

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ДЕРЖВАНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Студентки 2 курсу, 4мз групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

Жадько
Катерини
Вікторівни

(підпис студента)

Науковий керівник
к.е.н., доцент кафедри
публічного управління та
адміністрування
декан факультету економіки,
менеджменту та психології

Міняйло
Олександр
Іванович

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
д-р. екон. наук,
доцент

Ладонько
Людмила
Степанівна

(підпис гаранта)

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	5
1.1 Регулювання ринку праці її сутність, чинники та соціально економічне значення.....	5
1.2 Тенденції розвитку ринку праці в Україні.....	8
1.3 Основні напрями регулювання ринку праці в Україні.....	13
РОЗДІЛ 2 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	18
2.1 Сучасний стан, особливості та проблеми державного регулювання ринку праці.....	18
2.2 Поліпшення регулювання ринку праці шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні.....	24
2.3 Значення, важливість та кінцевий результат проекту у системі регулювання ринку праці.....	30
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	33
3.1 Узагальнення проблеми у сфері державного регулювання ринку праці в Україні.....	33
3.2 Шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні.....	36
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49

ВСТУП

Стан ринку праці, структура бізнес-середовища України, процеси їх розвитку надзвичайно впливають один на одного. Тенденції, що спостерігаються в економіці країни щодо розподілу, перерозподілу бізнес-одиниць за організаційною формою, обсягом, сферами та результатами діяльності та їх взаємозв'язок із показниками ринку праці потребують вивчення та визначення можливих шляхів вирішення проблемних питань як на мікро- так і на макрорівнях. Ринок праці вважається найбільш складним та дуже важливим елементом в ринковій економіці.

Сучасну ситуацію на ринку праці вчені та дослідники вважають кризовою і такою, що продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг, і, відповідно, зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності. Тому особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення, створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції і потребують постійного аналізу та моніторингу.

Заходи державного регулювання ринку праці України недостатньо дієві і не забезпечують балансу інтересів учасників національного ринку праці. В зв'язку з цим актуальною є розробка шляхів удосконалення законодавчо-нормативних важелів державного регулювання ринку праці України.

Питанням державного регулювання ринку праці завжди приділялось багато уваги. Широкий діапазон оцінювання стану ринку праці та його впливу на економіку інтерпретували Л.О. Аза, В.С. Васильченко, М.Л. Головка, О.Д. Гудзинський, І.Ф. Гнибіденко, А.Г. Горілий, А.М. Колот, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, Ю.М. Маршавін, Г.І. Мімандусова, А.А. Нікіфорова, В.В. Онікієнко, В.П. Пастухов, М.М. Руженський, М.І. Синюченко, М.В. Шаленко та іншими. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі нині існує ряд дискусійних питань та відсутня єдина точка зору щодо визначення

особливостей національного ринку праці та його впливу на формування бізнес-середовища України.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та розробка шляхів удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Згідно з метою було поставлено й вирішено такі завдання:

- розглянути сутність регулювання ринку праці, чинники та соціально економічне значення;
- дослідити тенденції розвитку ринку праці в Україні;
- розглянути основні напрями регулювання ринку праці в Україні;
- вивчити сучасний стан, особливості та проблеми державного регулювання ринку праці;
- запропонувати напрями поліпшення регулювання ринку праці шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні;
- дослідити значення, важливість та кінцевий результат проекту у системі регулювання ринку праці;
- узагальнити проблеми у сфері державного регулювання ринку праці в Україні;
- навести шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні.

Об'єкт дослідження: державне регулювання ринку праці.

Предмет дослідження: особливості державного регулювання ринку праці в Україні.

Методи дослідження: порівняння та аналогія, класифікація, системний та інституційний методи, аналіз документів та статистичних даних.

Результати дослідження опубліковано: Жадько К. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні / К. Жадько // Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій: зб. наук. ст. студ. відп. ред. Н. Л. Новікова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. – 251 с. С. 60-67.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Регулювання ринку праці її сутність, чинники та соціально-економічне значення

Державне регулювання — це сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу на економічні процеси на макро- і мікрорівні, створення й удосконалення соціально-економічного розвитку відповідно до умов, які постійно змінюються в ринковій системі господарювання. Реалізація механізму державного регулювання сучасного ринку праці, передбачає тісну взаємодію та координацію зусиль на всіх рівнях державного управління і місцевого самоврядування.

Державне регулювання ринку праці можна розглядати як сукупність законодавчих, нормативно-правових, фінансових та організаційних складових. Законодавство про працю характеризується поєднанням сучасної нормативно-правової бази та законів, прийнятих у соціалістичному минулому.

Сучасна нормативна база трудових правовідносин складається з понад 120 законів, а також значної кількості підзаконних нормативних актів, прийнятих уповноваженими державними органами.

Одним з головних завдань державного регулювання ринку праці є зменшення кількості безробітних. Виникаючи з різних причин, безробіття негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни.

Паустовська Т.І. виділяє такі види регулювання, що здійснює держава на ринку праці:

- захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- заохочувальне, спрямоване на створення умов, в яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;
- обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп, щоб вони не могли одержати переваг перед іншими;

- директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення;
- регулювання за допомогою економічних та фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють зростанню пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості [22, с. 35].

За наявності таких умов практика показує, що економіка проходить фазу підйому і досягає природного рівня безробіття (рівнозначне поняттю «повна зайнятість»), а ціна праці підвищується. Водночас підвищується платоспроможність попиту населення на споживчому ринку, і ціни на споживчі товари починають зростати. На ринку праці України спостерігається ситуація, за якої зростання цін на працю нейтралізується зростанням цін на споживчі товари, тобто інфляцією, яка знищує значну частину прибутку, заробітної плати залежно від того, якою мірою темпи зростання інфляції визначають темпи зростання заробітної плати. Дуже важливою особливістю ринку праці є його здатність викликати складні соціальні проблеми і соціальну напругу в суспільстві. Причому ця особливість полягає у тому, що викликаючи всі ці проблеми, сам по собі ринок праці своїми ринковими механізмами не може їх вирішити, тому від уміння держави регулювати ці процеси залежить можливість знижувати напруженість і складність цих проблем [22, с. 35].

Проблему державного регулювання ринку праці, на нашу думку, слід розглядати як комплексну, що потребує поєднання складових регулювання ринку праці та політики зайнятості:

- законодавчих та нормативно-правових (законів, норм, правил, законодавчих актів, нормативно-правових документів);
- фінансових (джерела формування фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття порядок їх використання);
- організаційних (засоби державної системи працевлаштування за допомогою служби зайнятості, організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів).

Законодавчий складник регулювання ринку праці відзначається надмірною зрегульованістю. Його головні негативні наслідки полягають у такому:

- фінансування пільг для різних категорій працівників покладається на роботодавців;
- високий ступінь захищеності груп зі слабкими конкурентними позиціями на ринку праці;
- покладання на роботодавців безлічі додаткових зобов'язань, що підвищують вартість робочої сили та скорочують попит на неї, результатом чого стає зниження загального рівня зайнятості і зростання безробіття;
- наявність захищеного («інсайдери») та незахищеного секторів ринку праці і безробітних («аутсайдери») [30, с. 154].

Законодавство про працю характеризується дуже слабкою системою контролю його виконання. Поширеною є практика неформальних домовленостей між роботодавцями та найманими працівниками, що дають змогу діяти всупереч законодавчим нормам і уникати виконання законів.

Фінансовий складник державного регулювання ринку праці включає джерела формування Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, що формується за рахунок єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Ставка єдиного соціального внеску була знижена із 40% до 22%, а ставка внеску на страхування на випадок безробіття становить 1,3%. Як результат, за всіма страховими компонентами має місце дефіцит коштів, який покривається за рахунок державного бюджету.

В економічній літературі зазначається тенденція щодо зменшення ефективності використання коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, а саме надання соціальних послуг незастрахованим особам.

Організаційний складник державного регулювання ринку праці включає засоби державної системи працевлаштування за допомогою служби зайнятості, організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів [30, с. 154].

Державна служба зайнятості надає соціальні послуги населенню та роботодавцям, зокрема щодо працевлаштування громадян на вільні та новостворені робочі місця, надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій, пошуку гідної роботи та укомплектування вакансій, підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці шляхом організації професійного навчання, організації громадських та інших робіт тимчасового характеру тощо. У Законі України «Про зайнятість населення» службі зайнятості відводиться ключова роль у реалізації політики зайнятості.

Державна служба зайнятості працює у мінливому середовищі, яке характеризується економічним спадом, економічними та політичними реформами, військовими діями на сході країни, анексією Криму, а також високими рівнями неформальної зайнятості.

Серйозною проблемою, яку повсякденно вирішує Державна служба зайнятості, є виникнення нестандартних форм зайнятості, передусім великого неформального сектору, цілком вільного від дій формальних регуляторів [30, с. 155].

1.2 Тенденції розвитку ринку праці в Україні

Стан ринку праці належить до соціально-економічного параметру, що визначальним чином впливає на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки.

Ринку праці належить важлива роль у забезпеченні успіху ринкових реформ. З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншого – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів, зокрема забезпечує розподіл винагороди за працю [32, с. 31].

Метою ринку праці є досягнення рівня міжнародної конкурентоспроможності за рахунок високотехнологічних наукоємних

виробництв та за рахунок активної політики держави через системи програм, податкові, митні, кредитні та інші пільги і гарантії, бюджетні дотації [22, с. 36].

До суб'єктів ринку праці належать носії, виконавці та виразники господарсько-трудоових інтересів. Носії – це соціальні групи, які відрізняються за майновим станом, за доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами. Цілком природно, що сила впливу носіїв господарсько-трудоових інтересів на державні структури й один на одного залежить від масштабів їхньої діяльності, здатності консолідуватися тощо. Носії господарсько-трудоових інтересів об'єднуються в спілки, асоціації, серед яких найбільш відомі профспілки, спілки роботодавців, фермерів, різних торговців, банківських установ тощо. Консультації, поради, меморандуми та інші засоби впливу на органи державного економічного регулювання становлять другу лінію зв'язків на ринку праці. Прямим суб'єктом механізму державного регулювання ринку праці є виконавці господарсько-трудоових інтересів, які покликані запроваджувати у життя програму державної економічної політики [22, с. 34].

Економічні реформи, які стрімко розвиваються в державі, зосереджують зусилля, переважно, на регулюванні масштабів офіційного безробіття за рахунок сприяння малоефективній зайнятості. В Україні не створений механізм регулювання ринку праці як узгоджена взаємодія державного, договірнього регулювання та саморегулювання ринку праці на підставі кращих світових зразків та особливостей складних вітчизняних соціально-економічних процесів.

Основними факторами погіршення економічної ситуації в Україні в умовах ведення воєнних дій на Сході є:

- ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торговельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків;
- руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих поставчань ресурсів;

- погіршення інвестиційного клімату, що призвело до зменшення обсягів інвестиційних потоків;
- скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення.

Одним з найбільш серйозних викликів розвитку ринку праці в Україні є збільшення частки довготривалих безробітних та зростання середньої тривалості безробіття населення. Довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для безробітних ризики втрати навичок та зменшує їхні шанси на працевлаштування. Зокрема, фахівці вважають, що упродовж 12-ти місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності держава практично втрачає цих людей як робочу силу та для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) в 2018 році у 4,8 рази перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 3,5 рази, чоловіків – у 6,5 рази, міській місцевості – у 5,9 рази, сільській – у 3,7 рази), (рис. 1.1).

