

УДК 33152+331.5(438)

Рісний Олег Петрович,*директор Львівського міського центру зайнятості, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Львів)*

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНИХ СЛУЖБ ЗАЙНЯТОСТІ, ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ

У статті висвітлено особливості розвитку та становлення сучасних служб зайнятості, зокрема Великобританії, Данії, Нідерландів, Швеції та Польщі. Проаналізовано роль служби зайнятості в національній економіці, визначено основні виклики їх ефективній діяльності та стратегічні цілі на найближчу перспективу.

Ключові слова: служба зайнятості, безробіття, соціальна політика, зайнятість, ринок праці.

Постановка проблеми. Успішна політика державного управління в соціальній сфері є неможливою без чіткого усвідомлення поняття держави та її основних цілей. До найголовніших цілей і завдань демократичної держави належать: реалізація прав людини, задоволення основних життєвих потреб громадянина, створення умов для економічного розвитку та самореалізації суспільства. Найпершою і найважливішою ми зазначили проблему реалізації прав людини – особистісних, політичних, економічних, соціальних і культурних. Рівень забезпечення державою згаданих прав і є ілюстрацією ефективності діяльності державної влади. Ефективна державна політика зайнятості є одним із основних інструментів забезпечення економічних та соціальних прав людини. А служба зайнятості відіграє доволі важливу роль у реалізації такої політики держави.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання зайнятості населення та передумови її забезпечення вивчали багато вчених: Дж. Кейнс, М. Фрідмен, Р. Холл, Дж. Перрі, М. Фелдстайн, М. Алле, Р. Еренберг, М. Портер, Дж. Ріфкін, Е. Лібанова, П. Буряк, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, В. Онікієнко, В. Петюх, Л. Чижова. Особливої уваги варті дослідження особливості функціонування служби зайнятості як інструмента національної економіки В. Васильченка, М. Туленкова, В. Костриці та ін. Проте ринки праці, а разом із ними і виклики для економіки знаходяться в перманентній динаміці, що потребує постійного їх вивчення й аналізу.

Метою статті є аналіз закордонного досвіду регулювання ринків праці та інституційних пере-

творень у структурах служб зайнятості, вивчення очікуваних викликів від перетворень на ринках праці, визначення можливих стратегічних підходів до вдосконалення роботи служб зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Служба зайнятості (СЗ) є одним із найбільш вагомим посередників на ринку праці і його учасником. Першочергова мета її діяльності – це забезпечення соціального захисту населення, яке залишилось без засобів на існування, пошук належної роботи та сприяння у працевлаштуванні, вжиття заходів активної політики, а також надання послуг роботодавцям щодо заповнення поданих ними вакансій тощо.

Перші державні служби зайнятості створювались у США, Канаді й Західній Європі та беруть початок своєї історії з 1900-х років. У Латинській Америці, країнах Карибського басейну такі структури з'явилися після Другої світової війни, а подекуди і в 1970-х, 1980-х роках, а в деяких країнах Азії і Африки державні служби зайнятості на сьогодні лише з'являються.

Ці інституції динамічно змінювались у контексті глобальних потрясінь світових війн, промислового й технологічного розвитку, економічних криз та викликів сучасних трансформацій ринків праці, розвитку цифрових технологій та надмірної мобільності робочої сили.

На території України історія СЗ починається з 1915 р., коли було відкрито першу біржу праці, яка отримала назву Бюро праці. З 1917 р. діяли Біржі праці, а з 1956 по 1976 р. – Комітет по трудових ресурсах при Раді Міністрів України, у

1976 р. на його базі створено Державний комітет Ради Міністрів України по праці.

Перехід до ринкових економічних відносин і зміна галузевої структури економіки докорінно вплинули на діяльність існуючої тоді служби працевлаштування, здійснено масштабний міжгалузевий і міжтериторіальний перерозподіл робочої сили з нових причин (безробіття, зміна форм власності, банкрутство суб'єктів господарювання тощо) і на цілком інших засадах (виникнення про шарку населення, не здатного на рівних конкурувати на ринку праці, різні умови працевлаштування залежно від причин безробіття та ін.) [1].

