

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Студента 6 курсу, 7м групи,
спеціальності 281

«Публічне управління та
адміністрування»
спеціалізації

«Публічне управління та
адміністрування»

(підпис студента)

Антонюк
Олена
Володимирівна

Науковий керівник

д.е.н.
доцент

(підпис керівника)

Новікова
Наталя
Леонідівна

Гарант освітньої програми

д.н.держ.упр.
професор

(підпис гаранта)

Орлова
Наталія
Сергіївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1. Сутність та цілі державної політики розвитку ринку праці	6
1.2. Організаційно-інституційний механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці	10
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	15
2.1. Моніторинг та оцінювання державної політики розвитку ринку праці в Україні.	15
2.2 Імплементация світового досвіду здійснення державної політики розвитку ринку праці в Україні.	30
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	39
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах розвитку ринкової економіки України стратегічну роль відіграє здійснення державної політики розвитку ринку праці, яка забезпечує створення умов для раціональної зайнятості населення.

Актуальність означеної вище проблематики обумовлена й необхідністю реалізації сучасної глобальної стратегії сталого розвитку, до якої залучилася Україна. Так, серед глобальних цілей сталого (збалансованого) розвитку до 2030 р., ухвалених у вересні 2015 р. на 70-й Генеральній Асамблеї ООН, визначено ціль 8 – сприяти тривалому, інклюзивному та збалансованому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх [46]. Державна політика розвитку ринку праці, в центрі якої перебуває зайнятість населення, має забезпечити стабільну життєдіяльність суспільства, мінімізуючи безробіття та досягаючи збалансованого добробуту. Це передбачає координацію зусиль органів публічної влади всіх рівнів, взаємодію механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання, які б слугували економічній та соціальній ефективності відповідних програм зайнятості. При цьому держава має залишити за собою координуючу та регулюючу функції щодо забезпечення належного функціонування сфери зайнятості населення та подолання безробіття.

Ринок праці є одним із складних та динамічних складових елементів ринкової економічної системи, оскільки на ньому перетинаються інтереси працівників і роботодавців, віддзеркалюються всі соціально-економічні, інституційно-політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві. Дослідженням питань розвитку ринку праці, його регулювання присвячено праці провідних фундаторів - представників різних наукових шкіл - А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. М. Кейнса, А. Лаффера, А. Маршалла, Дж. Мілля, У. Петті, А. Пигу, Дж. Перрі, Дж. Робінсона, М. Фелдстайна, Й. Шумпетера.

Вивченням питань державного регулювання ринку праці та здійсненні державної політики розвитку ринку праці займаються й провідні вітчизняні вчені-економісти - О. Алімова, Д. Богиня, В. Васильченко, В. Геєць, Б. Данилишин, О. Коваль, О. Кочемировська, В.Л. Міненко, С. Мочерний, О. Могильний, О.М. Пищуліна та ін. Вивчення праць науковців дозволяє ґрунтовно дослідити сутність поставленого наукового завдання, а також сформулювати питання, що залишаються невирішеними.

Мета дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад здійснення державної політики розвитку ринку праці та розроблення рекомендацій щодо її вдосконалення в Україні.

Відповідно до мети було визначено коло завдань:

- дослідити сутність та цілі державної політики розвитку ринку праці;
- охарактеризувати механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці;
- дослідити світовий досвід державного регулювання розвитку ринку праці з метою імплементації його в економіку України;
- здійснити моніторинг та оцінювання державної політики розвитку ринку праці в Україні;
- визначити шляхи вдосконалення стратегічного управління діяльності Міністерства соціальної політики України.

Об'єктом дослідження є процес здійснення державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти здійснення державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення мети випускної кваліфікаційної роботи та вирішення поставлених завдань використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: метод системного підходу та історико-логічний метод – при дослідженні теоретичних аспектів державного регулювання ринку праці; методи ретроспективного, порівняльного аналізу – при розгляді світового досвіду здійснення державної політики; методи аналізу та синтезу, групування, узагальнення, перехід від абстрактного до конкретного – при розробці рекомендацій щодо вдосконалення стратегічного управління діяльності Міністерства соціальної політики України; економіко-статистичні – при моніторингу та оцінюванні державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Інформаційною базою випускної кваліфікаційної роботи є широке коло наукових джерел: монографічні дослідження вітчизняних та зарубіжних

вчених, публікації у періодичних виданнях, законодавчі та нормативні акти з питань децентралізації та місцевого самоврядування; офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, а також статистична інформація міжнародних фінансово-економічних організацій, інтернет-джерела.

Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (налічує 51 найменування). Загальний обсяг роботи становить 54 сторінок комп'ютерного тексту, у тому числі основний 51 сторінок, містить 6 таблиць, 6 рисунків.

Основні положення випускної кваліфікаційної роботи відображені у статті: Антонюк О. Державна політика розвитку ринку праці в Україні / О. Антонюк // Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій. Збірник наукових статей. - 2019. –С. 462.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та цілі державної політики розвитку ринку праці

Ринок праці є одним з найбільших складових національного ринку. Він характеризується динамічністю і складністю. Стан ринку праці безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації в країні, її інституційних особливостей, розвитку підприємництва, можливостей вибору його видів та системи цінностей, які превалюють у суспільстві. Зайнятість є найважливішим соціально-економічним питанням, пов'язаним з ресурсним потенціалом людей, їх продуктивною діяльністю та здатністю держави створити сприятливий простір для їх працевлаштування відповідно до професійних здібностей та їх корелювання з кваліфікаційними вимогами, які висуває сучасний ринок праці. Виклики та загрози економічному зростанню України ставлять нові завдання щодо здійснення державної політики розвитку ринку праці.

У вищезначеному контексті на особливу увагу заслуговує систематизація основних дослідницьких підходів щодо визначення державної політики розвитку ринку праці. Особливу роль у межах аналізу різних теоретичних конструкцій ідентифікації державного регулювання розвитку ринку праці належить В. Геєцю, Ю.Краснову, Е.Лібановій, О. Макаровій, Л. Ткаченко, Д.Кейнсу, П.Самуельсону, Д.Саксу, К.Макконнелу, М. Фрідмену та інш. Водночас, в умовах перманентних викликів питання функціонування, регулювання та розвитку ринку праці залишається актуальним та потребує розробки нових інструментів та механізмів.

У сучасній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем державного регулювання розвитку ринку праці.

Теоретичні підходи щодо визначення державної політики розвитку ринку праці представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

**Теоретичні підходи щодо визначення сутності
державної політики розвитку ринку праці**

Дослідники	Теоретичний підхід щодо визначення державної політики розвитку ринку праці
<i>Класична школа</i>	
А. Сміт Д. Рікардо	На початку XVIII ст. заклали теоретичні основи досліджень ринку праці. А. Сміт стверджував, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Д. Рікардо обґрунтував залежність розмірів заробітної плати від пропозиції праці.
Ж. Б. Сей	Стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю.
<i>Марксистська школа</i>	
К. Маркс	Ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям та має суттєві особливості в силу того, що робоча сила може впливати на співвідношення попиту та пропозиції на неї та на свою ринкову ціну. Марксистська теорія спирається на тезу про рівність ринку робочої сили з іншими ринками ресурсів, про заданість і незмінність ряду параметрів робочої сили на ринку праці.
<i>Неокласична школа</i>	
У. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето Дж. Б. Кларк А. Маршалл П. Самуельсон М. Фелдстайн, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Хайек, Р. Солоу	Покладено тезу про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки. Вважалося, що в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції на ринку праці досягається рівновага, що відповідає повній зайнятості. В умовах досконалої конкуренції повна зайнятість на ринку праці може відновлюватись за допомогою автоматичних регуляторів ринку (гнучкість цін, зарплати та ставки відсотка), що робить тривале безробіття неможливим.
<i>Кейнсіанська та неокейнсіанська школа</i>	
Дж. М. Кейнс	Ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне здійснення державної політики з метою впливу на рівень зайнятості, підвищуючи ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції.

<i>Продовження табл. 1.1</i>	
Дж. Стігліц Г. Менк'ю	Державна політика розвитку ринку праці ґрунтується на прагненні виявити причини недосконалості ринків праці, капіталу й товарів і макроекономічні наслідки.
<i>Монетаристська школа</i>	
М. Фрідмен Е. Фелпс	Віддають перевагу грошовим інструментам впливу на економіку, у тому числі регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики. На їх думку, державна політика розвитку ринку праці зобов'язана знизити вимушене безробіття тільки до природного рівня.
<i>Інституціоналізм</i>	
Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман	Державна політика розвитку ринку праці направлена здійснюється для усунення правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці
<i>Школа неокласичного синтезу</i>	
П. Самуельсон В. Леонтьєв Д. Хікс	Державна політика розвитку ринку праці сполучає розв'язання короткострокових завдань із вимогами довгострокової стратегії економічного зростання, погоджує проблему стимулювання попиту з політикою доходів та зайнятості.
<i>Сучасна школа</i>	
С. Бандур	Державна політика розвитку ринку праці направлена на підвищення ефективності політики зайнятості.
І. Петрова	Обґрунтовано необхідність зміщення акценту у державній політиці розвитку ринку праці з стримування безробіття на забезпечення гарантій зайнятості.
В. Петюх, Л. Щетініна, Л. Фокас	На підставі детального аналізу підходів і методів оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості розроблено методiku оцінювання інноваційної компоненти її роботи.
А. Ройтерсворд, О'Лири Кр. А. Неспорова	Реалізація активних програм ринку праці, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності безробітних, розвиток їх активності, прискорення працевлаштування на підходящу роботу.

Джерело: складено автором за [5,6,7, 9, 18, 25, 26, 33,38]

В цілому погоджуючись з представленими вище науковими поглядами щодо визначеннями сутності феномена державної політики розвитку ринку праці, пропонується наступне авторське його визначення як комплексної системи дій держави, які здійснюються з метою забезпечення високого рівня життя та підвищення суспільного добробуту.

