

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Студента 2 курсу, 9м групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Цвіка
Петра
Руслановича

Науковий керівник
канд. екон. наук

(підпис керівника)

Ільїна
Анастасія
Олександрівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук, доцент

(підпис гаранта)

Дьяченко
Ольга
Володимирівна

Київ 2021

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 _____

«20» січня 2021 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу (проект) студентові

Цвіку Петру Руслановичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

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

Затверджена наказом ректора від «28» грудня 2020 р. № 3939

2. Строк здачі студентом закінченої роботи (проекту): 22.10.2021

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

Мета роботи (проекту): вивчення теоретико-методичних та прикладних засад державного регулювання національного ринку праці та удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні

Об'єкт дослідження: процес державного регулювання розвитку національного ринку праці

Предмет дослідження: теоретико-методичні та прикладні засади у сфері державного регулювання ринку праці в Україні

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту) (перелік питань за кожним розділом):

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні аспекти державного регулювання ринку праці

1.2. Нормативно-правове забезпечення державного регулювання ринку праці

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Дослідження функціонування ринку праці в Україні в період пандемії COVID-19

2.2. Сучасний стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

5. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	до 13.11.2020	13.11.2020
2	Затвердження плану та завдання випускної кваліфікаційної роботи	до 20.01.2021	20.01.2021
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 16.04.2021	16.04.2021
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 14.06.2021	14.06.2021
5	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису третього розділу випускної кваліфікаційної роботи	06.09.2021	06.09.2021
6	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедру	до 22.10.2021	22.10.2021
7	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	25.10-05.11.2021	25.10-05.11.2021
8	Зовнішнє рецензування ВКР	08.11-12.11.2021	08.11-12.11.2021
9	Подача роботи завідувачу кафедри	15.11-19.11.2021	15.11-19.11.2021
10	Захист випускної кваліфікаційної роботи	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «20» січня 2021 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Ільїна А.О.

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Керівник проектної групи (гарант освітньої програми) Дьяченко О.В.

9. Завдання прийняв до виконання студент Цвік П.Р.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Випускна кваліфікаційна робота написана на актуальну тему. Студентом проаналізовано погляди на ринок праці різних науковців у порівнянні із Законом України «Про зайнятість населення». Провівши детальний аналіз наукових робіт, студент виокремив основні фактори впливу на ринок праці із наданням ґрунтовного роз'яснення характерних особливостей регіонального ринку праці як фактору впливу на зайнятість населення в Україні. Крім того, студентом проведено глибокий аналіз Законів та підзаконних нормативно-правових актів України, що регулюють ринок праці. Це є величезною перевагою у роботі, адже цей аналіз дозволив встановити взаємозалежність між підвищенням рівня ефективності державного регулювання ринку праці та введенням в дію нової й внесенням змін до діючої нормативно-правової бази.

Більш того, студент провів глибоке дослідження функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19 шляхом виділення тенденцій розвитку ринку праці в умовах пандемії COVID-19 із лаконічним роз'ясненням проблем зайнятості населення. Це надало поштовх на проведення детального аналізу сучасного стану ринку праці, в тому числі за окремими регіонами в Україні, у порівнянні із відповідністю надання послуг Державною службою зайнятості України протягом 2020 року. Ще однією перевагою є представлення студентом проєктів з працевлаштування вразливих груп населення та жінок за підтримки уряду Канади, метою яких є створення нових можливостей для працевлаштування малозабезпечених верств населення. На базі проведеного аналізу студент чітко сформулював заходи щодо вдосконалення державної політики в сфері зайнятості населення із врахуванням зарубіжного досвіду, а також щодо розв'язання проблеми молодіжного безробіття з урахуванням цільових груп.

Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Робота має досить логічну структуру та відповідає вимогам оформлення. Однак у роботі є окремі недоліки. Зокрема, студенту варто було б проаналізувати динаміку показників робочої сили на ринку праці, в тому числі й за окремими регіонами, принаймні протягом останніх п'яти років, а не лише станом на 2020 рік, що надало б більш чіткої картини для виявлення існуючих проблем зайнятості населення та визначення рівня ефективності державного регулювання ринку праці, в тому числі з боку Державної служби зайнятості України. Також, студент замало приділив увагу дослідженню ефективності регулювання ринку праці з боку Міністерства соціальної політики України як найголовнішого регулюючого органу системи соціальних відносин на ринку праці. Загальні висновки в кінці роботи подані студентом не зовсім лаконічно. Проте в цілому робота написана на науковому рівні, є авторським самостійним дослідженням, повністю розкриває обрану студентом тему та допускається до захисту.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту) _____
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Дьяченко Ольга Володимирівна _____
(підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект):

12. Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Цвіка П.Р. _____
(прізвище, ініціали)
може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Керівник проектної групи (гарант освітньої програми): Дьяченко О.В. _____
(підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Н.Л. _____
(підпис)

«19» листопада 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Теоретичні аспекти державного регулювання ринку праці.....	6
1.2. Нормативно-правове забезпечення державного регулювання ринку праці.....	14
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	18
2.1. Дослідження функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19	18
2.2. Сучасний стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості.....	22
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	32
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ефективно діючий ринок праці є важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. У сучасних умовах розвитку економіки ринок праці як важливий регулятор попиту та пропозиції робочої сили потребує розв'язання низки найважливіших соціально-економічних проблем. Сьогодні на внутрішній ринок праці діє велика кількість факторів, які гальмують його інституційні перетворення та впливають на ефективність функціонування. Національний ринок праці відзначається виразними стійкими ознаками – самовідтворюваністю та саморегуляцією, сутність яких полягає у гнучкій та оперативній реакції ринку праці на різноманітні чинники кон'юнктурних коливань в економіці. Проте, в нинішніх нестабільних умовах дієві державні механізми впливу на ринок праці є дуже важливими та необхідними. Тому визначення напрямку державного регулювання розвитком національного ринку праці в ринковій економіці має вагоме значення.

Вагомий внесок у дослідження проблем ринку праці, його інфраструктурного забезпечення, визначенню шляхів і механізмів державного регулювання зробили такі науковці, як: Т. Боярчук, І. Венгер, Б. Ворвинець, Л. Волянська-Савчук, С. Гончарова, Ю. Горбань, Гургула, Т. Іванова, Є. Качан, С. Кулицький, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, В. Міненко, С. Міщенко, В. Островерхов, Т. Павлюк, В. Рубежанська, О. Сидорчук, Т. Федотова, І. Чайка, Л. Швайка, І. Юрчик та ін.

Незважаючи на досить велику зацікавленість питанням державного регулювання ринку праці, все ще є невирішені питання в дослідженні окремих економічних, організаційних і соціальних аспектів даної проблематики. Аналіз літературних джерел підтверджує також відсутність єдиного наукового підходу до розуміння головної мети та завдань державного регулювання. Тож, теперішні ринкові перетворення потребують формування довгострокової політики щодо державного регулювання та розвитку ринку праці в Україні та обґрунтування відповідних інструментів.

Метою роботи є вивчення теоретико-методичних та прикладних засад державного регулювання національного ринку праці та удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Для досягнення визначеної мети були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- дослідити теоретичні аспекти державного регулювання ринку праці;
- розглянути нормативно-правові засади забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні;
- дослідити функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19;
- провести аналіз сучасного стану ринку праці в Україні, визначити його сутність та специфічні ознаки;
- запропонувати практичні напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні;
- розробити заходи щодо вдосконалення державної політики в сфері зайнятості населення та подолання молодіжного безробіття.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання розвитку національного ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади у сфері державного регулювання ринку праці в Україні.

Методологічною основою дослідження є фундаментальні дослідження зарубіжних та вітчизняних вчених щодо державного регулювання ринку праці в Україні. В процесі виконання дослідження для вирішення поставлених у роботі завдань використано такі методи пізнання економічних явищ і процесів: системний аналіз – для розкриття основ понятійного апарату державного регулювання національного ринку праці; статистичний аналіз – для моніторингу сучасних тенденцій та аналізу стану національного ринку праці; абстрактно-логічний метод – для формулювання висновків та здійснення теоретичних узагальнень щодо розвитку ринку праці в Україні; графічний метод – для наочного зображення теоретичного й аналітичного

матеріалу щодо відображення основних тенденцій розвитку національного ринку праці.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, дані Державної служби статистики України, результати наукових досліджень, що оприлюднені у монографіях, фахових наукових виданнях, збірниках наукових праць, збірниках матеріалів конференцій, Інтернет-ресурси, аналітичні матеріали та звітні дані Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості України, спеціальні наукові та інші джерела.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів. Випускна кваліфікаційна робота здобувача освітнього ступеня магістра є комплексним дослідженням стосовно державного регулювання та розвитку національного ринку праці. Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання розвитком національного ринку праці.

Обсяг і структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменування), двох додатків. Основний зміст роботи викладено на 41 сторінці комп'ютерного тексту. Робота містить 7 таблиць, 6 рисунків.

Результати роботи опубліковано у статті: Цвік П.Р. Державне регулювання розвитку національного ринку праці. Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій : зб. наук. ст. студ. відп. ред. Н.Л. Новікова. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. – 280 с., С. 67-74.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні аспекти державного регулювання ринку праці

Макроекономічне регулювання ринку праці є значною частиною регулювання економічних і соціальних процесів, спрямованих на відтворення як трудових ресурсів, так і продуктивних сил суспільства в цілому. Ринок праці – це невід’ємна складова частина загальноекономічного ринкового механізму, де відбиваються всі сторони його життєдіяльності і проявляється вся різноманітність його інтересів та протиріч.

Визначаючи ринок праці як об’єкт державного регулювання, розглянемо більш детально дефініції понять «ринок праці» та «державне регулювання ринку праці». Так як в науковій літературі відсутнє єдине розуміння вченими сутності ринку праці, представимо дефініцію цього поняття більш розгорнуто (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Трактування сутності поняття ринку праці в науковій літературі

Автор	Трактування поняття
1	2
Закон України «Про зайнятість населення» [1]	Ринок праці – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працюючих у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників згідно законодавства.
Міжнародна організація ринку праці [2, с. 6]	Ринок праці – це сфера, де підприємці та працівники спільно проводять переговори, колективні та трудові, стосовно заробітної плати та умов праці.
Буланов В. С., [3, с. 167]	Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов’язані, по-перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили.
Ю. Маршавін [4, с. 25]	Ринок праці – це сфера, у якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні взаємозв’язки з приводу купівлі-продажу робочої сили.

Продовження табл. 1.1

Автор	Трактування поняття
1	2
Е. Лібанова [5, с. 12]	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а інших – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування
Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко [6, с. 221]	Ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на суму щоденних засобів, потрібних для відтворення робочої сили і розподілу робітників у структурі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу
Швайка Л. А. [7, с. 229].	Ринок праці – сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури

Джерело: розроблено автором за даними [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7]

Узагальнюючи наведені визначення ринку праці, можна дійти висновку, що вони мають свої переваги та певні недоліки, оскільки у кожному з них зміст та складові ринку праці трактуються по-різному. Однак у даних визначеннях ринок праці розкривається як система суспільних відносин, у ході функціонування якої роботодавці та наймані працівники здійснюють процес купівлі-продажу робочої сили.

Таким чином, ринок праці визначаємо як систему суспільних відносин, соціальних норм і відносин, що сформувалися між роботодавцями та найманими працівниками у процесі купівлі і продажу специфічного товару – робочої сили. Крім того, ринок праці виступає механізмом забезпечення узгодженості ціни, умов праці та мотиваційних чинників. Однак, відносини, які створюються у даних умовах зачіпають важливі соціально-економічні питання розвитку суспільства і вимагають уваги і втручання із боку держави.

