайнятості на одного працівника складають у Македонії близько 10 000 \$ на рік, в Чорногорії, ця цифра становить 32 000 \$, в Угорщині – 30 000 \$, тоді як в Ірландії - 85 000 \$ [10].

Таким чином, основними критеріями, що дозволяють визначити ефективність роботи служб зайнятості є:

- визначення рівня зайнятості (повторної зайнятості);
- калькуляція витрат на використану програму.

Висновки

Стрімкі соціоекономічні зміни на ринку праці України вимагають підвищення ефективності роботи служб зайнятості через її реструктуризацію, визначення необхідних на сучасному етапі цілей та функцій та переоцінку сформованої практики діяльності з метою її впливу на розвиток конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці, а також на мотивацію й активізацію безробітних до пошуку роботи.

Для забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення та регулювання робочих місць на державному рівні необхідно розробити сучасні методи обліку ефективності діяльності з використанням передового досвіду зарубіжних країн з питань регулювання ринку працевлаштування населення.

Якість надання державною службою зайнятості послуг населенню та їх ефективність є основною умовою наближення її до кожного клієнта - чи то людина, яка шукає роботу, чи то роботодавець.

Список літератури: 1. Авер'янов, В.Б. Адміністративне право України / В.Б.Авер'янов. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/4408>; <http://books.br.com.ua/4361>. 2. Борімчук, М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн / М.Ю. Борімчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 51-54. 3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К., Ірпін: ВТФ «Перун», 2007. – 1736с. 4. Історія становлення та діяльності державної служби зайнятості. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art_id=9609.

5. Корбанезе, В. Основні принципи моніторингу ефективності послуг і програм зайнятості, орієнтованих на клієнтів державної служби зайнятості України / В. Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – К.: МБП, 2011.
6. Маршавін, Ю. Етапи становлення та шляхи розвитку державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article>. 7. Петренко, І. Функції Державної служби зайнятості України. Публічне право. – № 4 (8). – 2012. – С.335-341. 8. Про зайнятість населення: Закон України / Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243. 9. Рекомендації та пропозиції до законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття». – Режим доступу: <http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/PR/Merged%20%20comments%20to%20law%20UKR%20fin.pdf>. 10. Kuddo, A. “Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries.” Washington DC: World Bank. 2009. 11. Kuddo, A. “Public Employment Services, and Activation Policies.” Washington DC, 2012.

Поступила до редколегії 3.05.2016

УДК 519.8

Структура, основные цели, функции и анализ количественных показателей оценки эффективности функционирования органов службы занятости на разных уровнях / А. Л. Чернега // Бионика интеллекта: науч.-техн. журнал. – 2016 – № 1 (86). – С. 125-129.

В статье охарактеризовано структуру, основные цели и функции органов службы занятости. Установлено, что Государственная служба занятости (ГСЗ) Украины является основным органом по регуляции занятости населения и представляет собой целостную систему органов исполнительной власти с трехуровневой структурой. Определены и раскрыты основные, специальные и вспомогательные функции ГСЗ Украины. Проанализированы количественные показатели оценки эффективности функционирования органов службы занятости на различных уровнях.

Библиогр.: 11 назв.

UDC 519.8

Structure, the main objectives, functions and analysis of quantitative indicators to measure the efficiency of employment services at different levels / A.L. Chernega // Bionics of Intelligence: Sci. Mag. – 2016 – № 1 (86). – P. 125-129.

The article characterizes the structure, main objectives and employment services functions. It was found that the Public Employment Services (PES) of Ukraine is the main body for employment regulation, and is a system of executive bodies of power with the threelevel structure. It is determined and characterizes the basic, special and auxiliary functions of the Ukrainian Public Employment Services. The quantitative indicators to measure the efficiency of employment services at various levels are analyzed.

Ref.: 11 items.