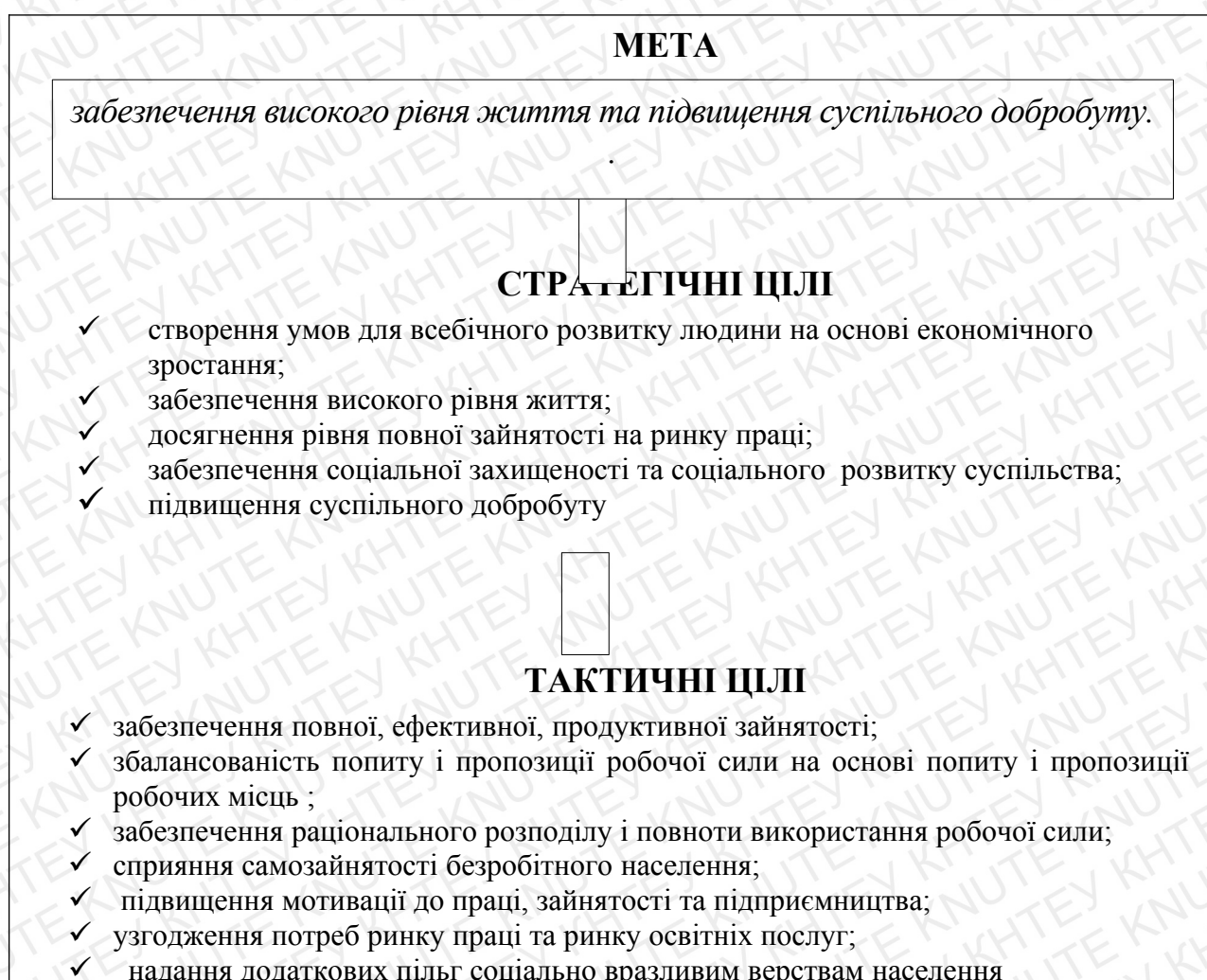
Державна політика розвитку ринку праці є комплексом заходів, спрямованих на сприяння розширення можливостей для самофінансування бізнесу; сприянню самозайнятості безробітного населення, підвищенню мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; нормативно-правовому забезпечення малого та середнього бізнесу тощо. Незаперечним є наявність

позитивного впливу сучасної ефективної системи регулювання ринку праці на національну економіку в цілому.

Цілі державної політики розвитку ринку праці пов'язані з тими заходами, які вона виконує на певній стадії її здійснення. Інтеграція цілей відбувається за принципом обов'язкового узгодження цілей нижчого рівня із цілями вищого порядку. Зважаючи на вищезазначене, пропонуємо класифікувати цілі державної політики розвитку ринку праці аналогічно з аспектами її розгляду на стратегічні та тактичні (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Цілі державної політики розвитку ринку праці



Джерело: складено автором за [29].

Реалізація цілей державної політики розвитку ринку праці повинна бути спрямована на досягнення конкретних результатів соціально-економічного розвитку. Результативність державної політики розвитку ринку праці виявляється через досягнення стратегічної мети політики. Без забезпечення належної результативності ефект від реалізації цілей державної політики розвитку ринку праці буде вкрай низьким, а проведення відповідної політики – практично позбавлене сенсу.

Як результат, завдяки ефективній реалізації державної політики розвитку ринку праці максимізується суспільний добробут, забезпечується сталий розвиток економіки держави. Водночас ефективна державна політики розвитку ринку праці сприяє створенню відповідних умов для розвитку соціально орієнтованої економіки, громадянського суспільства, забезпечує конституційні права і свободи людини.

1.2. Організаційно-інституційний механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці

В процесі дослідження теоретико-методологічних засад державної політики розвитку ринку праці необхідно розмежовувати об'єкт і суб'єкт. Об'єктом державної політики розвитку ринку праці є ринок праці, а також поведінка суб'єктів господарювання на ньому. Державна політика розвитку ринку праці спрямована на регулювання структури ринку праці та поведінку суб'єктів на ньому. Державний вплив здійснюється як на структуру ринку праці, так і на форму та характер взаємовідносин між суб'єктами ринку.

Суб'єктами державної політики розвитку ринку праці є інститути, що її формують та здійснюють. Її формування та здійснення є справою всіх публічних органів, які регулюють соціально-економічний розвиток в країні.

Згідно чинного законодавства, вона здійснюється органами державної влади, місцевого самоврядування та адміністративно-господарського управління та контролю. До них належать Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, Державна соціальна служба (у складі Міністерства соціальної політики України), Державна служба зайнятості України, Державна служба України з питань праці; Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, Пенсійний фонд України, органи місцевого самоврядування та громадські організації. Для здійснення державної політики розвитку ринку праці необхідним є налагоджування постійного взаємозв'язку між органами публічної влади в соціальній сфері та публічними органами, що здійснюють регулювання в різних секторах економіки. Тобто повинен здійснюватися розподіл регулюючих функцій між органами публічної влади з метою забезпечення узгодження інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

Від науково обґрунтованого розуміння сутності державної політики розвитку ринку праці залежить правильність вибору елементів механізму її здійснення. Механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці – це сукупність методів, засобів та інструментів, якими керуються інститути публічної влади при здійсненні політики розвитку ринку праці. Це передбачає формування такого інституційного середовища, за яким дії суб'єктів ринку праці, що порушують нормативно-законодавчі правила стають економічно не вигідними. Узагальнена модель механізму здійснення державної політики розвитку ринку праці представлена на рис.1.1.

Організаційно-інституційний механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці обов'язково включає розробку стратегій розвитку ринку праці.

Цілі	Методи	Засоби	Об'єкти	Інструменти
- Досягнення повної зайнятості на ринку праці; - Досягнення збалансованості між державним регулюванням та ринковим саморегулюванням; - Створення ефективного інституційного середовища; - Забезпечення стабільності функціонування ринку праці; - Забезпечення підвищення суспільного добробуту	- Організаційно-контролюючі; - Адміністративно-правові; - Економічні - Профілактично-роз'яснювальні; - Інформаційні	- Утворюють сприятливе для економічного розвитку інституційне середовище; - Ініціюють утворення ефективних соціально-економічних процесів; - Регулюють соціально-економічні процеси.	Ринок праці та соціальні економічні відносини між суб'єктами ринку	- Правові норми соціального захисту; - Реорганізація системи планування та субсидування роботодавців щодо створення та збереження робочих місць; - Розробка прогресивних соціальних стандартів, переформатування роботи соціальних інститутів з метою ефективного здійснення державної політики розвитку ринку праці; - Впровадження норм Європейської хартії, перебудова пенсійної системи; - Контроль органів публічної влади та суб'єктів ринку праці за дотриманням умов праці та соціального захисту.
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ				
Правове забезпечення	Регулятори		Інформаційне забезпечення	Нормативне забезпечення
Конституція Закони Верховної Ради України Постанови Кабінету Міністрів України Накази, листи Міністерств і відомств	Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, Державна соціальна служба (у складі Міністерства соціальної політики України), Державна служба зайнятості України, Державна служба України з питань праці; Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, Пенсійний фонд України, органи місцевого самоврядування, громадські організації		Статистична інформація Засоби масової інформації Інтернет	Нормативи Стандарти Норми Інструкції

Рис. 1.1 Узагальнена модель організаційно-інституційного механізму здійснення державної політики розвитку ринку праці

Джерело: складено автором

До методів здійснення державної політики розвитку ринку праці відносять: організаційно-контролюючі методи (розробка та організація виконання заходів, спрямованих на запобігання порушення законодавства; проведення моніторингу, перевірок, експертиз); адміністративно-правові методи (застосування санкцій, накладання штрафів); економічні методи (заохочення роботодавців до створення нових робочих місць та зберігання існуючих, соціально-економічні програми розвитку); профілактично-роз'яснювальні та інформаційні методи (інформування суб'єктів підприємництва, внесення пропозицій, надання рекомендацій).

Державна політика розвитку ринку праці містить певні об'єктивно зумовлені засоби, які характеризуються якісною та кількісною своєрідністю. Засоби щодо державної можна поділити на такі, що: утворюють сприятливе для економічного розвитку інституційне середовище; ініціюють утворення ефективних соціально-економічних процесів; регулюють соціально-економічні процеси.

Методи та засоби державної політики розвитку ринку праці передбачають комплексну взаємодію інструментів, за допомогою яких забезпечуються належні параметри розвитку ринку праці.

Інструменти державної політики розвитку ринку праці – це державні правила (норми), що застосовуються для виконання конкретних завдань, передбачених розробленою політикою. Вони пов'язані між собою, причому кожен інструмент несе певне юридичне та соціальне навантаження і має об'єктивні межі застосування. Державна політика розвитку ринку праці в Україні здійснюється за допомогою таких основних інструментів: правові норми соціального захисту; реорганізація системи планування та субсидування роботодавців щодо створення та збереження робочих місць; розробка прогресивних соціальних стандартів, переформатування роботи соціальних інститутів з метою ефективного здійснення державної політики розвитку ринку праці; впровадження норм Європейської хартії, перебудова

пенсійної системи; контроль органів публічної влади та суб'єктів ринку праці за дотриманням умов праці та соціального захисту.

Таким чином, проведені дослідження організаційно-інституційного механізму здійснення державної політики розвитку ринку праці дозволити визначити структурні елементи механізму, а саме цілі, методи, засоби, об'єкти, інструменти, правове забезпечення, регулятори, інформаційне та нормативне забезпечення, виявити їх вплив на ринок праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Моніторинг та оцінювання державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціальної політики в цілому та державну політику розвитку ринку праці зокрема.

Міністерство соціальної політики України у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства.