Слід зазначити, що у 2018 р., порівняно з 2017 р., у складі безробітних за причинами незайнятості відбулося збільшення питомої ваги осіб, звільнених за власним бажанням, за угодою сторін (на 3,5 в.п.); звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму (на 1,3 в.п.); демобілізованих з військової строкової служби (на 0,2 в.п.) та інших (на 1,7 в.п.). Водночас спостерігалось зменшення частки безробітних вивільнених з економічних причин (на 2,5 в.п.); не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів (на 2,4 в.п.); звільнених за станом здоров'я, через оформлення пенсії (на 0,9 в.п.); тих, що мали сезонний характер роботи (0,7 в.п.), та не зайнятих через виконання домашніх (сімейних) обов'язків (на 0,2 в. п.) [29, с. 45].

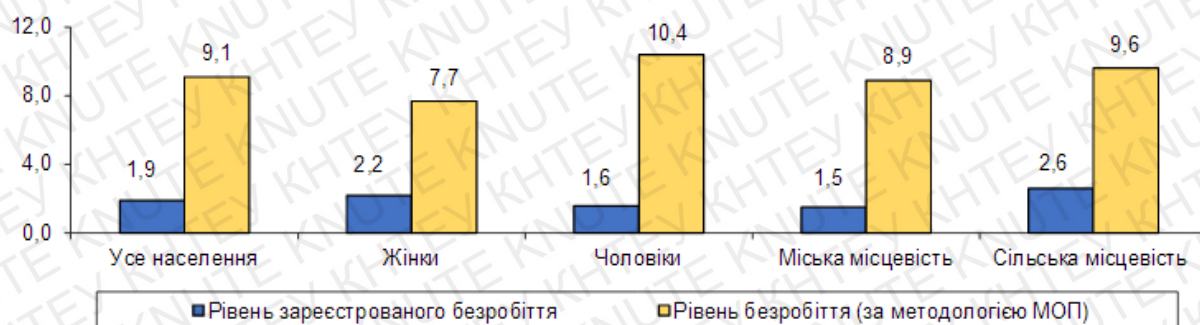


Рис. 1.1. Безробіття серед економічно активного населення працездатного віку за статтю та місцем проживання у 2018 році (у % до економічно активного населення працездатного віку) [29, с. 45]

Кількість економічно неактивного населення віком 15-70 років у 2018 р. становила 10,7 млн. осіб, або більше третини всього населення цього віку. Кожен другий економічно неактивний був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем, студентом або виконував домашні (сімейні) обов'язки.

До вищезазначеної категорії також належать особи, які шукали роботу, але не були готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів та ті, які не шукали роботу, тому що втратили надію її знайти (зневірені), не знали, де і як її шукати, або були переконані у відсутності підходящої роботи. Такі громадяни за умови сприятливої кон'юнктури могли б запропонувати свою робочу силу на ринку праці та відносяться до потенційної робочої сили. Так, в 2018 р. кількість потенційної робочої сили серед економічно неактивного населення становила 141,7 тис. осіб, або 1,3% (в 2017 р. – 171,2 тис. осіб, або 1,6%). З урахуванням потенційної робочої сили рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) у 2018 р. становив би 9,5% проти 8,8% (рис. 1.2).

За адміністративними даними державної служби зайнятості, статус безробітного протягом 2018 р. мало 1064,2 тис. осіб. Кількість зареєстрованих безробітних порівняно з 2017 р. зменшилась на 3,6% та на кінець 2018 р. становила 341,7 тис. осіб. Серед їх загальної кількості 297,2 тис. осіб (87,0%) раніше мали досвід роботи, з них кожний третій працював у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві, кожний сьомий – в

оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожний восьмий – у переробній промисловості та в державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні.



Рис. 1.2. Пропозиція робочої сили у 2018 році (у % до економічно активного населення (з урахуванням потенційної робочої сили) відповідної статі та місцевості) [29, с. 46]

Кількість вакансій, заявлених роботодавцями, на кінець 2018 р. становила 58,4 тис. осіб, що на 16,1% більше, ніж на кінець 2017 р.

Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності.

Найбільша кількість вакансій спостерігалася серед кваліфікованих робітників з інструментом (23,7% від загальної кількості вакансій на кінець 2018 р.), а найменша – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0%).

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію в цілому по країні зменшилось із 7 осіб на кінець 2017 р. до 6 осіб на кінець 2018 р. [29, с. 46].

Вагомим чинником погіршення ситуації на ринку праці в Україні виступають наслідки російської агресії, в результаті якої значна кількість населення втратила

роботу. В кризових умовах, що призвели до суттєвого звуження сфери прикладання праці, неврегульоване переміщенням працездатного населення по території України, без врахування структурних особливостей регіональних ринків праці, призводить до зростання навантаження на локальних ринках праці та генерує проблеми щодо працевлаштування, соціальної реінтеграції і адаптації, доступу до освіти тощо.

Питання реінтеграції та адаптації вимушених переселенців на новому місці, можливість їх соціалізації та підвищення економічної активності є досить важливим. Окрім того, серед соціальних ризиків вимушеного переселення слід відзначити можливість посилення напруженості та конкуренції на ринку праці, що, відповідно, може поглиблювати конфліктність стосунків між місцевим населенням та переселенцями. Урегулювання цих проблем потребує активної позиції держави, місцевої влади, громад в частині інтеграції переселенців та їх трудової та соціальної адаптації.

В цілому ситуацію на ринку праці в Україні можна оцінити як напружену та таку, що сприяє загостренню соціальних проблем, а також суттєво впливає на соціально-економічне самопочуття населення і робить значний внесок у посилення загального рівня соціальної напруженості.

1.3 Основні напрями регулювання ринку праці в Україні

Напрями щодо регулювання ринку праці в Україні поділяються на активні та пасивні.

До активних напрямів регулювання ринку праці в Україні належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо;
- профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів;
- організація громадських робіт;
- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;

- розвиток служби зайнятості тощо.

До пасивних напрямів регулювання ринку праці в Україні належать:

- виплата допомоги у зв'язку з безробіттям;
- надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних.

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів.

Для створення малих підприємств не потрібно великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Галузева спеціалізація, розміри малих підприємств мають визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст, областей з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть за умови банкрутства підприємств-монополістів і формуватимуть ринкове середовище та розвиток конкуренції. Малі підприємства можуть створювати вивільнені з виробництва працівники однієї або близьких спеціальностей.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією

зайнятості.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності можливе входження комп'ютерної системи державної служби зайнятості до простору Internet.

Водночас слід поліпшити інформаційне обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.).

В умовах зростання безробіття і переростання його в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт.

Кабінет Міністрів України регулює міжгалузеві співвідношення в оплаті праці працівників державних установ. Це здійснюється шляхом встановлення коефіцієнтів співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок для їх диференціації за видами виробництва, робіт і діяльності залежно від складності праці за галузями народного господарства, а також коефіцієнтів співвідношення до мінімальної заробітної плати тарифних ставок (окладів) – окремих професій робітників, до яких не застосовуються тарифні сітки, для їх диференціації залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації робітників.

До сфери державного регулювання оплати праці входять встановлення максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств і оплата праці за сумісництвом.

Реалізацію державної політики щодо оплати праці забезпечує Міністерство праці України, управління (відділи) праці та соціальних питань виконкомів місцевих Рад народних депутатів

Ефективним економічним механізмом державного регулювання ринку праці, зайнятості є кредитно-грошові інструменти. Вони є стержнем усієї ринкової системи господарювання.

За своєю суттю кредитно-грошові інструменти є грошовим виразом, грошовою формою трудових відносин, важливим результатом і необхідним джерелом функціонування і розвитку ринку праці, усієї ринкової системи. З одного боку, кредит збільшує фінансові можливості підприємницьких структур як покупців засобів виробництва й особливого товару – робочої сили, прискорює створення нових робочих місць. З другого боку, застосовуючи оптимальні відсотки, пільгові кредити держава може активно впливати на технічне оновлення виробничих потужностей, їх ефективне використання, а також підтримувати збалансованість між попитом та пропозицією робочої сили, прогресивні структурні зрушення у зайнятості трудових ресурсів.

Механізм договірного регулювання ринку праці здійснюється через систему соціального діалогу.

Порівняльний аналіз змісту генеральної, галузевої, територіальної угод та колективного договору відносно удосконалення договірного регулювання ринку праці на різних рівнях соціального діалогу, дозволив зробити наступні висновки:

- терміни укладання генеральної, галузевої, територіальної угод не співпадають у часі;
- рівень відповідальності за невиконання угод та колективних договорів дуже низький;

- узгодженість законодавчого, нормативно-правового, фінансового та організаційного видів складових регулювання ринку праці між державним, галузевим, територіальним та колективним рівнями є дуже слабкою;
- відсутній прозорий механізм розмежування повноважень регулювання ринку праці між органами влади та місцевого самоврядування, не врегульований механізм проведення колективних переговорів на всіх рівнях;
- забезпечення законодавчої та нормативно-правової реалізації державних гарантій щодо регулюючої ролі на ринку праці ВПО, учасників АТО та членів їх сімей, осіб з обмеженими можливостями, інвалідів тощо дуже слабе.

Саморегулювання ринку праці потребує базових основ узгодження таких категорій, як механізми, методи, принципи регулювання. Узгодження взаємодії механізмів державного регулювання й саморегулювання ринку праці можна визначити як встановлення їх пропорцій з урахуванням особливостей сучасних соціально-економічних процесів та світового досвіду, зміни в соціальній поведінці людини в суспільстві, обумовленими військовими діями на сході України та анексією Криму, обґрунтуванні на цій основі граничного рівня втручання держави для вирішення багатогранних проблем зайнятості населення і соціального захисту безробітних, урегулювання розбіжності в обґрунтуванні часової складової процесів узгодження та розробки моделі взаємодії механізмів саморегулювання і державного регулювання ринку праці.

РОЗДІЛ 2

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Сучасний стан, особливості та проблеми державного регулювання ринку праці

В останні декілька років, з початком військових дій на сході України та незаконною анексією автономної республіки Крим, стан економіки України погіршився. Це призвело до зменшення рівня зайнятості та збільшення рівня безробіття. Сучасні загрози економічному зростанню України ставлять нові завдання перед формування структури національної економіки. Без регулювання ринку праці неможливе повноцінне економічне зростання України.

Основним недоліком реформування ринку праці в Україні є те, що вони зосереджують зусилля переважно на регулюванні масштабів офіційного безробіття за рахунок сприяння малоефективній зайнятості. Але слід відмітити, що на сьогодні ще досі не створений оптимальний механізм державного регулювання ринку праці на макrorівні [25].

Регулювання державою ринку праці обумовлено необхідністю впровадження законодавчої бази та створення законодавчих структур, які б контролювали ці процеси. Політика регулювання ринку праці перш за все сформована для повернення висококваліфікованих кадрів з-за кордону і залучення іноземних спеціалістів високих кваліфікацій з відповідними заохоченнями. Розвинені держави з метою зменшення кількості мігрантів встановлюють бар'єри та впроваджують квотування. Для захисту інтересів працівників, що є громадянами держави, створюються кращі умови праці та вища заробітна плата.