У 1988 р. були створені центри з працевлаштування, перенавчання та професійної орієнтації населення. У 1990 р. на основі бюро з працевлаштування створено державну службу зайнятості зі структурою за різними напрямками, у складі якої з'явилися республіканський, обласні, районні, міські та районні у містах центри зайнятості. Сьогодні державна служба зайнятості функціонує як єдина система органів виконавчої влади.

В Австралії, Нідерландах, Фінляндії і Японії служби зайнятості є робочими органами міністерств праці і працюють під їх контролем. Тоді як у Бельгії, Великобританії, Німеччині, Іспанії, Канаді, Франції і Швеції служби зайнятості є окремими інституціями з визначеною мірою самостійності. Контроль над ними здійснює міністерство праці через свого відповідального представника. І, нарешті, у США і Швейцарії служба зайнятості контролюється певним чином місцевими органами влади за наявності федерального (конфедерального) координуючого органу [2, с. 52–55].

У країнах з федеральною формою правління служба зайнятості контролюється на місцевому рівні за наявності централізованого координуючого органу. Сучасна специфіка адміністрування та діяльності служб зайнятості в різних країнах суттєво відрізняється залежно від економічних, історичних і політичних умов.

У службах зайнятості та соціальної допомоги Королівства Нідерландів система з централізованим адміністративним управлінням та активною участю соціальних партнерів перетворилася в децентралізовану систему, де муніципалітети співпрацюють із зовнішніми приватними структурами. Незважаючи на високий рівень зайнятості, проблеми тривалого безробіття серед окремих категорій громадян і молоді є і надалі актуальними.

У 2002 р. у Нідерландах було проведено оптимізацію структури служби зайнятості, ліквідацію зайвих елементів інституційної структури надання послуг сприяння працевлаштуванню та

змінено умови призначення соціальної допомоги по безробіттю. Покращено якість послуг безробітним за допомогою нового органу страхування на випадок безробіття (управління соціального страхування) та співпраці муніципалітету із зовнішніми організаціями для надання послуг із працевлаштування більшості категорій клієнтів [3]. Головна мета змін полягала у наданні приватному сектору більшої свободи і мінімізації втручання уряду.

Згодом Закон про роботу і соціальну допомогу 2004 р. дав стимул подальшій децентралізації та дерегуляції. Так було забезпечено повний доступ до послуг служби усім категоріям населення, а відповідальність за активну політику зайнятості покладено на муніципалітети.

Закон надав ширшого визначення поняття “прийнятної роботи”. Відповідно, безробітні особи зобов'язані приймати пропозиції роботи, які не відповідають їх освітньому рівню або рівню попередньої роботи, і зобов'язав муніципалітети розробляти і запроваджувати індивідуальні плани працевлаштування для тих, хто має більші шанси знайти роботу. До того ж закон заохочує муніципалітети зменшувати залежність безробітних від соціальної допомоги за допомогою фінансових стимулів, але при цьому підтримувати доходи малозабезпечених громадян на певному мінімальному рівні [3].

Було вжито заходів щодо зменшення кількості одержувачів соціальної допомоги, підтримання рівня доходів населення на належному рівні, збільшення кількості осіб, які працевлаштувалися і припиняють одержувати соціальну допомогу. Приватні надавачі послуг дістали широкі повноваження. Вони обираються на відкритих тендерах, де оцінюються вартість послуг, форми й методи роботи, результативність.

У Німеччині і Швеції служби зайнятості певною мірою незалежні, підконтрольні Міністерству праці через свого відповідального представника. У США служба зайнятості контролюється місцевими органами влади за наявності федерального (конфедерального) координуючого органу [4]. У цій країні поряд з державною службою зайнятості діють численні приватні спеціалізовані бюро найму. Державній службі зайнятості відводиться досить формальна роль щодо обслуговування невеликого спеціалізованого ринку праці [2].

Шведська модель соціального забезпечення спрямована на досягнення повної зайнятості населення. Вона базується на загальнообов'язковому соціальному страхуванні та відома як одна з найщедріших у західних країнах. Окремої ува-

ги заслуговує потужна система професійної (пере)підготовки у Швеції, яка вже давно стала невід'ємною частиною національної політики зайнятості.