У працях українських і зарубіжних вчених зміст поняття державного регулювання ринку праці також є різним. Так, Т. Боярчук, висвітлюючи державне регулювання ринку праці, акцентує увагу на захисті найманої праці, що включає можливість зайнятості, перекваліфікацію, реалізацію професійних умінь і професійне зростання, відтворення професійних

компетентностей, отримання матеріальної винагороди, здійснення заходів із підвищення безпеки і охорони праці. Забезпечуючи такий захист, потрібно в законодавчому порядку закріпити основні соціальні гарантії, запровадити методи та інструменти їхньої реалізації та функції надання державних соціальних гарантії [8, с. 291].

В. Міненко розглядає державне регулювання ринку праці як цілеспрямовані дії держави і її інститутів щодо забезпечення максимальної зайнятості населення, продуктивних сил, попиту на робочу силу, гармонізації трудових відносин, формування придатних умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, якості життя населення [9, с. 38].

Залежно від ролі і глибини втручання держави у формування ринку праці, можна виділити три основні його моделі: ліберальну (американську), патерналістську (японську) і соціал-демократичну (шведську) (рис. 1).

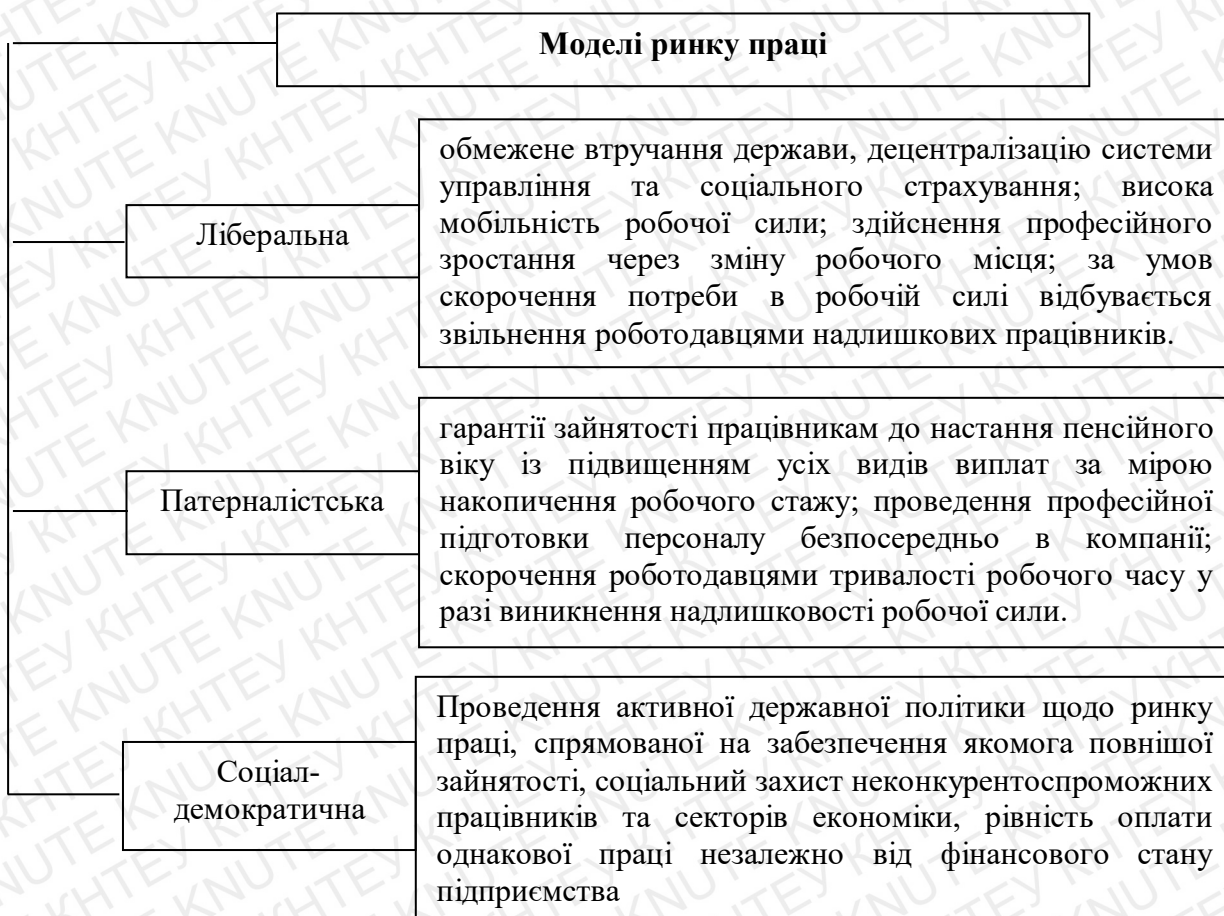


Рис. 1.1. Моделі ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі опрацювання джерел [10, с. 28; 11, с. 138]

У кожній країні утворюється ринок праці з урахуванням національної специфіки, розвитку соціально-економічної системи та основних державних інституцій. До того ж, на формування ринку праці будь-якої країни, впливають ресурсні, географічні, міжнародні, економічні, соціокультурні та інші чинники. Розглядаючи представлені системи ринку праці, зазначимо, що найбільш підходящою для України є шведська модель, для впровадження якої потрібна активна підтримка на вищому рівні державної влади, великих учасників галузевого ринку, громадських об'єднань, досконалої нормативно-правової системи.

Крім того, держава як посередник на ринку праці виконує такі основні функції [13, с. 28; 14, с. 65]:

- раціонального застосування трудових ресурсів;
- розвитку ринку праці;
- підготовки та працевлаштування працівників;
- інформаційно-комунікаційного забезпечення суб'єктів ринку праці;
- стимулювання суб'єктів ринку праці до продуктивної діяльності;
- соціального партнерства;
- соціальної підтримки;
- інфраструктурної підтримки.

Окрім виділених функцій, згідно Закону України «Про зайнятість населення» держава надає своїм громадянам наступні гарантії у сфері зайнятості [1, ст. 5] :

- 1) вільного обрання місця роботи, виду діяльності; вільного вибору або зміни професії;
- 2) отримання заробітної плати (винагороди) згідно чинного законодавства;
- 3) професійної орієнтації задля самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійного навчання у відповідності до потенціалу особи, а також враховуючи потреби ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатного сприяння у працевлаштуванні, обранні гідної роботи та отриманні інформації про ситуацію на ринку праці із перспективами його розвитку;

7) соціального захисту у разі настання безробіття;

8) захисту від дискримінації в сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у працевлаштуванні та незаконного звільнення;

9) додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Регулювання державою ринку праці здійснюється на основі використання сталих принципів управління. Можна визначити найбільш універсальні принципи зазначеного регулювання, серед яких є: загальнолюдські цінності; вільна конкуренція; розвиток підприємництва; вільний рух трудових ресурсів і капіталу; гнучкість місцевого ринку праці; проведення соціальної політики; підвищення якості робочої сили.

До того ж, регулювання державою ринку праці виокремлює застосування певних інструментів, прийомів і засобів державного впливу, застосування яких залежить від ситуації на ринку праці, прогнозованості його розвитку, наслідків використання тощо.

Так, за характером впливу методи державного регулювання ринку праці можна виділити такі групи: нормативно-правові, економічні, соціально-психологічні, фінансово-кредитні, статистичні, організаційні, інформаційно-комунікативні.

За напрямом впливу методи державного регулювання ринку праці можна об'єднати у дві групи: прямого впливу, ті, що безпосередньо впливають на стан ринку (пільгове оподаткування підприємств, що створюють нові робочі місця, дотації підприємствам, які підтримують конкурентоспроможність персоналу); непрямого впливу, які діють на ринок праці опосередковано (створення умов для розвитку підприємницьких

структур, індивідуальної зайнятості стимулювання наукових досліджень, активізація зовнішньо-торгівельної діяльності тощо).

Наприклад, дослідник Є. П. Качан виділяє такі основні методи та інструменти державного регулювання ринку праці (рис. 1.2):

Методи та інструменти державного регулювання ринку праці	
нормативно-правові	визначають правові межі встановлення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією; збільшення ємності ринку праці та зростання рівня зайнятості населення
соціально-економічні	визначають вплив окремих чинників на розмір оплати праці та доходів на масштаби пропозиції робочої сили та її структуру, формування механізму трудової мотивації
фінансово-вартісні	охоплюють широкий спектр важелів (дохід і прибуток)
фіскальні	процентні ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо, які опосередковано впливають на ринок праці
організаційно-економічні	полягають у розширенні спектра основних функцій державної служби зайнятості та підвищенні якості послуг, які вона надає населенню.

Рис. 1.2. Класифікація методів та інструментів державного регулювання ринку праці

Джерело: розроблено автором на підставі [12, с. 6]

До цієї класифікації можна додати соціально-психологічні методи (передбачають розроблення ефективних мотиваційних інструментів як групових, так і індивідуальних, розвиток духовних та психологічних умов до активної трудової діяльності) та методи залучення працівників до управління (передбачають використання сучасних форм участі найманих працівників в управлінні підприємством, участі у прийнятті та реалізації управлінських рішень).

Досліджуючи ринок праці України, можна визначили низку факторів, які роблять найсуттєвіший вплив на його функціонування і розвиток, і мають враховуватися під час розроблення інструментарію державного регулювання ринку праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Фактори впливу на ринок праці України

Фактори впливу	Характерні ознаки
Економічні	структурне реформування економіки, особлива увага розвитку галузей сфери послуг; формування ресурсних можливостей підприємництва; інноваційно-інвестиційний прогрес, інформатизація суспільства; переважаюча централізація в управлінні трудовими ресурсами; сировинна спрямованість економіки; багатогалузева промислова сфера; наявність недостатньо розвинених сфер бізнесу.
Політичні	політична нестабільність; слабка міжнародна політика; незадовільна репутація політичних лідерів; узгодженість між усіма гілками влади; внутрішні військові конфлікти (проведення АТО).
Соціально-трудові	наявність кваліфікованих робочої сили; наявність дешевої робочої сили; мобільність праці; сприятливі умови праці. міграційна політика; профспілкова активність; розмір пенсій та виплат; недостатнє фінансування соціальних програм; здатність до самозайнятості; гендерна політика тощо
Освітні	розвинута освітня сфера; високий рівень професійної освіти; значна кількість закладів освіти .
Демографічні	незадовільна тривалість життя населення; незначна чисельність населення працездатного віку; незадовільна вікова структура населення; трудова та сезонна міграція населення; демографічні кризи; географічне розміщення поряд з більш розвинутими економіками.
Природно-кліматичні, екологічні	географічні координати; локально-сусідське політико-географічне положення; природно-ресурсний потенціал території; катаклізми; стихійні лиха; катастрофи; техногенні аварії; антропогенні катастрофи; розроблені екологічні норми та стандарти; екологічний аудит; екологічна політика.
Інституційно-правові	законодавство про зайнятість та безробіття населення (Конституція України; Закони України; укази, постанови, розпорядження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України; накази, акти місцевих органів влади тощо); розвинута система органів місцевої влади; наявність регіональних центрів зайнятості; наявність центрів фахової освіти та перепідготовки ДСЗ; розвинута структура громадських організацій.

Джерело: розроблено автором на підставі [15, с. 139]

У табл. 1.2. представлені фактори впливу на ринок праці, які об'єднані у шість груп за характерними ознаками: демографічними, економічними, соціально-трудовими, освітніми, екологічними, інституційними. Кожна група факторів чинить певний вплив на становище і розвиненість ринку праці у нашій країні.

Однак найбільш змістовна група – соціально-демографічні та економічні чинники, які прямо впливають на стан і формування національного ринку праці.

Не менш актуальними для України є внутрішні складові соціально-економічної нестабільності, які залежать від стабільності чи загострення соціальної напруги в суспільстві. Можуть бути викликані зниженням рівня життя, погіршенням умов праці і працевлаштування, регіональними і фаховими невідповідностями між попитом та пропозицією на ринку праці, зміною специфіки місцевих ринків праці.

