

**Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра публічного управління та адміністрування**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення»**

**Студентки 2 курсу, 8-М групи,  
спеціальності 281 «Публічне  
управління та  
адміністрування»  
спеціалізації «Публічне  
управління та  
адміністрування»**

---

(підпис студента)

**Науковий керівник  
кандидат наук з  
державного управління**

---

(підпис керівника)

**Гарант освітньої  
програми доктор наук з  
державного управління,  
професор**

---

(підпис гаранта)

**Романенко  
Вероніки  
Сергіївни**

**Мірко  
Наталія  
Вікторівна**

**Орлова  
Наталія  
Сергіївна**

**Київ 2019**

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ</b> .....	6
1.1. Теоретичні аспекти державної політики у сфері зайнятості та праці та праці.....	6
1.2. Механізм державного регулювання ринку праці.....	10
<b>РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ</b> .....	16
2.1. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення .....	16
2.2. Інституційні особливості функціонування органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення.....	22
2.3. Аналіз ситуації на ринку праці України.....	27
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ</b> .....	36
3.1. Зарубіжний досвід у сфері організації роботи органів державної влади у сфері зайнятості та праці.....	36
3.2. Напрями оновлення змісту державної політики зайнятості.....	43
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	50
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	54
<b>ДОДАТКИ</b>	

## ВСТУП

**Актуальність вибраної теми** полягає в тому, що в умовах сучасної мінливої економіки постійно відбуваються зміни в обсягах і структурі попиту та пропозиції на ринку праці. Це диктує необхідність більш гнучких відносин роботодавців і працівників, синхронного підлаштування якісних характеристик робочої сили під вимоги ринку праці, вдосконалення способів адаптації та соціального захисту працівників. За період незалежності України сформувалося ряд проблем у розвитку ринку праці - структурні диспропорції, зниження рівня соціальної захищеності, недостатні темпи зростання числа робочих місць, високий рівень тіньової зайнятості, слабкий контроль міграційних потоків, тощо.

Україна проголошує себе соціальною державою. Виходячи з цього, держава зобов'язується забезпечити право кожного вільно розпоряджатися своїми здатностями до праці, обирати рід діяльності та професію, а також забезпечити належний захист від безробіття. При цьому визнання, дотримання й захист прав і свобод людини й громадянина є обов'язком держави. У зв'язку з цим держава зобов'язана формувати та проводити державну політику, спрямовану на забезпечення вільно обраної зайнятості й захист від безробіття.

Важливі методологічні проблеми державної політики зайнятості досліджуються у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців як В.П. Антонюк, Л.В. Щетініна, С.І. Бандур, С.М. Бабич, Ю.В. Білан, П.Г. Байдецький, М.І. Дяченко, І.О. Карпич, О.О. Матрос, О.І. Кисельова, В.А. Літинська, О.Ф. Новікова, Л.М. Логачова, І.Л. Петрової, В.М. Петюха Л.М. Фокас, О.В. Уніга, тощо. Проте, незважаючи на наукову та практичну значущість їх наукових праць у сфері політики зайнятості та регулювання ринку праці потребує ґрунтовного та систематичного удосконалення, що мовлює актуальність досліджуваної проблеми та вказує на необхідність подальших досліджень. Разом з тим, результати проведених наукових розвідок дали змогу дійти висновку про недостатнє вивчення питань підвищення



ефективності діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення.

**Метою випускної кваліфікаційної роботи (проекту)** є вивчення особливостей реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

Досягнення мети роботи передбачає вирішення наступних **завдань**:

- визначити теоретичні аспекти державної політики у сфері зайнятості та праці;
- дослідити систему та механізми регулювання ринку праці;
- дослідити правове регулювання роботи органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення;
- визначити інституційні особливості функціонування органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення;
- провести аналіз ситуації на ринку праці України;
- розглянути зарубіжний досвід у сфері організації роботи органів державної влади у сфері зайнятості та праці;
- визначити загальні принципи та засоби підвищення ефективності політики зайнятості.

**Об'єктом дослідження** є процес реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості населення.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні аспекти діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення в Україні.

**Методи дослідження.** При написанні випускної кваліфікаційної роботи використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні економічні методи дослідження. Зміст державної політики у сфері праці та зайнятості досліджувався за допомогою методу системного аналізу та порівняльно-правового методу. Системно структурний метод застосовано для виокремлення елементів державного регулювання праці та зайнятості у другому розділі дослідження. Використання структурно-функціонального, формально-

логічного методів у третьому розділі дало змогу визначити перспективи удосконалення діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості.

**Практичне значення роботи.** Викладені висновки та пропозиції можуть бути використані для вдосконалення діяльності органів державної влади у сфері праці та зайнятості, а також можуть бути враховані у поправках до законодавства. Основні положення роботи можуть використовуватись у подальших дослідженнях з окресленої проблематики.

**Апробація результатів випускної кваліфікаційної роботи.** Основні положення дослідження та результати випускної кваліфікаційної роботи знайшли своє відображення у науковій статті на тему «Проблеми та перспективи організації роботи органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення», що опублікована у збірнику наукових статей. – К.: КНТЕУ, 2019.

**Структура роботи** визначена метою та завданнями дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені на 6 підрозділів, висновків та списку використаних джерел (96 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 60 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### **1.1. Теоретичні аспекти державної політики у сфері зайнятості та праці**

Варто навести спочатку основні наукові погляди до визначення змісту державної політики у сфері зайнятості та праці. Гонта В.Ю. стверджує, що державна політика - це досить складна і об'ємна категорія, яка в тій чи іншій сфері суспільних відносин включає в себе величезну кількість чинників, що тим чи іншим чином впливають на окремі її характеристики і визначають цільову спрямованість. Структура і зміст державної політики оформляється правовою системою, яка визначає її основні параметри (правовий статус суб'єктів, принципи здійснення, межі державного втручання, заходи відповідальності за протиправну поведінку і т.п.) [9, с. 38]. Таким чином, державна політика, в тому числі в сфері сприяння зайнятості населення, відображає основні тенденції та принципи суспільного і економічного розвитку відповідної країни. Вона визначає не тільки форму державного управління, а й характер організації державної влади, рівень її демократичності.

На думку Гургула О. М., державна політика зайнятості населення являє собою систему цілей, принципів, загальних і спеціальних, короткострокових і довгострокових заходів, забезпечених економічними передумовами, які мають механізм контролю і реалізації [11, с. 122]. Отже, автором фактично визначаються основні елементи в структурі державної політики, серед яких він виділяє принципи, заходи і цілі. Однак вважаємо такий перелік складових елементів далеко не повним, оскільки тут не враховані суб'єкти реалізації державної політики, її завдання, форми реалізації та т.п.

Карпич І. О. визначає державну політику зайнятості як сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства і кожного його члена. Ця політика, на думку автора, за допомогою коригування



механізмів державного впливу покликана забезпечити умови для відтворення робочої сили і робочих місць, їх первинного з'єднання і повторного возз'єднання, повинна базуватися на критеріях економічної ефективності та соціальної справедливості [19, с. 375]. З такою точкою зору цілком можна погодитися, адже без належного фінансування державної політики в сфері зайнятості неможливим стане здійснення відповідних заходів, які входять в зміст такої політики. Однак, не слід зменшувати значення організаційних і правових умов, оскільки саме вони визначають джерела і порядок фінансування заходів, встановлюють потреби в такому фінансуванні. Тому можна стверджувати, що зміст державної політики в сфері праці та зайнятості становить система організаційних, економічних і правових заходів.

Найбільш змістовним видається визначення державної політики у сфері праці та зайнятості, яке представлено Бурлай Т. В. [8, с. 73]. На думку автора, державна політика у сфері праці та зайнятості може набувати різних форм. Говорити про те, яка з різних форм державної політики у сфері праці є більш ефективною, складно, оскільки це залежить від рівня соціально-економічного розвитку держави. Зокрема, для України на даному етапі доцільно поєднання обох форм, що і характерно для сучасної державної політики України в сфері зайнятості населення: з одного боку, держава створює умови для розвитку різних форм зайнятості, фінансує цільові програми сприяння зайнятості, заохочує створення нових робочих місць, а з іншого - гарантує кожному, хто втратив роботу, виплату допомоги по безробіттю, надання послуг з працевлаштування і т.д.

Отже, основними ознаками категорії «державна політика в сфері праці та зайнятості» є: 1) складна структура, яка представлена окремими елементами - організаційними, економічними і правовими; 2) особлива мета - забезпечення можливості реалізації права громадян на працю; 3) динамічність - залежність від суспільно-економічного розвитку країни і конкретних історичних умов; 4) врахування соціальних принципів і залежність від характеру організації

державного управління; 5) наявність відповідних суб'єктів реалізації такої політики; 6) різноманітність моделей державної політики.

В сучасних умовах розвиток сучасної держави і добробуту суспільства неможливі без реалізації ефективного механізму державної політики в сфері зайнятості та праці населення, оскільки від того, на скільки розвинене соціальне благополуччя населення, можна говорити про конкурентоспроможність держави на світовій арені [10, с. 155].

Перш за все, необхідно визначитися, що ж представляє із себе державна політика в сфері праці та зайнятості населення. В даний час поняття державної політики в сфері зайнятості населення законодавчо не є чітко визначеними. Державна політика в сфері праці та зайнятості являє собою систему правових, економічних, організаційних заходів і гарантій прямого державного і непрямого впливу на трудову сферу для досягнення соціальної захист від безробіття.

До основних напрямів державної політики в сфері праці та зайнятості населення відносяться [15]:

- формування кадрового забезпечення економічного розвитку, зростання якості трудових ресурсів;
- розробка системи заходів зростання рівня зайнятості населення, яке має певні складнощі в пошуку роботи (інваліди, особи, звільнені з установ, що виконують покарання у вигляді позбавлення волі; неповнолітні у віці від 14 до 18 років; особи передпенсійного віку (за два роки до настання віку, що дає право на страхову пенсію по старості, в тому числі призначається достроково); біженці і вимушені переселенці; громадяни, звільнені з військової служби, та члени їх сімей; самотні і багатодітні батьки, що виховують неповнолітніх х дітей, дітей-інвалідів; громадяни, які зазнали впливу радіації внаслідок чорнобильської та інших радіаційних аварій і катастроф; громадяни у віці від 18 до 20 років, що мають середню професійну освіту і шукають роботу вперше);



- об'єднання зусиль учасників ринку праці і узгодженість їх дій при реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості;
- координація діяльності у сфері зайнятості населення з діяльністю за іншими напрямками економічної і соціальної політики, включаючи інвестиційно-структурну політику, регулювання зростання і розподіл доходів, попередження інфляції, а також діяльності державних органів, професійних спілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців в розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- створення умов для залучення трудових ресурсів, залучення трудових ресурсів в які є пріоритетним;
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи питання, пов'язані з трудовою діяльністю України за межами території держави та іноземних громадян на території України, дотримання міжнародних трудових норм;
- створення умов для розвитку недержавних організацій, що здійснюють діяльність по сприянню в працевлаштуванні громадян і (або) підбору працівників, включаючи приватні агентства зайнятості, а також для взаємодії і співпраці таких організацій з органами служби зайнятості [15].