В 2020 році ринок праці України зазнав негативного впливу пандемії COVID-19 за декількома напрямками. По-перше, на розвиток ситуації на ринку праці України вплинули зміни в тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на внутрішній ринок України. По-друге, у

тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на зовнішній (світовий) ринок. По-третє, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни в стані, що склався з міграцією робочої сили з України за кордон. Україна є доволі великим нетто-експортером робочої сили та послуг праці на світовому ринку. Такий підхід до аналізу українського ринку праці за напрямками впливу зовнішніх чинників на його розвиток в умовах пандемії COVID-19 надає можливість будувати більш обґрунтовані сценарії трансформації цього ринку залежно від подальшого перебігу пандемії COVID-19 у світі.

В період карантину багато компаній через високу невизначеність відклали найм нових працівників. Тому знайти нову роботу людям стало набагато складніше.

Порівняння кількості вакансій за різними джерелами даних представлено на рис. 2.1.

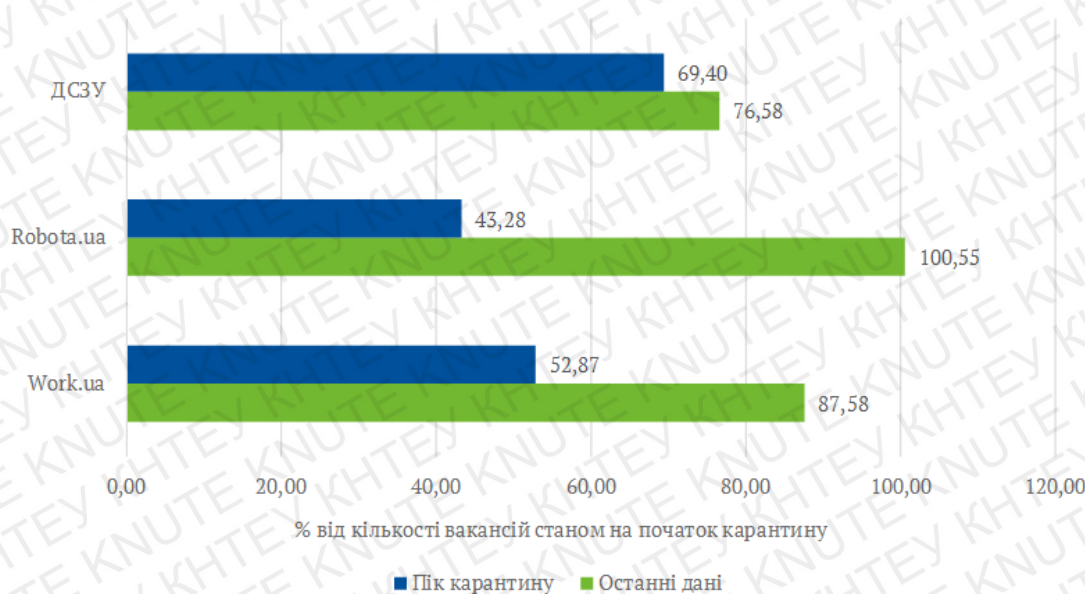


Рис. 2.1. Порівняння кількості вакансій за різними джерелами даних

Примітка: Дані: Державна служба зайнятості України, rabota.ua, work.ua. Розрахунки ЦЕС. Початок карантину визначений як остання дата перед початком карантину, на яку є дані: 1 березня 2020 р. – для даних ДСЗУ, 9 березня 2020 р. – для даних rabota.ua, 10 березня 2020 р. – для даних work.ua. Дата останніх даних: 23 червня 2020 р. для work.ua, 15 червня 2020 р. для rabota.ua, 1 червня 2020 р. для ДСЗУ. Дата піку карантину визначена як дата з найменшою кількістю вакансій – 21 квітня 2020 р. для work.ua, 31 березня 2020 р. для rabota.ua, 1 травня 2020 р. для ДСЗУ

За даними офіційного джерела – Державної служби зайнятості України [27] – порівняно з початком карантину, станом на 1 травня кількість вакансій скоротилась на 30%, а на 1 червня – на 25%.

На сайті work.ua [26] помітно суттєве скорочення вакансій: у найгірший період (21 квітня 2020 р.) на сайті публікували лише 43% від кількості у докарантинний період. Однак станом на 23 червня кількість вакансій майже повністю відновилась і становила 88% від докарантинного періоду.

Інший популярний сайт для пошуку роботи, rabota.ua [26], показує схожу картину. Кількість вакансій почала стрімко скорочуватись у другій половині березня 2020 р., однак суттєво збільшилась у травні. На відміну від даних work.ua [25] та ДСЗУ, за цими даними найгіршим періодом для шукачів роботи (тижнем з найменшою кількістю вакансій) був кінець березня (кількість вакансій того тижня становила 43% докарантинної), а вже до кінця квітня кількість вакансій почала збільшуватись. Через місяць, у період 20-26 квітня 2020 р., на сайті rabota.ua [26] кількість вакансій встигла зрости до 50% докарантинного періоду. Станом на 2 червня 2020 р., кількість вакансій відновилась повністю.

Отже, всі джерела даних вказують однакову тенденцію – спочатку скорочення кількості вакансій, потім їх подальше відновлення. Відрізняються здебільшого межі найгіршого періоду – це може пояснюватися різними цільовими аудиторіями Державної служби зайнятості України та сайтів.

У всіх секторах дані Державної служби зайнятості України показували кращу картину, ніж дані сайтів пошуку роботи. Це може пояснюватись тим, що в Державній службі зайнятості України більш схильні розміщувати вакансії з бюджетних установ та організацій; реєстрація в службі зайнятості може бути складною, особливо під час карантину; наявністю лише щомісячних, а не щотижневих даних, тож вплив карантину на ринок праці може бути згладженим.

Карантин в 2020 році в Україні найбільше вплинув на сектори, діяльність яких потрапила під заборону: готельно-ресторанний бізнес та роздрібна торгівля. Однією із найбільш постраждалих галузей виявилась фінансова та банківська сфера – можливо, через велику кількість працівників, які працюють з клієнтами

(наприклад, касири в банках), а також через майже 100% офіційну зайнятість і чутливість до будь-яких фінансових криз. Після введення адаптивного карантину в усіх секторах спостерігається суттєве відновлення кількості вакансій (рис. 2.2).

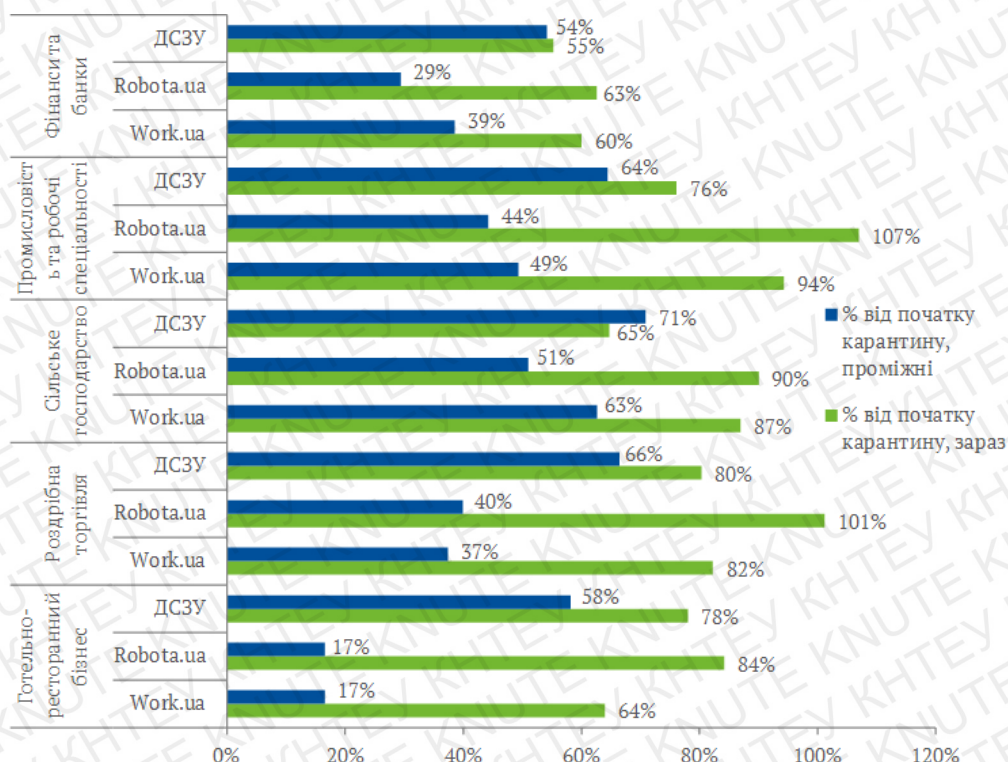


Рис. 2.2. Зміна кількості вакансій за секторами

Початок карантину визначений як остання дата перед початком карантину, на яку є дані: 1 березня 2020 р. – для даних Державної служби зайнятості України, 9 березня 2020 р. – для даних піку карантину.

У готельно-ресторанному бізнесі на сайтах roboata.ua та work.ua [26] у найгірший період кількість вакансій становила лише 17% докарантинних показників. Скорочення вакансій у базі Державної служби зайнятості України було меншим і у найгірший період становило 58% докарантинної кількості. Цьому може бути декілька пояснень: по-перше, дані Державної служби зайнятості України є менш регулярними та агрегуються за місяць, а не за тиждень, тому найгірший період міг бути згладженим, якщо після нього почалося швидке відновлення. По-друге, можливо, в Державній службі зайнятості України більш схильні розміщувати вакансії бюджетні установи, які не залежать від отримання

прибутків та в принципі менш гнучкі у плануванні найму.

Ситуація в роздрібній торгівлі була схожою – у найгірший період кількість вакансій становила 37–40% від докарантинного періоду, за даними сайтів work.ua та rabota.ua [26] відповідно. Разом з тим, падіння за даними Державної служби зайнятості України також було меншим. Але в Державній службі зайнятості України не розділяють вакансії в гуртовій та роздрібній торгівлі, а також включають в цю категорію вакансії у сфері ремонту автомобілів. Карантинні обмеження не так сильно вплинули на гуртову торгівлю, тож можна припустити, що сповільнення найму працівників у цій сфері було меншим.

Фінансова і страхова діяльність не підпали під карантинні заборони і могли продовжувати працювати дистанційно. Але скорочення вакансій у цьому секторі було за обсягом другим чи третім з усіх проаналізованих секторів – до 29% від докарантинного періоду за даними rabota.ua, 39% за даними work.ua та 54% за даними Державної служби зайнятості України. Це може пояснюватись, по-перше, страхом перед кризою (зазвичай кризи дуже боляче відбиваються на фінансовому секторі), по-друге – традиційно великою кількістю вакансій, пов'язаних із щоденними контактами з людьми (наприклад, касири чи операціоністи). Найм людей на такі посади на час карантину міг бути заморожений.

Кількість вакансій у сільському господарстві та промисловості скоротилась не так сильно. Діяльність цих галузей не була під заборonoю на час карантину. Однак, компанії все ж зменшили найм працівників: у сільському господарстві кількість вакансій у найгірший період становила 71% від докарантинного періоду за даними Державної служби зайнятості України, 51% – за даними rabota.ua та 63% – за даними work.ua [26].