Крім того, розглядаючи національний ринок праці як сукупність регіональних, зазначимо, що до характерних особливостей регіонального ринку праці необхідно віднести спеціалізацію регіону, структуру економіки регіону та темпи її розвитку, чисельність та структуру населення, рівень та умови життя в регіоні, роботу місцевих органів влади та регіонального центру зайнятості, програми, стратегії та плани регіонального розвитку, територіальне розташування регіону тощо [15, с. 167].

Отже, досліджуючи особливості формування і функціонування ринку праці, можна стверджувати, що даний ринок формується в масштабах країни під дією економічних, політичних, соціальних, демографічних, територіальних, галузевих та інших факторів, набуваючи ознак єдиного національного ринку.

1.2. Нормативно-правове забезпечення державного регулювання ринку праці

Державне регулювання зайнятості населення є одним з найголовніших факторів забезпечення стійкого економічного зростання України, адже українське законодавство у даному напрямку формувалось в основному на першому етапі ринкових реформ. Загалом становлення нормативно-правового забезпечення в Україні здійснюється відповідно до міжнародних норм, встановлюваних міжнародною організацією праці (МОП), рівноправним членом якої Україна є з 1954 року. Із набуттям незалежності України співпраця з МОП стала системною та конструктивною.

На даний час Україною ратифіковані 69 міжнародно-правових конвенцій, серед цих актів ринок праці регулюють:

- Загальна декларація прав людини, 1948 р., ратифікована 19 жовтня 1973 р. [16];
- Європейська соціальна хартія, 1996 р., ратифікована 14 вересня 2006 р. [17];
- Конвенція МОП № 2 про безробіття, 1919 р., ратифікована 7 лютого 1994 р. [18];
- Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р., ратифікована 11 серпня 1956 р. [19];
- Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р., ратифікована 29 травня 1968 р. [20];
- Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988 р., ратифікована 1 вересня 2001 р. [21]; тощо. У разі встановлення інших правил, ніж ті що передбачені міжнародними договорами або угодою, укладеними з Україною щодо законодавства про зайнятість в Україні, то застосовуються правила міжнародного права, як передбачено ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення» [1, ст. 6].

Законодавство України, щодо регулювання ринку праці, досить розвинене. Воно складається з цілої системи пов'язаних нормативно-правових документів, а саме:

- Конституції України [22],
- Кодексу законів про працю України (КЗпПУ) [23],
- законів України: «Про зайнятість населення» [1], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [24], «Про оплату праці» [25], «Про охорону праці» [26], «Про колективні договори і угоди» [27], «Про колективні трудові спори» [28] тощо. Крім того, існує ряд додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості, встановлених для соціально вразливих категорій населення, які регламентуються, наприклад, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін.;
- постанов Кабінету Міністрів України: «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» [29] тощо;
- указів і розпоряджень Президента України;
- наказів міністерств та інших нормативних документів.

Основою нормативно-правового забезпечення, що регулює зайнятість, є Конституція України, у якій закріплені базові соціально-економічні права громадян, у тому числі право на працю. Зокрема, в Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що надає можливість кожному громадянину заробляти тією діяльністю, яку він самостійно обирає або на яку погоджується без примусу. Також, Конституцією забороняється будь-яка дискримінація в сфері праці, зокрема недотримання принципу рівноправності і можливостей [22].

Згідно з КЗпПУ право людей на працю відбувається через складання трудового договору, тобто контрактом між робітником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або

фізичною особою, за якою працівник бере на себе зобов'язання щодо сумлінного виконання роботи за зазначеною спеціальністю, чи посадою, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку та інших умов праці. Натомість роботодавець бере на себе обов'язок вчасно і у повному розмірі сплачувати робітнику заробітну плату, забезпечувати належні умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [23, ст. 21].

Ще одним з фундаментальних нормативно-правових актів, який регулює зайнятість, є Закон України «Про зайнятість населення», який визначає сучасні нормативно-правові, економічні та організаційні основи реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, декларує гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю і соціального захисту у разі втрати роботи.

Даний закон встановлює дії та інструменти держави щодо збільшення кількості зайнятого населення і зменшення рівня безробіття, а саме:

- 1) створює умови для професійної орієнтації та професійного навчання;
- 2) стимулює роботу роботодавців у напрямі створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
- 3) мотивує процес самозайнятості осіб та підтримує підприємницькі прагнення населення;
- 4) допомагає отримати молоді першого робочого місця за фаховим спрямуванням, або спеціальністю; запроваджує стимули для проходження практики на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, роботодавців, котрі користуються послугами молоді, що навчається;
- 5) мотивує роботодавців до працевлаштування людей з інвалідністю;
- 6) забезпечує участь безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Згідно із даним законом держава забезпечує додаткові гарантії працездатним громадянам, які потребують соціального захисту і не здатні на

рівних конкурувати на ринку праці. Це, в першу чергу, стосується молоді, яка закінчила або припинила навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах або закладах вищої освіти (ЗВО), звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце.

Із прийняттям даного закону офіційно було визнано наявність безробіття в країні. Закон став правовою базою щодо регулювання ринку праці, і визначив основний механізм заходів державного сприяння зайнятості.

В Україні нормативно-правова база, що регулює зайнятість населення, має високий потенціал регулюючого впливу на ринок праці. Проте дієвість окремих норм і положень є застарілою і не відповідає стратегічним пріоритетам державної політики зайнятості, особливо враховуючи інтеграційні процеси та норми ЄС. Тому для підвищення ефективності державного регулювання зайнятості населення важливо, щоб правові норми щодо регламентації дій держави на ринку праці поєднували інвестиційну, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну, податкову і бюджетну політики з політикою зайнятості і визначали відповідальність за недостатню ефективність прийнятих заходів за умов зростання безробіття.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Дослідження функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19

Суб'єктами державного регулювання ринку праці в Україні є державні установи та організації, які створюють та реалізують політику зайнятості, а також надають державний вплив на всі процеси, які здійснюються на ринку праці. До них належать: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, яке надає соціальну підтримку тим громадянам, які втратили роботу, чи не можуть повноцінно працювати у зв'язку із втратою здоров'я чи інвалідністю [30]; Міністерство економіки України, Державна служба зайнятості України та її регіональні представництва, Міністерство освіти і науки (МОН) України, зокрема заклади освіти, що підпорядковані МОН, інші міністерства, комітети та відомства, органи місцевого самоврядування.

Сьогодні державна служба зайнятості (ДСЗ) є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України. ДСЗ є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і претендентами, що на безоплатній основі надає послуги із пошуку відповідної роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Ключові напрями роботи ДСЗ пов'язані із [31]:

- 1) реалізацією державної політики в сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- 2) здійсненням аналізу стану ринку праці;
- 3) сприянням громадянам у підборі необхідного місця роботи;
- 4) наданням роботодавцям послуг щодо добору працівників;

- 5) участю в організації проведення громадських та інших тимчасових робіт;
- 6) сприянням залученню громадян до підприємницької діяльності;
- 7) участю в реалізації заходів, що спрямовані на запобігання масового вивільнення працівників, профілактику настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили і зайнятості населення;
- 8) організацією підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації безробітних, враховуючи поточну та перспективну потреби ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- 9) проведенням професійної орієнтації населення;
- 10) додатковим сприянням у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які є неконкурентоспроможними на ринку праці.

Наразі ДСЗ має у своєму складі 25 регіональних центрів зайнятості, 91 базовий центр зайнятості, 429 філій регіональних центрів зайнятості, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України та 11 центрів професійно-технічної освіти ДСЗ [31].

Всі відділення ДСЗ працюють за уніфікованою схемою надання послуг. Клієнти можуть завітати до будь-якого центру зайнятості та одержати всі необхідні соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У ДСЗ працює єдина оперативна база вакансій, безробітних, людей що шукають роботу, пропозиції щодо навчання, проходження підготовки, перепідготовки за всіма регіонами.

ДСЗ періодично проводиться аналіз ситуації на регіональних та локальних ринках праці, та здійснює оцінку перспективної потреби роботодавців щодо укомплектування вакансій.

Так, за даними ДСЗ на кінець 2020 – початок 2021 року спостерігається скорочення попиту на працівників та зменшення кількості вакансій, які надійшли до ДСЗ, що пов'язане із економічною кризою в економіці, спричиненою розповсюдженням коронавірусної інфекції.

Коронакриза стала важливим випробуванням для ринку праці. В нашій країні, як і у світі, протягом 2020 року відбулося суттєве зменшення пропозиції кількості робочих місць з одночасним зростанням рівня безробіття.

Однак наразі в Україні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією із причин якого є невідповідність фактично завищених вимог до кандидатів на посаду та рівнем кваліфікації працівників.

Аналізуючи дані кадрових агентств та інформаційних ресурсів із працевлаштування, можна виділити наступні тенденції, які виявила коронакриза [32]:

1. Зростання безробіття і зменшення заробітної плати.
2. Максимальна оптимізація витрат. Головне питання, яке зараз ставить собі бізнес – наскільки потрібні ті чи інші люди і функції. Відлунням цієї тенденції можна вважати перегляд системи мотивації співробітників: зниження фіксованої частини оплати і збільшення змінної, яка залежить від виконання планів.
3. Різке збільшення конкуренції на ринку праці. У кінці 2020 року на одну вакансію стало надходити у два-три рази більше запитів, ніж це було в кінці 2019 року, або на початку 2020 року. Зменшення пропозицій роботи відчули 6%-7% опитуваних, серед них: HR-менеджери, маркетологи, IT-фахівці, адміністративний персонал, працівники сфери послуг, фахівці з продажу тощо. Щодо матеріальної мотивації зайнятих, становище складніше, оскільки найближчим часом 35,2% роботодавців планують скорочувати рівень зарплат, а 64,7% працедавців планують залишити існуючий рівень. Водночас біля половини опитуваних зізналася, що заробітна плата вже зазнала скорочення. Тож збільшується число претендентів – люди шукають, де їм заплатять більше.
3. Швидка зміна пріоритетів і нерівномірність. Коли в одних сферах кількість вакансій зменшувалася більше, ніж в 2 рази, в інших вона виростала

втричі. Наприклад, на початку карантину активно шукали ІТ-фахівців – тоді кількість вакансій збільшилася на 125%, що пов'язано із переходом компаній на дистанційну роботу. А ось вже в квітні 2020 року динаміка відчутно сповільнилася: вакансій стало більше лише на 32%. У першій половині травня в загальному обсязі вакансій кількість пропозицій про роботу в ІТ сфері ще впали.

4. Зміни у пропозиціях від роботодавців. Якщо в 2019 році компанії у сфері будівництва й архітектури входили до переліку найактивніших, то у 2020 році вони поступилися підприємствам, які займаються логістикою та транспортними послугами. Проте попри загальний спад активності на ринку праці, компанії у сферах роздрібної, гуртової торгівлі та виробництва залишаються найактивнішими роботодавцями другий рік поспіль.

Максимально постраждали від пандемії та обмежень і помітно зменшили кількість робочих місць готелі, ресторани, туристичні оператори, салони краси, ритейл, компанії, що працюють у сфері послуг (салони краси, туристичні фірми, клірингові фірми, майстерні із пошиття, ремонту одягу та взуття, центри розваг тощо) [33, 34].

Взагалі вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки протягом 2019-2021 років викликав певні зміни на національному ринку праці та окреслив деякі тенденції, серед яких є:

- фактичне скорочення зайнятості;
- зростання кількості безробітних;
- зменшення кількості співвітчизників, які працюють за кордоном (трудових мігрантів);
- зменшення доходів громадян через зниження рівня заробітної плати та втрати частини доходів підприємців зайнятих у малому та середньому бізнесі.
- невідповідність навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці.