Отже, напрями державної політики в сфері зайнятості населення охоплюють всі сфери ринку праці таким чином, аби найбільш ефективно здійснювати вирішення проблем безробіття і зайнятості є для комплексного перетворення економіки держави. На наш погляд, в сучасних умовах розвитку економіки і суспільства пріоритетними напрямками політики в сфері зайнятості є здійснення заходів і створення умов, що сприяють зростанню зайнятості молоді, підвищення її мобільності, а також підтримку трудової і підприємницької ініціативи молоді, сприяння розвитку її здібностей до продуктивної, творчої праці, оскільки для сучасної економіки важливе значення має відтворення молодого кадрового потенціалу, що визначає якісний склад робочої сили на довгостроковий період. Виходячи з наведених ознак державну

політику в сфері зайнятості можна визначити як комплексну складну систему економічних, правових і соціальних заходів, принципів та інших елементів, які спрямовані на забезпечення повної та ефективної реалізації громадянами свого права на працю, і які в сукупності утворюють відповідну її форму (модель), яка залежить від соціально-економічного розвитку держави та конкретних історичних умов.

## **1.2. Механізм державного регулювання ринку праці**

В сучасній науковій літературі ряд авторів [5, 1, 9, 21, 40] стверджують, що “механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов’язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідно системи (держави) на підвищення функціонування економіки”.

На думку Божко В.М. [5, с. 62], Антонюка В. П., Щетініна Л. В. [1, с. 70], та Гонти В.Ю. [9, с. 38] держава визначає механізми регулювання економічних процесів, забезпечує правові та соціально-економічні функції з використанням комплексу методів та засобів.

Грекова М.М. [10, с. 156], Дяченко М. І. [15] та Гургула О. М. [11, с. 123] поділяють механізми державного регулювання за характером впливу на господарські суб’єкти:

- прямі, тобто через які здійснюється вплив держави на економічні процеси за допомогою безпосереднього використання відповідних регуляторів;
- непрямі, що означають вплив держави на господарську діяльність через внесення відповідних змін в умови функціонування ринкового механізму.

Однак, на наш погляд, у цій класифікації автори змішують види інструментів та засобів державного регулювання. Слід уточнити, що правовими інструментами є законодавчо-правові (закони та підзаконні нормативно-правові

акти, до яких відносяться також укази та постанови), нормативно-правові (розпорядження та накази), квоти, ліцензії, стандарти, норми, податки, кредит, ціни - це скоріше економічні засоби регулювання. До адміністративних засобів слід відносити різні стандарти, дозволи, нормативи тощо. Доцільніше було би внести організаційні інструменти, тобто відповідні державні програми, трудові баланси, прогнозні показники, бюджетні запити.

Білан Ю. В. також розподіляє засоби державного регулювання на дві групи [4, с. 63]:

- прямого державного впливу, тобто через систему державного замовлення та державних контрактів, встановлення норм та стандартів, законодавчі акти, прогнози, цільові комплексні програми розвитку та з деяких галузей державного бюджету;
- опосередкованого впливу, тобто через державні кредити, дотації, податкові пільги, субсидії, ціни тощо.

Дещо подібним є підхід Добрової Н. В., згідно з яким державне регулювання зайнятості населення може здійснюватись у двох напрямках [14, с. 216]: через удосконалення державної політики доходів шляхом реформування системи оплати праці та системи оподаткування, а також через запровадження економічних важелів щодо активізації зайнятості населення, тобто заходів непрямого регулювання - інвестиційної, фінансово-кредитної, податкової політики.

Таке групування здійснено автором шляхом впливу держави на зайнятість прямими і непрямими засобами. Цей підхід ученого до визначення основних напрямів державного регулювання економіки за характером впливу на господарські суб'єкти ми також поділяємо.

Отже, при визначенні основних напрямів державного регулювання зайнятості важливого значення набуває питання щодо класифікації механізмів державного регулювання. Останні два підходи свідчать про спільний принцип у



класифікації механізмів державного регулювання, тобто поділ їх на комплекс засобів, інструментів та методів.

Базуючись на зазначених вище підходах, можна визначити основні механізми державного регулювання зайнятості населення за логічною схемою: механізм-метод-засіб-інструмент. Виходячи із цього механізм державного регулювання зайнятості населення є більш широким поняттям, яке включає у себе сукупність методів, засобів та інструментів, за допомогою яких відбувається регуляторний вплив держави на сферу зайнятості населення у сільській місцевості з метою удосконалення її структури, досягнення ефективного використання результатів сільської праці та поліпшення рівня життя населення.

При цьому методом державного регулювання є способи впливу держави на сферу зайнятості населення та в цілому на інфраструктуру ринку праці в аграрному секторі економіки з метою створення сприятливих умов його ефективного функціонування та сприяння продуктивній зайнятості в сільській місцевості.

У свою чергу, методи ґрунтуються на використанні низки засобів та інструментів (важелів або регуляторів) державного регулювання. Різниця між ними, на нашу думку, полягає у тому, що засіб є сукупністю способів дій, які є неодмінною умовою для реалізації мети щодо сприяння продуктивній зайнятості населення, а інструмент є зряддям для досягнення поставленої мети. Наприклад, правовим інструментом або формами правового державного регулювання є акти законодавства та нормативно-правові акти органів державної влади України. До економічних інструментів можна віднести інструменти бюджетної, податкової, інвестиційної політики, що проводиться в аграрному секторі економіки з метою активізації населення до продуктивної зайнятості.

Таким чином, можна науково обґрунтовано визначити основні механізми державного регулювання зайнятості в сільській місцевості (рис. 1.1).

<i>Законодавчо-правові</i>	<i>Адміністративно-організаційні</i>	<i>Організаційно-економічні</i>	<i>Соціально-економічні</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Конституція України;</li> <li>- закони України;</li> <li>- укази та розпорядження Президента України;</li> <li>- постанови та інші акти Верховної Ради України;</li> <li>- постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України;</li> <li>- нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади України;</li> <li>- нормативні акти місцевих державних адміністрацій України;</li> <li>- нормативні акти органів місцевого самоврядування</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- функціональне обстеження органів державної влади у регулюванні зайнятості сільського населення;</li> <li>- оцінка ефективності роботи служб зайнятості;</li> <li>- єдина технологія обслуговування незайнятого сільського населення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планування і прогнозування балансу трудових ресурсів села, розвитку ринку праці у сільській місцевості;</li> <li>- цільові комплексні програми сприяння зайнятості сільського населення;</li> <li>- активна політика у сфері зайнятості населення;</li> <li>- запобігання вимушеній зайнятості та незареєстрованому безробіттю;</li> <li>- перепідготовка і підвищення кваліфікації безробітних селян;</li> <li>- організація громадських робіт;</li> <li>- створення нових</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- підвищення вартості робочої сили;</li> <li>- мінімальні соціальні гарантії;</li> <li>- страхування на випадок безробіття;</li> <li>- пільгові механізми сприяння самозайнятості та розвитку аграрного бізнесу;</li> <li>- бюджетна політика у соціальній сфері села;</li> <li>- інвестиційна політика;</li> <li>- фінансово-кредитна політика;</li> <li>- податкова політика</li> </ul>

Рис. 1.1 Механізми державного регулювання зайнятості населення

\*складено автором на основі [4, 10, 15]

Отже, дослідження чинного в Україні механізму державного регулювання зайнятості населення показало, що нині він включає:

- систему правових інструментів (законів, норм, правил, законодавчих актів та нормативно-правових документів), що регулюють сферу соціально-трудових відносин на селі;
- інструменти фінансово-кредитної політики (джерела формування фонду сприяння зайнятості населення та порядок їх використання), спрямовані на реалізацію програм зайнятості та підтримку населення, яке тимчасово не працює;
- інструменти інвестиційної та податкової політики, які передбачають економічний вплив держави на новостворених сільських господарів на селі -

роботодавців, а також на кількісний та якісний склад робочої сили в аграрному секторі;

- засоби державної системи працевлаштування з розвинутою мережею центрів зайнятості, які регулюють рух трудових ресурсів та організують професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;
- засоби системи державного контролю за дотриманням прийнятих та чинних правових, економічних та організаційних умов сприяння продуктивній зайнятості населення.

При цьому доцільно звернути увагу органів державної влади на те, що державне регулювання зайнятості населення найбільш ефективним є тоді, коли досягається найвищий продуктивний рівень зайнятості у сільській місцевості в контексті загального підвищення добробуту населення. До того ж механізми державного регулювання зайнятості мають зосереджуватися не тільки на територіальному рівні їх реалізації (регіональному чи місцевому), а й враховувати функціональний рівень. У цьому процесі мають брати активну участь не тільки державні служби зайнятості, а й центральні органи виконавчої влади та підприємства, установи та організації різних організаційно-правових форм власності. При цьому велике значення має діяльність органів місцевого самоврядування (сільських, селищних рад) щодо сприяння зайнятості у сільській місцевості, де вони розміщені. Не менш важливо враховувати такий основний елемент державної політики зайнятості, як стимулювання попиту робочої сили.

До сфери державної політики зайнятості населення слід включати такі найважливіші механізми державного регулювання, як реформування системи заробітної плати, посилення трудової мотивації тощо, тобто, здійснюючи державну активну політику зайнятості у сільській місцевості, органи державної влади не повинні обмежуватися тільки заходами щодо сприяння у працевлаштуванні зареєстрованих безробітних, оскільки, найбільш



незахищеною є сьогодні сільське населення, яке перебуває у стані вимушеної неповної зайнятості.

Досягнення всіх перерахованих вище умов можливе тільки в разі здійснення раціональної та збалансованої в усіх напрямках державної політики у сфері зайнятості населення. При цьому державі відводиться головна роль, оскільки її вплив на трудові ресурси села, без перебільшення, великий і багатогранний. Особливо це необхідно, коли ринкові саморегулятори вже не спрацьовують в умовах кризових явищ, спричинених не-належно проведеною аграрною реформою. При цьому слід зазначити, що у міру того, як будуть реалізовуватись заходи щодо сприяння зайнятості населення, вивільнюваного із сільського господарства, на кожному з етапів цього процесу можуть змінюватись як методи, так і масштаби механізмів державного регулювання зайнятості.

Таким чином, регулювання зайнятості населення може здійснюватись у двох напрямках: через удосконалення державної політики доходів шляхом реформування системи оплати праці та системи оподаткування, а також через запровадження економічних важелів щодо активізації зайнятості населення, тобто заходів непрямого регулювання - інвестиційної, фінансово-кредитної, податкової політики. Необхідно сформувати такий комплексний ефективний механізм державного регулювання зайнятості населення, щоб на основі оптимального співвідношення діяльності всіх суб'єктів регулювання у цій сфері отримати запланований ефект. Досягнути цього на перспективу можна тільки шляхом перерозподілу функцій між цими суб'єктами, а здійснити - тільки за рахунок функціональних обстежень органів державного управління у сфері зайнятості населення як постійного моніторингу їх функцій та організаційної структури.