Міністерство соціальної політики України відповідно до покладених на нього завдань: узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та в установленому порядку вносить їх на розгляд Кабінету Міністрів України; розробляє проекти законів та інших нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції; погоджує проекти законів, інших актів законодавства, які надходять на погодження від інших міністерств та центральних органів виконавчої влади, готує в межах повноважень, передбачених законом, висновки і пропозиції до проектів законів, інших актів законодавства, які подаються на розгляд Кабінету Міністрів України, та проектів законів, внесених на розгляд Верховної Ради України іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи, нормативно-правових актів

Верховної Ради Автономної Республіки Крим; готує в межах повноважень, передбачених законом, зауваження і пропозиції до прийнятих Верховною Радою України законів, що надійшли на підпис Президентів України; здійснює в межах повноважень, передбачених законом, координацію діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо застосування державних соціальних стандартів і нормативів та нормативів фінансового забезпечення надання державних соціальних гарантій; здійснює інші повноваження, визначені законом.

В рамках проведення реформи державного управління, відповідно до статті 8 Закону України „Про центральні органи виконавчої влади”[16], постанови Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 644 „Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади”[32], розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р „Деякі питання реформування державного управління України”, наказу Міністерства соціальної політики України від 05.09.2017 № 635 к „Про затвердження структури апарату Міністерства соціальної політики України” [28] з метою забезпечення своєчасного та якісного виконання покладених на Міністерство функцій, в Міністерстві соціальної політики України створено 7 директоратів, з них 6 директоратів, які забезпечують формування політик і є ключовими структурними підрозділами апарату Міністерства: Директорат норм та стандартів гідної праці; Директорат розвитку ринку праці та зайнятості; Директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення; Директорат соціальних послуг та інтеграції; Директорат сім’ї та соціальної підтримки населення; Директорат захисту прав осіб з інвалідністю; Директорат стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції. Організаційна структура центрального апарату Міністерства соціальної політики України представлена на рис. 2.1.

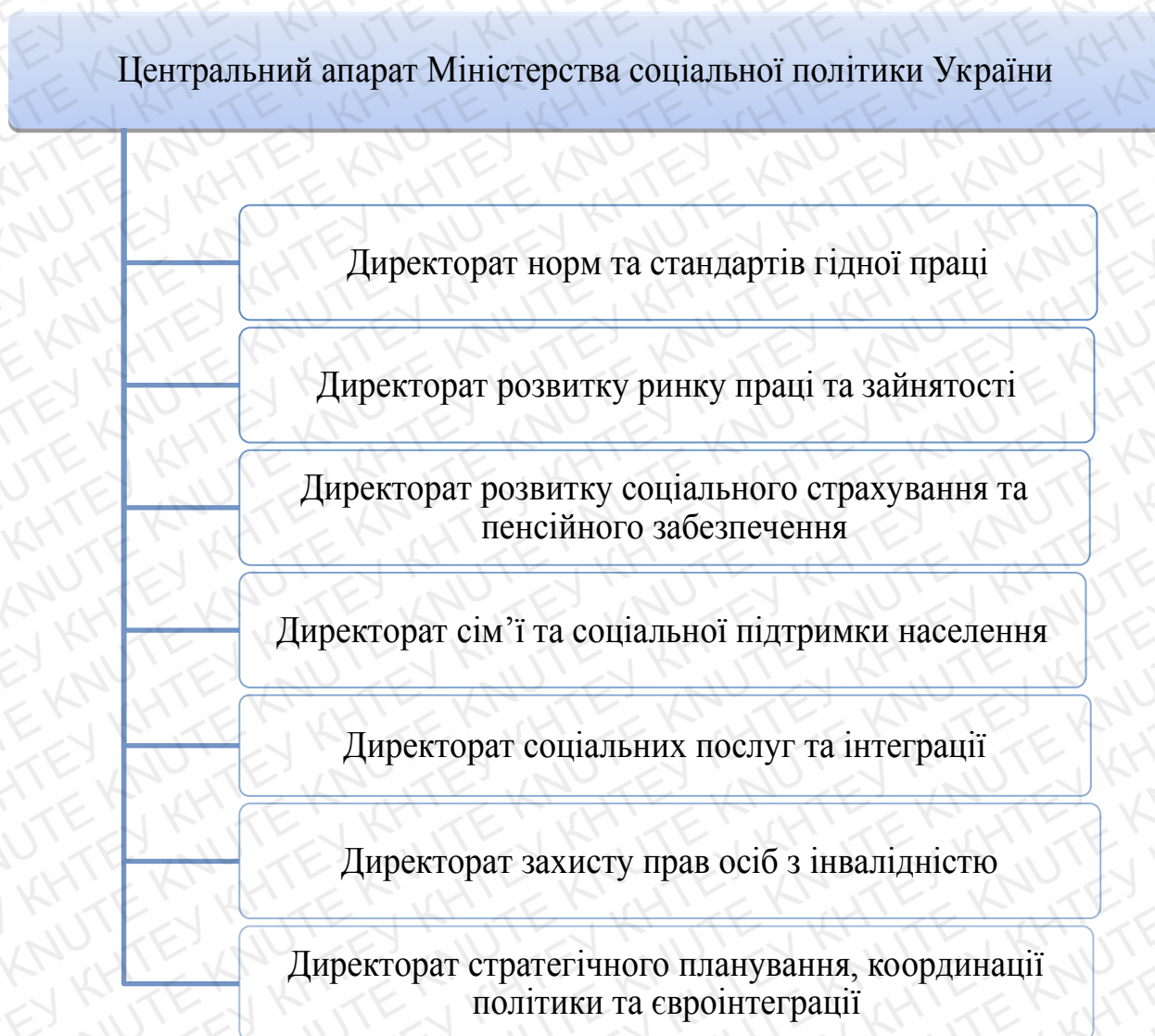


Рис. 2.1. Організаційна структура Центрального апарату Міністерства соціальної політики України

Джерело: сформовано автором за [29]

Державну політику розвитку ринку праці здійснює Директорат розвитку ринку праці та зайнятості (Directorate of Labor Market and Employment), який відповідає для виконання завдань, пов'язаних із забезпеченням державної політики у сфері створення законодавчих умов для продуктивної зайнятості та скорочення безробіття, управління трудовою міграцією, впровадження кращих практик управління людськими ресурсами, забезпечення прогнозування розвитку ринку праці, модернізації системи професійного розвитку впродовж життя, реформування державної служби

зайнятості, розвитку ефективного соціального діалогу. Директорат безпосередньо підпорядкований державному секретарю Міністерства соціальної політики України. Діяльність Директорату координується першим заступником Міністра соціальної політики України відповідно до розподілу обов'язків. Директорат у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства, Положенням про Міністерство, наказами Міністерства, державного секретаря Міністерства та цим Положенням. Для забезпечення листування Директорату використовується бланк Директорату.

Місією Директорату є забезпечення продуктивної зайнятості та розвитку ринку праці. Сфера державної політики - державна політика щодо зайнятості та розвитку ринку праці. Основними завданнями Директорату є: забезпечення формування державної політики на основі постійного аналізу стану справ у сферах зайнятості, розвитку ринку праці, професійного навчання населення, трудової міграції, мобільності робочої сили, координації діяльності державної служби зайнятості, соціального діалогу, колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (надалі – у сфері компетенції Директорату), вироблення альтернативних варіантів розв'язання існуючих проблем; здійснення моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері компетенції Директорату, розроблення пропозицій щодо її продовження або коригування; забезпечення нормативно-правового регулювання у сферах компетенції Директорату.

Ключові реформи, за реалізацію яких відповідає Директорат: реформування політики зайнятості, в тому числі державної служби зайнятості.

Директорат відповідно до покладених на нього завдань виконує наступні функції:

- 1) здійснює постійний аналіз стану справ у сфері компетенції Директорату, включаючи політичні, правові, фінансові, організаційні та інші аспекти;
- 2) аналізує існуючі та виявляє нові проблеми у сфері компетенції Директорату на основі дослідження статистичних даних, звернень державних органів, сторін соціального діалогу, підприємств, установ, організацій, громадян, інших джерел інформації;
- 3) формує пропозиції щодо альтернативних варіантів розв'язання виявлених проблем, здійснює оцінку їх переваг та ризиків, враховуючи сучасні європейські підходи до регулювання соціально-трудових відносин, функціонування сфери зайнятості і ринку праці, а також досвід провідних країн світу у цих сферах;
- 4) визначає коло заінтересованих сторін, що є об'єктами впливу у сфері компетенції Директорату;
- 5) проводить консультації із заінтересованими сторонами з метою залучення їх до процесу формування державної політики у сфері компетенції Директорату, вивчає, узагальнює і враховує результати таких консультацій під час аналізу стану справ у цих сферах та визначає альтернативні варіанти розв'язання існуючих проблем;
- 6) забезпечує здійснення фахових комунікацій в межах компетенції;
- 7) розробляє пропозиції щодо формування державної політики за результатами проведеного аналізу стану справ у сфері компетенції Директорату, узгодження інтересів, цілей та шляхів розв'язання існуючих проблем, готує відповідні проекти документів державної політики, аналітичні, інформаційні, довідкові та інші матеріали та подає їх на розгляд керівництва Міністерства соціальної політики;
- 8) розвиває спільні міжсекторальні ініціативи в рамках Міністерства соціальної політики України, з іншими центральними органами виконавчої влади, сторонами соціального діалогу у сфері компетенції Директорату;
- 9) здійснює аналіз нормативно-правових актів у сфері компетенції

Директорату з метою виявлення прогалин та неузгодженостей, узагальнює практику застосування законодавства, розробляє пропозиції щодо його вдосконалення та готує відповідні проекти законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, актів Міністерства соціальної політики України;

10) забезпечує узгодженість проектів документів державної політики та проектів актів законодавства, що ним розробляються, з цілями та пріоритетами, визначеними Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планами пріоритетних дій Уряду, іншими документами державної політики, зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) іншими міжнародними зобов'язаннями України;

11) здійснює моніторинг та оцінювання результатів державної політики у сфері компетенції Директорату за визначеними показниками досягнення поставлених цілей, готує пропозиції щодо продовження або коригування державної політики;

12) бере участь у заходах з інформування громадськості щодо засад державної політики Міністерства соціальної політики України, готує методичні рекомендації та надає необхідні роз'яснення в межах компетенції Директорату;

13) здійснює заходи в межах компетенції щодо адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу відповідно до зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію, вивчає європейський досвід у сфері компетенції Директорату;

14) висловлює в межах компетенції позицію щодо проектів документів державної політики та актів законодавства, що готуються іншими структурними підрозділами апарату Міністерства або іншими державними органами та подаються на розгляд Кабінету Міністрів України, а також

законопроектів, які подаються на розгляд Верховної Ради України, іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи. Готує зауваження і пропозиції до прийнятих Верховною Радою України законів, що надійшли на підпис Президентів України;

15) здійснює заходи щодо розвитку інформаційної інфраструктури, цифрових технологій, електронного урядування у сфері компетенції Директорату;

16) проводить фінансово-економічні розрахунки щодо обсягу фінансових та матеріальних витрат, необхідних для забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері компетенції Директорату, визначає джерела можливих витрат доходів або додаткових видатків державного бюджету;

17) бере участь у процесі стратегічного планування, готує пропозиції до планів пріоритетних дій Уряду та планів діяльності Міністерства соціальної політики України з питань, що належать до компетенції Директорату.