Схожа ситуація і в промисловості, де ці показники становили 64%, 44% і 49% відповідно. Таке призупинення може бути пов'язано із загальною невизначеністю щодо тривалості карантину та можливими проблемами із підїздом на роботу через обмеження громадського транспорту. Попри те, порівняно менше призупинення найму може бути пов'язане із сезонністю робіт у сільському господарстві (збір врожаю не можна відкласти на «після карантину»)

та дороговизною зупинки виробництва у деяких секторах промисловості.

Отже, вплив пандемії COVID-19 на економіку України протягом березня – липня 2020 р. призвів до таких змін на ринку праці:

- зростання кількості безробітних в Україні;
- скорочення зайнятості в Україні;
- зменшення кількості українців, що працюють за кордоном (трудових мігрантів);
- зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення рівня заробітної плати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців.

Із запровадженням в Україні у березні 2020 р. карантину через пандемію COVID-19 у світі діяльність доволі значного сегмента сфери послуг вітчизняної економіки було тимчасово зупинено згідно з рішеннями органів державної влади, а не внаслідок зміни кон'юнктури ринку, тобто під впливом ухвали адміністративних рішень, а не дії економічних чинників. Причому попри нагальну необхідність запровадження карантинних обмежень у деяких сферах життєдіяльності українського суспільства вже безпосередньо адміністративний характер впровадження відповідних заходів створив передумови для формування певних соціально-психологічних процесів, у тому числі й протесного характеру, які в подальшому стали доволі потужно впливати на ринок праці України.

У червні 2020 р., на тлі послаблення карантинних обмежень, ділова активність в Україні потроху зростала, що позитивно позначилося на функціонуванні ринку праці. Однак збереження доволі високого рівня захворюваності на COVID-19 в Україні створює певні загрози для відновлення деяких карантинних обмежень у сфері підприємницької діяльності, що, у свою чергу, знову може справити негативний вплив на функціонування ринку праці України [17, с. 50].

2.2 Поліпшення регулювання ринку праці шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні

Гострими проблемами для України є проблеми трудового потенціалу, дешевої робочої сили, масової міграції фахівців за кордон, а також підготовки фахівців, які вкрай необхідні економіці країни.

Сучасний ринок праці України характеризується низкою таких проблем, як:

- скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї;
- низький рівень заробітної плати;
- брак високопродуктивних робочих місць;
- невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців;
- тіньова зайнятість населення тощо.

Кризові процеси в економіці України у 2014-2015 роках, спричинені тимчасовою окупацією територій України внаслідок збройної агресії Російської Федерації, призвели до падіння економіки та згортання виробництва. Це призвело до появи негативних тенденцій на ринку праці, зокрема зростання кількості безробітного населення.

Реалізація державної політики зайнятості повинна здійснюватися за такими основними напрямками:

Напрямок 1. Розвиток економіки держави як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць.

Напрямок 2. Стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості.

Напрямок 3. Забезпечення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення.

Напрямок 4. Розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення умов для професійного навчання впродовж життя.

Напрямок 5. Розвиток інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді.

Напрямок 6. Реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці.

Напрямок 7. Забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері

трудової міграції.

Розглянемо ці напрями більш детально.

Напрямок 1. Розвиток економіки держави як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць

Розвиток національного ринку праці залежить від макроекономічної ситуації в Україні та є її віддзеркаленням. Підґрунтям для покращення ситуації на ринку праці та появи позитивних тенденцій у сфері зайнятості є наявність в країні сприятливих економічних процесів, спрямованих на стаке економічне зростання.

Основними причинами низьких темпів розвитку економічних відносин в Україні є наступні:

- нерівність умов діяльності різних суб'єктів господарювання;
- сировинний характер економіки;
- низький рівень інвестицій у створення нових виробничих потужностей.

Це надає змогу констатувати системну кризу існуючої економічної моделі розвитку країни та доводить необхідність побудови інститутів сучасної ринкової економіки, здатних забезпечити стаке економічне зростання.

Реалізація даного напрямку повинна відбуватися шляхом:

- поліпшення інвестиційного середовища й підвищення інвестиційної привабливості національної економіки;
- формування сприятливого оподаткування та регуляторного режиму;
- розвитку внутрішнього ринку товарів, робіт і послуг вітчизняних підприємств та експортного потенціалу українських виробників;
- зростання рівня інноваційності та наукоємності економіки;
- розбудови системи середньострокового прогнозування розвитку ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі та розрізі регіонів.

Напрямок 2. Стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості.

Втрата позицій суб'єктів великого підприємництва та гнучкість суб'єктів малого і середнього підприємництва в кризових умовах призводять до збільшення

ролі малого і середнього підприємництва в забезпеченні стійкого економічного розвитку України.

Реалізація даного напрямку повинна відбуватися шляхом:

- сприяння самостійної зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи громадян, у тому числі безробітних;
- створення сприятливого середовища для розвитку малого і середнього підприємництва;
- розвитку гнучких форм зайнятості для збільшення частки зайнятих в малому та середньому підприємстві.

Напрямок 3. Забезпечення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення.

Заробітна плата працівників підприємств в Україні у порівнянні з іншими країнами є суттєво нижчою. Наприклад, мінімальна заробітна плата станом на 01 січня 2019 року у Нідерландах становила 1616 євро, Німеччині – 1557 євро, Великобританії – 1453 євро, США – 1098 євро, Греції – 684 євро, Польщі – 523 євро, Словаччині – 520 євро, Чеській Республіці – 519 євро, Угорщині – 464 євро, в Україні – 132 євро.

Нові робочі місця, які створюються юридичними особами, зазвичай, характеризуються низьким рівнем оплати праці.

Реалізація даного напрямку повинна відбуватися шляхом:

- підвищення рівня добробуту населення шляхом поетапного наближення рівня заробітної плати в Україні до країн-членів ЄС;
- створення умов для легалізації зайнятості та доходів населення;
- удосконалення законодавства про працю з урахуванням міжнародних стандартів та посилення контролю за його дотриманням.

Напрямок 4. Розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення умов для професійного навчання впродовж життя.

Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. В

результаті ринок праці переповнений випускниками закладів освіти, які здобули спеціальності, що не користуються попитом на ринку праці.

Наявність структурної диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили – за професійними групами працівників, видами економічної діяльності та у регіональному розрізі, – а також незадовільні якісні характеристики вакантних робочих місць за умовами та оплатою праці є чинниками, що не приваблюють кваліфікованих працівників до роботи на таких робочих місцях, а отже, обмежують можливості працевлаштування безробітних громадян та задоволення потреби роботодавців у працівниках.

З іншого боку, роботодавців не влаштовує значна кількість працівників унаслідок особливих вимог виробництва до рівня їх кваліфікації та досвіду роботи, а вирішення проблеми укомплектування вільних робочих місць висококваліфікованими працівниками ускладнюється через незадовільні якісні характеристики значної кількості цих робочих місць.

Реалізація цього напрямку повинна відбуватися шляхом:

- розвитку системи професійного навчання впродовж життя;
- розвитку національної системи кваліфікацій, сприяння розробленню та впровадженню професійних і освітніх стандартів;
- розвитку дуальної форми здобуття освіти;
- удосконалення системи професійного навчання на виробництві.

Напрямок 5. Розвиток інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді.

Однією з актуальних проблем сучасного ринку праці є проблема працевлаштування осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, зокрема, молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, учасників АТО та внутрішньо переміщених осіб тощо.

Основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Така ситуація виникла, зокрема, внаслідок недосконалого формування державного або регіонального

замовлення на підготовку кадрів, відсутності дієвих взаємозв'язків між закладами освіти, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади та недостатньою мотивацією молоді до оволодіння робітничими професіями.

Залишається складною ситуація з працевлаштування осіб з інвалідністю. Їх чисельність протягом останніх років зростає.

Актуальною проблемою ринку праці є працевлаштування осіб старшого віку.

Реалізація даного напрямку повинна відбуватися шляхом:

- розвитку інклюзивного ринку праці для створення нових і збереження існуючих робочих місць;
- розвитку системи професійної орієнтації населення;
- стимулювання партнерства між органами влади, роботодавцями та закладами освіти на ринку праці;
- сприяння зайнятості молоді, її кар'єрному розвитку;
- впровадження політики недискримінації на ринку праці.

Напрямок 6. Реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці.

Сьогодення вимагає зміни підходів до надання послуг безробітним, шукачам роботи і роботодавцям, розвитку активної політики зайнятості. Її ядром має стати підвищення якості трудового потенціалу та інтеграція якнайбільшої частки населення на національний ринок праці. Це може бути забезпечено шляхом розширення інструментарію та заходів стимулювання зайнятості з акцентом на новітні інформаційні технології, зміну підходів у роботі з суб'єктами ринку праці, інтеграцію на ринок праці економічно неактивного населення.

Створення системи місцевого партнерства зайнятості дозволить об'єднати зусилля державної служби зайнятості, соціальних партнерів, органів влади та усіх стейкхолдерів на місцевому і регіональному ринку праці для розробки, фінансування та реалізації місцевих ініціатив у сфері зайнятості з метою створення робочих місць і оперативного працевлаштування безробітних.

Реалізація цього напрямку повинна відбуватися шляхом:

- посилення співпраці усіх стейкхолдерів ринку праці, зокрема шляхом поширення практики місцевих партнерств у галузі зайнятості;
- зміни організаційної структури державної служби зайнятості, впровадження і забезпечення ефективної діяльності інститутів кар'єрного радника та радника по роботі з роботодавцями;
- запровадження електронних сервісів, у тому числі електронної звітності, розширення можливостей для самообслуговування суб'єктів ринку праці.

Напрямок 7. Забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції.

Низький рівень життя спонукає значну кількість українців до пошуку роботи поза межами країни. Як наслідок, в Україні останніми роками років відбулось посилення процесів зовнішньої трудової міграції.

Проте масштаби трудової міграції можуть бути більшими, ніж це фіксується офіційною статистикою. Головною причиною міграції українських трудових мігрантів є низька заробітна плата в Україні. Основним рушієм трудових міграційних процесів є можливість отримати за кордоном заробітну плату в рази більшу, ніж в Україні.

З одного боку, трудова міграція призводить до зменшення напруги на ринку праці, є джерелом матеріального добробуту членів сімей трудових мігрантів та забезпечує зростання реального ВВП за рахунок приватного споживання, яке стимулюється грошовими переказами. Крім того, набуті українськими трудовими мігрантами знання та досвід можуть позитивно вплинути на розвиток вітчизняної економіки. З іншого боку, високий рівень міграційних процесів спричиняє дефіцит працівників у деяких галузях економіки, негативно позначається на сімейних стосунках, вихованні дітей, рівні народжуваності тощо.

Крім того, тимчасова окупація територій України внаслідок збройної агресії Російської Федерації, підвищення рівня концентрації економічної активності як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, нерівномірність розвитку територій та міжрегіональні соціально-економічні диспропорції прискорили міграційний рух із сільських населених пунктів та малих міст з обмеженим

потенціалом розвитку до великих міст та регіонів з більшим економічним потенціалом.