## РОЗДІЛ 2

# РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

### 2.1. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Регулювання організації праці та зайнятості під впливом змін в економіці та виробництві піддається безперервним змінам та уточненням. Сьогодні, згідно із законодавством, правове регулювання праці та зайнятості здійснюється державним і договірним методами [22, с. 165].

Нормативно-правове забезпечення державного регулювання праці та зайнятості в Україні забезпечують: Міжнародна організація праці; Верховна Рада України; Президент України; Кабінет Міністрів України; Міністерство соціальної політики України; профільні міністерства; Державна інспекція України з питань праці; три науково-дослідних установи: Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, Центр перспективних соціальних досліджень; Державна податкова служба України; Державна служба зайнятості України; Система загальнообов'язкового державного соціального страхування: Пенсійний фонд України, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Національна служба посередництва і примирення; Національна тристороння соціально-економічна рада; всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців; всеукраїнські профспілки та профоб'єднання; органи місцевого самоврядування [29, с. 111-112].

Законом України "Про зайнятість населення "

Стаття 15. Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

2. Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

3. Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:



- 1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;
- 2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;
- 3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;
- 4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;
- 5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;
- 6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;
- 7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;
- 8) сприяння зайнятості громадян;
- 9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проєктів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;
- 10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- 11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;
- 12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;
- 13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;

14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;

15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);

17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, центрів соціальних служб для молоді;

18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

#### Стаття 16. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення

1. Держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом:

1) проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

2) визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм;

- 3) включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;
- 4) сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;
- 5) соціального захисту громадян у разі настання безробіття;
- 6) сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях;
- 7) розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів;
- 8) створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;
- 9) прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості;
- 10) ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Основним напрямом у сфері праці та зайнятості є захист працюючих від нерегулярності й необґрунтованості винагород за працю. Розглядаючи досвід розвинутих країн, можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалося, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається Міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій із профспілками виходячи з результатів обстеження сімейних



бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало в чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє нині в Україні [55, с. 156].

Питання вдосконалення державного регулювання праці та зайнятості в Україні потребують невідкладного вирішення, насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави над процесом праці та зайнятості та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Єдність правового регулювання праці та зайнятості забезпечується такими правовими засобами, як: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріплення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни й перегляду норм праці; 3) визначення на державному рівні основних систем праці та зайнятості; 4) встановлення у законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; 5) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників та роботодавців у питаннях встановлення умов праці та зайнятості [55, с. 93].

Таким чином, правове регулювання організації праці та зайнятості має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави й надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства для врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається й низка проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень

законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, детінізація заробітної плати населення тощо. Рівень праці та зайнятості є показником добробуту суспільства. Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

## **2.2. Інституційні особливості функціонування органів державної влади у сфері праці та зайнятості населення**

Державними органами, які регулюють ринок праці і зайнятість в Україні, є Міністерство соціальної політики України та Державна служба зайнятості України. Центральну роль в безпосередньому процесі забезпечення працевлаштування населення та кадрового забезпечення підприємств відіграє державна служба зайнятості України. На сучасному етапі її діяльність регламентується: 1) Законом «Про зайнятість населення» [37], де в третьому розділі визначено роль, завдання і функції Центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (цим органом на даний час є ДСЗ); 2) Положенням про державну службу зайнятості, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України. Вище ми вже відзначили, що задекларована реорганізація ДСЗ не відбулась, однак нагальною є потреба в удосконаленні її діяльності [13].

Державна служба зайнятості є головним суб'єктом державного регулювання ринку праці. Основним законодавчим актом, який регулює діяльність державної служби зайнятості, є Закон України «Про зайнятість



населення» (№ 803-ХІІ від 01.03.1991). Основні завдання державної служби зайнятості наведено на рис. 2.1 [37].

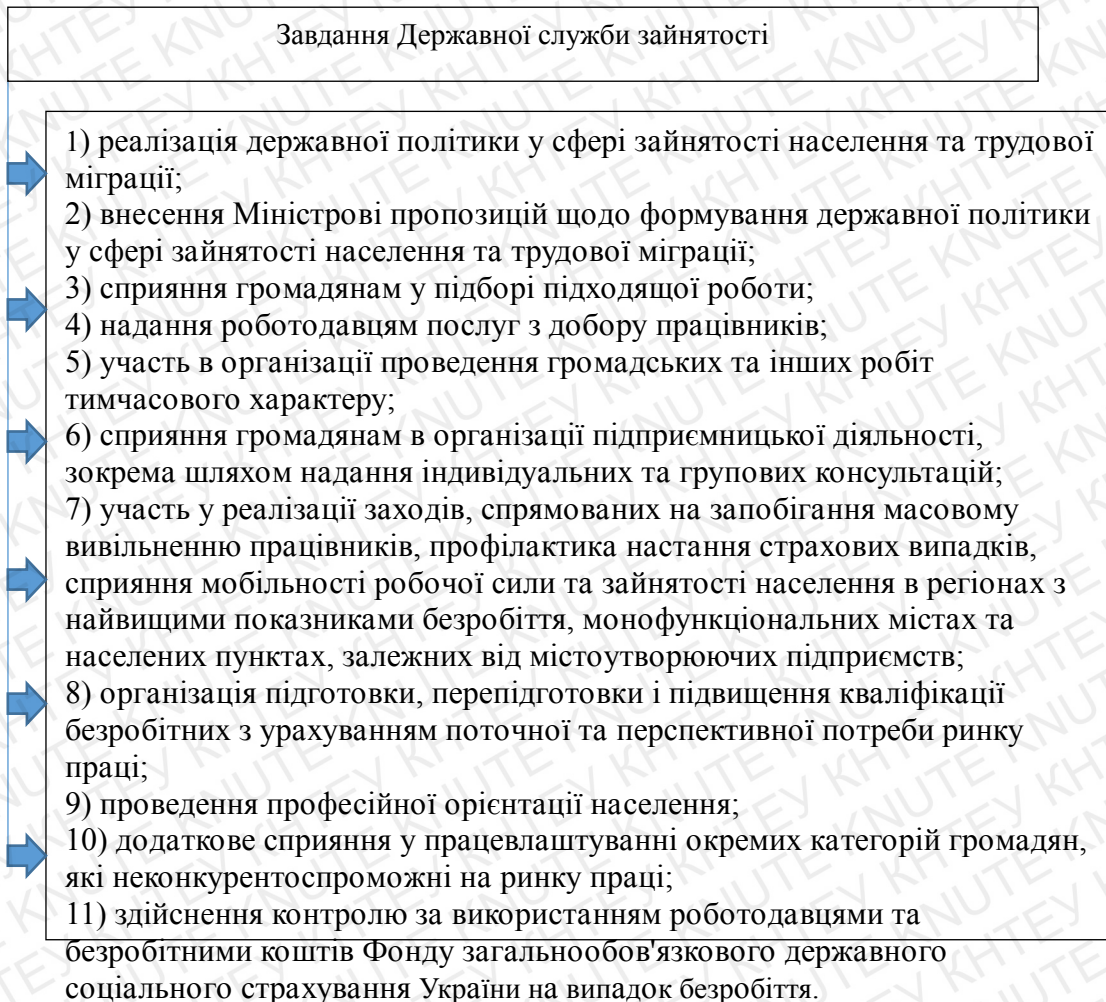


Рис. 2.1. Основні завдання Державної служби зайнятості

\*джерело: узагальнено автором за даними [37]

Сьогодні державна служба зайнятості – це структура, яка об'єднує 583 центри зайнятості по всій Україні [31]. Всі відділення Служби працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити



зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Служба зайнятості постійно удосконалюється та розвивається, дбає про постійне вдосконалення соціального захисту українських громадян від безробіття. Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі. На місцевому рівні ці функції покладені на центри зайнятості базового рівня. За функціональною спрямованістю структура центрів зайнятості місцевого (базового) рівня визначається їх головним завданням — сприяння у праце-влаштуванні незайнятим громадянам і надання допомоги роботодавцям у заповненні вакантних робочих місць [39].

Також розглянемо деякі показники, що характеризують роботу державної служби зайнятості України. Динаміку кількості вакансій та роботодавців, що надали інформацію до ДСЗ, наведено на рис. 2.1. Як свідчать дані, наведені на рис. 2, у 2017 році загальна кількість вакансій, які були розміщені в базі ДСЗ, становила 326,4 тис.од. Ці вакансії перебували у статусі відкритих та є актуальними для потенційного пошукача роботи на момент звернення.



Рис. 2.2. Динаміка кількості вакансій та роботодавців, що надали інформацію до ДСЗ

\*джерело: складено автором за даними [37]

У 2018 році відбулося зростання кількості розміщених вакансій на 9,8%, кількість яких на кінець року склала 358,5 тис.од. У 2018 році загальна кількість вакансій, яка була надана роботодавцями до ДСЗ, становила 241,5 тис.од. У 2018 році відбулося зростання кількості наданих роботодавцями вакансій на 7,2%, кількість яких на кінець року склала 258,9 тис.од.

Показники надання соціальних послуг Державною службою зайнятості України у 2017-2018 рр. наведено у табл. 2.1.

Кількість громадян України, які мали статус безробітних та були зареєстровані у державній службі зайнятості, становила у 2018 році 861,6 тис.осіб, що на 11,0% менше порівняно з аналогічним показником 2017 року. Як видно зі статистичних даних, активність роботи ДСЗ України у 2017-2018 рр. зросла, про що свідчить зростання кількості працевлаштованих громадян, кількості безробітних, які пройшли професійне навчання.

Таблиця 2.1

**Показники надання соціальних послуг Державною службою  
зайнятості України у 2017-2018 рр. [2]**

Показники	Роки		Приріст (+/- у %)
	2017	2018	
Мали статус безробітного, тис. осіб	967,8	861,6	-11,0
Отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб,	497,8	537,4	8,0
у тому числі працевлаштовано до набуття статусу, тис. осіб	186,5	233,2	25,0
Чисельність осіб, працевлаштованих з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, тис. осіб	8,4	10,0	25,0
Проходили професійне навчання безробітні, тис. осіб	121,6	123,5	19,0
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	173,6	170,8	1,6

\*джерело: за даними [37]

Для ефективної реалізації державної політики у сфері зайнятості молодого населення України необхідно впровадження державної програми, яка стосувалася б сприяння зайнятості молоді, або внесення змін до вже діючих програми.

Так, органи державної влади у сфері праці та соціального захисту населення неодноразово вказують на необхідність доповнення державної програми «Сприяння зайнятості населення» заходами по зайнятості молоді, пропонуючи здійснювати заходи, спрямовані на зниження безробіття серед молоді, створити інтерактивний портал, що дозволяє молодій людині через «особистий кабінет» отримувати всі необхідні послуги з працевлаштування в електронному вигляді. Крім того, з метою сприяння зайнятості випускників середньої професійної та вищої освіти пропонується реалізувати захід щодо



відшкодування роботодавцям частини витрат на стажування випускників, а також наставництво [3].