18) бере участь у бюджетному процесі на рівні Міністерства соціальної політики України з метою забезпечення ефективного використання бюджетних коштів у сфері компетенції Директорату;

19) здійснює координацію залучення, надання та використання міжнародної технічної допомоги у сфері компетенції Директорату;

20) виконує інші функції відповідно до покладених на нього завдань.

Інститути публічної влади з якими взаємодіє Директорат: Державна служба зайнятості України. Положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, за виконання яких відповідає Директорат: Глава 21 Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Організаційна структура Директорату розвитку ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України представлена на рис. 2.2.

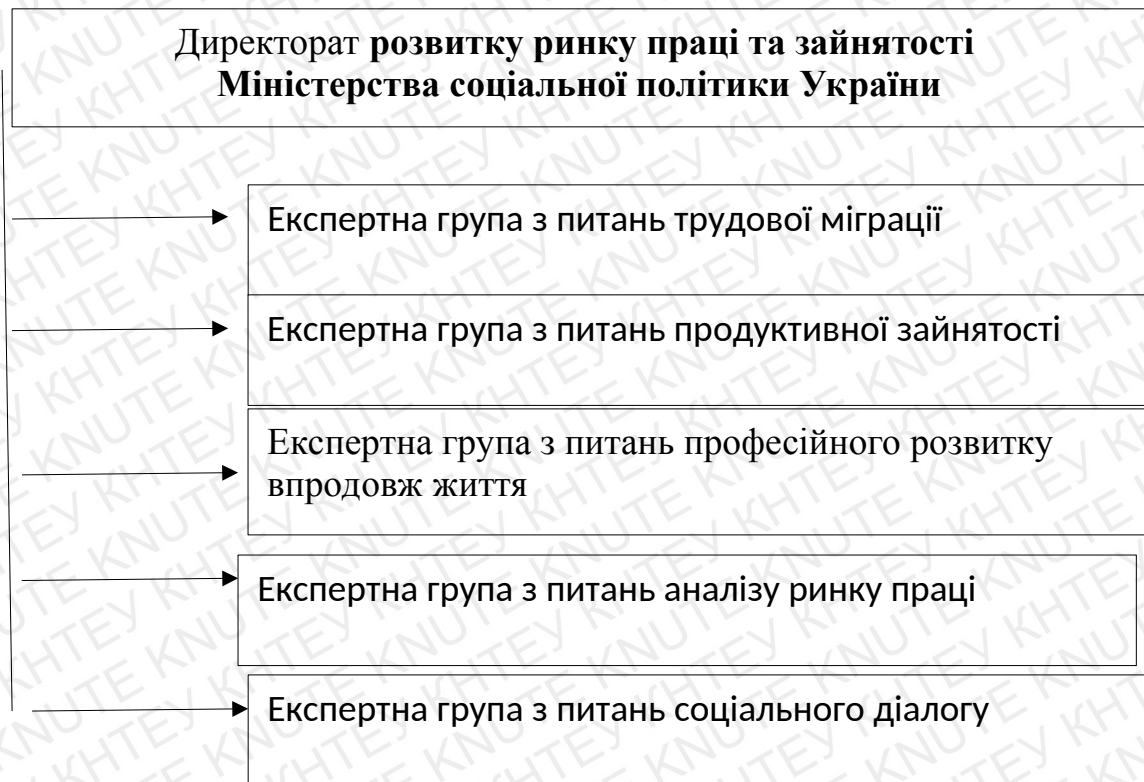


Рис. 2.2 Організаційна структура Директорату розвитку ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України

Джерело: сформовано автором за [29]

За даними Директорату розвитку ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України у 2018 р. порівняно з 2016р. кількість зайнятого населення України у віці 15-70 років зросла на 14%, а рівень зайнятості населення України у віці 15-70 років зріс на 10% (рис.2.3). Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,6%), Харківській (61,4%), Дніпропетровській (58,6%), Київській (58,5%), Сумській (58,4%) та Миколаївській (58,1%) областях, а найнижчий – у Донецькій (50,0%) та Волинській (49,5%) областях [39].

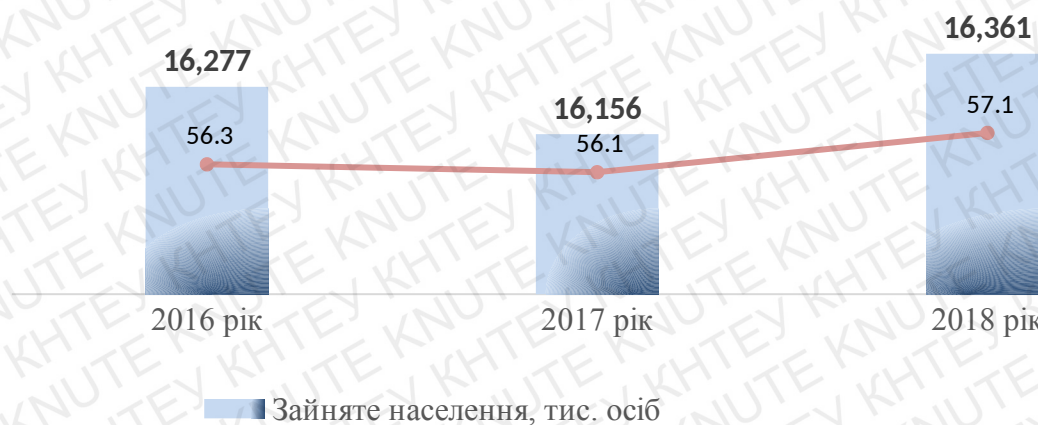


Рис. 2.3. Зайнятість населення України у 2016-2018р.р.

Джерело: складено автором за [39]

Скорочення рівня безробіття відбулося в усіх регіонах країни, а рівень безробіття населення у віці 15-70 років знизився на 0,5% економічно активного населення відповідного віку. В свою чергу кількість безробітного населення за методологією МОП у віці 15-70 років зменшилась на 6% за аналізований період. (Рис.2.4).



Рис. 2.4. Безробіття населення України у 2016-2018р.р.

Джерело: складено автором за [39]

У 2018 році з'явилися позитивні тенденції щодо зростання кількості створених роботодавцями нових робочих місць та зменшення ліквідованих у

зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Чисельність працевлаштованих осіб збільшилась порівняно з попереднім роком у всіх регіонах України (загалом на 60,3%) і становила 615,0 тис. осіб, що є найвищим показником за період 2013-2018 років. Водночас, чисельність осіб, звільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за вказаний період зменшилась на 10,1% до 215,6 тис. осіб [39].

Загалом по Україні у 2018 році кількість працевлаштованих на нові робочі місця перевищила кількість звільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на 399,5 тис. осіб, майже у 3,0 рази [39]. (рис. 2.5).

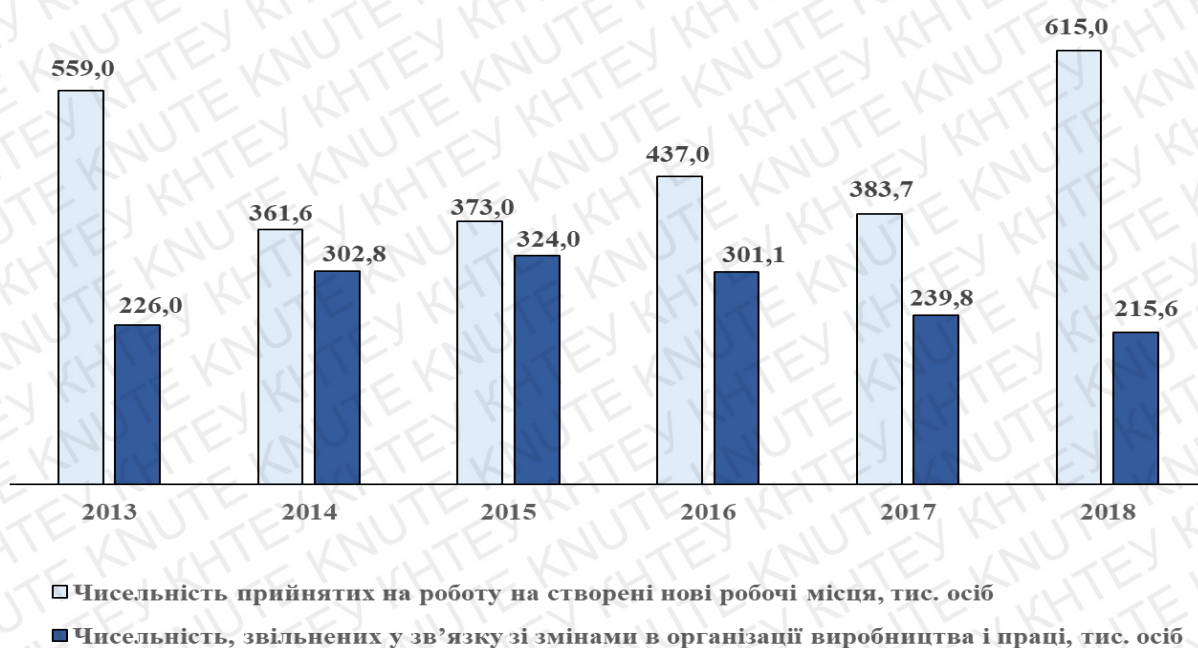


Рис. 2.5 Динаміка чисельності працевлаштованих осіб в Україні

Джерело: сформовано за [39]

Кількість безробітних станом на 1 січня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, скоротилася на 4% та становила 342 тис. осіб. На 1 січня 2019 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, зросла на 16% та становила 58 тис. одиниць. Крім того, у базі даних

служби зайнятості містилася інформація про 26 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел [39].

У 2018 році відповідними суб'єктами господарювання за кордоном було працевлаштовано 97,1 тис. громадян України, що на 16% більше, ніж у 2017 році. Переважна більшість громадян (73% або 70,8 тис. осіб) була працевлаштована за кордоном посередниками, які здійснювали діяльність в Одеській області. Найбільшими потоки трудових міграцій були на Кіпр (19,2 тис. осіб), до Польщі (12,5 тис. осіб), Німеччини (10,6 тис. осіб), Великої Британії (7,9 тис. осіб), Греції (7,0 тис. осіб), Литви (3,6 тис. осіб), Ліберії (3,4 тис. осіб), Маршаллових Островів (3,3 тис. осіб), Нідерландів (2,8 тис. осіб), Панами (2,5 тис. осіб), Бельгії (2,4 тис. осіб), США (2,3 тис. осіб), Чехії (2,2 тис. осіб) [39].