2.2. Сучасний стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості

Ситуація на ринку праці України, яка склалася під впливом спалаху COVID-19 та несприятливих економічних чинників, залишається проблематичною і мало прогнозованою. За даними Державної служби статистики України у 2020 році зменшення ВВП України склало 4,0% [34]. Відповідно до економічного спаду знизився рівень соціальної захищеності населення, зменшився рівень зайнятості, доходів, зріс рівень безробіття (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники робочої сили на ринку праці України у 2020 році [34]

Показник робочої сили	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
Робоча сила у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб, з неї	18123,4	8709,5	9413,9	12450,7	5672,7
15-70 років	18038,9	8660,7	9378,2	12402,9	5636,0
працездатного віку	17696,4	8490,4	9206,0	12205,3	5491,1
Зайняте населення, у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб, з нього	17329,9	8305,2	9024,7	11933,7	5396,2
15-70 років	15755,0	7464,9	8290,1	10850,7	4904,3
працездатного віку	15057,6	7108,8	7948,8	10400,9	4656,7
Безробітне населення (за методологією МОП), у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб, з нього	1619,5	783,2	836,3	1077,9	541,6
15-70 років	1619,5	783,2	836,3	1077,9	541,6
працездатного віку	1617,7	782,1	835,6	1077,2	540,5
Рівень участі населення в робочій силі, у % до населення відповідної вікової групи					
15 років і старше	54,8	47,8	63,2	55,9	52,6
15-70 років	62,0	56,1	68,5	62,7	60,3
працездатного віку	72,7	67,8	77,9	74,1	70,0
Рівень зайнятості, у % до населення відповідної вікової групи					
15 років і старше	49,7	43,3	57,5	50,9	47,4

Продовження табл. 2.1

Показник робочої сили	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
15-70 років	56,2	50,7	62,2	57,1	54,3
працездатного віку	65,7	61,0	70,5	67,1	62,7
Рівень безробіття (за методологією МОП), у % до робочої сили відповідної вікової групи					
15 років і старше	9,3	9,4	9,1	9,0	9,9
15-70 років	9,3	9,5	9,2	9,0	9,9
працездатного віку	9,7	9,9	9,5	9,4	10,4

Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

За даними табл. 2.1, кількість зайнятого населення віком 15-70 років за 2020 рік скоротилася на 663 тис. особи у порівнянні з 2019 роком та склала 15,7 млн. осіб, тобто рівень зайнятості населення знизився з 58,2% до 56,2%. Щодо кількісного виміру безробітного населення, то за методологією Міжнародної організації праці (МОП) за 2020 рік рівень безробіття в Україні зросло на 187 тис. громадян у порівнянні з 2019 роком і становив 1,69 млн. громадян. Отже фіксується зростання рівня безробіття населення з 8,2% до 9,7% працездатного населення.

Рівень зайнятості скоротився в усіх регіонах. Очікувано високий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,9%), Харківській (60,5%), Дніпропетровській (58,3%) та Київській (58,1%) областях, а найнижчий – у Донецькій (49,5%) та Волинській (49,1%) областях (табл. 2.2).

Скорочення рівня зайнятості відбулося серед населення усіх вікових груп, за винятком людей віком 50-59 років, серед яких цей показник зріс з 68,1% до 68,5%. Високий ступінь зайнятості характерний особам вікової групи від 30 до 50 років (від 74,7% до 76,8%), а найнижчий – серед людей більш старших – 60-70 років (13,6%) та у віці 15-24 роки (25,9%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили.

Таблиця 2.2

Кількісні показники зайнятого та безробітного населення віком від 15 до 70 років за регіонами України у 2020 році, тис. осіб [30, 35]

№ з/п	Регіон	Кількість зайнятих	Кількість безробітних
1	Вінницька область	634,9	75,8
2	Волинська область	364,1	51,9
3	Дніпропетровська область	1367,8	129,0
4	Донецька область	713,7	125,1
5	Житомирська область	489,3	60,1
6	Закарпатська область	492,7	58,7
7	Запорізька область	707,3	84,4
8	Івано-Франківська область	548,8	50,5
9	Київська область	755,7	55,9
10	Кіровоградська область	362,0	52,7
11	Луганська область	287,1	52,3
12	Львівська область	1038,9	84,9
13	Миколаївська область	479,7	57,4
14	Одеська область	991,2	75,9
15	Полтавська область	566,2	77,0
16	Рівненська область	465,8	48,0
17	Сумська область	459,9	47,8
18	Тернопільська область	398,4	52,0
19	Харківська область	1208,5	79,6
20	Херсонська область	434,5	55,6
21	Хмельницька область	505,0	55,6
22	Черкаська область	504,5	53,1
23	Чернівецька область	376,5	36,8
24	Чернігівська область	411,3	55,4
25	м. Київ	1351,5	98,7
	Всього по Україні	15915,3	1674,2

Для структури ринку праці нашої країни характерними є суттєві гендерні диспропорції. Якщо поміж чоловіків кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилося на 323 тис. громадян, то серед жінок цей показник зменшився на 304 тис. осіб. До того ж, поміж чоловіків рівень зайнятості у 2020 році складає 62,0%, то серед жінок – тільки 51,5%.

Щодо кількості безробітних, у 2020 році лідирують Дніпропетровська та Донецька області, а найсприятливіша ситуація за цим показником у Чернівецькій, Сумській та Рівненській областях.

Якщо аналізувати зайнятість населення у неформальному секторі економіки, то кількість працездатного населення, працюючого у даному секторі за 9 місяців 2020 року, у порівнянні з відповідним періодом 2019 року, скоротилася на 218 тис. чоловік та склала 3,3 млн. чоловік, або 20,5% усіх зайнятих громадян. Це дуже високий показник, що говорить про загрозливі масштаби тіньової економіки (рис. 2.1).

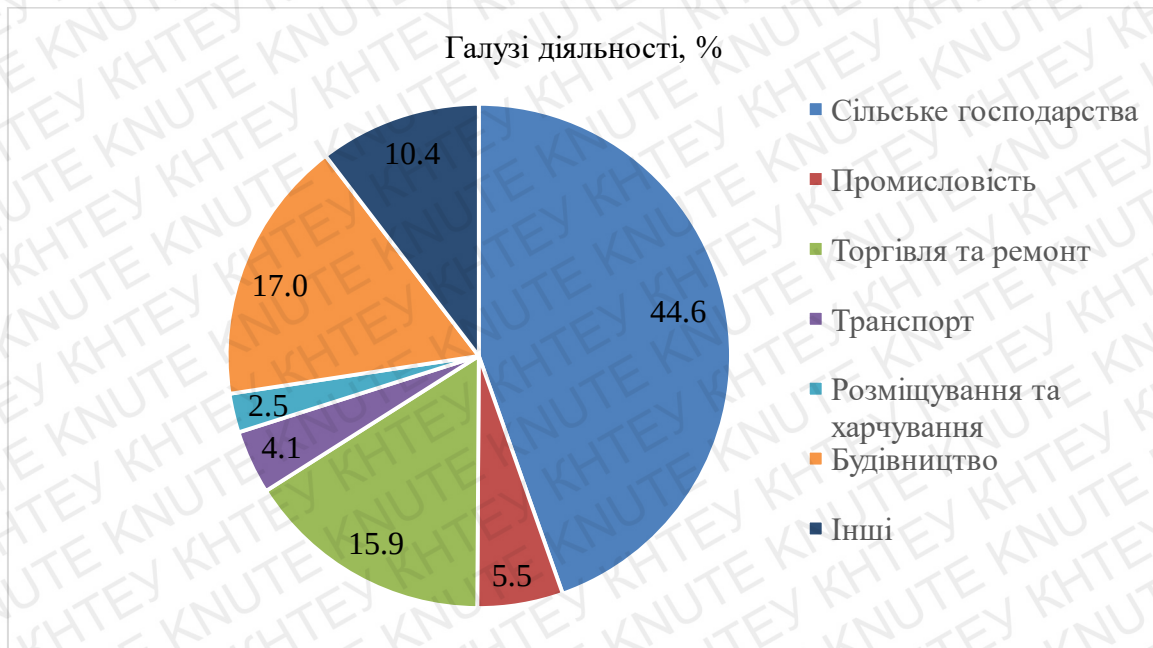


Рис. 2.1. Структура зайнятих у неформальному секторі економіки України, % [30, 35]

У розрізі видів економічної діяльності найбільш затребуваною була праця у сільському, лісовому та рибному секторах промисловості (45%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%).

За останні два роки в Україні зросла кількість безробітного населення. Динаміка безробітного населення за причинами незайнятості за 10 останніх років представлена у табл. 2.3.

Розрахунки за методологією МОП показали, що за 9 місяців 2020 року, у порівнянні із 9 місяцями 2019 року, їх кількість збільшилась на 182 тис. людей і склала 1,6 млн. людей або 9,3% працездатного населення.

Таблиця 2.3

**Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості
у 2010-2020 рр. [30, 35]**

Роки	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	За причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання сімейних обов'язків	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демооблізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5
2020	1 674,2	22,9	34,1	9,7	9,3	10,2	2,9	3,0	0,5	7,4

Серед жіночого населення рівень безробіття зріс на 94 тис. осіб (до 748 тис. осіб – 8,9%), а поміж чоловіків кількість безробітних зросла на 88 тис. осіб (до 895 тис. осіб – 9,7%).

До речі, необхідно відмітити, що ступінь безробіття в країнах ЄС за 2019-2020 рр. піднявся з 6,3% до 7,6%. Якщо досліджувати безробіття окремо поміж молодих людей у віці до 25 років, то у цьому сегменті теж відбулося збільшення – з 14,5% до 17,4% трудових ресурсів відповідної вікової категорії [47].

На початок 2021 року чисельність запитів з відкритими пропозиціями роботи, які надійшли до державної служби зайнятості, склала 43 тисячі. Максимальна кількість вакансій роботи надійшла від підприємств переробної промисловості – 18%, оптової та роздрібною торгівлі – 14%, транспортних організацій – 11%. Однак, завдячуючи наданій допомозі від держави, роботодавцям пощастило зберегти майже 500 тисяч робочих місць [36]. З детальною інформацією щодо кількості вакансій за регіонами України та

прогнозною оцінкою потреби роботодавців у регіонах України можна ознайомитись, спираючись на додаток А (А.1, А.2).

Як бачимо із представленої інформації, істотним залишається дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: на початок 2021 року на одне робоче місце претендувало 11 безробітних. Більш помітним цей показник є у сфері сільського господарства, де на одну вакансію претендує 41 людина.

У фаховому плані найбільшу кількість вакансій щодо працевлаштування складала: 22% – для кваліфікованих працівників із інструментом (швачка, електромонтер, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, муляр, маляр, монтер колії); 15% – для робітників із сервісного обслуговування, експлуатації устаткування машин (водій тролейбуса, трамвая, оператор заправних станцій, тракторист); 15% – для фахівців (провізор, спеціаліст державної служби, учитель, вихователь); 12% – для працівників сфери торгівлі та послуг (продавець, кухар, охоронник, поліцейський).

Середня заробітна плата у вакансіях, поданих до служби зайнятості роботодавцями, становить 7 687 грн., що значно менше середньої по Україні за 2020 рік. Детальніша інформація наведена у додатку А (А.3).

Великих проблем із працевлаштуванням мають фахівці таких професій: економіст, менеджер, юрист, оператор комп'ютерного набору, бухгалтер [35].

Протягом досліджуваного періоду Державний центр зайнятості (ДЦЗ) активно працював на ринку праці задля регулювання працевлаштування та зменшення рівня безробіття громадян шляхом здійснення професійної орієнтації, працевлаштування, соціальної підтримки тимчасово безробітних громадян тощо.