Таким чином, на сучасному етапі розвитку держави і суспільства державна політика в сфері зайнятості населення повинна бути спрямована, перш за все, на реалізацію трудового потенціалу молодого населення, оскільки в сучасних умовах вітчизняна економіка повинна йти інноваційним шляхом розвитку якості робочої сили, що є визначальним фактором, який забезпечував би успіх розвитку країни.

### 2.3. Аналіз ситуації на ринку праці України

На ринку праці України спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. За даними Державної служби статистики України, чисельність зайнятого населення за 2018 рік, у порівнянні з 2017 роком, зросла на 205 тис. осіб та становила 16,4 млн осіб (рис. 2.3).

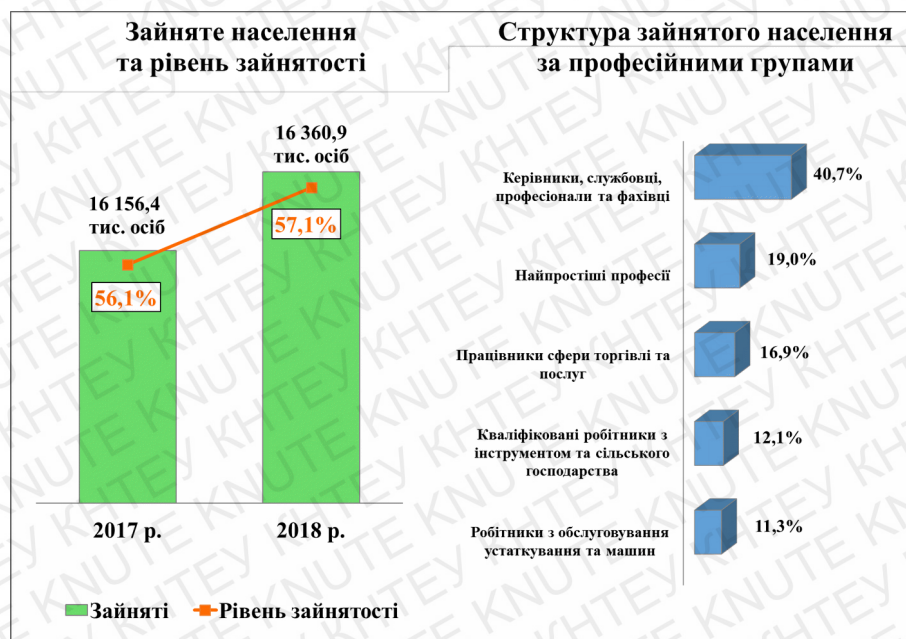


Рис. 2.3. Динаміка зайнятого населення та рівня зайнятості в Україні у 2017-2018 рр.

\*джерело: за даними [37]

За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становили особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 19% – у віці від

15 до 29 років. За професійними групами: 41% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 12% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин.

Рівень зайнятості зріс з 56,1% до 57,1%. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах, найбільш суттєво у Луганській (з 54,7% до 56,9%), Тернопільській (з 51,0% до 52,7%) та Рівненській (з 55,1% до 56,8%) областях.

Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,6%), Харківській (61,4%), Дніпропетровській (58,6%), Київській (58,5%) та Сумській (58,4%) областях, а найнижчий – у Волинській (49,5%) та Донецькій (50,0%) областях.

Кількість зайнятих громадян у неформальному секторі економіки скоротилася на 154 тис. осіб та становила 3,5 млн осіб (рис. 2.4).

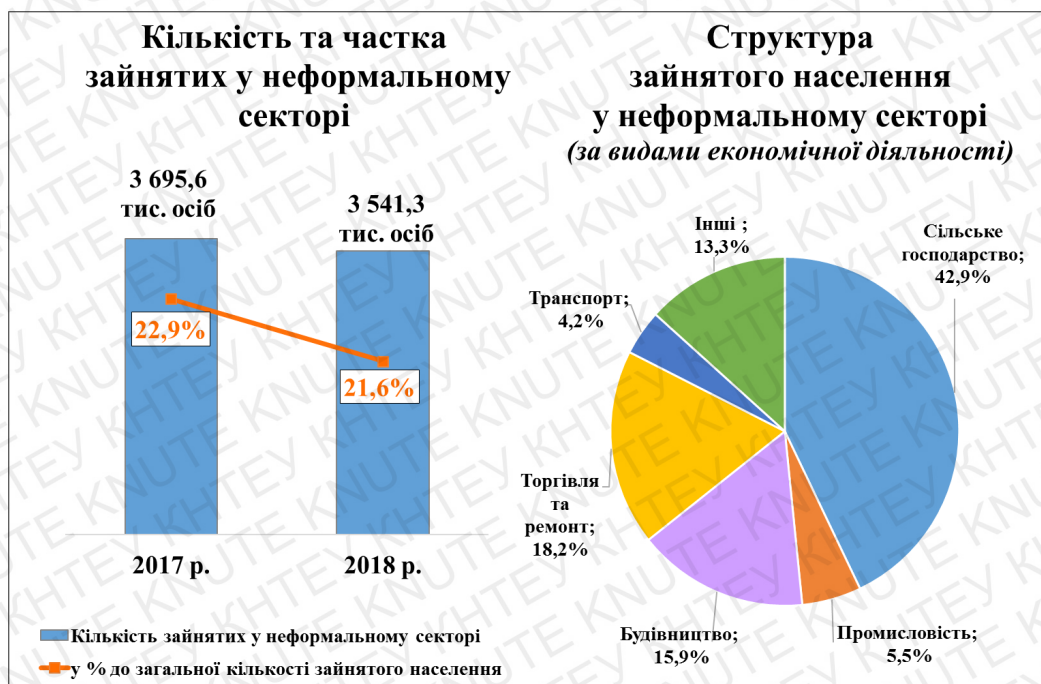


Рис. 2.4. Динаміка зайнятого населення та рівня зайнятості у неформальному секторі за 2017-2018 рр.

\*джерело: за даними [37]



Питома вага зайнятих у неформальному секторі, серед усього зайнятого населення, зменшилася з 22,9% за 2017 рік до 21,6% за 2018 рік. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (43%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (18%), а також у будівництві (16%).

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) за 2018 рік, у порівнянні з 2017 роком, скоротилася на 119 тис. осіб та становила 1,6 млн осіб. За віковими групами: серед безробітних 29% становили особи віком від 15 до 29 років, 31% – особи у віці від 30 до 39 років, 23% – у віці від 40 до 49 років.

За причинами незайнятості: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 37%, вивільнених з економічних причин – 21%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 10%, після закінчення строку контракту – 9%, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 9% (рис. 2.5).

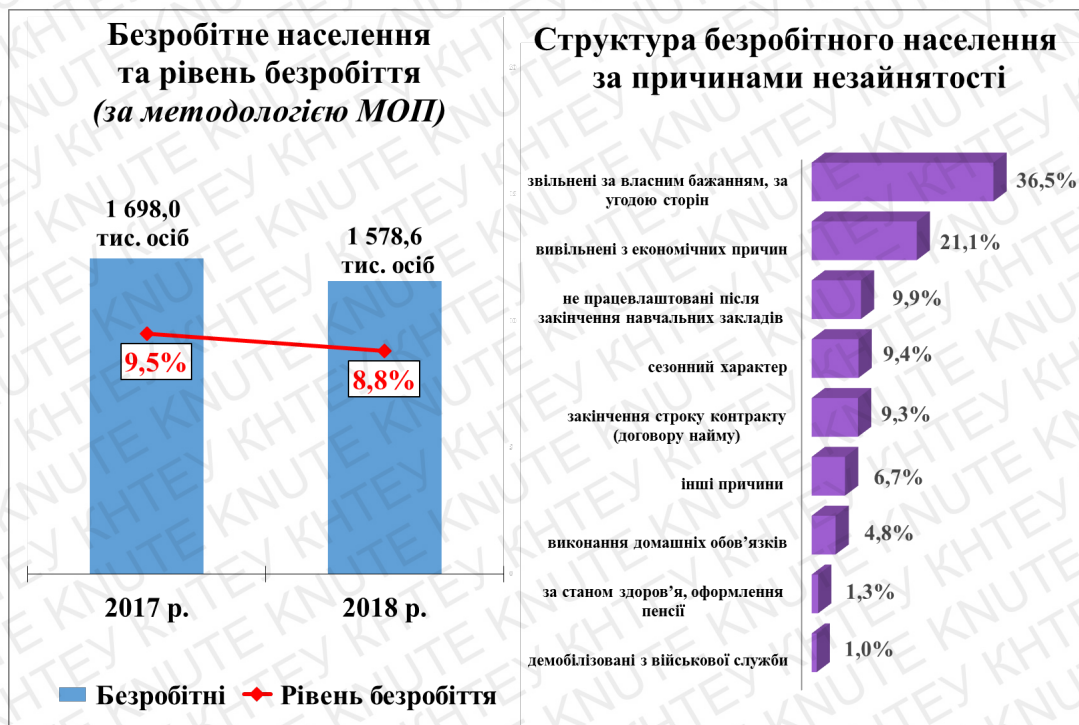


Рис. 2.5. Структура безробіття в Україні за 2017-2018 рр.

\*джерело: за даними [37]



Рівень безробіття (за методологією МОП) скоротився з 9,5% економічно активного населення за 2017 рік до 8,8% за 2018 рік. Скорочення рівня безробіття відбулося в усіх регіонах.

Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,3%), Київській (6,3%), Одеській (6,4%) областях та місті Києві (6,2%), а найвищий – у Луганській (15,1%), Донецькій (14,0%), Кіровоградській (11,6%), Волинській (11,4%) та Полтавській (11,2%) областях.

Протягом 1 півріччя 2019 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 40 тис. працівників, що на 5% менше, ніж у січні-березні 2018 року. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 36% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; 35% – працівники охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Структура попередження працівників про заплановані звільнення в Україні за 2017-2018 рр.

\*джерело: за даними [37]

У 2019 рор. кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 7% та становила 86 тисяч. Зростання відбулося майже в усіх регіонах. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості, у порівнянні з 2018 року, збільшилася на 10% до 359 тис. одиниць. Зростання кількості вакансій відбулося у більшості регіонів (рис. 2.7).