Реалізація цього напрямку повинна відбуватися шляхом:

- сприяння мобільності робочої сили для сталого розвитку регіонів;
- забезпечення захисту прав та інтересів громадян України, які працюють за кордоном;
- створення умов для реінтеграції українських трудових мігрантів та інтеграції закордонних українців й іноземців в українське суспільство.

Розв'язання проблем у сфері зайнятості населення надасть можливість створити умови для:

- збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- зменшення масштабів тіньової економіки та обсягів неформальної зайнятості населення;
- збільшення кількості громадян, зайнятих економічною діяльністю;
- зниження рівня безробіття, зокрема серед молоді;
- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;
- удосконалення державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили;
- підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості.

2.3 Значення, важливість та кінцевий результат проекту у системі регулювання ринку праці

В Україні необхідно впровадити ефективні механізми щодо розвитку інституцій ринку праці, усунення невідповідності попиту та пропозицій фахової підготовки і професійних навичок працівників на ринку праці України, а також запровадити нові підходи до ведення соціального діалогу, як на національному, так і регіональному рівнях.

Поліпшення регулювання ринку праці можливе шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні.

Мета проекту – покращення управління ринком праці, зменшення невідповідності професійних навичок вимогам ринку праці, сприяння підприємництву та покращенню соціального діалогу та інституційних спроможностей соціальних партнерів.

Проект на підтримку створення робочих місць в Україні повинен бути спрямований на комплексне вирішення проблем зайнятості та ринку праці на національному та регіональному рівнях, зокрема вдосконалення механізмів управління ринком праці, розвиток професійних навиків учасників ринку праці, зміцнення соціального діалогу.

Проект на підтримку створення робочих місць в Україні повинен передбачати такі напрямки взаємодії:

1. Управління ринком праці та активна політика на ринку праці.
2. Тристороннє партнерство і соціальний діалог.
3. Створення сприятливих умов для сталого розвитку підприємств та підтримка підприємництва.

Для реалізації даного проекту критеріями вибору регіонів повинні бути такі:

- кількість безробітних;
- кількість безробітної молоді;
- кількість неактивної молоді;
- рівень безробіття у жінок тощо.

Проект на підтримку створення робочих місць в Україні повинен містити такі напрямки, як:

- підтримка областям за допомогою концепції місцевих партнерств зайнятості;
- модернізація навчальних учбових планів професійно-технічної освіти;
- створення нових послуг для регіональних офісів Державної служби зайнятості;

- підготовка тренерів з програми «Розпочни та вдосконалий свій бізнес»;
- забезпечення навчання на курсах підприємницької діяльності;
- удосконалити інституційних спроможностей соціальних партнерів для більш плідного соціального діалогу;
- забезпечення навчання техніці колективних переговорів;
- створення платформ для ведення та укладення колективних переговорів на галузевому рівні.

Проведення такої діяльності сприятиме досягненню цілі сталого розвитку (гідна праця та економічне зростання), що повинна бути узгоджена з інструментами та політикою Європейського сусідства.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1 Узагальнення проблеми у сфері державного регулювання ринку праці в Україні

Сучасний ринок праці в Україні характеризується високим рівнем безробіття, трудовими конфліктами, тіньовою зайнятістю, міграцією низько- та висококваліфікованих кадрів за кордон, структурним дисбалансом між попитом та пропозицією на робочу силу та недосконалістю державного регулювання щодо забезпечення ефективної зайнятості. Зростання числа безробітних та нерациональне використання людського капіталу породжують цілий комплекс проблем: скорочення купівельної спроможності населення, зниження рівня життя населення, збільшення витрат держави на підтримку безробітних, високий рівень злочинності, соціальне напруження [28, с. 3].

Нині нормативно-правова база регулювання ринку праці України достатньо багата й наповнена, запроваджено систему соціального страхування на випадок безробіття. Проте існує низка проблем. Так, вимогою сьогодення є вирішення суперечностей щодо важкості тягаря податкових та соціальних виплат й розмірів соціального забезпечення тих, хто цього потребує, це обмежує можливості розширення сфери прикладання праці та працевлаштування, утворюючи таким чином замкнене коло. Вирішення цього питання пропонуємо на користь соціального забезпечення, відшуковуючи джерела для покриття через регуляцію податкових відрахувань. Водночас підвищення заробітної плати в економіці автоматично збільшує обсяги податкових відрахувань, що створить резерв коштів для соціальних виплат.

Складність функціонування ринку праці багато в чому визначається різноманіттям його суб'єктів та різною направленістю їх рольових установок. Систематизуючи існуючі класифікації учасників цього ринку можна підтримати розподіл, який використовують для аналізу ринку освітніх послуг та перенести

його на ринок праці. В такому разі, виходячи з позицій учасників цього ринку, їх можна класифікувати на «виробників», «користувачів» і «адміністраторів», причому один і той же суб'єкт здатний володіти двома – трьома рольовими установками. Роль «виробника» (робітника) наявність необхідних навиків, умінь та рівня компетентності, що необхідні для задоволення потреб роботодавців; роль «користувача» (роботодавця) пов'язана з формуванням робочих місць для потенційних робітників; роль «адміністратора» (держава) полягає у визначенні «правил гри» і зовнішній дії на ринковий механізм і умови його функціонування (рис. 3.1).

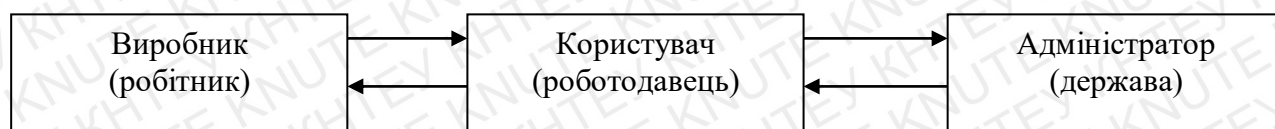


Рис. 3.1. Схема взаємозв'язку учасників ринку праці [3, с. 262]

Відповідно до покладених на органи державної влади функцій, їм відводиться роль «адміністратора», при цьому коли здійснюють набір персоналу для власних потреб, вони також виступають як «користувачі» (будучи працедавцями). Кожен працедавець діє на ринку праці як «користувач», але об'єднання роботодавців також мають роль «адміністратора».

Запропонована модель функціонування державного ринку дозволяє відобразити характер взаємодії даних соціально-економічних інститутів, визначити наявні зв'язки між суб'єктами, охарактеризувати їх силу та напрямок та окреслити коло пошуку факторів, які мають вплив на ринок праці.

Освітня система України недостатньо гнучка та пристосована до професійно-кваліфікаційних потреб ринку праці. Недостатньо мобільними є програми та навчальні плани закладів освіти в умовах інформаційного суспільства. Зазначене стосується й навчання безробітних за скеруванням центрів зайнятості. Останні мають можливість ефективним чином впливати на процес формування навчальних програм. Водночас розвиток нетрадиційних форм навчання (стажування, індивідуальне навчання, на замовлення працедавця)

підвищує гнучкість навчального процесу, заощаджуючи державні кошти.

Узгодження потреб ринку із пропозицією молодих осіб, що виходять на ринок праці, повинно відбуватись через урегулювання ринку освітніх послуг шляхом економічного стимулювання навчальних закладів до підготовки фахівців за тими напрямками, які у перспективі матимуть попит на ринку праці. Важливим напрямом запобігання молодіжному безробіттю є сприяння підприємництву. Державна служба зайнятості не володіє повноваженнями й ресурсами для супроводження підприємницької діяльності, тому необхідно передбачити принаймні інформаційну та організаційну допомогу для підприємців у рамках місцевих органів влади.

В умовах формування міжнародного ринку праці важливого значення набуває державне урегулювання міграційних процесів: захист національних інтересів та національної безпеки від нелегальної імміграції, соціальний захист громадян країни за кордоном, регулювання міграції в контексті оптимізації внутрішнього та зовнішнього ринків.

Регулювання міграції в контексті оптимізації внутрішнього ринку в найбільшій мірі зазнає впливу ринкових важелів.

Разом із тим, регулювання внутрішніх міграцій потрібно здійснювати з урахуванням специфіки стану регіональних ринків праці непрямыми методами, такими, як: стимулювання попиту на робочу силу, а також інвестиційна, житлово-кредитна політика. Регулювання міграції на державному рівні вимагає, зокрема, ратифікації усіх угод між урядами України і відповідних держав щодо взаємного працевлаштування громадян і про співробітництво у галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів. Необхідно удосконалити процедуру надання ліцензій на провадження діяльності щодо надання туристичних послуг у частині посилення жорсткості та контролю за юридичними особами, що претендують на туристичний бізнес; посилити PR-компанію щодо висвітлення та роз'яснення становища іноземних громадян за кордоном, щодо діяльності туристичних фірм, специфіки законодавства інших країн та міждержавного законодавства.

Слід відзначити, що Закон України «Про зайнятість населення» [13] фактично не гарантує виконання та дотримання положень та принципів, викладених в них, та в значній мірі носить декларативний характер.

В законодавчій базі України відсутній закон, який би обумовлював і регулював таку важливу складову формування ефективного ринку праці, як профорієнтація. Тому вважаємо за необхідне розробити та прийняти закон України «Про професійну орієнтацію населення», головним пунктом якого повинна бути професійна орієнтація молоді, яка навчається, з детальними положеннями про порядок проведення профінформаційної роботи з населенням, про територіальний центр професійної орієнтації населення, про професійну орієнтацію осіб з обмеженою працездатністю. Важливо сформулювати перелік професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору, розробити норми та нормативи чисельності профконсультантів у центрах професійної орієнтації, школах тощо.

Протягом тривалого часу Україна вдосконалює Кодекс законів про працю, прийнятий за радянських часів, через зміни та доповнення. Міжнародне бюро праці через реалізацію проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці» позитивно вплинуло на розроблення в Україні Концепції реформування законодавства України про працю та проекту Трудового кодексу. Завдяки міжнародній підтримці процес формування Трудового кодексу в Україні здійснювався на демократичній основі.

Значним недоліком правової сфери в Україні є невідповідність Кодексу законів про працю України вимогам часу та затягування з прийняттям нового Трудового кодексу.

3.2 Шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні

Одним із найбільш важливих напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці в Україні є законодавчо-правові важелі, які передбачають регулювання ринку праці шляхом

дотримання змісту Конституції України та Кодексу законів про працю.

В Україні необхідна модернізація механізмів реалізації державної політики на ринку праці, а також впровадження інноваційних методів державного регулювання.

Основні цілі держави в процесі регулювання ринку праці можна сформулювати наступним чином:

- забезпечити високу соціальну безпеку суспільства (формування комплексу заходів спрямованих на боротьбу із бідністю);
- підвищити ефективність розподілу трудових ресурсів (розробка комплексної програми сприяння зниженню безробіття населення);
- забезпечити справедливий розподіл доходів (за рахунок підвищення ставки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму сприяти зниженню диференціації доходів);
- формування та реалізація заходів спрямованих на зниження рівня інфляції;
- розробка та впровадження комплексної програми дій, що сприятимуть економічному зростанню держави [3, с. 259].