Так, за підтримки ДЦЗ протягом 2020 року були працевлаштовані 606 тисяч громадян України. У розрізі видів економічної діяльності найбільше було праце влаштовано громадян у сільському господарстві (28%), переробній промисловості (16%) та у сфері торгівлі (15%) (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Надані послуги ДЦЗ протягом 2020 року [30, 35]

№ з/п	Показники надання послуг	Кількість осіб,
1	Всього одержували послуги, млн осіб	2,2
1.1	з них: мали статус безробітних, млн осіб	1,2
2	Працевлаштовано, тис. осіб	606
2.1	з них безробітних, тис. осіб	385
3	Проходили професійне навчання, тис. осіб	93
3.1	з них: в ЦПТО, тис. осіб	48
4	Брали участь у громадських та інших тимчасових роботах, тис. осіб	100
5	Одержували допомогу по безробіттю, тис. осіб	1119
6	Кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, тис. од.	169
7	Кількість вакансій, тис. од.	830

Фахове навчання за сприяння ДЦЗ пройшли 93 тисячі безробітних, 48 тисяч з яких пройшли підготовку в центрах професійно-технічної освіти ДСЗ.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру протягом 2020 року було залучено 100 тисяч осіб. Наприклад, пропонувалися роботи із благоустрою територій, догляд за місцями поховань, допомога людям з інвалідністю, відновлення історико-культурних пам'яток тощо.

У 2020 році із центрами зайнятості співпрацювало 169 тисяч роботодавців. Для полегшення плідної співпраці на веб-сайті ДЦЗ було створено 351 тис. електронних кабінетів роботодавців, завдяки чому пришвидшується робота із пошуку претендентів на посаду і подача відповідної звітності до центрів зайнятості [37].

Впродовж 2020 року через центри зайнятості було здійснено два державні проекти, які розраховані на фінансову підтримки підприємців, що найбільше постраждали від карантинних обмежень. Починаючи із квітня 2020 року була задіяна програма, що надавала фінансову підтримку із вимушеного безробіття для застрахованих суб'єктів МСБ та ФОПів. Надана поміч допомогла підприємцям виплачувати заробітну плату співробітникам у разі скорочення чи ліквідації виробництва через карантинні обмеження. Такі виплати загалом отримали 383 тисячам працівників, серед яких понад 185,7 тис. ФОПів.

З 12 грудня й до кінця 2020 року діяла ще одна програма із призначення одноразової матеріальної допомоги працедавцям для здійснення виплати робітникам на період дії карантинних правил. Так, в межах цього проекту було здійснено виплати понад 163 тисячам найманих працівників на суму 646,6 млн грн (більш детальна інформація подана у додатку Б).

З метою підтримки державної політики щодо зайнятості ДЦЗ співпрацює також із неурядовими організаціями. Так, у червні 2021 року Всеукраїнський благодійний фонд «Гореніє» та Представництво Пакт в Україні за підтримки уряду Канади та Державного центру зайнятості презентували два проєкти, орієнтовані на допомогу у працевлаштуванні найбільш вразливих груп громадян – молоді та жінок [38].

Метою першого проєкту: «Підтримка економічного розвитку жінок та внутрішньо переміщених осіб в Україні» (SEW Ukraine) скеровано на підвищення рівня життя найбільш уразливих на ринку праці верств населення – жінок з інвалідність чи дітьми з інвалідність; молоді, яка не має досвіду пошуку роботи; вимушених переселенців зі Сходу України чи внутрішньо-переміщених осіб за рахунок подолання соціально-економічних перешкод, обмежуючих їхнє пристойне працевлаштування.

Ці програмні заходи за даним проєктом реалізовуватимуться у трьох регіонах України: Харківській, Київській та Дніпропетровській областях. Планується надати підтримку більш ніж 2000 жінкам в працевлаштуванні, зокрема, і через систему професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. Водночас майже 100 жінок одержать фінансову і консультативну поміч у відкритті власного бізнесу, зможуть користуватися методичними та додатковими бізнес-ресурсами.

Даний проєкт SEW Ukraine впроваджується Канадською фундацією кооперативного розвитку (CDF Canada) у співпраці із благодійною організацією «Всеукраїнський благодійний фонд «Гореніє» та за фінансової підтримки Міністерства міжнародних справ Канади.

Другий проєкт «Жінки залучені: шлях до зростання та економічної безпеки (Крила)» впроваджується Місією Пакт в Україні при підтримці уряду Канади.

За мету «Крила» визначили поліпшення матеріального становища жінок, що зазнали різного роду насильницьких дій і мають бажання відновити своє життя і соціальні зв'язки та найбільш незахищених і маргіналізованих груп в нашій країні. Цей проєкт реалізовуватиметься у чотирьох регіонах України: Львівському, Харківському, Полтавському та Київському. Передбачається, що в межах розроблених програм на конкурсній основі фінансову допомогу отримають не менше 3000 жінок, які мають ідеї і бажання щодо створення, або ж розширення власної справи. Цільова аудиторія даного проєкту – сільські жінки, котрі мають інвалідність чи постраждали від гендерного, фізичного чи будь-якого насилля.

Отже, даними проєктами започатковано цілу низку стимулів для повернення людей до активної праці: створені сучасні умови для реалізації здібностей, вмінь і власного потенціалу, фінансова підтримка для розширення власного бізнесу, надання консультативно-правової допомоги для відкриття власної справи, повернення до активного трудового життя найуразливіших категорій населення та жінок.

Реалізація даних проєктів допоможе забезпечити рівні можливості для всіх верств населення та розширення економічних можливостей для жінок, молоді, що є головними чинниками подолання бідності, безробіття, нерівності у всіх її проявах, і сприятиме економічному благополуччю населення, що і є головною метою держави.

В результаті проведеного дослідження можемо визнати, що формування ринку праці України знаходиться під впливом складних соціально-економічних та політичних факторів. Це і загальноекономічні чинники, і всесвітня пандемія COVID-19, і вимушене переміщення населення зі східних областей і Криму в інші регіони країни. До основних проблем, що потребують вирішення державою для забезпечення стабільного функціонування національного ринку праці, станом на початок 2021 року

можна віднести:

- негативні демографічні процеси (зростання смертності населення на тлі зниження народжуваності, зокрема в результаті міграції молодих людей і їх сімей за кордон у пошуках більш оплачуваної роботи), які викликають небажані зміни у структурі і сфері трудових ресурсів України;
- зниження рівня зайнятості (за даними ДЦЗ на початку 2021 року роботодавці прозвітували центри зайнятості про кількість 93 тис. вакансій, що на 36% менше, ніж в аналогічному періоді 2020 року) [15];
- збільшення числа безробітних (на 2021 року послуги ДЦЗ отримували 488 тис. офіційних безробітних, що на 31% більше, ніж на відповідну дату минулого року);
- професійно-кваліфікаційний дисбаланс та неоднорідність кон'юнктури на ринку праці (зросла потреба на робочі професії – робітників з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, водіїв тролейбуса, контролерів пасажирського транспорту, інспекторів (пенітенціарна система), водіїв трамваю, провізорів тощо; менше затребувані стали працівники сфери послуг – продавець, підсобний робітник, водій, кухар; значно зменшена потреба у спеціалістах з вищою освітою – економістах, юристах, службовцях, керівниках (виключення становлять ІТ-спеціалісти));
- постійно зростаюча кількість переселенців та складнощі у їх працевлаштуванні відповідно до досвіду роботи чи освітнього рівня.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Дослідження показало, що головними цілями державного регулювання ринку праці є:

- досягнення балансу у розвитку економічної системи;
- вирішення проблем економічного і соціального розвитку та забезпечення ефективного функціонування ринку;
- визначення і реалізація пріоритетних напрямів державної політики в сфері зайнятості населення.

Для досягнення визначених цілей і забезпечення стабільного функціонування національного ринку праці, державі необхідно вирішити низку проблем, а саме: [39, с. 38; 40, с. 179]:

- наявності високого рівня тіньової зайнятості, оскільки кількість офіційно працевлаштованих є еквівалентною кількості людей пенсійного віку;
- зменшення частки, що становлять економічно неактивні громадяни працездатного віку – приблизно 8 млн; у разі створення сприятливого середовища на ринку праці, 40% з них можуть вважатися значимим ресурсом для відновлення трудового потенціалу країни;
- низького рівня працевлаштованих у пропорції до всього зайнятого населення;
- невідповідності якісного рівня робочих ресурсів потребам економічної галузі за умов сьогодення;
- дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили фактично в усіх фахових групах, коли значно не вистачає працівників для високотехнологічних промислових виробництв;
- суттєвого безробіття серед молоді (передусім до 25 років). Це спричинили, зокрема, недоліки наявної системи професійного навчання, відсутнє належне співробітництво з освітніми установами, роботодавців та

місцевих органів виконавчої влади, незадовільні умови роботи, недостатній рівень мотивації молоді опановувати робітничі професії, низький рівень професійної адаптації молоді до умов реальних виробничих відносин;

- слабкої підприємницької ініціативи людей, коли необхідно приділяти більшій увазі системі державної підтримки приватного підприємництва серед населення;

- відсутності способів кооперативної взаємодії ДЦЗ та відповідних приватних агентств, банк даних із вакансіями та шукачами роботи яких є у п'ять разів більшим за аналогічну базу ДЦЗ, що спричиняє спотворення ефективної підготовки працівників, необхідних для розвитку економічної системи країни.

Економічно розвинені країни заносять питання формування ринку праці до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Тож рівень зайнятості, безумовно, є предметом державного регулювання. Закономірно, що у різних країнах існують свої відмінності у методах, підходах та моделях здійснення політики зайнятості населення.

Однак, основним принципом державного регулювання ринку праці в усьому світі є орієнтація на досягнення стратегічної мети розвитку трудової сфери, яка полягає у забезпеченні абсолютної, результативної і вільно обраної зайнятості. Вивчення закордонного досвіду дозволяє стверджувати, що сьогодні на розробку та впровадження засобів регулювання ринку праці країни з розвинутою економікою витрачають близько 2-3% вартості ВВП. У цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку реальної соціально-економічної системи [41, с. 123].

Так, в країнах Західної Європи (Німеччина, Англія, Швеція) переважають активні методи регулювання ринку праці. Приміром, застосовується структурна політика, що визначає орієнтацію виробництва на

інноваційні технології, перспективні ринку збуту, ліквідацію чи перепрофілювання збиткових виробництв.

Щодо Німеччини, то крім вже згаданої структурної політики регулювання уряд бере на себе відповідальність та вживає заходів із збереження робочих місць, адресуючи пільги підприємствам, які втримуються від масових звільнень робітників; розвиває молодіжну політику зайнятості, фінансує навчання, перекваліфікацію робітників.

У англійської моделі зайнятості також переважають активні методи і засоби стимулювання. Законодавча система в Англії надає можливість місцевим органам влади на власний розсуд мотивувати і розвивати підприємницьку ініціативу. Серед основних методів впливу – активна діяльність профспілок, заохочення самозайнятості, активна інформаційна політика щодо вакансій і пропозицій роботи, система фахового навчання, перекваліфікації, перепідготовки, допомоги в пошуку роботи, системи соціального забезпечення [42, 43].

Особливістю новітніх методів політики зайнятості у Швеції превентивні заходи – увага переноситься із сприяння працевлаштуванню і виплатам допомоги по безробіттю, на попередження виникнення безробіття. Шведська модель орієнтована на підприємництво, специфіка якої полягає у роботі з вразливими групами громадян, що мають слабку позицію щодо працевлаштування. Головними інструментами впливу на зайнятість у даній моделі є заохочення підприємництва, значна мобільність робочої сили всередині країни, соціальні гарантії за рахунок внесків у страхові фонди [43].

У Франції загалом переважають пасивні методи державного регулювання зайнятості, тобто більшість витрат відводиться на підтримання рівня доходів громадян, а на активні методи витрачається значно менше уваги і фінансування. Так, держава надає пільги підприємцям, які влаштовують молодь на роботу, при цьому витрати на соціальне страхування молоді фінансує держава протягом одного року, надається допомога під час відкриття

власної справи; проводить молодіжну політику зайнятості, практикується нерегламентований робочий день.