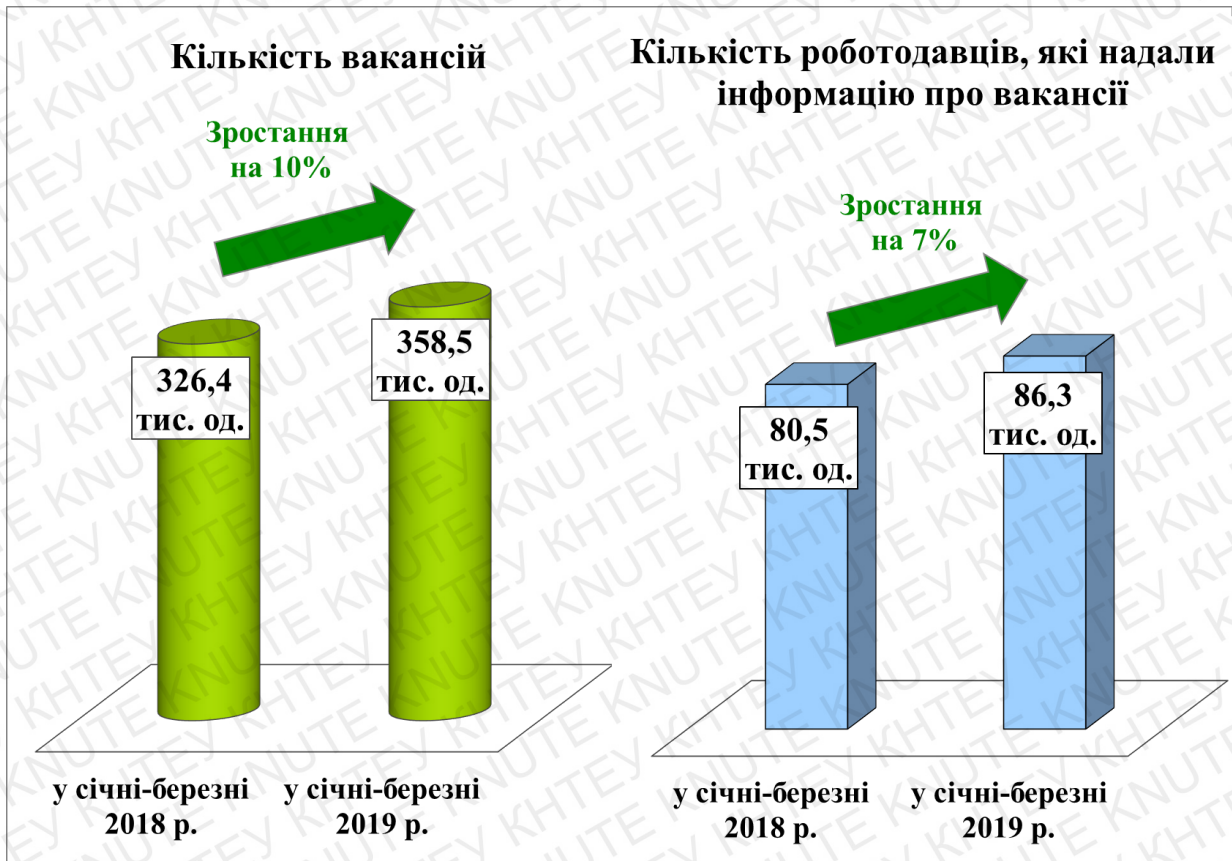


Рис. 2.7. Динаміка зростання вакансій в Україні за 2017-2018 рр.

\*джерело: за даними [37]

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості зросла на 12% та становила 197 тис. осіб, зокрема, 53% були працевлаштовані оперативнo до надання статусу безробітного.

З числа колишніх безробітних 36% знайшли роботу у сільському, лісовому та рибному господарстві; 16% – у переробній та добувній промисловості; 15% – в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті.

Кількість безробітних, працевлаштованих на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску на



загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зросла на 80% та становила 4,5 тис. осіб (1,8 тис. осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та 2,7 тис. осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності).

За сприяння державної служби зайнятості забезпечено тимчасову зайнятість 56 тис. громадян (7 тис. осіб взяли участь у громадських роботах та 49 тис. осіб в інших роботах тимчасового характеру), що на 8% більше ніж у січні-березні 2018 року. Найбільш поширені види громадських робіт: допомога сім'ям учасників АТО, супровід інвалідів по зору, роботи на об'єктах соціальної сфери, відбудова історичних пам'яток тощо.

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у січні-березні 2019 року за сприяння державної служби зайнятості 63 тис. безробітних проходили професійне навчання, що на 8% більше, ніж у січні-березні 2018 року. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 16% та становила 27 тис. осіб. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: електрогазозварник, перукар, манікюрник, кухар, швачка, водій автотранспортних засобів, продавець, адміністратор.

Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у січні-березні 2019 року становила 1,1 млн осіб, з яких 466 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, 380 тис. осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них учні загальноосвітніх шкіл становили 348 тис. осіб.

Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації у січні-березні 2019 року отримали 434 особи (у січні-березні 2018 року – 172 особи).

Завдяки оперативному працевлаштуванню, кількість безробітних станом на 1 квітня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, скоротилася на 7% та становила 341 тис. осіб.

Станом на 1 квітня 2019 року допомогу по безробіттю отримували 283 тис. осіб, що на 6% менше, ніж на 1 квітня 2018 року.



Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 квітня 2019 року.

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 151 тис. осіб (або 44%), жінки – 190 тис. осіб (або 56%). За віковими групами: 30% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 28% – у віці від 35 до 45 років; 42% – у віці понад 45 років.

За освітою: 44% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 37% – професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту (Додаток А).

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 27% раніше були зайняті у сільському, лісовому та рибному господарстві, 16% – у сфері торгівлі; 15% – у переробній промисловості; 12% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (18%); працівники сфери торгівлі та послуг (15%); представники найпростіших професій (15%) та вищі державні службовці, керівники (14%).

На 1 квітня 2019 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у порівнянні з 1 квітня 2018 року, зросла на 8% та становила 100 тис. одиниць. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 31 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5,9 тис. грн., що на 1,1 тис. грн. (21%) більше, ніж на 1 квітня 2018 року.

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується у сільському, лісовому та рибному господарстві (20%); на підприємствах переробної промисловості (18%), у сфері торгівлі (12%) та на транспорті (10%).

За професійними групами, найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (25%) та на кваліфікованих робітників з інструментом (21%).

У 2018 році послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном

надавали 511 суб'єктів господарювання (у 2017 році – 427 суб'єктів). Переважна більшість таких суб'єктів здійснювала діяльність в Одеській області (39%), у Донецькій, Херсонській, Дніпропетровській та Львівській областях та м. Київ - від 5% до 15%.

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) (Додаток Б).

Із загальної чисельності працюючих за кордоном 92% склали чоловіки. Більше двох третин трудових мігрантів була віком понад 30 років. Половину трудових мігрантів мали повну вищу освіту, третину – професійно-технічну освіту.

За тривалістю роботи: 66% трудових мігрантів уклали контракти на термін до 6 місяців, 30% – від 6 місяців до 1 року, та 4% - понад 1 рік.

За видами економічної діяльності до виїзду за кордон майже 40% трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, 12% - у переробній промисловості; 11% - у будівництві (Додаток В).

На момент виїзду за кордон 37% трудових мігрантів працювала на низькокваліфікованих роботах; 17% - робітниками з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин; 13% - займали посади фахівців; відповідно, по 8% - працювали у сфері торгівлі та послуг, а також на місцях кваліфікованих робітників з інструментом.

Отже стан, який склався на ринку праці України в умовах фінансово-економічної кризи, є наслідком недостатньо ефективного поєднання економічних реформ і державної політики зайнятості населення. Заходи, вжиті для оздоровлення економіки, створення умов для продуктивної праці, робочих місць не є адекватними реальній ситуації. Політика зайнятості формується без уяви про цілісну модель, якої треба досягти в перспективі. Значна частина працездатного населення внаслідок відсторонення державних органів від процесів їх професійної адаптації просто не підготовлена до роботи в ринкових умовах. Психологічний дискомфорт, невпевненість у завтрашньому дні погіршують загальну атмосферу у суспільстві, посилюють соціальну напругу. Рівень професійного навчання та його напрямки не відповідають сучасним вимогам і потребам ринку праці. При цьому організоване навчання не завжди провадиться за професіями, що мають попит на ринку праці. Не прискорились процеси модернізації застарілих робочих місць на підприємствах, повільними темпами здійснюється залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій у розвиток регіонів, на модернізацію застарілих, і створення нових високопродуктивних робочих місць. Відбувається старіння робочої сили. Не забезпечено раціональної структури зайнятості та відповідності ринку освітніх послуг потребам економіки.



## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

#### 3.1. Зарубіжний досвід у сфері організації роботи органів державної влади у сфері зайнятості та праці

Кожна країна формує свою власну модель державної політики в сфері праці та зайнятості. Такі моделі можуть відрізнятися одна від одної в залежності від мети, покладеної в її основу, і заходів, спрямованих на реалізацію права громадян на працю. Розглянемо моделі політики в сфері праці та зайнятості різних країн [8, с. 73].

Так, для США характерна активна державна політика сприяння зайнятості населення, оскільки американська держава найактивнішим чином впливає на формування ринку праці, якість робочої сили через цілий ряд програм професійної підготовки і перепідготовки. Ці програми виконують і важливу соціальну функцію, яка полягає у зниженні потенційних соціальних конфліктів. Вони засновані на аналізі перспективного попиту на працівників різних спеціальностей і щорічно охоплюють мільйон чоловік, з державного бюджету на них виділяються значні кошти [11, с. 122]. Таким чином, американська політика в сфері праці та зайнятості населення спрямована на стимулювання у громадян бажання самостійного пошуку роботи, вдосконалення своїх професійних навичок і вмінь. США визначає професії, які користуються на ринку праці великим попитом, і стимулює навчання цим професіям своїх громадян. Завдяки саме такій моделі державної політики в сфері праці та зайнятості, американська держава активно залучає своїх громадян до зайнятості в найбільш стратегічних та важливих для економіки країни галузях господарства.

У європейських країнах, зокрема Німеччині і Франції, значна увага приділяється зайнятості молоді. Так, в Німеччині за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова

дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, забезпечується пряме фінансування фірм, що здійснюють професійну підготовку молоді [17, с. 149]. Такий державний підхід дає можливість працевлаштувати ту категорію громадян, яким частіше доводиться стикатися з проблемою незайнятості внаслідок відсутності у них необхідного роботодавцям досвіду. Вирішення цієї проблеми відкриває можливість стимулювати у молоді бажання вчитися і працювати, постійно вдосконалювати свою кваліфікацію і, як наслідок, підвищувати рівень внутрішнього виробництва [8, с. 74].

У Франції створено досить дієвий механізм державного регулювання зайнятості, який використовує як економічні, так і соціальні важелі впливу на зайнятість, де в єдину систему об'єднані підготовка і перепідготовка робочої сили, працевлаштування, організація робочого часу і т.п. До основних напрямів державної політики зайнятості у Франції можна віднести наступні [17, с. 150]:

- 1) забезпечення ефективного переходу молоді з системи освіти на ринок праці;
- 2) робота з найбільш соціально незахищеними категоріями громадян;
- 3) робота з підприємствами щодо вдосконалення заходів соціального захисту працівників;
- 4) стимулювання зростання зайнятості шляхом створення нових робочих місць [17, с. 156]. Така політика в сфері праці та зайнятості має незаперечні переваги, які дозволяють не тільки ефективно вирішити проблеми незайнятості, а й забезпечити рівні умови конкуренції на ринку праці.

Таким чином, особливостями державної політики в сфері праці та зайнятості європейських та інших розвинених країн є те, що така політика: 1) має активний характер; 2) спрямована не тільки на вирішення проблеми безробіття, а й на вирішення інших соціально-економічних питань (як, наприклад, утримання інфляції і т.д.), тобто має комплексний характер і тісно пов'язана з соціальною політикою; 3) забезпечує рівні умови для конкурування

на ринку праці різних категорій працівників, в тому числі соціально незахищених;

4) стимулює роботодавців створювати нові робочі місця, приймати на роботу молодих працівників та інших менш захищених громадян.