Функції призначення і виплати соціальної допомоги покладені на органи місцевого самоврядування, а правила її призначення визначаються на державному рівні і прописані в Законі про соціальні послуги. Визначені законом базові правила застосовуються на муніципальному рівні, встановлюється кінцевий розмір соціальної допомоги, який повинен забезпечувати “прийнятний” рівень життя [5]. У Швеції, де діє добровільне страхування на випадок безробіття, право на допомогу залежить від наявності встановленого трудового стажу.

Великобританію на здійснення реформи системи соціального забезпечення надихнула скандинавська модель, і це стало наслідком приділення великої уваги формуванню активної політики зайнятості та запровадження обслуговування за принципом “єдиного вікна”. На шляху спрощення порядку призначення соціальної допомоги британці відрізняються великим поступом.

Британську систему, яка мала високий ступінь централізації, було змінено в частині забезпечення гнучкості, введення інструментів мотивації до зайнятості, контролю за самостійним пошуком роботи безробітними та застосування більш жорстких правил виплати соціальної допомоги.

Програма допомоги особам, які шукають роботу, частково зняла різницю між соціальною і страховою допомогою по безробіттю завдяки поєднанню адміністрування обох її видів. До того ж вона створила законодавчу базу нового підходу до організації системи сприяння у працевлаштуванні [6].

Черговим етапом реформи у Великобританії стало об'єднання Служби зайнятості та Управління соціальної допомоги в єдиний “Центр зайнятості плюс”, який призначає соціальну допомогу та надає послуги працевлаштування всім громадянам працездатного віку за принципом “єдиного вікна”. Якнайшвидше повернення до роботи всіх працездатних громадян є основною метою діяльності таких центрів.

Конкретні цілі “Центрів зайнятості плюс” включають: збільшення пропозиції робочої сили шляхом зацікавлення до працевлаштування безробітних та “економічно пасивних” громадян; допомогу безробітним у подоланні індивідуальних для них перешкод, які стоять на заваді їх доступу до ринку праці; забезпечення своєчасної виплати соціальної допомоги та зменшення масштабів

ошуканства і зловживань у системі соціальної допомоги; покращення якості та доступності послуг клієнтам; забезпечення виконання безробітними своїх обов'язків щодо пошуків роботи [7].

Щоб зареєструватися в “Центрі працевлаштування плюс”, заявник телефонує до call-центру і надає всю необхідну інформацію оператору, який вводить її в комп'ютеризовану систему обліку. Заявник має можливість подати заяву на призначення допомоги через Інтернет, заповнивши електронну форму в режимі онлайн. Після цього заявникові пропонують прийти на співбесіду до місцевого “Центру працевлаштування плюс”, щоб обговорити з консультантом центру питання пошуку роботи, пред'явити документ, що посвідчує особу, та підписати заяву на призначення допомоги [8].

Систему соціальної допомоги Данії багато хто вважає зразковою, оскільки в ній досягнуто баланс між гнучкістю у вирішенні проблем зайнятості та охопленням населення соціальним захистом. Схематично датську модель (Flexicurity) зображають як “золотий трикутник”, в якому є чіткий взаємозв'язок між активною політикою ринку праці, гнучкими правилами працевлаштування й звільнення з роботи, “щедрою” сіткою соціального забезпечення.

Особливістю обслуговування незайнятого населення Данії є наявність єдиних центрів працевлаштування для всіх безробітних осіб незалежно від виду допомоги по безробіттю, яку вони одержують, – страхову чи соціальну. Новітня система “єдиного вікна” змінила попередню подвійну систему, згідно з якою державні служби зайнятості піклувалися одержувачами соціальної допомоги по безробіттю, а муніципальні органи влади сприяли їм у пошуках роботи.

Адміністрування сфери сприяння зайнятості Республіки Польща також має свою специфіку й особливості, а цей досвід – значні можливості для застосування у вітчизняних реаліях. Інституціями ринку праці Польщі, що виконують завдання, визначені законодавством, є державні служби зайнятості, добровільні корпуси праці, агентства з працевлаштування, навчальні заклади, інститути соціального діалогу, місцеві установи партнерства [9].