В рамках поставлених цілей необхідно чітко окреслити напрямки втручання держави в процес розвитку ринку праці. Це дозволить не лише визначити відповідність отриманих результатів поставленим цілям, але й здійснювати постійний моніторинг за якістю цих змін. Серед таких напрямків можна виділити:

1. Працедавця, організатора, менеджера, безпосереднього суб'єкта ринку праці. Це дозволить сформувати інформаційне поле для поглибленого дослідження процесів, які відбуваються на ринку праці та виокремити показники, що можуть служити індикаторами для оцінки його поточного стану;
2. Формування та реалізація активної державної політики у сфері соціально-трудових відносин, яка буде сприяти створенню умов для ефективного і справедливого розподілу трудових ресурсів.

Головними умовами втручання держави в діяльність ринку праці є недосконалість ринкового механізму та необхідність проведення реформ,

спрямованих на будову нової моделі функціонування цього ринку, яка б була динамічною до змін, що відбуваються у суспільстві та мала властивості до самоналаштування за рахунок адаптивності самої системи. Основним бар'єром на шляху реалізації нової моделі розвитку ринку праці вітчизняні економісти називають недосконалість ринкового механізму розподілу трудових ресурсів, який у свою чергу не може нормально функціонувати без вирішення наступних проблем: по-перше, до ціни праці не включено витрати, які несе продавець праці під час свого навчання та пошуку роботи. Це призводить до необхідності збереження державного ринку соціальних послуг. В результаті цього з'являється друга проблема – необхідність роздержавлення соціальної сфери, яка є основою для завершення ринкової моделі ціни праці.

Вирішення цих проблем можливо лише шляхом проведення комплексної реформи, яка має на меті роздержавлення сфери послуг і реструктуризацію оплати праці [3, с. 262].

Отже, держава може залишитися на ринку праці лише в якості працедавця за певних обставин: тільки в межах виробництва громадських благ і в якості регулюючої сили після проведення комплексної соціальної реформи в цілях зняття протиріччя між ринковими, в цілому по економіці, умовами господарювання і неринковою моделлю соціальної системи.

Важливим кроком у державному регулюванні ринку праці України повинно стати підвищення її громадської спрямованості шляхом:

- підтримки вільно обраної зайнятості;
- підняття розміру грошових прибутків за допомогою радикального реформування розрахунку оплати праці та пенсійного забезпечення;
- створення придатних умов для суспільного захисту від безробіття;
- стабілізації кількості економічно раціональних і створення нових робочих місць;
- зменшення масових звільнень;
- введення гнучких форм роботи та розпорядків робочого часу;

- досліджування вищими навчальними закладами попиту ринків праці в місцевостях для формування програм підготовки спеціалістів;
- підтримка порядку кредитного заохочування та пільгового оподаткування при створенні нових продуктивних робочих місць [28, с. 7].

Зважаючи на основні проблеми ринку праці України вважаємо ефективними наступні організаційно-економічні та правові заходи його державного регулювання:

- створення страхових фондів на випадок безробіття, завдяки яким відбудеться зменшення відрахувань на утримання безробітних із державного бюджету;
- пільгове оподаткування підприємств які залучають до роботи молодь, жінок після декретної відпустки, інвалідів та інших неконкурентоспроможних громадян;
- розширення міжнародних договорів щодо трудової міграції населення з урахуванням міжнародних адміністративно-правових норм, що служитиме легальному працевлаштуванню закордоном та виступатиме певним гарантом безпеки;
- створення єдиної інформаційної бази для інвесторів, в якій будуть розміщені обґрунтовані ідеї та бізнес-плани фізичних осіб, які бажають організувати власний бізнес, але не мають достатньо коштів, що забезпечить більшу доступність кредитних ресурсів, створить додаткові робочі місця та покращить інвестиційний клімат в Україні загалом;
- покращення кадрового забезпечення державних регіональних служб зайнятості та їх мотиваційного заохочення;
- проведення при центрах зайнятості безкоштовних курсів професіям ІТ-сфери, які є дефіцитними і користуються великим попитом на ринку праці;
- інтеграція освіти та науки з підприємствами, що сприятиме формуванню конкурентоздатного людського капіталу та відповідно слугуватиме підвищенню високої технологічності та інноваційності виробництва.

Використання досвіду зарубіжних країн у подоланні негативних тенденцій на ринку праці України дозволить суттєво вдосконалити систему державного регулювання зайнятості населення. Тому, враховуючи те, що у Німеччині серед країн ЄС був один з найменших показників безробіття, то доцільним буде більш детальний розгляд соціальної політики уряду даної країни.

Основними характеристиками німецької моделі зайнятості є:

- заохочення роботодавців створювати нові місця;
- надання пільг підприємствам, які утримуються від масових звільнень;
- підтримка наявного рівня зайнятості в умовах модернізації підприємств;
- субсидювання кооперативів, які утворилися внаслідок об'єднання безробітних на базі підприємств-банкрутів [19, с. 282].

Таким чином, уряд Німеччини проводить активну державну політику у сфері зайнятості населення шляхом підтримки існуючого обсягу пропозиції робочих місць та формування нових, що в свою чергу сприяє розвитку підприємництва та збільшенню ВВП.

Подібною до німецької моделі регулювання зайнятості населення є політика скандинавських країн основою якої є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Уряд скандинавських країн у соціальній політиці особливу увагу приділяє розробці заходів спрямованих на створення нових робочих місць, здебільшого в державному секторі економіки; координації міграції населення і робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпеченню оперативного доступу населення до своєчасної інформації про наявні вільні місця тощо [19, с. 280].

Прагнення України адаптувати законодавство до кращих світових умов є позитивним напрямом удосконалення правової бази в трудовій сфері. Але цей процес має враховувати соціально-економічні умови та можливості додержання законодавчо прийнятих норм і гарантій. Тому ми погоджуємося із думкою вчених, які вважають недоліком правової бази України орієнтування вітчизняне соціально-трудове законодавство на міжнародні стандарти без урахування

вітчизняних умов. Непокоїть і той факт, що в Україні дуже велика частка суб'єктів соціально-трудових відносин є безграмотними щодо правової сфери, порушуються права найманих працівників унаслідок невідповідальності роботодавців за порушення соціально-трудових норм, а також зниження ролі профспілок у захисті трудових прав працівників.

З метою гармонізації українського законодавства з міжнародними нормами у сфері зайнятості та ринку праці можна запропонувати затвердити проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття», який був підготовлений експертами Програми розвитку ООН в 2018 році.

Даний проект Закону є, на нашу думку, одним із найпрогресивніших у сфері регулювання зайнятості за роки незалежності України.

Даний проект Закону спрямований на:

- розширення інструментарію та заходів стимулювання зайнятості для інтеграції різних категорій шукачів роботи і безробітних на ринку праці, зокрема молоді, членів особистих сільських господарств, довготривалих безробітних тощо, з акцентом на новітні інформаційні технології для надання послуг населенню та роботодавцям;
- зміну підходів у роботі з зареєстрованими безробітними;
- визначення статусу, функцій та повноважень Національного агентства зайнятості як активного посередника на ринку праці.

Оскільки даний законопроект не передбачає прив'язки до конкретних статей витрат державного і місцевих бюджетів, а також ураховуючи нинішній дефіцит зазначених бюджетів, можна зробити висновок, що основне навантаження щодо фінансування реформ покладається на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Було б доцільним, щоб упровадженню цього законопроекту передувало реформування системи соціального страхування на випадок безробіття й бажано

за дворівневою системою. Перший рівень – загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Другий рівень – добровільне страхування від безробіття.

Джерела фінансування, визначені в цьому законопроекті, варто розширити поетапним додаванням коштів окремих цільових фондів у частині, призначеній на здійснення політики зайнятості відповідних верств населення. Зокрема, до цих джерел можуть належати: Український фонд підтримки підприємництва та Український державний фонд підтримки фермерських господарств. Також необхідно продумати механізм залучення коштів приватних фондів.

Правильним вектором руху при здійсненні активної політики на ринку праці може стати професійне навчання, оскільки перспективи зайнятості, особливо в умовах структурної перебудови, жорстко пов’язані з розвитком людських ресурсів: гарна освіта та висока кваліфікація надійно охороняють працівників від безробіття. Але діюча мережа навчання і перенавчання кадрів орієнтована, головним чином, на масові професії з метою пом’якшення дефіциту кадрів, а не на потреби ринку праці. Крім того, вона традиційно розрахована на первинну підготовку молоді та підвищення кваліфікації у межах спеціальності, а не на професійну перепідготовку дорослої людини, що втратила роботу. В Державній службі зайнятості немає розвиненої власної навчально-курсової мережі, ефективних методик навчання та досвідченого персоналу інструкторів та викладачів. Реалізація програм з професійної підготовки та перепідготовки важко, на нашу думку, ускладниться через фінансові обмеження.

Пріоритетним напрямом державної політики зайнятості має бути вирішення проблеми працевлаштування молодих людей, оскільки вони вдвічі частіше, ніж дорослі, опиняються серед безробітних.

При розробці законодавчих реформ у сфері зайнятості неможливо обійти проблему формування соціального діалогу в країні. Для того, щоб не втратити перспектив розвитку вже існуючої, але недостатньо прийнятної для значної частини українського соціуму системи соціально-трудових відносин, необхідним є пошук шляхів підвищення результативності соціального діалогу, активізації

позицій усіх учасників переговорного процесу. Досягнення соціальної стабільності в Україні значною мірою залежить від того, наскільки досконалими та керованими є механізми функціонування системи соціально-трудоих відносин, а також наскільки дієздатні її суб'єкти [1, с. 93].

На нашу думку, затягування із прийняттям рішень щодо прийняття даного закону в цій сфері є неприпустимим, але цілком характерним для українських реалій.

На сучасному етапі необхідно законодавчо забезпечити функціонування нової організаційної структури – асоціації трипартизму «працівник – підприємство – учбовий заклад» з регламентуванням прав та обов'язків цієї структури та впровадити в практику підготовку працівників з цільовим призначенням на тристоронній основі працівник - підприємство – учбовий заклад, що надасть змогу задовольнити вимоги всіх сторін та підвищить відповідальність кожного.

Витрати на професійне навчання для роботодавця – це перш за все інвестиції в майбутнє, в підвищення конкурентоспроможності власного бізнесу, але, з іншого боку, роботодавець повинен мати можливість контролювати та впливати на ефективність використання власних інвестицій, а державі, в свою чергу, треба забезпечити мотивацію та захист цих інвестицій.

В результаті такого заходу працівник отримає необхідну кваліфікацію та місце роботи, учбовий заклад – гарантоване працевлаштування та проходження виробничої практики, роботодавець – кваліфікованого працівника, який прийде на робоче місце вже підготовлений саме до цього робочого місця. Необхідно також висувати й певні вимоги до працівника – сумлінно володіти навичками, підвищувати свою компетентність та відпрацювати на виробництві обумовлений час, учбового закладу – надати необхідний рівень знань, роботодавця – забезпечити виробничу практику та працевлаштування.

У зв'язку з цим назріла нагальна необхідність сформулювати відповідні закони, що враховували б сучасні виклики розвитку економіки та інтереси роботодавців, міжнародний досвід та світові тенденції розвитку. Головна фігура на ринку праці

— роботодавець. Але чомусь він виявився в українському законодавстві відстороненим у вирішенні питань професійної орієнтації і професійної освіти. Наразі фактично відсутній законодавчий механізм участі роботодавців у процесі професійного навчання та професійної орієнтації.