Світовий досвід у забезпеченні повної зайнятості населення ґрунтується на певних принципах, що відображають концептуальні засади побудови регуляторної антиінфляційної політики та політики зайнятості в ряді країн.

Перед тим, як розглянути основні принципи регулювання рівня безробіття та сприяння повній зайнятості у зарубіжних країнах, необхідно відмітити наступні особливості самої концепції політик зайнятості, що характерні для ряду країн [26, с. 72].

Для таких країн як США, Канада, Великобританія, країни Латинської Америки та ще ряду невеликих нових індустріальних держав – Таїланд, Індонезія, Філіппіни, тощо можна спостерігати спільні риси у діяльності урядів цих держав в боротьбі з безробіттям. Основною концептуальною моделлю забезпечення зайнятості в даних країнах є те, що уряди цих країн не прагнуть максимізувати рівень зайнятості. В даних країнах повна зайнятість аж ніяк не виступає пріоритетною задачею для урядів. Чому так? Спробуємо пояснити це на прикладі узагальненою макроекономічної балансової моделі [27, с. 280].

Названі країни підтримують пасивний зовнішньоторговельний баланс, тобто є значними імпортерами товарів, послуг та капіталу. В зв'язку з цим сукупна пропозиція в даних країнах є менш регульовано зі сторони урядів країн, а в основному підпадає під регуляторний вплив ринкових сил. Сукупний же попит формується само собою відповідно до запитів споживачів. Як відомо, ринок праці має прив'язку до сукупної пропозиції в країні, оскільки чим вищою є пропозиція товарів та послуг на ринку, тим нижчими будуть ціни на товари, попит має в свою чергу менший рівень еластичності по відношенню до зміни цін. Таким чином, попит на працю, що залежить від сукупної пропозиції, і є менш прив'язаним до попиту на ринку товарів та послуг, в більшій мірі



визначається елементами зовнішньоекономічної політики, обсягами імпорту та експорту країни. Це зумовлює таку ситуацію, коли дешевий імпорт - товарів або капіталу – спричиняє збільшення рівня безробіття [17, с. 157].

Для таких країн як Франція, Італія, Іспанія, Австралія, Швейцарія, Нідерланди, тощо система регулювання зайнятості з боку державних органів базується на досягненні оптимального співвідношення між існуючим рівнем інфляції та безробіття. Згідно з концепцією управління структурою зайнятості в окремих галузях повинен існувати певний природний рівень безробіття, що зумовлюється співвідношенням попиту та пропозиції на ринку робочої сили і є більш еластичним до змін сукупного попиту в економіці, порівняно з попередньою групою країн [26, с. 73].

Особливою політикою стимулювання зайнятості відзначаються такі країни як Японія, Німеччина, Швеція, серед Азіатських країн – Китай, Південна Корея, тощо. Для даних країн дійсно можна говорити про сприяння держави повній зайнятості. Дані країни підтримують активну позицію у міжнародній торгівлі та русі капіталів, мають значне позитивне сальдо зовнішньоторговельного балансу. Тому за рахунок цього природні процеси інфляції в даних країнах є досить умовними, що дозволяє урядам країнам жертвувати деяким штучним стимулювання до зростання цін з метою зниження рівня безробіття. Інструментом здійснення цього є відповідні податкові важелі. Однак, необхідно відзначити, що хоча політика урядів даних країн і мають чітко виражений характер сприяння повній зайнятості, все ж таки вона не завжди відзначається успіхом. Так, наприклад, в Німеччині зберігається порівняно значний рівень безробіття, проте він компенсується державною політикою в сфері соціальних трансфертів.

В цілому для основних розвинутих країн можна прослідкувати наступні тенденції у характері рівня безробіття (рис. 3.1)

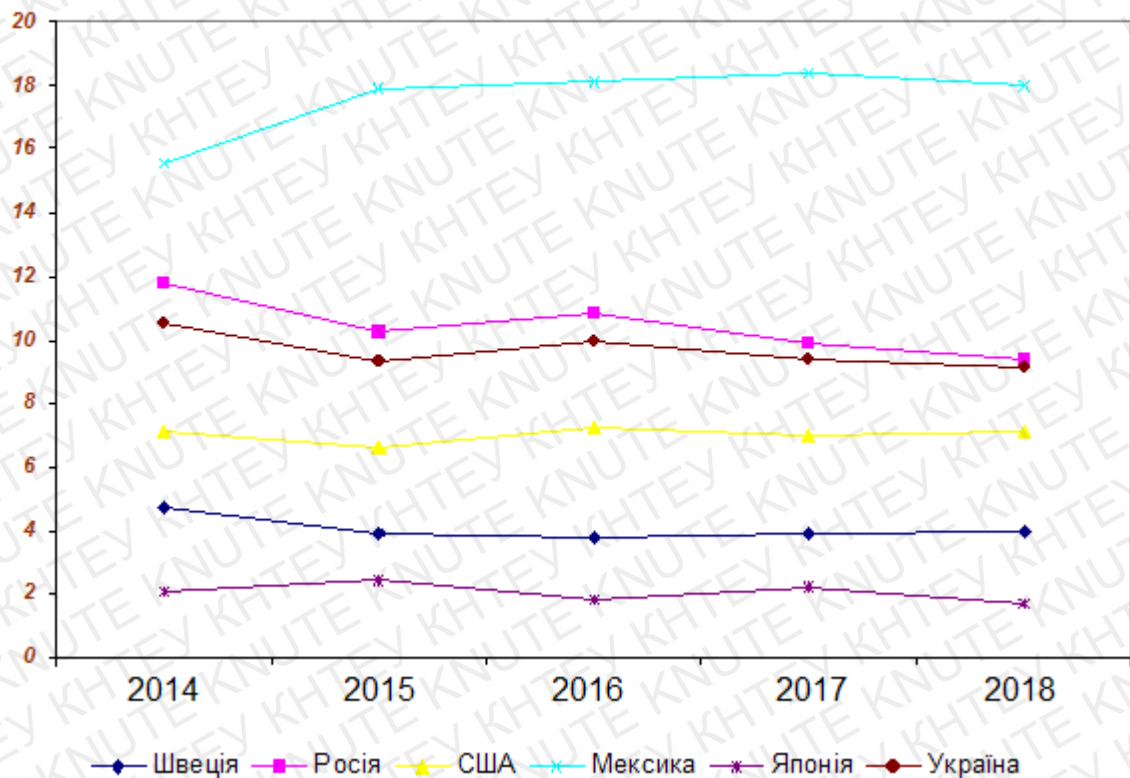


Рис. 3.1. Динаміка рівня безробіття в деяких країнах світу

\*джерело: складено на основі [60]

Серед наведених країн – Швеції, Росії, США, Мексики, Японії та України, спостерігаються різні тенденції у динаміці безробіття.

Найменший рівень безробіття, а відповідно і найвищий рівень зайнятості спостерігається у Японії. Така динаміка рівня безробіття в цій країні зумовлена насамперед особливостями організації системи стимулювання праці та соціальної політики країни. В системі управлінського менеджменту та менеджменту праці домінує принцип колективної відповідальності за результати роботи та залишилися відбитки принципу довічного найму, який був особливо поширений на початку та в середині ХХ ст. Держава активно сприяє зайнятості населення. Так, за 2007-2011 рр. спостерігається середньорічна тенденція до зменшення рівня безробіття в середньому на –

0,10% щорічно. В середньому рівень безробіття за чотири роки склав 2,04% [30].

Наступною за критерієм мінімального рівня безробіття після Японії йде Швеція. Особливістю ринку праці цієї країни та зайнятості є те, що в ній, подібно до Японії, існує високий рівень державного регулювання економіки. Переважна більшість населення живе досить заможна. За рівнем доходів на душу населення Швеція займає одне з перших місць в Європі та світі. Середньорічний рівень безробіття в Швеції склав за 2007 – 2011 рр. (-4,1%). Середньорічний темп зменшення безробіття складає (-0,38% ). Рівень безробіття в Швеції є вищим, ніж у Японії в основному за рахунок того, що в Швеції досить багато пільгових категорій населення, тому в структурі безробіття переважає невимушене безробіття, тобто коли люди не бажають працювати внаслідок певних умов [30].

Досить цікавим є аналіз рівня безробіття в США. Тут в основному переважають ринкові механізми регулювання бізнесу. Населення є менш захищеним у соціальному плані, ніж в попередніх країнах. Розвиток ринку фіктивних капіталів, інформаційних технологій та техніки призвів до зростання резервної армії праці. Недаремно говорять, що “в штатах важко знайти нову роботу; втрата роботи – це трагедія для людини”. Тому в штатах спостерігається відносно високий рівень безробіття як для такої розвинутої країни – 7,1% ( в середньому за п'ять років). Також спостерігається незначне зростання рівня безробіття на 0,10 % щорічно.

Варто також Конвенція Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» визначає основні принципи, якими повинна керуватися кожна країна на внутрішньодержавному рівні при визначенні напрямків своєї політики в сфері сприяння зайнятості населення. Крім цієї Конвенції, значну роль в міжнародному регулюванні державної політики зайнятості має Конвенція № 2 «Про безробіття» 1919 р ратифікована Україною 15 травня 1994. Цей документ визначає порядок подання країною, яка



приєдналася до Конвенції, статистичної інформації про рівень безробіття, а також про заходи, які вживаються щодо її подолання, не рідше одного разу в три місяці, а також зобов'язує країни встановлювати систему безкоштовних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу державної влади, утворювати систему страхування на випадок безробіття тощо [8]. Значення цієї Конвенції, насамперед, залежить від того, що на міжнародному рівні створюються умови для спільного вирішення проблеми безробіття шляхом аналізу статистичної інформації про рівень і причини безробіття в кожній державі, а також покладається відповідальність за подолання наслідків безробіття на уряди держав [17, с. 155-156].

Крім участі в багатосторонніх міжнародних угодах, Україна також співпрацює з іншими державами шляхом укладення двосторонніх договорів. Зокрема, Україна уклала угоди про працевлаштування та соціальний захист громадян з Молдовою (1993 г.), Російською Федерацією (1993 г.), Республікою Білорусь (1995 г.), Вірменією (1995 г.), Латвією (1997 г.), про взаємне трудоустроєння працівників з Польщею (1994 г.), протокол з Чехією (1997 г.), угода з Литвою (1997 г.). Ці документи поширюються на осіб (працівників) і членів їх сімей, які є громадянами або постійно прожителями на території однієї з Договірних держав і здійснюють свою трудову діяльність на умовах найму на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (роботодавці) іншої держави [30]. Такі двосторонні угоди створюють умови для реалізації права громадян на працевлаштування або навчання за кордоном.