Державну службу зайнятості формують органи зайнятості, повітові та воєводські бюро праці, офіс міністра, відповідального за питання праці, а також регіональні відділення виконання завдань, зазначених у законі.

Державні служби зайнятості можуть делегувати місцевим органам управління, неурядовим

організаціям, навчальним закладам, організаціям профспілок та роботодавців, агентствам зайнятості деякі із завдань, прописаних у законі.

Маршалек воєводства (голова відповідного сейму) призначає директора воєводського бюро праці, обраного на конкурсних засадах, і може звільнити директора провінційного бюро праці після отримання згоди місцевих рад зайнятості, які становлять не менше ніж 2/3 від загальної кількості членів сейму. Губернатор повіту призначає директора повітової служби зайнятості. Центри зайнятості самостійно визначають напрями, форми та обсяги витрачання коштів.

Добровільний корпус праці є державною установою, що спеціалізується на діяльності для молодих людей, зокрема тих, хто схильний до ризику соціальної ізоляції, а також безробітних до 25 років. Нагляд за ним здійснюється міністром з питань трудової діяльності.

Воєводський уряд праці (WUP) на прикладі Кракова виконує такі основні функції: адміністрування Європейського Соціального Фонду (прийняття та перевірки заявок на фінансування з ЄСФ, укладання договорів на фінансування проекту, витрачання коштів, моніторинг реалізації проектів); прийняття та опрацювання заявок на видачу відповідних сертифікатів по безробіттю (сертифікат E301) чи трансферу допомоги (сертифікат E303) – у країнах ЄС/ЄЕС; консультації та допомога у пошуку роботи особам з Європейського економічного простору, які хочуть працювати в іншій державі, та роботодавців, які бажають взяти на роботу працівників з інших країн – членів ЄЕС за допомогою системи EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – Європейські служби зайнятості); скерування польських громадян для роботи за кордоном за міжнародними договорами; надання послуг для дорослих і молодих людей, що вступають на ринок праці, з планування професійного розвитку, професійної адаптації та адаптації до змін на ринку праці, індивідуальних та групових консультацій, наданих кар'єрними радниками; організація та адміністрування служби воєводства [10].

Комплексна оперативна програма регіонального розвитку (ZPORR) є однією з семи оперативних програм для реалізації Національного плану розвитку, націлена на створення умов для підвищення конкурентоспроможності регіонів та протидії маргіналізації окремих територій [10]. Програма фінансується за рахунок Європейського фонду регіонального розвитку. Європейський Соціальний Фонд фінансує проекти, надані згідно з пріоритетом II Комплексної Регіональної Операційної Програми “Зміцнення розвитку

людських ресурсів у регіонах”. Умови для розвитку людського капіталу створюються воєводським самоврядуванням.

Воєводське бюро праці в Кракові відповідає за виконання трьох заходів, передбачених ZPORR, а це: розвиток навичок, пов'язаних з потребами регіонального ринку праці та можливостями навчання протягом усього життя в регіоні; переорієнтація людей, котрі залишають сільське господарство; професійна переорієнтація людей, яким загрожують наслідки процесів реструктуризації та економічної трансформації.

На Європейському континенті структури державних служб зайнятості об'єднані в Європейську мережу (Мережа ДСЗ – PES Network) [11], куди входять усі 28 країн Європейського Союзу, Норвегія, Ісландія та Європейська комісія. Її основні цілі: досліджувати ефективність державних служб зайнятості за допомогою порівняльного аналізу, визначати на основі обміну досвідом ефективні методи діяльності на ринках праці, сприяти взаємному навчанню, сприяти модернізації та поліпшенню надання послуг ДСЗ, включаючи гарантії молоді, готувати матеріали до Європейської стратегії зайнятості та відповідної національної політики ринку праці. Злагоджені функціонує ринки праці є важливим рушієм сталого розвитку, необхідного для підтримки системи соціального забезпечення.