Для сприяння зайнятості молоді на основі цих нововведень у законодавчому полі Кабінет Міністрів України і місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування повинні розробити річну та довгострокову державну і територіальну програми професійної орієнтації випускників загальноосвітніх шкіл. У законодавчому порядку зобов'язати створити Профорієнтаційні комітети, до складу яких будуть входити: центри зайнятості, профспілки, спілки роботодавців, навчальні заклади (регіональні), громадські організації та соціальні партнери, місцевий відділ освіти, місцевий центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, місцевий відділ у справах сім'ї, молоді, фізичної культури та спорту, служба у справах неповнолітніх. Ці програми мають ґрунтуватися на науковому, системному підході з урахуванням фактичних та прогнозних показників соціально-економічного розвитку міста і інших населених пунктів, стану регіонального ринку праці.

За допомогою цього закону потрібно сформувати відповідне кадрове забезпечення за рахунок підготовки фахівців таких спеціальностей, як: психолог-профконсультант, психофізіолог, соціолог тощо. Забезпечити їх матеріальне заохочення на конкурсній основі за результатами проведеної профорієнтаційної роботи. Це має принципове значення, тому що від роботи таких фахівців залежатиме макроекономічна стабільність на ринку праці. Важливо також у законодавчому порядку закріпити ці норми з переліком регламентованих вимог до осіб, що обіймають ці посади.

Шляхи удосконалення законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання вітчизняного ринку праці представлені на рис. 3.2.

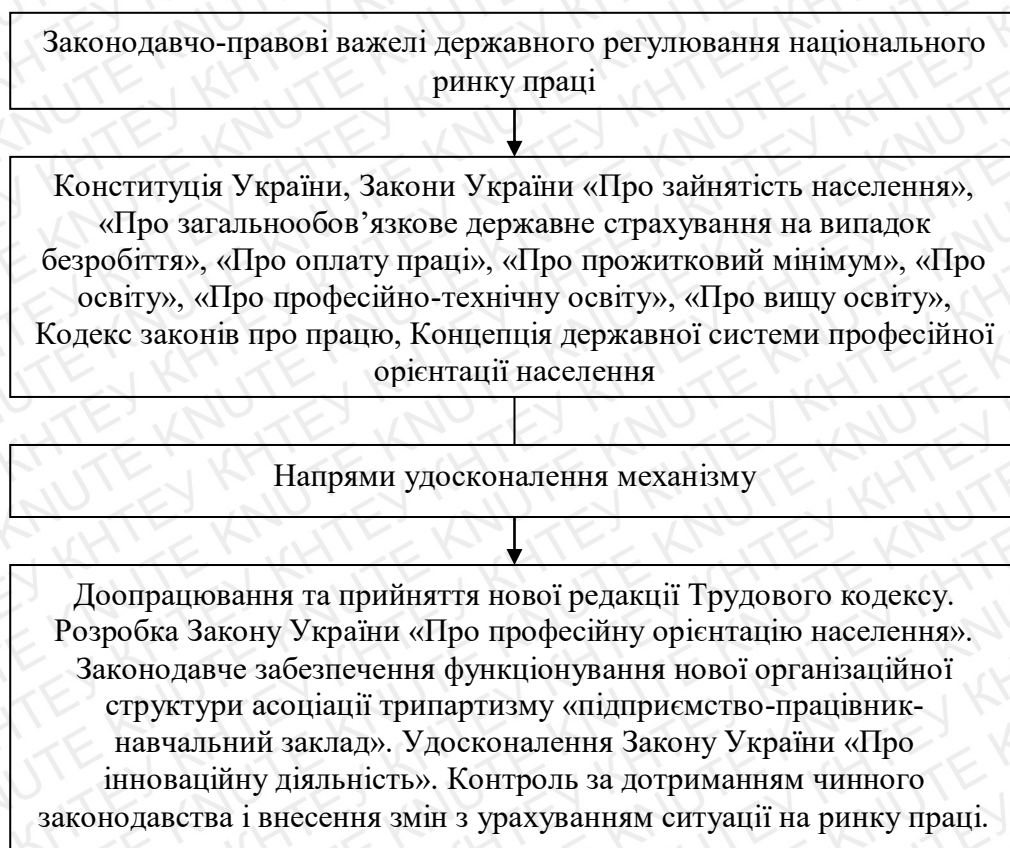


Рис. 3.2. Законодавчо-правові важелі державного регулювання національного ринку праці та напрями удосконалення його механізму

У законодавчому порядку також потрібно зобов'язати всі вищі навчальні заклади проводити рекламні кампанії спеціальностей, які виносяться на конкурс, проведеними центрами зайнятості з метою недопущення спотворення реальної ситуації на ринку праці і професійної дезорганізації та дезорієнтації випускників шкіл, а також накладати адміністративні штрафи за порушення цієї постанови та законодавства.

Також необхідно внести відповідні зміни та доповнення до Кодексу законів про працю України, законів України «Про освіту», «Про охорону праці», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», ратифікувати конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці з питань професійної орієнтації.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження особливостей державного регулювання ринку праці в Україні можна зробити наступні висновки.

Ринок праці є найскладнішим та найдинамічнішим складовим елементом ринкової економічної системи. Його стан безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, а також від участі населення в економічній діяльності, можливостей вибору її видів та системи цінностей, які превалюють у суспільстві.

Держава виступає загальносуспільним інститутом, який має створювати умови для реалізації потреби в суспільно корисній праці суб'єктів суспільства. Заходи щодо вирішення проблем безробіття полягають у цілеспрямованому регулюванні суспільних відносин, що формуються на ринку праці. Для суспільства більш небезпечним є не стільки саме безробіття як явище, скільки недосконалість механізмів державного регулювання ринку праці з метою зменшення обсягів безробіття та соціального захисту населення.

Основними тенденціями на ринку праці в Україні є: зменшення загальної кількості економічно активного населення, що спричинено міжнародною міграцією та демографічним старінням нації; збільшення показника безробіття, причиною якого є структурний дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці та тіньова зайнятість населення. Тому пріоритетні заходи державного регулювання ринку праці в Україні повинні бути направлені на соціальну підтримку неконкурентоспроможних верств населення, сприяння розвитку мікропідприємництва, створення страхових фондів на випадок безробіття, а також формування конкурентоздатного людського капіталу та розширення міжнародних угод щодо трудової міграції населення.

Суть державного регулювання ринку праці України полягає в цілеспрямованому впливові на зазначені тенденції, що формують раціональне та ефективне співвідношення попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці України.

Проведене в роботі дослідження чинного в Україні механізму державного регулювання ринку праці показало, що він включає:

- систему правових інструментів (законів, норм, правил, законодавчих актів і нормативно-правових документів), що регулюють сферу соціально-трудових відносин;
- 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 роботодавців, на кількісний та якісний склад робочої сили;
- засоби державної системи працевлаштування з розвинутою мережею центрів зайнятості, які регулюють рух трудових ресурсів, організовують професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;
- засоби системи державного контролю над дотриманням прийнятих і чинних правових, економічних та організаційних умов сприяння продуктивній зайнятості населення.

Основними нормативними актами, згідно з якими здійснюється регулювання ринку праці в Україні, є Закон України «Про зайнятість населення» та Державна програма зайнятості. Закон України «Про зайнятість населення» надає визначення категорії зайнятості населення, права громадян у виборі виду діяльності, статусу безробітних, визначає право на допомогу по безробіттю, додаткові гарантії для окремих категорій населення, основні завдання служби зайнятості, механізм формування та використання фонду сприяння зайнятості населення, роль підприємств, установ та організацій в реалізації державної політики зайнятості.

В роботі було з'ясовано, що основними задачами державного регулювання національного ринку праці є: розробка і реалізація економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць;

сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу; виявлення та розв'язання протиріч ринку праці; сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили.

Сучасний ринок праці України характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких: скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї, брак високопродуктивних робочих місць, низький рівень заробітної плати, невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньова зайнятість населення тощо.

Основними напрямками реалізації законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання ринку праці в Україні, які були запропоновані в роботі, мають стати:

- включення системи професійної орієнтації до господарського механізму ринкової економіки;
- розробка Закону «Про професійну орієнтацію населення»;
- затвердження проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття»
- законодавче забезпечення функціонування нової організаційної структури – асоціації трипартизму «працівник – підприємство – навчальний заклад» з регламентуванням прав і обов'язків цієї структури;
- запровадження в навчальних закладах профвідбір для абітурієнтів, які обирають спеціальності, де ставляться підвищені вимоги до психофізіологічних особливостей працівника, та профконсультації – для інших спеціальностей;
- вживання економічних санкцій до навчальних закладів, які проводять агітаційні кампанії, не враховуючи потреб ринку праці.

Ці запропоновані в роботі напрями державного регулювання ринку праці України значно покращать його стан.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіліна О. В. Актуальні проблеми державного регулювання ринку праці в Україні / О. В. Акіліна // Статистика України. – 2017. – № 1. – С. 90–96.
2. Богданова, Т. І., Кривцова, М. С. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні: сучасні тенденції та шляхи реформування // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук праць; за ред.: М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2017. – № 2-3 (63-64). – С. 80–91.
3. Булавченко О. С. Особливості формування балансової моделі державного регулювання функціонування ринку праці / О. С. Булавченко // Вісник ХНАУ ім. В. В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». – 2019. – № 3. – С. 259–267.
4. Булаєва В. Аналіз ринку праці в Україні / Булаєва В. // Всеукраїнська науково-технічна конференція магістрантів і студентів ТДАТУ. Факультет економіки та бізнесу: всеукраїнська науково-технічна конференція, збірник тез доповідей. м. Мелітополь, 18-22 листопада 2019 року. – Мелітополь: ТДАТУ імені Дмитра Моторного, 2019. – с. 150.
5. Гайворонська А. О. Основи державного регулювання національного ринку праці / А. О. Гайворонська // Збірник тез доповідей студентів та магістрантів ЛІІІ наукової конференції за підсумками проведення "Дня науки-2019," приуроченого до 90-річчя ЦНТУ 18 квітня 2019 року. – 2019. – С. 271–273.
6. Гаркавенко Н. О. Регулювання ринку праці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 11. – С. 236–239.
7. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія / О. О. Гетьман. – Дніпропетровськ, УМСФ, 2016. – 328 с.
8. Грішнова О. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Грішнова, В. Синенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 3–7.

9. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева // *Економіка и управление*. – 2013. – № 2. – С. 49–54.
10. Гуменюк І. Л. Ринок праці в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / І. Л. Гуменюк, А. В. Яшина // *Економіка та управління: сучасний стан та перспективи розвитку*. IV Міжнародна науково-практична конференція, Одеса, ОДАБА, 13-14 грудня 2018р. – С. 126–129.
11. Жадько К. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні / К. Жадько // *Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій* : зб. наук. ст. студ. відп. ред. Н. Л. Новікова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. – 251 с., С. 60-67
12. Добренко О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці / О. Добренко // *Україна: аспекти праці*. – 2014. – № 7. – С. 44–49.
13. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
14. Замора О. І. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в Україні / О. І. Замора, Л. В. Ярема // *Бізнес-навігатор*. – 2019. – № 3-2(52). – С. 62–67.
15. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку / О. С. Кваша // *Глобальні та національні проблеми економіки*. – 2018. – № 22. – С. 1074–1079.
16. Коваль С. П. Ринок праці України в умовах євроінтеграції / С. П. Коваль // *Економічний вісник університету*. – 2018. – № 37/1. – С. 295–303.
17. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку / С. Кулицький // *Україна: події, факти, коментарі*. – 2020. – № 12. – С. 43–57.
18. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>.