Таким чином, Україна бере активну участь у міжнародному співробітництві з питань зайнятості населення, як двосторонньому, так і багатосторонньому. Вона спільно з іншими державами розробляє і реалізує заходи, спрямовані на попередження безробіття, подолання його негативних наслідків, а також сприяє реалізації права громадян на працю, в тому числі працевлаштування за кордоном. Для підвищення ефективності внутрішньодержавної політики України в сфері праці та зайнятості населення

корисним буде застосування досвіду розвинутих держав, зокрема, приділяти основну увагу попередженню зростання рівня безробіття шляхом стимулювання підприємств на створення робочих місць, прийняття на роботу молодих фахівців, а також проводити політики зайнятості в тісному взаємозв'язку із загальною соціальною політикою держави, спрямовувати зусилля на комплексне рішення соціально-економічних проблем.

### **3.2. Напрями оновлення змісту державної політики зайнятості**

Одним із важливих напрямів державної політики має стати пошук шляхів удосконалення державного управління зайнятістю населення в умовах фінансово-економічної кризи, необхідності витратити ресурси на проведення антитерористичної операції на Сході України та помилок у державній політиці зайнятості останнім часом поглиблюється криза ринку праці, що характеризується падінням рівня зайнятості населення; зниженням показника середньооблікової кількості штатних працівників підприємств, організацій та установ; зростання масштабів тіньової зайнятості; критичне зниження показника розміру заробітної плати (Україна продовжує займати останні рядки в Європі).

Негативні тенденції у сфері зайнятості загострюються через демографічні процеси, перш за все швидке старіння населення, скорочення кількості осіб працездатного віку, зовнішню трудову міграцію та значні масштаби внутрішнього переміщення мешканців Криму, Донецької та Луганської областей.

Насамперед держава повинна переглянути наскільки зараз є дієвими методи і підходи для боротьби з нелегальною зайнятістю і чи є ці методи стимулом в майбутньому не порушувати законодавство у сфері зайнятості населення. Рівень тінізації економічної активності України на сьогоднішній день залишається високим. Тінізація зайнятості є вагомим перешкодою

соціально-економічного розвитку України, оскільки це явище деформує розвиток ринку праці та призводить до збільшення офіційного безробіття. Відповідно, актуалізується потреба в удосконаленні засобів державної політики в період економічної кризи, спрямованої на стимулювання зайнятості та на зменшення тіньової ринку праці в Україні [28, с. 262].

Важливим завданням органів державного управління є формування державної політики зайнятості, сутність якої виявляється тоді, коли вона набуває характеру ефективних управлінських дій, здатних вирішувати нагальні проблеми суспільства і держави. Саме політика зайнятості надає визначеності системі пріоритетів державного втручання в економіку і соціальну сферу країни, дає змогу обґрунтовано розрізняти цілі державного управління та засоби їх досягнення. Але кожному етапу розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, оскільки вона висвітлює процеси функціонування суспільства. Тому концепція політики зайнятості не є чимось незмінним, і її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти повинні змінюватися [34, с. 217].

Аналіз функцій органів державного управління у сфері зайнятості населення підтверджує, що на сучасному етапі частина функцій державного управління у цій сфері практично не виконується, а частина потребує вдосконалення. Тому систему органів державного управління у сфері зайнятості населення слід вивільнити від невластивих їй функцій на національному, регіональному та місцевому рівнях і водночас зорієнтувати її на надання населенню тих державних послуг у сфері зайнятості, потреба в яких виникла в процесі формування об'єктивних процесів розвитку ринку праці в умовах реформування національної економіки.

Слід зазначити, що українське законодавство у сфері зайнятості населення формувалось в основному на першому етапі ринкових реформ, тому окремі його норми і положення є застарілими і не відповідають стратегічним напрямом політики зайнятості на сучасному етапі. Тому для підвищення ефективності державного управління процесом зайнятості населення важливо, щоб правові



норми щодо регламентації дій держави на ринку праці поєднували інвестиційну, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну, податкову і бюджетну політику з політикою зайнятості і визначали відповідальність за недостатню ефективність прийнятих заходів при зростанні безробіття. Також, потребує посилення і розробка правових норм, які б сприяли безробітним у виборі їхньої роботи й підвищенні їх конкурентоспроможності. Але перш, ніж вносити ті чи інші корективи в нормативно-правову базу, слід спочатку ретельно проаналізувати передбачуваний позитивний ефект внесених змін у порівнянні із можливими збитками від його реалізацій. Для ефективного забезпечення зайнятості населення слід також провести гармонізацію законодавства про зайнятість населення з міжнародними нормами вирішення проблем безробіття [2, с. 11].

Економіка України увійшла у фазу рецесії, це призвело до погіршення показників дохідності виробництва, спаду економіки, девальвації. Роботодавці наголошують, що на виробництвах можливе скорочення, а рівень зарплат протягом найближчого часу в найкращому випадку залишиться тим самим. Тому державі потрібно заздалегідь підготуватися до можливих змін в економіці й подбати про нормативно-правове забезпечення для працюючих і безробітних громадян. Необхідність визначення категорій працюючих громадян, їхніх гарантій, прав і обов'язків, допоможе уникнути важкої кризи у сфері зайнятості населення.

Так, з 1 січня 2015 року відбулися важливі зміни в сфері трудового законодавства, які пов'язані із вступом в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII від 28.12.14 року (далі Закон № 77-VIII). Законом № 77-VIII вносяться зміни до ряду законодавчих актів України [40].

Зокрема, до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного

захворювання, які спричинили втрату працездатності», який викладено у редакції Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та передбачає створення Фонду соціального страхування України шляхом об'єднання Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Зміни, внесені до Кодексу законів про працю України, стосуються зокрема нових правил допуск працівників до роботи, а також введення фінансових санкцій для юридичних осіб і фізичних осіб підприємців за порушення законодавства про працю.

Із КЗпП виключили статтю 241, яка зобов'язувала підприємців «...у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення». А частину третю статті 24 виклали в такій редакції: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Із цього можна зробити висновок, що реєструвати підприємцям трудові договори в центрі зайнятості більше не потрібно, а для прийняття працівника на роботу потрібно лише оформити допуск до роботи наказом чи розпорядженням власника (або уповноваженого ним органу) та повідомити центральний орган виконавчої влади з адміністрування єдиного внеску про прийняття працівника.

Щодо фінансових санкцій за порушення законодавства про працю, то Законом № 77-VIII внесені зміни у Статтю 265 КЗпП. Тепер юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [40];

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- порушення інших вимог трудового законодавства – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Також посилена відповідальність за неподачу звітності та несплату єдиного внеску та збільшено розмір штрафів. З 1 січня 2015 року Законом України від 28.12.2014 року № 77- III частину 11 статті 25 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» за неподання, несвоєчасне подання, подання не за встановленою формою звітності з ЄСВ [40].



Частково проаналізувавши деякі зміни у трудове законодавства, можна зробити висновок, що ці зміни мають ряд покращень, але і є деякі нововведення, які навпаки збільшать фіскальний тиск з боку держави для бізнесу, що не припустимо в період економічної кризи. Час покаже чи будуть ці зміни ефективні, але паралельно є ще ряд невирішених питань у сфері зайнятості населення.

Якщо проаналізувати функції органів державного управління у сфері зайнятості населення, то можна зробити висновок, що на сучасному етапі частина функцій державного управління у цій сфері практично не виконується, а частина потребує вдосконалення:

Систему органів державного управління у сфері зайнятості населення слід вивільнити від невласливих їй функцій на національному, регіональному та місцевому рівнях і водночас зорієнтувати її на надання населенню тих державних послуг у сфері зайнятості, потреба в яких виникла в процесі формування об'єктивних процесів розвитку ринку праці в умовах реформування національної економіки. Зміни в системі управління зайнятістю, якими причинами вони не були б обґрунтовані, будуть неякісними, якщо не торкатимуться змін щодо проблем підбору, формування та раціонального використання кадрового персоналу.

У структурі центрів зайнятості мати не тільки фахівців з найму, звільнення, профорієнтації, а й економістів, що володіють знаннями в галузі ринкової економіки, що моделюють і прогнозують її процеси.

Персонал управління Державної служби зайнятості повинен мати такий рівень підготовки та кваліфікації, який давав би йому можливість бути готовим до змін, приймати й адекватно реагувати на загрози та виклики зовнішнього середовища та вміти в ситуації невизначеності приймати адекватні змінам та викликам рішення.

Головним завданням державного управління процесом зайнятості населення сьогодні має стати переорієнтація курсу вирішення соціальних

проблем на розширення ринку праці, а це вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати. І тільки комплексне вирішення цих проблем може привести до їх успішного вирішення. Весь зміст діяльності органів державного управління із здійснення політики зайнятості населення повинен відображати весь спектр активних і пасивних заходів держави на ринку праці і застосовувати найбільш ефективні методи і способи державного управління з врахуванням особливостей конкретного регіону.

Також важливим чинником зниження соціальної напруженості між владою та найбільш уразливими прошарками населення у період економічної кризи має стати підтримка малого та середнього бізнесу.

Прошарок людей, які займаються підприємництвом, становить зараз одне із основних джерел забезпечення соціально-економічної активності населення. Мета державної підтримки підприємництва має полягати у створенні умов для структурних змін в економіці України; забезпеченні сталого позитивного розвитку суспільства, поповненні бюджету; формуванні умов для забезпечення зайнятості населення України, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць тощо.

Органи державного управління повинні гарантувати всім підприємцям, незалежно від вибраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права і створити рівні можливості для доступу до матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних й інших ресурсів.

Необхідно чітко визначити загальну, галузеву і регіональну потреби в робочих місцях як на поточний період, так і на перспективу.

## ВИСНОВКИ

Отже, за результатами проведеного дослідження можемо зробити такі висновки:

1. Напрями державної політики в сфері зайнятості населення охоплюють всі сфери ринку праці таким чином, аби найбільш ефективно здійснювати вирішення проблем безробіття і зайнятості є для комплексного перетворення економіки держави. На наш погляд, в сучасних умовах розвитку економіки і суспільства пріоритетними напрямками політики в сфері зайнятості є здійснення заходів і створення умов, що сприяють зростанню зайнятості молоді, підвищення її мобільності, а також підтримку трудової і підприємницької ініціативи молоді, сприяння розвитку її здібностей до продуктивної, творчої праці, оскільки для сучасної економіки важливе значення має відтворення молодого кадрового потенціалу, що визначає якісний склад робочої сили на довгостроковий період. Виходячи з наведених ознак державну політику в сфері зайнятості можна визначити як комплексну складну систему економічних, правових і соціальних заходів, принципів та інших елементів, які спрямовані на забезпечення повної та ефективної реалізації громадянами свого права на працю, і які в сукупності утворюють відповідну їй форму (модель), яка залежить від соціально-економічного розвитку держави та конкретних історичних умов.

2. Регулювання зайнятості населення може здійснюватись у двох напрямках: через удосконалення державної політики доходів шляхом реформування системи оплати праці та системи оподаткування, а також через запровадження економічних важелів щодо активізації зайнятості населення, тобто заходів непрямого регулювання - інвестиційної, фінансово-кредитної, податкової політики. Необхідно сформулювати такий комплексний ефективний механізм державного регулювання зайнятості населення, щоб на основі оптимального співвідношення діяльності всіх суб'єктів регулювання у цій сфері отримати запланований ефект. Досягнути цього на перспективу можна



тільки шляхом перерозподілу функцій між цими суб'єктами, а здійснити - тільки за рахунок функціональних обстежень органів державного управління у сфері зайнятості населення як постійного моніторингу їх функцій та організаційної структури.