Моніторинг та оцінювання діяльності Директорату розвитку ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Моніторинг та оцінювання діяльності Директорату розвитку ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України

№ з/п	Моніторинг (проблемні питання)	Критерії оцінювання діяльності	Результати здійснення політики
1	Недостатні рівні економічної активності та зайнятості населення, дисбаланси на ринку праці	Розроблено та затверджено План заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (розпорядження КМУ від 04.07.2018р. № 469)	-удосконалення нормативно-правових, інформаційно-методичних, матеріально-технічних засад системи професійної орієнтації; -впровадження державно-громадського управління системою професійної орієнтації населення шляхом залучення до участі в управлінні громадськості та бізнесу; -забезпечення системного та комплексного охоплення всіх соціальних груп та вікових категорій населення профорієнтаційними послугами; -формування готовності до усвідомленого вибору, здобуття та розвитку необхідної кваліфікації та професіоналізація

			профорієнтаційної діяльності; -надання інноваційних профорієнтаційних послуг населенню; -затверджено наказами Мінсоцполітики 7 професійних стандартів, отримано від розробників та розміщено на веб-сайті Мінсоцполітики 111 заявок на розроблення професійних стандартів.
2	Наявність значних обсягів тіньової зайнятості	Розпорядження КМУ від 05.09.2018 № 649-р).	розроблено та затверджено заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення з метою посилення захисту трудових прав громадян та легалізації зайнятості
3	Збільшення потоків трудової міграції	- Участь у розробленні Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року та план заходів з її реалізації на 2018-2021 роки (розпорядження КМУ від 12.07.2017 № 482-р та від 29.08.2018 № 602-р). - Розроблення Плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей (розпорядження КМУ від 12.04.2017 № 257). - Участь у розробленні Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у	-Міністерством соціальної політики України активізовано переговорний процес з укладення двосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції з такими країнами як Болгарія, Литва, Словенія, Фінляндія та Хорватія. Зокрема, 7 грудня 2018 року було укладено Угоду між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції, яка може стати дієвим механізмом запобігання нелегальній праці, дозволить запровадити систему моніторингу трудової міграції між двома країнами та зміцнить співпрацю в сфері захисту прав та інтересів працівників України та Литовської Республіки. -на виконання частини першої статті 8 Закону України „Про імміграцію” та відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, наказом Мінсоцполітики від 20.12.2018 № 1918 затверджено перелік спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2019 році, зокрема щодо висококваліфікованих спеціалістів і робітників, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України. -удосконалення умов провадження господарської діяльності з надання посередницьких послуг із працевлаштування за кордоном, підвищення захисту прав осіб, працевлаштованих за кордоном, та посилення відповідальності ліцензіатів.

		працевлаштуванні за кордоном з метою підвищення захисту прав осіб, працевлаштованих за кордоном. (постанова КМУ від 28.02.2018 № 140).	
4	Низький рівень заробітної плати порівняно з країнами Східної Європи	Участь у розробленні постанов КМУ : - від 11.01.2018 № 22 - від 11.01.2018 № 23; - від 25.01.2018 № 24; - від 05.09.2018 № 708; - від 07.11.2018 № 1100 - від 23.05.2018 № 394 - від 11.07.2018 № 564	-забезпечено підвищення з 1 січня 2018 року на 10 відсотків посадових окладів педагогічних працівників; -забезпечено підвищення граничного розміру надбавки «за престижність праці» педагогічним працівникам з 20 до 30 відсотків; - забезпечено упорядкування умов оплати праці працівників державних органів, посадові оклади державним службовцям; - забезпечено підвищення на 50 % заробітної плати працівників за час перебування в зоні проведення антитерористичної операції; - забезпечено підвищення на 10% (з 01.09.2018) посадових окладів педагогічних працівників спеціалізованих мистецьких шкіл; - забезпечено упорядкування умов оплати праці працівників центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; - забезпечено підвищення рівня оплати праці працівників системи фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю.

Джерело: сформовано автором за [29, 39]

Наразі Директорат працює над Проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця». Проектом передбачається запровадити : зобов'язання роботодавця сплатити працівнику пеню у розмірі облікової ставки Національного банку України за кожний день затримки понад 15 днів; надання права працівнику тимчасово припинити виконання

роботи у разі затримки виплати заробітної плат належної працівникові, на термін більше 15 днів; гарантування виплати працівнику компенсації у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат у разі порушення справи про банкрутство роботодавця чи припиненню трудового договору до порушення зазначеної справи. Проект спрямований на імплементацію норм частини III Конвенції МОП № 173 „Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”.

Також Міністерством соціальної політики України в 2018р. активізовано політику на ринку праці, спрямовану на прискорення повернення безробітних до роботи, задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих кадрах. Запроваджено нові форми та методи роботи державної служби зайнятості, а саме: відео-резюме, онлайн-співбесіда безробітних з роботодавцями, відео-презентації та відео-вакансії підприємств, сервіс „Електронна черга”, функціонують особисті кабінети для клієнтів служби зайнятості, запроваджено нову форму підбору кадрів на засадах рекрутингу (на 01.06.2019 створено 81 відділ рекрутингу), організовано виїзні робочі місця для прийому громадян і надання їм соціальних послуг уповноваженими представниками державної служби зайнятості. Триває робота над доопрацюванням законопроекту щодо сприяння продуктивній зайнятості, який передбачає впровадження нових активних програм зайнятості на ринку праці та міжнародних підходів до пошуку роботи та працевлаштування[39].

Для запровадження національної системи управління безпекою та гігієною праці, сформованої на принципах запобігання виробничих ризиків та заохочення до створення безпечних і здорових умов праці Урядом затверджено Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні та План заходів щодо її реалізації (розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.12.2018№ 989-р. Реалізація зазначеної Концепції забезпечить імплементацію в національне законодавство норм Директиви Ради №89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення

вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи, відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Впровадження ризикоорієнтованого підходу забезпечить можливість ратифікації Україною Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, № 187, підписаної 15.06.2006, основними принципами якої є: оцінка професійних ризиків чи небезпек; боротьба з професійними ризиками чи небезпеками в місцях їх виникнення; розвиток національної культури профілактики в сфері безпеки та гігієни праці, яка включає інформацію, консультації та підготовку.

Сформована в Україні ризикоорієнтована система управління безпекою та гігієною праці забезпечить ефективну реалізацію прав працівників на безпечні та здорові умови праці [39].

Протягом 2018р. підписано Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України і Міністерством праці та соціальної системи Республіки Хорватія у сфері праці та соціальної політики (м. Київ); Фінансову та проектну угоди між Кабінетом Міністрів України, представленим Міністерством соціальної політики України („Отримувач”) та Українським фондом соціальних інвестицій (УФСІ) („Агенція з реалізації проекту”), та KfW на суму 9 млн. євро („Сприяння розвитку соціальної інфраструктури” „УФСІ VI”) (м. Київ); Угоду між Україною та Федеративною Республікою Німеччина про соціальне забезпечення (м. Київ). Підписано двосторонню міжнародну Угоду нового зразка між Урядом Литви та Урядом України про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції [39]. Угодою впроваджено дієвий механізм запобігання нелегальній праці; введено систему обліку та моніторингу трудової міграції між двома країнами; забезпечено права, інтереси та соціальний захист трудових мігрантів, у т. ч. відряджених працівників; посилено контроль за сплатою страхових внесків; налагоджено обмін інформацією щодо дотримання прав та інтересів

громадян обох країн.

2.2 Імплементация світового досвіду здійснення державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Європейські країни формують нові підходи до здійснення державної політики розвитку ринку праці в постійно мінливих умовах глобальної економіки. Тому для України наразі важливим завданням стає вивчення їх досвіду застосування прогресивних підходів до розуміння, оцінки перспектив та здійснення політики розвитку ринку праці.

Регулювання спільного європейського ринку праці не носить жорсткого характеру: кожна країна втілює власні програми зайнятості, на рівні ЄС ведеться їх координація, розроблення загальноєвропейської стратегії розвитку ринку праці та допомога країнам в питаннях реалізації стратегії.

Спільний ринок праці у Євросоюзі визначає: ліквідацію будь-якої дискримінації працівника на основі громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та умов роботи та найму; боротьбу з дискримінацією через релігійні та інші переконання, сексуальну орієнтацію, вік, інвалідність; – право проживати у країні, де оселився громадянин після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи працівника.

Європейська політика розвитку ринку праці має ряд особливостей, які впливають на соціальну захищеність громадян ЄС, їх можливості працевлаштування, вільне переміщення з метою працевлаштування в рамках Євросоюзу, зокрема: зміщення акцентів від державної благодійності до створення умов для активного трудового населення бути соціально забезпеченими за рахунок власних сил і можливостей, стимулювання мотивації до праці; розвиток економіки послуг, характерної для постіндустріального суспільства, що створює додаткові місця на ринку праці,

надає гнучкості формам зайнятості та самозайнятості; соціальна безпека громадян на основі особистого внеску громадян; зваженість у створенні стабільної соціальної бази для ринкових і соціальних перетворень; перехід від пасивної до активної політики зайнятості; активне вирішення гендерних питань на ринку праці; розвиток форм зайнятості в контексті «срібної» економіки [40].

Ринок праці в ЄС є складовою частиною єдиного внутрішнього ринку Європейського Союзу. Його основними рисами можна вважати: вільне переміщення робочої сили, специфічна система соціального забезпечення і соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія в сфері підготовки кваліфікованих кадрів.

Особлива роль у об'єднанні ринків праці та вирішення проблем зайнятості належить Європейській службі зайнятості у співпраці з національними бюро. Європейська служба зайнятості (EURES-European Employment Services)) – це мережа, яка об'єднує близько 400 «єврорадників» з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, місцевих та регіональних органів влади й вищих навчальних закладів, створена для підвищення дієвості спільного ринку праці, оскільки потенційні робочі-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах Спільноти, а також професійні вимоги до можливих кандидатів.

На відміну від державних служб зайнятості, EURES не займається пошуками роботи, але надає необхідну інформацію для тих, хто шукає роботу за кордоном: адреси інтернет-порталів з пошуку роботи, загальну інформацію про країну, систему оподаткування, соціальні гарантії, інформацію про дозвіл на роботу і дозволи на проживання, умови проживання в країнах ЄС; законодавство, що регулює трудові відносини тощо.

EURES має єдиний інформаційний інтернет-ресурс зі збору даних про наявність робочих вакансій по всій Європі. На сайті європейської служби

зайнятості EURES оприлюднена інформація понад мільйон вакансій, наявних у всіх країнах Євросоюзу як для виконання нескладних робіт, так і на керівні посади. Всі відомості можна отримати абсолютно безкоштовно, до того ж доступні вони на двадцяти мовах[40].

Мета EURES полягає в тому, щоб надати доступ громадян, що шукають роботу, і роботодавцям до інформації та консультацій для полегшення переміщення робочої сили і прозорості на ринку праці в рамках ЄС; обмін між партнерами мережі EURES інформацією про вакансії, профіль регіональних ринків праці та умови життя й праці; створення справжнього європейського ринку праці за рахунок поліпшення умов вільного переміщення працівників у межах ЄС, сприяння максимальній прозорості ринків. Зокрема, серед послуг, що пропонуються EURES: бази даних про вакансії; допомога та індивідуальні консультації для підготовки заявок і резюме; інформаційні послуги для роботодавців; інформація про життя і роботу в країнах ЄС; інформація про тенденції на європейському ринку праці.