У Стратегії Мережі ДСЗ до 2020 р. і надалі [12] визначено основні проблеми, що виникають перед публічними службами зайнятості, та пропонуються можливі засоби ефективного їх вирішення. Очевидною є необхідність пристосування до більш динамічного середовища на ринках праці.

Основними викликами для ДСЗ Європи в найближчі роки можна вважати: технологічну революцію, розвиток штучного інтелекту, роботизацію промисловості; посилення міграції, полегшення доступу до закордонних ринків праці; нові форми зайнятості та форми робочого життя; урізноманітнення кар'єрних моделей; нові соціальні настрої, особливо серед молоді; низький рівень залучення до ринку праці серед уразливих груп.

Сучасні й ефективні ДСЗ покликані якнайшвидше реагувати на мінливі обставини. Важливою буде здатність поєднувати короткі інтервенції зі стійкими рішеннями, що вимагає гнучкості, чутливості, творчості та співпраці з соціальними партнерами. ДСЗ зможуть передбачати та впливати на зміни на ринку праці шляхом обміну інформацією з органами влади як на державному, так і на місцевому рівнях, а також з приватним сектором.

В останні десятиліття існувала загальноєвропейська практика, що ДСЗ повинні переорієнтувати свою діяльність від пасивних форм підтримки, таких як виплата допомоги по безробіттю, до активних – сприяння інтеграції безробітних на ринках праці, у т.ч. за рахунок підвищення кваліфікації, збільшення рівня зайнятості, створення нових робочих місць. У відповідь на фундаментальні зміни на ринках праці та в суспільстві поступово має з'явитися новий набір функцій ДСЗ, призначених для підтримки клієнтів протягом усієї трудової кар'єри. Це відступ від дихотомії “безробіття – зайнятість”, випливає з парадигми “перехідних ринків праці” [12].

Актуальними будуть заходи активного інвестування в людський капітал та ефективність праці, стимулювання кар'єрного росту та професійного розвитку. Шукачі роботи потребують інструментів, які дозволяють самостійно будувати кар'єрні мости, контролювати власну кар'єру та професійний розвиток. Підтримки потребуватимуть і роботодавці, зокрема малі та середні підприємства, в частині пошуку працівників, розробки систем управління персоналом та заходів для збереження персоналу.

Зростаюча взаємозалежність між національними ринками праці в Європі, відповідно, вимагатиме тіснішого міжнародного співробітництва між європейськими ДСЗ, у т.ч. щодо забезпечення добровільної мобільності робочої сили. Основною метою служб зайнятості має бути досягнення якомога більшого рівня зайнятості населення, зокре-

ма завдяки розширенню й видозміні класичних форм зайнятості. Для досягнення поставлених цілей СЗ повинні забезпечити цілісний підхід до вирішення нових проблем на ринку праці.

У такій ситуації оперативна гнучкість СЗ матиме першорядне значення. Вона може реалізовуватися шляхом децентралізації служби, “диджиталізації”, зменшення “бюрократизації”, забезпечення інклюзивності та орієнтованих на клієнта послуг.

Висновки та пропозиції. Залежно від соціального устрою і рівня розвитку служби зайнятості посідають важливе місце в економічній і соціальній структурах своїх країн. Багато що в їх діяльності є спільного, базується на певних міжнародних стандартах, провідному світовому досвіду. Але водночас можна спостерігати і безліч відмінностей. Як видно з досвіду багатьох країн, еволюція і тенденції розвитку служб зайнятості були наслідком їхнього бажання чітко визначити свою роль як інструмента політики зайнятості та забезпечення функціональної ефективності.

Сьогодні зовнішнє середовище залежить від швидких та часто непрогнозованих змін, а ДСЗ може мати ключову роль не лише в посередницьких відносинах між громадянами та роботодавцями, а й у підтримці громадян, щоб вони активно керували своєю кар'єрою та адаптувалися до нового світу праці.

Для застосування довгострокової стратегії на практиці необхідне буде врахування запропонованих нижче ключових підходів (таблиця).