У США активно розвивається підприємницький сектор економіки, кожного року починають працювати більше 600 тисяч нових підприємств, які продукують додаткові робочі місця. Загальний обсяг інвестицій у нові компанії складає у середньому 45 млрд дол. США на рік, з яких 15% припадає на малі та середні компанії, індивідуальний бізнес. В результаті американська економіка володіє значним ринковим потенціалом у працевлаштуванні на новостворених підприємствах, що може вирішувати проблеми безробіття за мінімальної підтримки держави.

Крім того, у США останнім часом відбувається інтеграція державного, приватномонополістичного і ринкового регулювання ринку праці. Сутність даного процесу полягає в поєднанні державного регулювання на макрорівні з регулюванням на мікрорівні для підвищення гнучкості, пристосованості економіки до потреб ринку. З цією метою у країні була проведена децентралізація механізму регулювання ринку праці і передача відповідних функцій планування органам влади штатів і муніципалітетів [41, с. 123].

Отже, в американській моделі регулювання зайнятості представлено систему трьох складових: підприємства державної форми власності, які орієнтовані на легальне працевлаштування національних працівників; фінансово-кредитна політика, за сприянням якої регулюється величина попиту на робочу силу, і пряме регулювання ринку праці за допомогою законодавства. Серед основних важелів впливу є: здійснення масштабних проєктів зі створення нових додаткових робочих місць; перерозподіл трудових навантажень; максимальне збереження робочих місць, наприклад націоналізація підприємств із даною метою [42].

Загалом, державна політика більшості розвинутих країн базується на створенні сприятливих економічних умов для залучення приватного капіталу за допомогою податкових пільг, а країна бере на себе зобов'язання сприяти

розвитку інфраструктури, організації центрів навчання, перенавчання працездатного населення тощо.

Основні напрями подальшого вдосконалення системи державного регулювання національного ринку праці на думку фахівців у даній сфері згруповані на рис. 3.1.

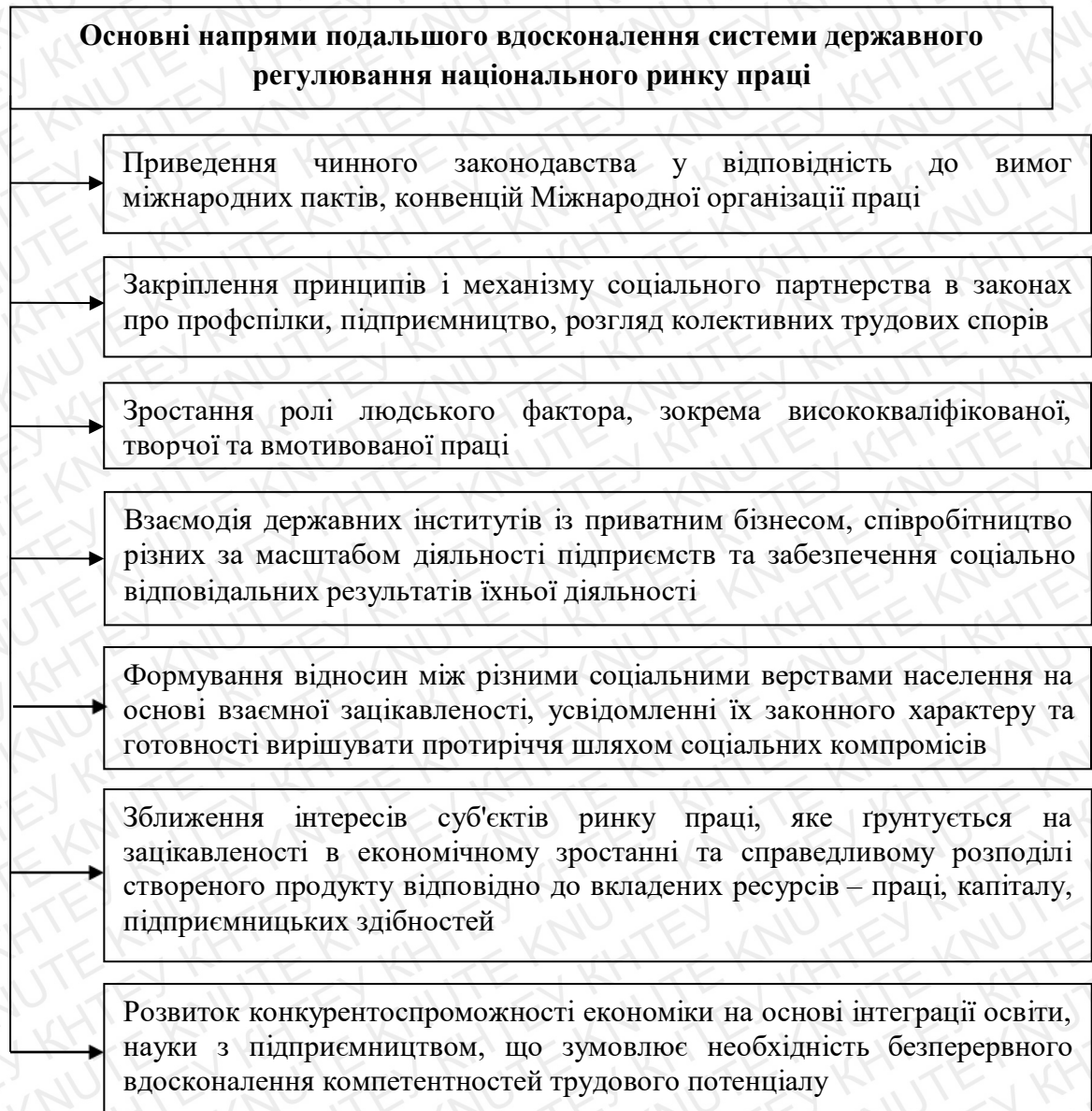


Рис. 3.1. Ключові напрями подальшого вдосконалення системи державного регулювання національного ринку праці за даними

Джерело: систематизовано автором на основі [43, с. 260]

В результаті проведеного дослідження національного ринку праці та враховуючи зарубіжний досвід, пропонуємо наступні пропозиції щодо напрямів вдосконалення державної політики у сфері зайнятості населення (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці з врахуванням зарубіжного досвіду

Джерело: розроблено автором на основі опрацювання [20, 41, 44, 45]

До того ж, в Україні доцільним було б створити єдину інформативну базу даних про стан та запити ринку праці, його зміни та тенденції;

сформувати систему заохочення підприємницької активності, що стосується безпосередньо заохочення представників самозайнятості, малого і середнього бізнесу; розвинути систему приватних агенцій і установ сприяння зайнятості та працевлаштування; переорієнтувати державну політику на застосування переважно активних методів впливу на ринок праці.

Таким чином, політика зайнятості населення в Україні має базуватися на подальшому розвитку і розширенні активних заходів державного регулювання для створення належних умов праці, запобіганню безробіття з урахуванням стану соціально-економічної системи, а раціональне використання трудових ресурсів дасть змогу забезпечити стабільний економічний розвиток, конкурентоспроможність національних трудових ресурсів та соціально спрямований розвиток держави, а також успішне працевлаштування людей молодого покоління на бажані посади.

Так, молоді люди є рушійною силою сучасного глобалізованого світу. Завдяки своєму високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молодь має можливість впливати на розвиток суспільства, визначаючи його майбутнє, держави та світового співтовариства. У законодавстві України до молоді належать люди у віці від 15 до 35 років [46], хоча в європейському законодавстві молодь – це люди віком від 15 до 24 років [47]. За даними Європейської служби статистики [48], наразі найбільший рівень молодіжного безробіття у Франції – 21,4%, в Україні – 18,9%, у Швеції та Бельгії відповідно 17,5% та 16,5%. В інших європейських країнах рівень безробіття серед молоді не перевищує 10%, що говорить про досить дієву державну політику у сфері зайнятості. Необхідно зазначити, що ступінь безробіття в країнах-членах ЄС зріс з 6,3% у 2019 році до 7,6%, у 2020 році, зокрема серед молодих людей віком до 25 років, – з 14,5% до 17,4% відповідно.

Наша держава, відповідно до Закону України «Про основні засади молодіжної політики» [49] зобов'язується надавати виняткові гарантії молоді у сфері зайнятості та підприємництва, а саме (рис. 3.3).

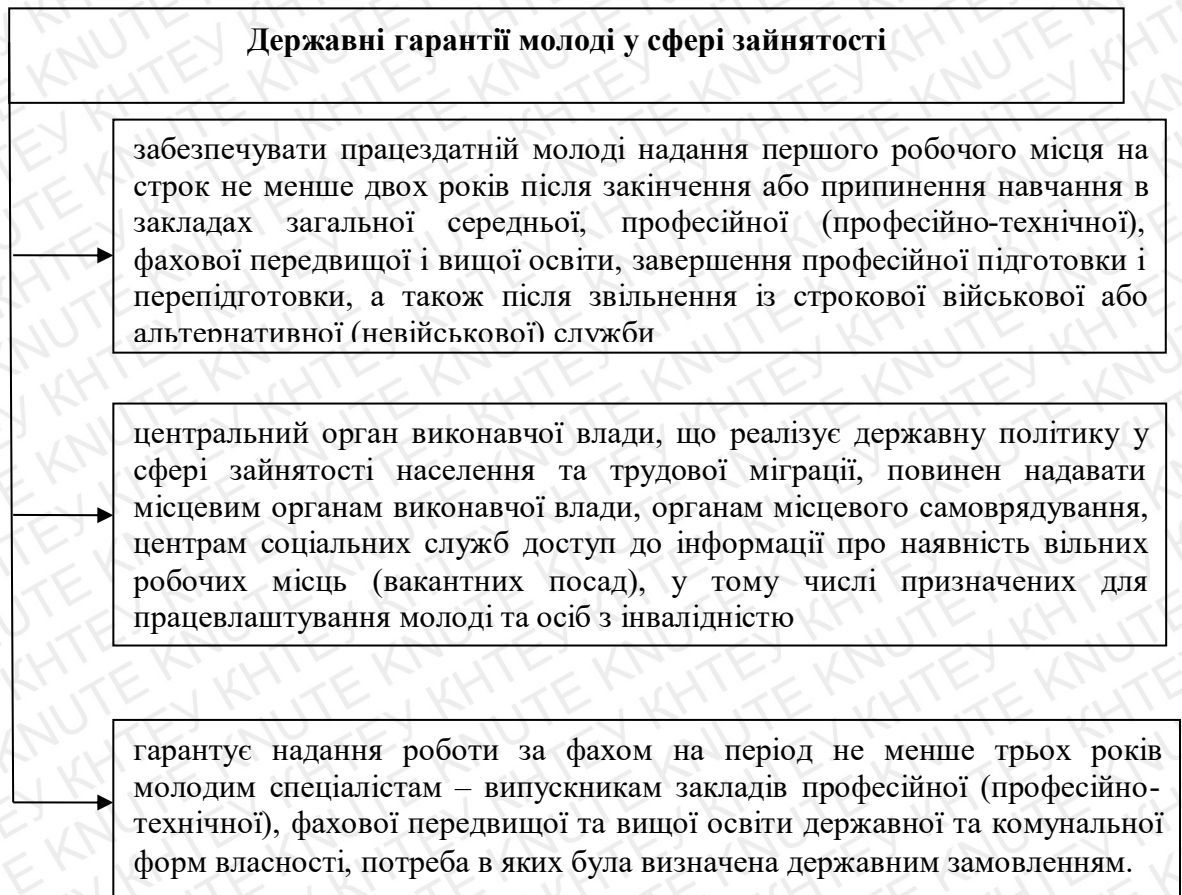


Рис. 3.3. Зміст державних гарантій молоді щодо працевлаштування
[49, ст. 22]

Втім, незважаючи на розроблені методи державного регулювання, рівень безробіття молоді в нашій країні впродовж досліджуваних років лишається стабільно високим. Максимально від відсутності роботи страждають молоді люди у віком від 15 до 24 років, рівень безробіття у цій віковій категорії у 2015–2020 роках склав майже 24%. Дана ситуація обумовлена тим, що велика кількість молоді ще не набули необхідних професійних вмінь і не мають досвіду роботи у професійній сфері. Високим зберігається рівень безробіття і для вікової групи населення 25-29 років у 2015–2020 роках – трохи більше 11 %, що викликано переважно проблемами пошуку першого робочого місця і трудової адаптацією на ньому [30, 34].