Для управління процесами зайнятості керівні структури ЄС активно використовують дані Євростату – статистичного комітету Європейського Союзу, який проводить обстеження робочої сили за єдиною методикою, яка узгоджується між країнами-членами Союзу, що забезпечує порівняння отриманих результатів. Крім цього, на основі національних даних про зареєстроване безробіття, щомісячно розраховується рівень безробіття як у цілому по Європейському Союзу, так і в усіх країнах-учасниках (ці показники можуть відрізнятися від розрахованих національними органами статистики коефіцієнтів безробіття через відмінності у визначеннях і методах розрахунку).

Особливості здійснення державної політики розвитку ринку праці в провідних країнах світу представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Особливості здійснення державної політики розвитку ринку праці в провідних країнах світу

Країна	Особливості здійснення державної політики розвитку ринку праці
Франція Німеччина Скандинавія	Жорстке трудове законодавство, яке регулює взаємовідносини між роботодавцями і найманими працівниками. При цьому активну роль відіграють професійні спілки.
Швеція, Фінляндія, Норвегія	Система соціальної підтримки для всіх громадян, рівний доступ всіх громадян до базових соціальних благ. Фінансується за рахунок доходів держави з метою зменшення нерівності й несправедливості на основі. Направлена на заходи одночасного попередження безробіття та підтримки безробітних. Служба зайнятості Швеції — Національна рада з питань ринку праці, відрізняється високою контактністю та взаємодією з ринком робочої сили.
Велика Британія	Мінімальна участь держави і профспілок. Система соціального страхування надає широкі можливості для підтримки рівня доходів в період безробіття. Акцент на професійну підготовку кадрів: програми для молоді, консультування, навчання, інформаційна підтримка, субсидії роботодавцям.
Угорщина Чехія Польща Хорватія	Політика створення нових робочих місць. Для створення нових робочих місць не передбачено мінімального обсягу інвестицій.
США	Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, ухвалюється кожним штатом окремо. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньофірмова підготовка персоналу практично не застосовується. Висока географічна і професійна мобільність працівників
Японія	Система довічного найму. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом.

Джерело: сформовано автором за [40]

Коли відбулося масштабне розширення Євросоюзу, незважаючи на проголошене вільне переміщення робочої сили, лише три країни (Велика Британія, Швеція, Ірландія) відкрили свої ринки праці для робітників із нових країн ЄС, частково обмеживши доступ до соціальних гарантій.

У Австрії та Німеччині робітникам, які приїжджали з інших країн ЄС, був потрібен спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії ринок праці був відкритий, але лише в тих галузях, де є кадровий дефіцит (список професій в

кожному регіоні затверджувався окремо). Такий же принцип діяв у Франції (для іноземців були доступні вакансії у сферах будівництва, сільського господарства, громадського харчування, металообробки, торгівлі, охорони здоров'я). В Данії пошукувачам роботи треба було отримати дозвіл на проживання, для чого потрібно було мати конкретну пропозицію роботи або укладений контракт. У Великій Британії дозвіл на роботу було замінено платним реєстраційним сертифікатом (разово – 90 фунтів).

Щоб претендувати на соціальні виплати, треба було прожити на території Сполученого Королівства мінімум два роки. У Фінляндії можна було працювати без дозволу, але про початок своєї трудової діяльності треба було протягом 14 днів повідомити місцеве Агентство зайнятості. У Німеччині громадяни нових країн ЄС можуть працювати лише на основі двосторонніх угод (сезонні роботи, спеціалісти за викликом). Окремі обмеження передбачені у сфері будівництва та суміжних галузях. Право на соціальні виплати надається після 12 місяців законного працевлаштування.

На даний час ці обмеження, в основному, відмінені і принцип вільного переміщення робочої сили в ЄС (free movement of workers) залишається фундаментальним принципом європейського трудового права, який означає, що громадянин ЄС може без обмежень за наявності дійсного національного документа переїхати з однієї країни ЄС в іншу і перебувати там протягом будь-якого часу за умови, що він займається економічною діяльністю, а роботодавцям заборонена будь-яка дискримінація працівників, що приїжджають з інших країн-членів ЄС.

Конкретні права, що випливають з принципу свободи переміщення працівників, зазначені в п. 3 ст. 45 Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957 р. (Римський договір у редакції Лісабонського договору від 13.12.2007 р. [48], а саме: 1) приймати реально пропонувану роботу; 2) вільно переміщатися з цією метою по території держав-членів; 3) проживати на території кожної з держав-членів, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавчих, розпорядчих і

адміністративних положень, що регулюють труд працівників даної держави;
4) залишатися на території однієї з держав-членів після завершення трудової діяльності в цій державі на умовах, які будуть визначені регламентом, прийнятим Комісією.

У Хартії Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 р. [48] на перше місце серед основних соціальних прав трудящих було поставлено свободу переміщення. Згідно з п. 1 цієї Хартії кожен працівник Європейського Співтовариства має право на свободу переміщення по території Співтовариства в залежності від обмежень, які виправдані вимогами громадського порядку, державної безпеки і здоров'я суспільства. Право на свободу переміщення дає кожному працівникові можливість працювати в Співтоваристві за будь-якою професією або спеціальністю згідно з принципом рівного ставлення до доступу до найманої праці, умов праці та соціального захисту в приймаючій країні (п. 2 Хартії). У розвиток вищевказаних норм п. 3 Хартії проголосив, що право на вільне переміщення передбачає: 1) гармонізацію умов проживання в усіх державах-членах, особливо в разі возз'єднання родин; 2) усунення перешкод, що виникають у результаті невизнання дипломів або еквівалентів свідоцтв професійної кваліфікації; 3) поліпшення умов життя і роботи працівників прикордонних районів.

Цілий ряд регламентів і директив ЄС спрямований на забезпечення свободи руху робочої сили, а саме: Регламент (ЄС) Комісії «Про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності» від 29.06.1970 р. № 1251/70; Регламент (ЄС) Ради «Про вільне пересування працівників усередині Співтовариства» від 15.10.1968 р. № 612/68; Директива Європейського парламенту та Ради «Про право громадян і членів їх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів, що змінює Регламент (ЄС) № 1612/68 і відміняє Директиви...» від 29.04.2004 р. № 2004/38/ ЄС. Згідно з рішенням Єдиного Європейського Акта (ЄСА) 1986 р. всі внутрішні бар'єри на шляху руху

робочої сили були усунені з 1 січня 1993 р. [48].

В рамках Стратегії «Європа-2020» [42] з метою реалізації нової індустріальної політики в умовах глобалізації Європейська комісія співпрацює із зацікавленими сторонами (у бізнесі, профспілках, установах науки, організаціях, що захищають права споживачів) для підтримки підприємців, щоб допомогти промисловості успішно перенести передбачувані проблеми і зміни, до яких належать: сприятливі умови для підтримки і розвитку сильної, конкурентоспроможної і різноманітної промислової основи в Європі; горизонтальні заходи підтримки індустріальної політики (розумне регулювання, сучасний підхід до державних закупівель, правила конкуренції та стандартизації); покращення середовища для діяльності бізнесу, особливо для малих і середніх підприємств; підтримка інтернаціоналізації середніх і малих підприємств.

На національному рівні в рамках Стратегії «Європа 2020» [42] проводиться робота щодо поліпшення умов для діяльності бізнесу; послаблення адміністративного тиску на компанії, поліпшення якості законодавства для компаній; співпраця із зацікавленими особами в різних секторах (бізнес, профспілки, наукові організації, організації з захисту прав споживачів).

Для підвищення конкурентоспроможності підприємств малого та середнього бізнесу в ЄС діє Рамкова програма COSME (з 2014 до 2020 року). COSME полегшує підприємствам вихід на зовнішні ринки. Освітня частина програми включає обмін досвідом, зокрема, із залученням коштів у рамках програми "Еразмус для підприємців", різні секторальні конференції, тренінги, семінари, програми з обміну, стажування. Бюджет програми, яка передбачає практичну реалізацію принципів Small Business Act for Europe становить 2,3 млрд. євро.

Одним з проектів Рамкової програми COSME є ефективний інструмент з пошуку партнерів за кордоном – «Європейська мережа підприємств» (Enterprise Europe Network, EEN).

Один із першочергових пріоритетів Європейської комісії – скасування регуляторних та інших бар'єрів задля створення Єдиного цифрового ринку протягом найближчих років. Реалізація цієї ініціативи може приносити 415 млрд. євро щороку до економіки ЄС (обсяг якої – 14 трлн. євро), а також сприяти створенню сотень тисяч нових робочих місць. Для координації створена спеціальна посада єврокомісара з питань цифрової економіки і суспільства.

Таким чином, політика розвитку ринку праці в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на розширення зайнятості за рахунок створення нових робочих місць, підтримки малих та середніх підприємств, інвестицій в розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу.

Дослідивши міжнародний досвід здійснення державної політики розвитку ринку праці, можна стверджувати, що в європейських країнах, США, Японії використовуються активні інструменти розвитку ринку праці. В Україні наразі є проблеми, які заважають використанню наведених вище інструментів: високий рівень тінізації ринку праці, дисбаланс між попитом і пропозицією майже за всіма групами професій, високий рівень безробіття серед молоді, відставання якості робочої сили від сучасних потреб економіки тощо. Все зазначене свідчить про необхідність підвищення ефективності здійснення державної політики розвитку ринку праці, застосовуючи наступні інструменти з урахуванням досвіду провідних країн світу: політика створення нових робочих місць (гранти, повне чи часткове зменшення видатків на навчання працівників, безкоштовна допомога в пошуку потрібного персоналу, інші пільги з боку як структурних фондів ЄС, так і місцевих органів влади; дерегуляція заробітної плати, соціальні пакети (в Україні у європейських державах питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально); політика трудових відносин (широкі рамки національного соціального діалогу, обговорення питань видатків на соціальні цілі, державні соціальні стандарти, розробка

проектів законодавчих та нормативних актів з питань соціально-економічного розвитку тощо).

РОЗДІЛ 3

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Саме тому в сучасних умовах для розв'язання низки проблем у сфері зайнятості, збалансованості ринку праці вкрай необхідно врегулювати комплекс заходів та дій щодо функціонування ринку праці, в першу чергу, з боку держави. Ефективність функціонування, регулювання та розвитку ринку праці також в значній мірі залежить від взаємодії органів місцевої влади з роботодавцями, підприємницькими структурами, територіальними громадами.