Таблиця. Ключові підходи реалізації стратегії розвитку ДСЗ

Підходи	Методи реалізації
Орієнтовані на клієнта послуги	Послуги, які пропонуються шукачам роботи (як безробітним, так і працюючим, що прагнуть змінити роботу) та роботодавцям, повинні бути максимально адаптованими до їх індивідуальних потреб, а не зорієнтованими на всі моделі, призначені для широкого кола користувачів
Інклюзивність	Безкоштовні та доступні для всіх громадян та компаній послуги. Мотиваційні інструменти для створення робочих місць роботодавцями, обрання зайнятості та самореалізації населенням, уникнення утриманських настроїв
Повноваження	Інвестування в розширення можливостей клієнтів і власних працівників, що дозволяє їм розвивати наявні навички та сильні сторони й активно керувати своєю кар'єрою, сприяння навчанню протягом усього життя, розвитку компетенцій і набуття кваліфікації, пошук альтернативних рішень локальних проблем
Інновації	Стимулювання постачальників послуг для вивчення та розробки нових продуктів і методологій, створення нових партнерських відносин та краще використання уже існуючих на ринку праці, пошук альтернативних рішень соціальних проблем, перегляд та оновлення дизайну послуг, у т.ч. шляхом розширення сфери електронних послуг
Інтеграція та сумісність	Спроможність та готовність інтегрувати продукти та послуги, розроблені разом із партнерами, заохочення інновацій та забезпечення дійових механізмів упровадження європейської політики зайнятості та стратегії зайнятості

Джерело: складено автором за [12].

Виклики і завдання, які ставляться до світових державних служб зайнятості на найближчу перспективу, разом із заходами щодо впровадження уже існуючих новітніх практик закордонних структур та міжнародних стандартів, повинні стати орієнтиром трансформації національної служби зайнятості на найближчу перспективу.

Список використаних джерел

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: [навч. посіб.] / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ. – 2003. – 252 с.
2. Туленков М.В. Організаційні засади діяльності служб зайнятості розвинутих зарубіжних країн // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2003. – № 2.
3. VanGeuns, Roland, and VanGent, Marige (2007) The new Work and Social Assistance Act (WWB) Discussion Paper [Electronic resource]. – URL: http://pdf.mutual-learning-employment.net/Downloads/Netherlands2007/CZ_NL07.pdf
4. Туй Ф., Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється / пер. з англ. – К. : Міленіум, 2002. – 324 с.
5. Richardson, Katarina and Gerard J. van den Berg (2006) Swedish Labor Market Training and the Duration of Unemployment. IZA Discussion Paper No. 2314. Bonn [Electronic resource]. – URL: <http://ftp.iza.org/dp2314.pdf>
6. Tergeist, Peter and David Grubb (2006). Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom. OECD: Paris [Electronic resource]. – URL : <https://www.oecd.org/employment/emp/37848464.pdf>
7. Jobcentre-plus [Electronic resource]. – URL : <https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>
8. Evans, Mark (2001) Welfare to work and the organization of opportunity. Lessons from abroad. ESRC Research Centre for Analysis of Social Exclusion. London [Electronic resource]. – URL : <http://eprints.lse.ac.uk/28306/1/CASereport15.pdf>
9. Instytucje rynku pracy [Electronic resource]. – URL : <http://wupkrakow.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-rynku-pracy>
10. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie [Electronic resource]. – URL : <http://wupkrakow.praca.gov.pl/>
11. The European network of Public Employment Services [Electronic resource]. – URL : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>
12. EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond. [Electronic resource]. – URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

Risnyj, Oleh Petrovych,

Director Lviv City Employment Center (Lviv), PhD student in the Department of Personnel Management and Labor Economics, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Lviv)

© Risnyj, O.P., 2018

Specific characteristics of the establishment of modern employment services: main challenges and strategic goals

This article highlights the peculiarities of the development and establishment of modern employment services, in particular those in Great Britain, Denmark, the Netherlands, Sweden and Poland. The publication analyses the role of employment service in the national economy, the main challenges to their effective activities and the strategic goals for the near future are determined.

Key words: *employment service, unemployment, social policy, employment, employment market.*

Стаття надійшла 13.02.2018