Найвищим залишається рівень безробіття молодих людей у віковій групі 15-24 роки, що засвідчує складний і тривалий період усвідомлення свого

призначення, фахової орієнтації, завершення навчання, пошуку стабільної роботи із задовільною оплатою праці. Серед молодих людей цієї вікової групи понад 40% людей, які не працювали, не навчалися і не здобули жодного професійного досвіду, однак активно шукали роботу, або прагнули організувати і відкрити власний бізнес.

Сьогодні в Україні прослідковується тенденція до зростання кількості молодих людей, які перебувають у статусі безробітних понад рік, а деяка кількість молоді взагалі – у стані довготривалого пошуку гідної роботи з початку трудової діяльності.

Високий показник тривалого безробіття у цій віковій групі молоді пояснюється як нестачею якісних робочих місць, так і браком у молоді необхідних кваліфікаційних знань і досвіду роботи, які б відповідали запитам роботодавців. Тож, у загальній кількості безробітних в країні, що шукають роботу понад року, переважають молоді люди віком 15-34 роки, і це складає близько 40%.

Високий рівень довготривалого безробіття характерний і для вікової групи 30-34 років. Однак молодь з цієї вікової категорії демонструє значно вищі результати щодо пошуку роботи і намірів працевлаштування. Це можна пояснити наявністю досвіду, відповідальністю перед сім'єю, самовизначеністю, завершеністю освіти тощо.

За даними Державної служби статистики України [34] на початку 2020 року найбільше всього молодих людей до 35 років, які втратили роботу, із яких – 25% раніше працювали у торгівлі та сервісних службах; 88% працювали у сфері державного управління чи соціального страхування; 14% були зайняті у сфері сільського, лісового чи рибного господарства та у переробній промисловості.

Інша частина молодих людей із різноманітних обставин не працювала офіційно більше одного року або належала до випускників навчальних закладів, що не здобули професійного досвіду. Зокрема, кількість випускників,

які за допомогою щодо працевлаштування звернулися до ДЦЗ у 2020 році, склала 121,1 тис. осіб.

Шанс знайти гарну роботу збільшується із підвищенням рівня знань, але, незважаючи на це, найбільша кількість безробітних молодих людей в Україні мають вищу освіту. За даними Державної служби статистики України [34], серед безробітних молодих людей молоді віком 15-35 років – 10,5% мають базову або неповну вищу освіту, а 8,5% – професійно-технічну освіту.

Сьогодні незначна сформованість в Україні комплексної молодіжної політики щодо зайнятості підштовхує молодь до трудової міграції. Так, за інформацією Центру східноєвропейських досліджень, тільки у Польщі протягом останнього року різко зросла кількість мігрантів-українців до 25-річного віку – з 21% до 29,2%. Фактично уряд своєю пасивною позицією щодо вирішень питань стимулювання молодіжної зайнятості створює умови для трудової міграції найбільш працездатної категорії населення.

Вирішення проблеми молодіжного безробіття потребує перегляду причин її виникнення, де доцільним є виділення екзогенних (пов'язаних із зовнішніми впливами) та ендогенних (пов'язаних із внутрішніми процесами) факторів впливу на рівень молодіжного безробіття:

- екзогенні: світова фінансово-економічна криза; міграційні процеси.
- ендогенні: неповна інформованість щодо потреб нинішнього ринку праці; відсутність достатньої інформації про існуючі професії, вимоги, які ставлять роботодавці до професійних та особистісних якостей майбутнього працівника; несвідомий вибір майбутньої професії; невідповідність рівня якості освіти вимогам роботодавців стосовно кваліфікації; недостатній рівень матеріального заохочення для молодих працівників, що викликає в молоді небажання працювати за освітою та змушує або працювати не за професією, або працевлаштовуватися в тіньовому секторі; відсутність практичного досвіду навичок, трудового стажу; небажання роботодавців брати на роботу недосвідчену та

некваліфіковану молодь; недостатнє стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, значне податкове навантаження на бізнес, що стримує створення нових робочих місць для молоді; низький рівень узгодженості та комунікації між закладами освіти, роботодавцями, органами служб зайнятості та іншими структурами, які діють на ринку праці молоді; недооцінка роботодавцями всіх переваг молоді, її мобільності, гнучкості, свіжого мислення, особистісного потенціалу росту; низький рівень соціальної та психологічної адаптації до умов ринку праці.

Дані фактори спричиняють випереджальні темпи зростання пропозиції робочої сили з порівняно низькою кількістю створених нових робочих місць, що призводить до поглиблення дисбалансу, що існує, та, як наслідок, виштовхування надлишку робочої сили за межі національного ринку праці, створюючи в майбутньому потенційну загрозу економічній безпеці держави.

Тож, актуальними для України в умовах трансформаційних перетворень державного управління є побудова удосконаленої моделі фахової орієнтації та інформаційної підтримки молоді; вдосконалення роботи молодіжних осередків працевлаштування; створення учнівських місць для проходження оплачуваної виробничої практики; розвиток системи наставництва у процесі організації власної справи.

Для вирішення проблеми молодіжного безробіття пропонується комплексний підхід на основі соціального партнерства.

Соціальне партнерство на ринку праці молоді можна визначити як тип спільної діяльності між державою, суб'єктами освітнього процесу, громадськими організаціями, молоддю та роботодавцями, що характеризується співпрацею задля досягнення загальної мети, спрямованої на вирішення спільних нагальних проблем, налагодження взаємозв'язку і результативного макроекономічного регулювання ринку праці молоді.

Суб'єктами соціального партнерства на ринку праці молоді є державні органи влади, органи місцевого самоврядування, роботодавці, молодь, представники сфери освіти та громадські організації, які репрезентують

інтереси молоді чи роботодавців. Усі суб'єкти партнерських відносин не можуть повністю реалізувати свої інтереси без чіткої, злагодженої взаємодії одне з одним.

Об'єктами соціального партнерства є соціально-трудові відносини, процес зайнятості молоді, її професійна орієнтація та навчання. При цьому, основними цілями соціального партнерства мають бути узгодження спільних інтересів, захист молоді на конкурентному ринку праці, вирішення актуальних проблем щодо сприяння молодіжній зайнятості.

Соціальне партнерство на ринку праці молоді повинно виконувати такі функції [50]:

1. Організаційну – полягає в організації професійної освіти, орієнтації та зайнятості молоді.
2. Узгоджувальну – погодження інтересів, налагодження відносин, пошук компромісів між контрагентами ринку праці молоді.
3. Захисну – обстоювання прав молоді, захист на ринку праці.

Кожен із суб'єктів соціального партнерства у ході соціального діалогу має окремі цілі, виконує певні завдання, обстоює власні інтереси. У процесі взаємодії партнери забезпечують розвиток здібностей молоді, її готовність до самовдосконалення, соціальної професійної мобільності.

У табл. 3.1 згруповані основні цілі та напрями їх досягнення для всіх сторін соціальної взаємодії, що мають бути спрямовані на усунення проблем молодіжної зайнятості та подолання безробіття.

Так, саме молодь формує соціально-економічну основу держави. Недостатня реалізація трудового потенціалу молоді може призвести до інтелектуальних втрат суспільства. Недосконала система професійної орієнтації молоді спричиняє дефіцит кваліфікованих фахівців на ринку праці України, посилює дисбаланс між попитом та пропозицією на робочу силу.

Таблиця 3.1

**Комплексні заходи щодо вирішення проблеми молодіжного безробіття з
урахуванням цільових груп**

Суб'єкт соціального партнерства	Цілі	Реалізація цілей
Держава, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування	• формування та розміщення ресурсів праці молоді; • соціальний захист молоді; • зайнятість молоді; • розвиток трудових ресурсів; • професійна освіта молоді; • зменшення трудової міграції серед молоді.	• молодіжна політика щодо зайнятості; сприяння реалізації молоддю права на працю; • стимулювання роботодавців до соціального партнерства; • організація соціального партнерства, створення органів щодо його розвитку; • врегулювання конфліктів і протиріч між соціальними партнерами, пошук компромісів; • заохочення роботодавців до створення нових робочих місць і працевлаштування молоді; • профорієнтація молоді; мотивація молоді до отриманні знань, навичок, та професійних умінь поза освітньою системою, зокрема волонтерство • забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; • досягнення балансу між попитом та пропозицією робочої сили.
Молоді спеціалісти	• здобути освіту; • набути певних вмінь та навичок ; • стати конкурентними на ринку праці ; • знайти високооплачувану роботу ; • побудувати кар'єру • займатись улюбленою справою	• проходити тренінги, майстер-класи, воркшопи для набуття додаткових компетентностей; • брати участь в програмах стажування, підвищення кваліфікації; • відвідувати ярмарки вакансій; • розміщувати резюме на порталах пошуку роботи; • постійно моніторити ринок праці, знати його тенденції; • приймати участь у літніх програмах працевлаштування студентів, що дозволять здобути досвід до отримання диплому.
Роботодавці	• пошук кваліфікованих спеціалістів; • професійний розвиток працівників; • підвищення конкурентоспроможності підприємства; • стабільність кадрового складу	• презентація компанії, ознайомлення студентів і випускників із діяльністю, місією та цілями; • пропонувати програми стажування, практики для молодих спеціалістів; • обговорення оплати праці під час стажування, уточнення наявних матеріальних і нематеріальних заохочень за особливі успіхи молоді в роботі • розвивати молодіжні проекти, та ініціативи, залучати додаткові інвестиції у цей напрямок

Продовження табл. 3.1

Суб'єкт соціального партнерства	Цілі	Реалізація цілей
Навчальні заклади	• конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг; • підготовка висококласних професіоналів; • розширення діапазону спеціальностей; • збільшення кількості державного замовлення	• зменшення дисбалансу на ринку праці шляхом врахування прогностичних оцінок щодо освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці та поступового коригування напрямів професійної підготовки, а також внесення змін до навчальних програм; • наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями; • проведення обов'язкових конференцій для абітурієнтів, студентів з питань проблем на ринку праці; • створення та розвиток сучасних навчально-виробничих комплексів на базі ЗВО для забезпечення надбання молоддю професійних компетенцій в процесі освіти • створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями

Джерело: розроблено автором на основі опрацювання [50; 51, с. 96].

Отже, професійна орієнтація молоді сприяє свідомому професійному вибору, орієнтує у напрямку затребуваних ринком професій, забезпечує взаємодію і поєднання інтересів держави, особистості та потреб роботодавця. Тому, розробляючи методи державного регулювання ринку праці молоді, необхідно враховувати характерні особливості різних вікових груп молоді та фактори впливу на ринок праці молоді, а пріоритетними напрямками державного регулювання мають стати професійна орієнтація, освіта та зайнятість молоді на основі реалізації комплексного підходу соціальної взаємодії.

ВИСНОВКИ

1. Державне регулювання внутрішнього ринку праці спрямоване на здійснення системного та комплексного впливу як на стимулювання розвитку, так і на сам розвиток ринку праці, що реалізується за рахунок впровадження структурних змін та інституційних реформ.

Державне регулювання ринку праці забезпечує збалансоване економічне зростання, вирішує проблеми економічного і соціального розвитку, забезпечує ефективне функціонування ринку праці та реалізацію пріоритетних напрямів державної політики.

Державна політика в сфері зайнятості населення націлена на професійну орієнтацію та професійне навчання; здійснює стимулюючий вплив на діяльність роботодавців, сприяючи створенню нових робочих місць та працевлаштуванню безробітних; створює умови для самозайнятості населення та підтримки підприємницької ініціативи; сприяє забезпеченню молоді першим робочим місцем і запровадженню стимулів для стажування в закладах незалежно від форми власності та виду економічної діяльності фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також молоді, яка навчається; сприяє зайнятості інвалідів та забезпечує участь безробітних у громадських та інших роботах тимчасового характеру.