Сучасна діяльність Міністерства соціальної політики України потребує посилення реалізації дій, спрямованих на проведення політики розвитку ринку праці, підвищення розмірів соціальних стандартів і гарантій, заробітної плати, пенсій і забезпечення соціальної підтримки осіб і сімей, які її потребують. З метою підвищення ефективності здійснення державної політики розвитку ринку праці Міністерство соціальної політики України поставило перед собою на 2020р. завдання посилення механізмів регулювання ринку праці. Серед інструментів його реалізації - сприяння прийняттю нового Трудового кодексу України - зводу правил, прав і обов'язків для працівників і роботодавців. Новий Трудовий кодекс кардинально змінить відносини між роботодавцями і працівниками, передавши захист останніх від держави профспілкам. У проект нового Трудового кодексу України планують включити положення законів "Про оплату праці", "Про відпустки", "Про охорону праці". Також планується

спростити процедуру звільнення працівника, який не справляється з дорученою роботою та включити пропозиції щодо посилення трудової дисципліни.. Перш за все це стосується державних службовців та працівників бюджетної сфери, але і в реальному секторі економіки, в приватному бізнесі на звільнення непрофесіонала йде багато часу, оскільки працівнику треба спочатку оголосити не менше двох доган, правильно оформити їх документально, щоб суд не відновив звільненого і не зобов'язав роботодавця оплатити тому вимушений прогул. Таким чином планується дати роботодавцю можливість звільнити працівника, якщо він знаходиться у відпустці, на лікарняному (цим нерідко зловживають чиновники, обвинувачені в корупції). Друге – скоротити оплачувану відпустку. Третє – ввести так званий "експрес-лікарняний", коли працівник може хворіти 1-3 дні без надання виправдувальних документів, але ці дні йому не оплатять (відпустка за свій рахунок).

За пропозиціями Федерація роботодавців України доцільно зробити роботодавця і працівника рівними суб'єктами трудових відносин (зараз, на їхню думку, держава надто захищає права працівників), зокрема скасувати "заборонену" функцію профспілок на звільнення з ініціативи роботодавця, а також посилити покарання "чорним" (нелегальним) роботодавцям. У свою чергу Федерація профспілок України пропонує закріпити право працівника на відмову від виконання небезпечних для життя і здоров'я робіт без засобів захисту (спецодяг, респіратори, вентиляція тощо) під загрозою штрафу або звільнення, а також право не виконувати роботу в разі затримки виплати зарплати. Переведення працівника до іншого роботодавця можливе тільки за згодою працівника, а його відмова про переведення не може служити причиною для санкцій. Федерація роботодавців України вимагає заборони на звільнення вагітних, батьків, які мають малолітніх дітей у віці до 6 років, дітей-інвалідів, одиноких батьків і матерів. В українському законодавстві захищається гендер жінок, як окрему категорію. В європейській практиці захищають не гендер, а стан материнства. Тому у новий Трудовий кодекс

потрібно імплементувати норми, в яких жінка в стані материнства і вигодовування дитини захищена. Але щоб цей захист не лягав додатковим тягарем на роботодавця. Переведення вагітних жінок і тих, які мають дітей віком до трьох років, на легші роботи. Обмеження залучення жінок до роботи в нічний час та понаднормових робіт. Гарантії збереження проходження обов'язкових лікарняних оглядів, пов'язаних з вагітністю. Право на відпустку по догляду за дитиною. Перерви для годування дитини, якщо та перебуває в одному приміщенні з матір'ю. Заборона розірвання трудового договору з вагітними жінками за ініціативою роботодавця та працівниками, які мають дітей віком до 3 років, крім випадків ліквідації підприємства, тощо.

Вирішення цього питання вимагає узгодження планів діяльності багатьох інститутів публічної влади, окрім Міністерства соціальної політики.

Крім того, обговорюється проблеми скасування так званої трудової бюрократії – перехід на електронну трудову книжку. Із 2000 року інформація про робочий стаж працівників фіксується в електронних реєстрах. Але більшість працівників досі користується паперовими трудовими книжками. Зазначається, що скоро всі необхідні дані можна буде отримати онлайн.

Серед напрямів здійснення політики розвитку ринку праці Міністерством соціальної політики планується продовжувати здійснення заходів щодо реалізації Стратегії подолання бідності, серед яких підвищення грошових доходів населення, забезпечення доступу населення до соціальних послуг, мінімізація ризиків бідності та соціального відчуження найбільш вразливих категорій населення. Зокрема, планується підвищення дієвості політики зайнятості; впровадження нових форм надання послуг населенню та роботодавцям; створення загальнодержавного реєстру вакансій з вільним онлайн-доступом та актуалізацією в режимі реального часу; сприяння працевлаштування молоді та запровадження додаткових стимулів для роботодавців щодо працевлаштування осіб предпенсійного віку, осіб з малолітніми дітьми та осіб з інвалідністю; поліпшення економічних умов розвитку самозайнятості населення тощо. Реалізація цих заходів сприятиме

забезпеченню поетапного зниження масштабу бідності, запровадженню нових механізмів її запобіганню, подоланню соціального відчуження, поліпшенню рівня життя та підвищенню рівня доступу населення до соціальних послуг.

До чинників, що перешкоджають успішному розвитку ринку праці України відносимо відсутність сучасної стратегії його розвитку, яка має відповідати на актуальні для України виклики: низький рівень життя населення та ціни національної робочої сили; неадаптованість великої кількості громадян України до праці та життя в умовах ринкової економіки; відсутність системи навчання впродовж життя, зокрема, дорослих осіб, орієнтованої на подовження терміну їх продуктивної зайнятості; масштабний відтік закордон працездатного населення та молоді; відсутність системного аналізу структури зайнятих на регіональному ринку праці та короткострокового прогнозування попиту та пропозиції робочої сили; суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, що ускладнюється невідповідністю обсягів підготовки спеціалістів з пріоритетами економічного розвитку держави та реаліями ринку праці; непопулярність і непрестижність низькокваліфікованої, але суспільно-необхідної праці і як наслідок можливе збільшення квоти для трудових іммігрантів; недостатня відповідність професійно-освітньої підготовки працівників перспективним вимогам ринку праці та технологічному розвитку, слабе залучення роботодавців до організації професійного навчання.

За таких умов доцільно запропонувати забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, що включає наступні етапи (табл.3.1).

Результати аналізу стану, тенденцій регулювання ринку праці, можуть бути основою для безпосереднього формування стратегії розвитку ринку праці.

Таблиця 3.1

Етапи розробки стратегії розвитку ринку праці

Етапи	Постановка завдання
1	Аналіз стану, тенденцій та регіональних особливостей здійснення державної політики розвитку ринку праці, що передбачає проведення теоретичних та аналітичних досліджень соціально-інституціональних процесів комплексний аналіз та оцінка індикаторів зайнятості та збалансованості ринку праці.
2	Ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці
3	Формування стратегічного бачення та пріоритетів розвитку, завдань і заходів, визначення стратегічних цілей регулювання та розвитку ринку праці
4	Визначення суб'єктів, інструментів та ресурсного забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці
5	Реалізація стратегії, розробка плану заходів
6	Аналіз загроз, можливостей та ризиків. Контроль за реалізацією стратегії
7	Моніторинг результативності реалізації стратегії. Оцінювання результатів реалізації стратегії, корегування у разі необхідності внесення змін.

Джерело: сформовано автором

Методичні аспекти розробки стратегії розвитку ринку праці представлено в табл. 3.2.

Метою стратегії розвитку ринку праці є створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки. Пріоритетними цілями визначемо: перерозподіл робочої сили, його раціоналізації; підвищення продуктивності праці на основі використання інноваційних технологій на робочому місці.

В основу формування стратегії розвитку ринку праці покладено наступні принципи: пріоритетності глобальної мети, цілеспрямованості, комплексності, системності, гнучкості достовірності, доступності, єдності, збалансованості централізації та децентралізації під час вибору засобів і здійснення регулювання.

Таблиця 3.2

Методичні аспекти розробки стратегії розвитку ринку праці

Мета	Створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки.
Принципи	Цілеспрямованість, комплексність, системність, гнучкість та адаптивність, збалансованість, структурованість, погодженість цілей і ресурсів, достовірність, доступність.
Функції	Регулятивна; інноваційна; організаційна; інтеграційна; контрольна; інформаційна; соціальна; економічна; нормотворча; розвиваюча.
Завдання	Функціонування, регулювання та розвиток ринку праці; забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці; підвищення конкурентоспроможності економічно активного населення
Об'єкти	врегулювання попиту і пропозиції економічно активного населення; забезпечення зайнятості; соціальний захист населення; створення умов для залучення безробітних до суспільного виробництва
Суб'єкти	Державні органи влади, міністерства, відомства, профспілкові об'єднання, об'єднання роботодавців, обласні, районні адміністрації та органи місцевого самоврядування, територіальні громади, суб'єкти господарської діяльності, освітні заклади, домогосподарства.
Інструменти реалізації	Законодавче та нормативно-правове регулювання; попит та пропозиція на ринку праці; науково-технічний розвиток; організаційно-економічне регулювання; економічна політика; розвиненість інфраструктури ринку праці; конкуренція
Забезпечення	Правове, фінансове, організаційне, економічне, методичне, кадрове.
Заходи реалізації стратегії	3 Удосконалення нормативно-правового та організаційного забезпечення регулювання ринку праці; створення державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах; використання наукових розробок щодо інструментів та методів регулювання ринку праці; дослідження системи економічних регуляторів попиту і пропозиції економічно активного населення; забезпечення соціального діалогу на ринку праці.
Контроль за реалізацією	Проведення моніторингу та оцінювання результативності реалізації стратегії розвитку ринку праці та внесення коректив

Джерело: сформовано автором за [29]

Функції, що покладено в основу формування стратегії розвитку ринку праці: регулятивну, як регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення і ефективне використання; інноваційну, як забезпечення розвитку системи за рахунок впровадження інноваційних форм та методів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці; організаційну, як створення необхідних умов для розвитку ринку праці; контролюючу, як контроль за реалізацією стратегії, оцінкою її

ефективності; інформаційну, як збір, узагальнення і розподіл інформації щодо регулювання та розвитку ринку праці; соціальну, як забезпечення дотримання соціальних норм, стандартів та гарантій; економічну, як створення середовища, необхідного для розвитку ринку праці; нормотворчу, як видання та дотримання загальнообов'язкових нормативно - правових актів регулювання та розвитку ринку праці; стимулюючу, як стимулювання попиту на товари і послуги, отже на обсяг і якість робочих місць; розвиваючу, як підвищення конкурентоспроможності осіб, що шукають роботу.

Завдання ефективної реалізації стратегії розвитку ринку праці вбачаються у: функціонуванні, регулюванні та розвитку ринку праці; забезпеченні балансу між попитом і пропозицією; підвищенні конкурентоспроможності економічно активного населення; підвищенні інвестиційної активності; створенні нових робочих місць; формуванні ефективної галузевої структури зайнятості населення; покращенні умов праці та її оплати; розвитку системи безперервного навчання.

Об'єкти стратегії розвитку ринку праці - попит і пропозиція економічно активного населення; забезпечення зайнятості; соціальний захист населення.