19. 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.
20. Лутай Л. А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи / Л. А. Лутай, С. А. Тюленєв // Економіка праці та проблеми зайнятості. – 2015. – № 3. – С. 14–17.
21. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці в Україні: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
22. Паустовська Т. І. Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції / Т. І. Паустовська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – № 17(2). – С. 33–38.
23. Пономарьова М. С. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці / М. С. Пономарьова // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2015. – № 4. – С. 259–266.
24. Пономарьова О. Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці / О. Пономарьова, Т. Біденко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 11–14.
25. Ринок праці та безробіття як відображення соціально-економічної ситуації / Т. А. Чупілко. Електронний журнал «Ефективна економіка». Електронний ресурс: <http://www.economy.nayka.com.ua> [дата звернення: 15.04.2020]
26. Сайти пошуку вакансій: work.ua, rabota.ua
27. Сайт Державної служби зайнятості України: www.dcz.gov.ua
28. Скубіліна А. В. Проблеми ринку праці в Україні та напрямки державного регулювання зайнятості населення / А. В. Скубіліна, Т. Д. Клименко, В. Ю. Тетеря // Науковий огляд. – 2017. – № 11(43). – С. 1–11.

29. Статистичний збірник / Державна служба статистики України: Економічна активність населення України 2018. – К., 2019. – 205 с.
30. Тюленев С. А. Оцінка стану та проблеми регулювання ринку праці в Україні / С. А. Тюленев // Проблеми системного підходу в економіці. – 2017. – № 1(57). – С. 153–158.
31. Федоренко В. Г. Євроінтеграція, економіка і ринок праці в Україні / В. Г. Федоренко, Ю. Б. Пінчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 13–15.
32. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л. Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 2. – С. 31–34.
33. Федунчик Л. Г. Реалії ринку праці України / Л. Г. Федунчик // Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О. П. Канівець, Л. Г. Новаш. – К. : ПІК ДСЗУ, 2015. – С. 126–128.
34. Чайка І. В. Аналіз нормативно-правової бази функціонування ринку праці / І. В. Чайка // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 9. Частина 7. – С. 72–76.
35. Чайка І. В. Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні / І. В. Чайка // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2016. – № 11. – С. 650–653.
36. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.
37. Шумейко О. Ю. Сучасний стан, перспективи розвитку ринку праці України та його вплив на формування її підприємницького середовища / Шумейко О. Ю., Грибова А. М // Глобальні та національні проблеми економіки. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2017. – № 16. – С. 626–630.

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: магістр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри

Новікова Наталя Леонідівна

«28» лютого 2020 р.

**Завдання
на випускню кваліфікаційну роботу (проект)
студентові**

Жадько Катерині Вікторівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: **«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

Затверджена прямим наказом ректора від «27» лютого 2020р. №

2. Строк здачі студентом закінченої роботи: 02.11.2020

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи: теоретичне обґрунтування та розробка шляхів удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Об'єкт дослідження: процес державного регулювання ринку праці в Україні.

Предмет дослідження: теоретико-методичні та прикладні основи особливостей державного регулювання ринку праці в Україні.

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Регулювання ринку праці її сутність, чинники та соціально економічне значення

1.2 Тенденції розвитку ринку праці в Україні

1.3 Основні напрями регулювання ринку праці в Україні

РОЗДІЛ 2 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Сучасний стан, особливості та проблеми державного регулювання ринку праці

2.2 Поліпшення регулювання ринку праці шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні

2.3 Значення, важливість та кінцевий результат проекту у системі регулювання ринку праці

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1 Узагальнення проблеми у сфері державного регулювання ринку праці в Україні

3.2 Шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 01.11.2019	01.11.2019

1	2	3	4
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 28.02.2020	28.02.2020
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 19.06.2020	19.06.2020
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 01.09.2020	01.09.2020
5	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису третього розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 01.10.2020	01.10.2020
6	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису закінченої випускної кваліфікаційної роботи	До 02.11.2020	02.11.2020
7	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	06.11.2020	06.11.2020
8	Зовнішнє рецензування випускної кваліфікаційної роботи	16.11.2020	16.11.2020
9	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	23-27. 11.2020	23-27. 11.2020
10	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 01.12.2020	До 01.12.2020
11	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією до ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «28» лютого 2020 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Керівник проектної групи (гарант освітньої програми)

(прізвище, ініціали, підпис)

9. Завдання прийняв до виконання студент

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук від наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи:

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Ладонько Людмила Степанівна

(ПІБ, підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу:

Випускна кваліфікаційна робота студентки Жадько К. В. може бути допущена до захисту екзаменаційної комісії.

Керівник проектної групи (гарант освітньої програми): Ладонько Людмила Степанівна

(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Наталя Леонідівна

(прізвище, ініціали, підпис)

«03» грудня 2020 р.

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ

ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

на тему:

«ДЕРЖВАНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Студентки 2 курсу, 4мз групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

Жадько
Катерина
Вікторівна

(підпис студента)

Науковий керівник
к.е.н., доцент кафедри
публічного управління та
адміністрування
декан факультету економіки,
менеджменту та психології

Мінняйло
Олександр
Іванович

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
д-р. екон. наук,
доцент

Ладонько
Людмила
Степанівна

(підпис гаранта)

Київ 2020

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел (37 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 45 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 6 рисунків.

Метою роботи є розроблення та обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких дослідницьких завдань:

- розкрити теоретичні положення;
- розглянути сутність регулювання ринку праці, чинники та соціально економічне значення;
- дослідити тенденції розвитку ринку праці в Україні;
- розглянути основні напрями регулювання ринку праці в Україні;
- вивчити сучасний стан, особливості та проблеми державного регулювання ринку праці;
- запропонувати напрями поліпшення регулювання ринку праці шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні;
- дослідити значення, важливість та кінцевий результат проекту у системі регулювання ринку праці;
- узагальнити проблеми у сфері державного регулювання ринку праці в Україні;
- навести шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні.

Об'єктом дослідження є державне регулювання ринку праці.

Предметом дослідження є особливості державного регулювання ринку праці в Україні.

Для вирішення визначених завдань, у процесі дослідження використано загальнонаукові а спеціальні методи, зокрема: порівняння та аналогія,

класифікація, системний та інституційний методи, аналіз документів та статистичних даних.

У першому розділі розкриваються сутнісні характеристики, чинники та соціально-економічне значення державного регулювання ринку праці. Досліджено та розкрито проблеми, що стосуються державного регулювання ринку праці в Україні. Дослідження були проведені на основі останніх досліджень та публікацій (монографій, наукових статей, конференцій тощо), також були здійснені порівняння різних наукових поглядів науковців та практиків.

У другому розділі здійснюється оцінювання важливих проблем у державному регулюванні ринку праці України на сьогоднішній день та виконано пошук методів вирішення даної проблеми. Описана розробка проекту, який слугуватиме вирішенню головної проблеми на ринку праці, а саме - нестачі робочих місць в Україні. Описано кінцевий результат проекту й розгляд його значення та важливості у вирішенні головної проблеми.

У третьому розділі відбувається узагальнення проблем у питанні регулювання ринку праці та розробляються шляхи щодо удосконалення та реалізації розвитку державного регулювання ринку праці в Україні.

Одержані результати можуть бути використані при удосконаленні стану державного регулювання ринку праці в Україні.

Анотація

У випускній кваліфікаційній роботі висвітлено загальні тенденції та особливості державного регулювання ринку праці України, проаналізовано нормативні документи, державні програми зайнятості населення, останні дослідження та публікації (монографії, наукові статті, конференції тощо), викладено пропозиції щодо удосконалення системи державного регулювання ринку праці в Україні.

Ключові слова: ринок праці, державне регулювання ринку праці, зайнятість, працевлаштування, державна програма зайнятості населення.

Annotation

In the final qualifying work the general tendencies and features of the state regulation of the labor market in Ukraine are stated, the analysis of normative documents, state employment programs, recent research and publications (monographs, scientific articles, conferences, etc), proposals for improving the system of state regulation of the labor market in Ukraine were presented.

Key words: labor market, state regulation of the labor market, employment, state employment program.

Рецензія
на випускню кваліфікаційну роботу
студентки ОС «Магістр»,
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
факультету економіки, менеджменту та психології
Київського національного торговельно-економічного університету
Жадько Катерини Вікторівни
з теми «Державне регулювання ринку праці в Україні»

Дана випускна кваліфікаційна робота є самостійним змістовним і комплексним науковим дослідженням, яке присвячено актуальній темі. Вивчення ринку праці має велике значення, адже він є складовою частиною економічної системи країни, та впливає на більшість політичних та соціально економічних процесів держави.

Автор здійснив аналіз теоретичних засад у регулюванні ринку праці, визначив проблеми, що впливають на сучасну ситуацію на ринку праці України та дослідив тенденції його розвитку.

Позитивним у роботі є те, що студентом було здійснено аналіз важливих й актуальних тенденцій на ринку праці та визначено пріоритетні заходи щодо здійснення їх державного регулювання.

У роботі проаналізовані теоретичні засади та актуальні проблеми державного регулювання ринку праці. Здійснено оцінку сучасного стану та проблем регулювання ринку праці. Було запропоновано напрями поліпшення регулювання ринку праці України шляхом розробки проекту на підтримку створення робочих місць в Україні. Визначені нові шляхи реалізації розвитку державного регулювання ринку праці.

Зауваження до випускної кваліфікаційної роботи: рекомендується здійснити більш детальний опис про важливість та кінцевий результат проекту. Проте ці побажання не впливають на загальну якість виконаної роботи та в цілому не зменшують позитивного враження від неї.

В цілому випускна кваліфікаційна робота Жадько Катерини Вікторівни виконана в достатньому обсязі, цілком відповідає встановленим вимогам, заслуговує оцінки відмінно, та бути запропонованою до захисту.

Рецензію склав сільський голова Рогинської сільської ради Лях В.Є.

« » _____ 2020 року



Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н. Л.

Заява

Я, Жадько Катерина Вікторівна, повідомляю, що за результатами здійснення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ» не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія роботи ідентична з друкованою.

«16» жовтня 2020 року

 (підпис)

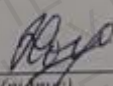
Згода

Я, Жадько Катерина Вікторівна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ» несу повну відповідальність за достовірність, точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження в присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний депозитарій Київського національного торгівельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

«16» 11 2020 року


(підпис)

(Жадько К.В.
(прізвище, ініціали))



ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ
katiysya_vishnia@ukr.net

БАЛЛОВ
0

ТАРИФ
Бесплатный доступ (0/0)

МОДУЛИ И КОЛЛЕКЦИИ
Подключено: 1 смотреть



ГЛАВНАЯ / КАБИНЕТ /



Полный отчет

Краткий отчет

История отчетов

РАСПЕЧАТАТЬ

ВЫГРУЗИТЬ

СОЗДАТЬ ССЫЛКУ

Свойства документа

Параметры проверки

Статистика по документу

Имя исходного файла

ДЕРЖАВНЕ.txt

Авторы документа

Не указано

Не указано

Название документа

ДЕРЖАВНЕ.txt

Тип документа

Не указано