3. Правове регулювання організації праці та зайнятості має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави й надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства для врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається й низка проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, детінізація заробітної плати населення тощо. Рівень праці та зайнятості є показником добробуту суспільства. Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

4. На сучасному етапі розвитку держави і суспільства державна політика в сфері зайнятості населення повинна бути спрямована, перш за все, на реалізацію трудового потенціалу молодого населення, оскільки в сучасних умовах вітчизняна економіка повинна йти інноваційним шляхом розвитку

якості робочої сили, що є визначальним фактором, який забезпечував би успіх розвитку країни.

5. Ситуація, яка склалась на ринку праці України в умовах фінансово-економічної кризи, є наслідком недостатньо ефективного поєднання економічних реформ і державної політики зайнятості населення. Заходи, вжиті для оздоровлення економіки, створення умов для продуктивної праці, робочих місць не є адекватними реальній ситуації. Політика зайнятості формується без уяви про цілісну модель, якої треба досягти в перспективі. Значна частина працездатного населення внаслідок відсторонення державних органів від процесів їх професійної адаптації просто не підготовлена до роботи в ринкових умовах. Психологічний дискомфорт, невпевненість у завтрашньому дні погіршують загальну атмосферу у суспільстві, посилюють соціальну напругу. Рівень професійного навчання та його напрямки не відповідають сучасним вимогам і потребам ринку праці. При цьому організоване навчання не завжди провадиться за професіями, що мають попит на ринку праці. Не прискорились процеси модернізації застарілих робочих місць на підприємствах, повільними темпами здійснюється залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій у розвиток регіонів, на модернізацію застарілих, і створення нових високопродуктивних робочих місць. Відбувається старіння робочої сили. Не забезпечено раціональної структури зайнятості та відповідності ринку освітніх послуг потребам економіки.

6. Україна бере активну участь у міжнародному співробітництві з питань зайнятості населення, як двосторонньому, так і багатосторонньому. Вона спільно з іншими державами розробляє і реалізує заходи, спрямовані на попередження безробіття, подолання його негативних наслідків, а також сприяє реалізації права громадян на працю, в тому числі працевлаштування за кордоном. Для підвищення ефективності внутрішньодержавної політики України в сфері праці та зайнятості населення корисним буде застосування досвіду розвинутих держав, зокрема, приділяти основну увагу попередженню

зростання рівня безробіття шляхом стимулювання підприємств на створення робочих місць, прийняття на роботу молодих фахівців, а також проводити політики зайнятості в тісному взаємозв'язку із загальною соціальною політикою держави, спрямовувати зусилля на комплексне рішення соціально-економічних проблем.

7. Проведене дослідження вказує на недосконалість діяльності органів державної влади у сфері регулювання праці та зайнятості в Україні. В найпершу чергу воно стосується необхідності удосконалення інституційно-правових засад функціонування Державної служби зайнятості. Відсутність чітко визначеної мети, розгорненого викладу задач Державної служби зайнятості, в тому числі тих, що враховують нові тенденції і реалії ринку праці, роблять діючі положення щодо регулювання роботи Державної служби зайнятості в значній мірі формальними. Удосконалення регулювання зайнятості населення має здійснюватися на основі чітко визначеної мети, розгорненого викладу завдань та функцій органів державної влади з орієнтацією на найбільш повну їх відповідність стратегічним завданням розвитку України, новим реаліям ринку праці та новим тенденціям зайнятості.



**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Антонюк В.П., та ін. Інституційне забезпечення державної політики у сфері праці та зайнятості: напрями удосконалення / В. П. Антонюк, Л. В. Щетініна // Економічний вісник Донбасу, 2018. - №1. – С. 67-72
2. Арсеєнко А. Г. Економіка в умовах сучасних трансформацій / А. Г. Арсеєнко // Економіка та прогнозування, 2018. - №1. – С. 7-16
3. Бабич Д. В. Інструменти державного регулювання зайнятості / Д. В. Бабич, С. М. Бабич // Соціальна економіка, 2016. - № 1. - С. 94-10
4. Білан Ю. В. Державна політика у сфері праці та зайнятості населення / Ю.В. Білан, П.Г. Байдецький // Наукові праці Національного університету харчових технологій. - 2015. - Т. 21, № 1. - С. 60-67.
5. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : 12.00.05 / В. М. Божко; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2013. – 40 с.
6. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право / М. Д. Бойко. – К.: Олан, 2006. –381 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник, - 4-те вид., стер / Н. Б. Болотіна. - К. : Вікар, 2006. - 725 с.
8. Бурлай Т. В. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС: уроки для України / Т. Бурлай // Економіка і прогнозування. – 2012. – №2. – С. 71-85.
9. Гонта В.Ю. Проблеми сучасного законодавства у сфері захисту прав працівників / В.Ю. Гонта // Актуальні проблеми права, 2013. – №2. – С. 36-41.
10. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України / М.М. Грекова // Форум права, 2012. - №2 . - С.154-160
11. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / О. М. Гургула // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. - 2014. - Вип. 6(4). - С. 121-124.

12. Діяльність державної служби зайнятості у січні-березні 2019 року / Статистичні матеріали ДСЗ – URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>
13. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. - К. : Юрінком Інтер, 2009. – 512 с.
14. Доброва Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Н. В. Доброва // Вісник соціально-економічних досліджень, 2016. – № 60. – С. 213-221.
15. Дяченко М. І. Державне управління зайнятості населення регіону / М.І. Дяченко // Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. - №2. – URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1183>
16. Желіховська Ю. В. Охорона цивільних прав та інтересів працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / Ю. В. Желіховська - К.: Знання, 2012. - 20 с.
17. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні / Й. П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка. - 2015. - Вип. 2(1). - С. 145-150
18. Іншин М.І. Принципи державної служби / М.І. Іншин // Актуальні проблеми праваб теорія і практика: Зб. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2010. Вип. 16. – С. 11.
19. Карпич І. О. Правові аспекти соціальної політики у сфері праці та зайнятості населення / І. О. Карпич, О. О. Матрос // Молодий вчений, 2017. - № 9. - С. 373-376.
20. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання / Л.М. Кельман // Право України. - 2011. - № 2. - С. 235- 241.
21. Кисельова, О.І. Механізми державного регулювання зайнятості населення / О.І. Кисельова // Правові горизонти. - 2017. - Вип. 5(18). - С. 35-40.



22. Кицак Т. Г. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення / Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика, 2018. – № 1. – С. 162–170.
23. Кодекс законів про працю: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. // URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
24. Конвенція про захист заробітної плати № 95: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95 // URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146)
25. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
26. Кузьменко Л. В. Конвергенція ринку праці в країнах ЄС / Л. Кузьменко // Наукові праці: Науково-Серія Економіка. Випуск 2(4). Частина 1. Методичний журнал. – Вип. 202. Том 2014. Державне управління. – 2013. – С. 70-74.
27. Курсон К. І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / К. І. Курсон // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. - 2013. - Вип. 4. - С. 276-284
28. Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні / В.А.Літинська / Економічний вісник Донбасу, 2013. - № 3. - С.260-263.
29. Новікова О.Ф., та ін. Інституційне забезпечення державної політики у сфері праці та зайнятості: напрями удосконалення / О.Ф. Новікова, Л.М. Логачова // Економічний вісник Донбасу, 2018. - № 1 (51). - С. 109-117
30. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Rarpsu/Osroverkhov/pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/Osroverkhov/pdf)
31. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)



32. Петюх В.М., та ін. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти: монографія / В.М. Петюх, Л.В. Щетініна, Л.М. Фокас, та ін. - К.: КНЕУ, 2015. - 175 с.
33. Прилипка С. М. Трудове право України: підручник, 2-ге вид., переробл. і доп / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. - 664 с .
34. Прилипка С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : [моногр.] / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. - Х. : ФІНН, 2011.-256 с.
35. Прилипка С.М., та ін. Трудове право України: [підручник] / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. - Х. : ФІНН, 2009. - 664с.
36. Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України; Положення від 16.01.2013 № 19/2013 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>
37. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
38. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1700-18>
39. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Мінсоцполітики України; Наказ, Положення від 15.12.2016 № 1543 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>
40. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
41. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
42. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник, видання 5-те, переробл. та доповн / В. І. Прокопенко. - Х. : Консул, 2012. - 528 с.

43. Проскуряков П.Д. Понятійний апарат учення про принципи трудового права : проблемні аспекти його становлення і розвитку / П.Д. Проскуряков // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності – 2009. – № 3. – С. 182-189
44. Прудіус Л.В. Європейські стандарти доброчесної державної служби / Л.В. Прудіус // Кадрова політика та публічна служба, 2016. - № 8(34). - С. 65–74.
45. Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року (Проект) [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. - Режимдоступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art.id=249629697&cat.id=246711250>.
46. Сільченко С. О. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С. О. Сільченко // Підприємництво, господарство і право, 2014. - № 11. - С. 48- 53.
47. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Я.В. Сімутіна. - К., 2006. - 210 с.
48. Степакова Н. М. Теоретико-правові підходи до визначення системи джерел трудового права України / Н. М. Степакова // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 858-863
49. Токмаченко В.І. Регулювання трудових відносин в Україні / В.І. Токмаченко. - К.: Центр учбової літератури, 2015. – 233 с.
50. Терела Г.В. Трудове право: навч.посібник / Г.В. Терела. – Полтава: ПУЕТ, 2016. – 325с.
51. Трудове право України (Особлива частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. – Чернівці : Рута, 2014. – 503 с.



52. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Я. Козак. - К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2012. - 544 с.
53. Ульяновченко Ю.О., Винокурова О.І. Стратегія розвитку державного управління в Україні // Теорія та практика державного управління, 2010. - Вип. 2 (29). - С. 1 - 4.
54. Уніга О. В. Державна політика зайнятості населення України в період економічної кризи / О. В. Уніга // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка. - 2015. - Вип. 2(2). - С. 44-48.
55. Чаплай І. В. Організаційно-правові аспекти адаптації механізму державного управління в Україні до європейських стандартів / І. В. Чаплай // Інвестиції: практика та досвід, 2018. - №16. – С. 154-156
56. Чехоева Н.М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду / Н.М. Чехоева // Юридичний вісник, 2017. - № 2(29). - С. 74–78.
57. Шашина М. В. Еволюція поняття ефективність державного управління / М. В. Шашина // Інвестиції: практика та досвід. - 2015. - № 4. - С. 39-42.
58. Шкіндюк І. Зарубіжний досвід вирішення проблем зайнятості і перспективи його застосування в Україні / І. Шкіндюк // Ефективність державного управління. Збірник наукових праць. – 2009. Вип. 21. – С. 151-158.
59. Шпарка І. І. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах / І. І. Шпарка // Рубрика: Соціум. Наука. Культура, Право / URL: <http://intkonf.org/shparka-ii-pravove-regulyuvannya-trudovih-vidnosin-u-suchasnih-umovah>.
60. Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment\\_statistic](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistic)