Суб'єкти реалізації стратегії розвитку ринку праці - державні органи влади; профспілкові об'єднання; об'єднання роботодавців; обласні, районні адміністрації та органи місцевого самоврядування; територіальні громади; суб'єкти господарської діяльності; освітні заклади; домогосподарства.

Реалізація стратегії розвитку ринку праці сприятиме забезпеченню ефективного збалансованого розвитку ринку праці, зростанню продуктивності зайнятості населення, оптимальному поєднанню росту ефективності праці та розширення попиту на робочу силу, підвищенню трудових ресурсів, забезпеченню соціального діалогу на ринку праці.

Беззаперечним також є факт, що будь-які інвестиції в економіку

України мають підкріплюватися необхідною кількістю професійних і висококваліфікованих кадрів, що мають бути підготовленими, як на відповідній території, так і в державі в цілому. Також необхідно відходити від традиційної політики патерналізму у соціальних відносинах, за яких держава перебирає на себе функції соціального утримувача мільйонів громадян через надання субсидій і інших видів грошових допомог, завдяки чому рівень заробітної плати у структурі доходів великої частки населення України є надзвичайно низьким. Пріоритетом державної політики розвитку ринку праці має стати активізація людини на ринку праці, її озброєння знаннями і навичками, необхідними для успішної конкурентоздатності впродовж трудового життя, у т.ч. завдяки розвитку підприємливості, підприємництва та самозайнятості.

Також важливим є забезпечення ефективного прогнозу основних напрямів розвитку трудового потенціалу: визначення пріоритетів економічного розвитку з метою завчасної підготовки професійних кадрів; забезпечення реалізації стратегічних інвестиційних проектів кадровим потенціалом необхідної кількості та якості; чітке розділення замовлення на підготовку необхідних для функціонування держави кадрів; реформування системи фінансування підготовки кадрів з метою доступності отримання кредитування для здобуття професійної та вищої освіти і підвищення кваліфікації; відновлення методичного і методологічного забезпечення нормування праці; забезпечення коротко і середньо-термінового прогнозів тенденцій розвитку ринку праці з метою складання та ведення балансів трудових ресурсів; формування середньострокової потреби у робочій силі за професіями і в регіональному розрізі, забезпечення щорічного корегування показників державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Потребує вирішення питання

розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників). Забезпечення трудовими ресурсами працедефіцитних регіонів, в яких розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування [29].

Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів і з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід проводити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізі, і за умов обґрунтованої потреби у працівниках певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

Підвищення якості робочих місць є можливим лише на умовах договірної регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних і міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, організації та охорони праці, соціального забезпечення працівників. На наш погляд, крім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава повинна стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, запобігають попередженню професійного травматизму та професійних захворювань.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі запропоновано вирішення наукової проблеми, яка полягає у поглибленні теоретичних засад державної політики розвитку ринку праці та розроблення рекомендацій щодо вдосконалення її реалізації в умовах європейської інтеграції України. Результати досліджень тенденції та закономірностей здійснення державної політики розвитку ринку праці дозволили відповідно до поставленої мети та завдань зробити такі висновки та узагальнення:

1. У процесі дослідження теоретико-методичних засад виявлено, що у сучасній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем державного регулювання розвитку ринку праці. Узагальнено теоретичні підходи щодо визначення державної політики розвитку ринку праці. Запропоновано авторське визначення державної політики розвитку ринку праці як комплексної системи дій держави, які здійснюються з метою забезпечення високого рівня життя та підвищення суспільного добробуту.

2. Запропоновано класифікацію цілей державної політики розвитку ринку праці. Цілі державної політики розвитку ринку праці пов'язані з тими заходами, які вона виконує на певній стадії її здійснення. Інтеграція цілей відбувається за принципом обов'язкового узгодження цілей нижчого рівня із цілями вищого порядку. Реалізація цілей державної політики розвитку ринку праці повинна бути спрямована на досягнення конкретних результатів соціально-економічного розвитку. Результативність державної політики розвитку ринку праці виявляється через досягнення стратегічної мети політики. Без забезпечення належної результативності ефект від реалізації цілей державної політики розвитку ринку праці буде вкрай низьким, а проведення відповідної політики – практично позбавлене сенсу.

3. Представлено узагальнену модель організаційно-інституційного механізму здійснення державної політики розвитку ринку праці. Механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці – це сукупність

методів, засобів та інструментів, якими керуються інститути публічної влади при здійсненні політики розвитку ринку праці. Це передбачає формування такого інституційного середовища, за яким дії суб'єктів ринку праці, що порушують нормативно-законодавчі правила стають економічно не вигідними. Організаційно-інституційний механізм здійснення державної політики розвитку ринку праці обов'язково включає розробку стратегій розвитку ринку праці.

4. Проаналізовано сучасний стан здійснення державної політики розвитку ринку праці в Україні. Координуюча роль щодо формування та контролю за реалізацією державної політики розвитку ринку праці належить Міністерству соціальної політики України, яке здійснює повноваження, визначені законом. В рамках проведення реформи державного управління, з метою забезпечення своєчасного та якісного виконання функцій, в Міністерстві соціальної політики України створено 7 директоратів. Представлено організаційну структуру центрального апарату Міністерства соціальної політики України. Державну політику розвитку ринку праці здійснює Директорат розвитку ринку праці та зайнятості місією якого є забезпечення продуктивної зайнятості та розвитку ринку праці. Визначено основні завдання, які покладено на директорат, представлена його організаційна структура, зроблено моніторинг та оцінювання його діяльності.

5. Узагальнено особливості здійснення державної політики розвитку ринку праці в провідних країнах світу з метою застосування прогресивних підходів до розуміння, оцінки перспектив та здійснення політики розвитку ринку праці в Україні. З урахуванням прогресивного досвіду запропоновано використання наступних інструментів: політика створення нових робочих місць (гранти, повне чи часткове зменшення видатків на навчання працівників, безкоштовна допомога в пошуку потрібного персоналу, інші пільги з боку як структурних фондів ЄС, так і місцевих органів влади; дерегуляція заробітної плати, соціальні пакети (в

Україні у європейських державах питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально); політика трудових відносин (широкі рамки національного соціального діалогу, обговорення питань видатків на соціальні цілі, державні соціальні стандарти, розробка проектів законодавчих та нормативних актів з питань соціально-економічного розвитку тощо).

6. Сучасна діяльність Міністерства соціальної політики України потребує посилення реалізації дій, спрямованих на проведення політики розвитку ринку праці, підвищення розмірів соціальних стандартів і гарантій, заробітної плати, пенсій і забезпечення соціальної підтримки осіб і сімей, які її потребують. Запропоновано забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, визначено етапи та методичні аспекти розробки стратегії розвитку ринку праці. Метою стратегії розвитку ринку праці є створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки. Визначено пріоритетні цілі: перерозподіл робочої сили, його раціоналізації; підвищення продуктивності праці на основі використання інноваційних технологій на робочому місці. Реалізація стратегії розвитку ринку праці сприятиме забезпеченню ефективного збалансованого розвитку ринку праці, зростанню продуктивності зайнятості населення, оптимальному поєднанню росту ефективності праці та розширення попиту на робочу силу, підвищенню трудових ресурсів, забезпеченню соціального діалогу на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 2. – С. 9-13.
2. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2010. – 222 с.
3. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 682 с.
4. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 548 с.
5. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; ред.: Д. П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2001. - 300 с.
6. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.
7. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
8. Гесць В. М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В. М. Гесць, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
9. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 320 с.
10. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2 (6). – С. 68–76.

11. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – №10. – С.197- 202.
12. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 34–42.
13. Демографічна і соціальна статистика України [Електронний ресурс] / Держ. служба стат. України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : колективна монографія / [В.М. Петюх, Л.В. Щетініна, Л.М. Фокас та ін.]; за наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2015. – 175 с.
15. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
16. Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» від 25.09.2019 № 3166-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3166-17>
17. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 179–192.
18. История экономики / Под общ. ред. проф. О.Д. Кузнецовой и проф. И.Н. Шапкина. – М: ИНФРА-М, 2002. – 384 с.
19. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
20. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від

25.06.1958. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

21. Конвенція 122 «Про політику в галузі зайнятості» (від 9 липня 1964 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1918– 1965. Т. I. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 750–752.

22. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 168 від 21.06.1988. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

23. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

24. Мальтус. Кейнс. Маркс : учеб. пособ. / И. Е. Томский ; Якутский гос. ун-т им. М. К. Аммосова. – Якутск : Изд-во Якутского ун-та, 1995. – 58 с.

25. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл ; [пер. с англ. В. И. Бомкин и др. ; предисл. Д. М. Кейнс]. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.

26. Милль Дж. Ст. Основания политической экономии / Дж. Ст. Милль. – М.: Прогресс-Москва, 1980. – 257 с.

27. Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів » від 22.01.2018 № 74/2018 [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>

28. Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження структури апарату Міністерства соціальної політики України» від 05.09.2017 № 635 к[Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/documents/2908.html?PrintVersion>

29. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності

функціонування і перспективи розвитку / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3. – С. 3-9.

30. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц.. веб-портал. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP111341.html.

31. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

32. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 644 „Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади”[Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

33. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / Давид Рикардо ; [науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина]. — М. : ЭКСМО, 2009. — 960 с.

34. . Ройтерсворд А. Международный опыт применения активных программ на рынке труда / А. Ройтерсворд // Активные программы содействия занятости населения: проблемы реализации и повышения эффективности : сб. ст. по материалам междунар. семинара (Москва, 2-3 окт. 2001 г.). — Москва: Просвещение, 2002. — С. 17-25.

35. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. — Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. — 210 с.

36. Семикіна М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : зб. наук. праць. — Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. — Вип. 27. — С. 148–157.

37. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Ін-т економіки НАН України. – К., 2016. – 300 с.

38. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 368 с

39. Соціальний звіт Міністерства соціальної політики за 2018 рік [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua>

40. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015. - 321 с.

41. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Мысль, 2003. – 179 с.

42. Стратегія Європа - 2020[Електронний ресурс] / <http://dialog.lviv.ua/strategiya-yevropa-2020-u-tsentri-lyudina/>

43. Стратегічний план діяльності Міністерства соціальної політики України на 2019 бюджетний рік і два бюджетні періоди, що настають за плановим (2020-2021 роки) [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/files/d218.pdf>

44. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.2013 № 344/2013 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

45. Цілі сталого розвитку[Електронний ресурс] / <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholititia/tsili-staloho-rozvytku>

46. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О.

І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 105–109.

47. Шаульська Л. В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л. В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем : монографія / [за ред. Т. В. Орехової]. – Донецьк : Сучасний друк, 2013. – С. 415–421.

48. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

49. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2017. – № 3. – С. 44–54.

50. Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України / І. Ю. Шкіндюк // Державне будівництво. – 2016. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/DeBu_2012_1_43.pdf

51. Ядранський Д.М. Роль служби зайнятості в системі соціального регулювання ринку праці / Д.М. Ядранський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С.21-24.