Завдяки раціональному використанню трудових ресурсів стабілізується економічний розвиток, підвищиться рівень конкурентоспроможності внутрішніх трудових ресурсів і поліпшиться розвиток суспільства в соціальному напрямку.

2. До основних законодавчих актів, що регулюють ринок праці належать: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України: «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про колективні трудові спори», «Про основні засади молодіжної політики» тощо. Крім того, існує ряд

додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості, встановлених для соціально вразливих категорій населення, які регламентуються, наприклад, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін.; постанов Кабінету Міністрів України: «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» тощо; указів і розпоряджень Президента України; наказів міністерств та інших нормативних документів.

3. Як показали дослідження, сьогодні в Україні спостерігається негативна тенденція до зменшення кількості зайнятих. Основними причинами такої ситуації є економічна та політична нестабільність у країні, велика кількість робочих емігрантів та зайнятість у тіньовій економіці значної частини населення, пандемія COVID-19. Так, кількість зайнятого населення віком 15-70 років за 2020 рік зменшилася на 663 тис. осіб у порівнянні з 2019 роком та становила 15,7 млн. осіб, тобто рівень зайнятості населення знизився з 58,2% до 56,2%. За методологією МОП кількість безробітного населення за 2020 рік зросла на 187 тис. осіб у порівнянні з 2019 роком та становила 1,69 млн. осіб, тобто рівень безробіття населення збільшився з 8,2% до 9,7% робочої сили.

Встановлено, що найвищий рівень зайнятості спостерігається серед осіб віком від 30 до 50 років (від 74,7% до 76,8%), а найнижчий – серед осіб у віці 60-70 років (13,6%) та у віці 15-24 роки (25,9%).

Значним є дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, коли станом на 1 січня 2021 року на одне робоче місце претендувало 11 безробітних громадян. Найбільш всього цей дисбаланс відчувається у сфері сільського господарства, коли на одну вакантну посаду претендує 41 особа.

Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнали представники професій економіста, менеджера, юриста, оператора комп'ютерного набору, бухгалтера, офіціанта, офіс-менеджера. Не дивлячись на надлишкову

пропозицію робочої сили, попит на вакантні посади на ринку праці є незадовільним, основною причиною чого є невідповідність пропозицій наявним професіям та рівням кваліфікації працівників.

3. Загалом вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіку протягом 2019-2021 років призвів до ряду таких змін на внутрішньому ринку праці: фактичного скорочення зайнятості; зростання кількості безробітних; зменшення кількості українців, що працюють за кордоном (трудових мігрантів); зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення заробітної плати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців; невідповідності навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці.

4. З'ясовано, що протягом досліджуваного періоду ДЦЗ активно працював на ринку праці задля регулюванням зайнятості населення шляхом здійснення професійної орієнтації, працевлаштування, соціальної підтримки тимчасово безробітних громадян. Так, за сприяння державної служби зайнятості упродовж 2020 року були працевлаштовані 606 тисяч українців. Якщо говорити про види економічної діяльності, то тут найбільшу кількість робочих місць громадяни знайшли у сільському господарстві (28%), переробній промисловості (16%), торгівлі (15%).

Професійне навчання за направленням ДСЗ пройшли 93 тис. безробітних, 48 тис. з яких навчалися в центрах професійно-технічної освіти ДСЗ. До громадських та інших тимчасових робіт протягом року було залучено 100 тис. осіб. Також, протягом 2020 року на веб-сайті ДСЗ створено 351 тис. електронних кабінетів роботодавців, що сприятиме значному прискоренню процесу пошуку кандидатів на вакантні робочі місця.

Протягом 2020 року через регіональні центри зайнятості було реалізовано два урядові проекти щодо надання фінансової підтримки бізнесу на період карантинних обмежень, що послугувало збереженню роботодавцями понад 500 тис. робочих місць.

5. Міжнародний досвід провідних країн, зокрема США, Франції, Великобританії, Німеччини, Швеції, регулювання ринку праці, підтвердив, що державна політика більшості розвинутих країн базується на створенні сприятливих економічних умов для залучення приватного капіталу за допомогою податкових пільг, а держава бере на себе зобов'язання сприяти розвитку інфраструктури, організації центрів навчання та перепідготовки робочої сили тощо. Серед основних методів впливу – активна діяльність профспілок, заохочення самозайнятості, активна інформаційна політика ринку праці, система професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, системи соціального забезпечення.

В результаті проведеного дослідження національного ринку праці та враховуючи зарубіжний досвід, розроблені пропозиції щодо напрямів вдосконалення державної політики у сфері зайнятості населення, а саме: постійний державний моніторинг попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці та стимулювання роботодавців до соціального партнерства; сприяння розвитку підприємницької та професійної діяльності та самоорганізації громадян; створення сприятливих умов легалізації секторальних ринків, що мають високий рівень неформальної зайнятості; надання пільгового доступу малому та середньому бізнесу до джерел доступного кредитування; ознайомлення населення із засадами підприємницької діяльності, порядком її започаткування, навчанням і підтримкою молоді, які хочуть започаткувати власну справу; сприяння розвитку креативного підприємництва, нових бізнес-моделей, культурних і креативних індустрій; побудова системи професійного навчання і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи, чи тих, кому загрожує безробіття; зменшення трудової міграції шляхом створення гідних умов праці та детінізації відносин у сфері зайнятості населення, легалізації бізнесу.

6. Аналіз стану ринку праці молоді показав, що, незважаючи на методи державного регулювання, рівень молодіжного безробіття в Україні протягом останніх років залишається стабільно високим. Найбільш всього від

безробіття потерпають молоді люди віком від 15 до 24 років, рівень безробіття яких у 2015-2020 роках становив близько 24%. Також високим зберігається рівень безробіття і для осіб віком від 25 до 29 років у 2015-2020 роках – трохи більше 11%, чому послугували переважно проблеми із пошуком першого робочого місця та трудової адаптації на ньому.

Визначено, що основні причини безробіття серед молоді пов'язані із відсутністю досвіду роботи, завищеними вимогами роботодавців і соціальною незрілістю. Також молоді перешкоджають працевлаштуватися високий освітній рівень, що поєднується з вимогою високої заробітної плати, підвищені очікування щодо працевлаштування, престижу місця роботи та умов праці, неусталеність економічних та соціальних зв'язків.

Для вирішення проблеми молодіжного безробіття у роботі надано пропозиції та практичні рекомендації щодо застосування комплексного підходу на основі соціального партнерства, яке визначається як тип спільної діяльності між державою, суб'єктами освітнього процесу, громадськими організаціями, молоддю та роботодавцями, та характеризується співпрацею задля досягнення загальної мети, спрямованої на вирішення спільних нагальних проблем налагодження взаємозв'язку та ефективного державного регулювання ринку праці молоді.

Для обґрунтування доцільності впровадження основ соціального партнерства сформовані основні цілі та напрями їх досягнення для всіх сторін соціальної взаємодії, направлені на подолання проблем молодіжного безробіття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI.
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3> (дата звернення: 20.03.2021)
2. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/moscow/lang-ru/index.htm> (дата звернення: 20.03.2021)
3. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с.
4. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. С. 396.
5. Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. Перехід на ринок праці молоді України. Женева: МОП, 2014. С. 16.
6. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А.Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. Приазовський економічний вісник. 2018. № 5 (10). С. 299-304.
7. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки: підручник. Київ: Знання, 2008. 462 с.
8. Боярчук Т. Сутність нової парадигми соціального захисту в системі державної політики України. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Тернопіль: Екон. думка, 2004. Вип. 9. С. 290–293.
9. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці і зайнятості населення: теор. аспект. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. Вип. № 2 (36). С. 23–32.
10. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. Економіка і організація управління. 2019. № 1

(33). С. 21-32.

11. Рубежанська В.О. Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. № 20. С. 136-140

12. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці . Зайнятість та ринок праці. Київ, 2001. Вип. 15. С. 3-16.

13. Міщенко С. О. Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності: дисертація. Київ, 2020 . 276 с.

14. Гончарова С. Ю., Осадча Ю. В. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. 2011. № 4(2). С. 63-67.

15. Ворвинець Б. М. Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції: дис. канд. екон. наук. Чернігів, 2015. С. 274.

16. Загальна декларація прав людини. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 10.10.2021)

17. Європейська соціальна хартія. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 10.10.2021)

18. Конвенція МОП № 2 «Про безробіття». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_143 (дата звернення: 10.10.2021)

19. Конвенція МОП № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_003 (дата звернення: 10.10.2021)

20. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості». URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_062 (дата звернення: 10.10.2021)

21. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття». URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_182 (дата звернення: 10.10.2021) (дата звернення 10.10.2021)

22. Конституція України . ВВР України. 1996. – № 30. – С. 141 (дата звернення: 10.10.2021)

23. Кодекс законів про працю України: за станом на 1 лип. 2018 р.

Харків: Одиссей, 2018. 156 с.

24. Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 11 лип. 2013 р. № 1533-14. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 10.10.2021)

25. Про оплату праці: Закон України від 11 серп. 2013 р. № 108/95. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення: 12.10.2021)

26. Про охорону праці: Закон України від 18 листоп. 2011 р. № 2694/12. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 12.10.2021)

27. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 12.10.2021)

28. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.10.2021)

29. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 р. № 216-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shchodo-realizatsiyi-osnovnih-napryamiv-realizatsiyi-derzhavnoyi-politiki-21603020> (дата звернення: 15.10.2021)

30. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2021)

31. Державний центр зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/s torinka/pro-sluzhbu> (дата звернення: 15.10.2021)

32. Горбань. Ю. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. Укрінформ. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html> (дата звернення: 12.10.2021)

33. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4942:situatsiya-na-vitchiznyanomu-rinku-pratsi-v-umovakh-pandemiji-2&catid=64&Itemid=376 (дата звернення: 15.10.2021)

34. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2021)

35. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2020 році. URL: <https://www.dcz.gov.ua/temperature> (дата звернення: 15.10.2021)

36. Попередні оцінки щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках на 2021 рік. Державна служба зайнятості України URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2021)

37. Офіційна сторінка Державної служби зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/dsz-torik-robotu-znayshly-ponad-600-tysyach-ukrayinciv> (дата звернення: 15.10.2021)

38. Проекти з працевлаштування вразливих груп населення та жінок. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/u-kyuevi-predstavyly-proyekty-z-pracevlashtuvannya-vrazlyvyh-grup-naselennya-ta-zhinok> (дата звернення: 15.10.2021)

39. Венгер І. О. Аналіз поточного стану та структури ринку праці України. Публічне управління та митне адміністрування, № 3 (22), 2019 С. 33-39.

40. Юрчик І.Б. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні. Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування. 2015. № 1(75). С. 178–182.

41. Гургула О.М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. Х: Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. № 6. С.121-124.

42. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи URL:

http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14Osroverkhov/pdf. (дата звернення: 15.10.2021)

43. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf>.

44. Чайка І.В. Напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. Електронне наукове видання Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаїв: № 11, 2016. С. 650-653. URL: <http://global-national.in.ua/archive/11-2016/136.pdf> (дата звернення: 15.10.2021)

45. Сидорчук О.Г., Клепанчук О.Ю. Цілі державного регулювання внутрішнього ринку праці за умов запровадження інституційних реформ. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2020, Том 31 (70). № 1. С. 79-84

46. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют.1993 р. № 2998-12 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення: 17.10.2021).

47. Федотова Т.А., Красноштан Ж.А. Політика регулювання та стан зайнятості в країнах Європи: досвід для України. Класичний приватний університет: Приазовський економічний вісник. 2018, Вип.6 (11). С. 410-415

48. Європейська служба статистики. URL: <http://ec.europa.eu> (дата звернення: 17.10.2021).

49. Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 17.10.2021)

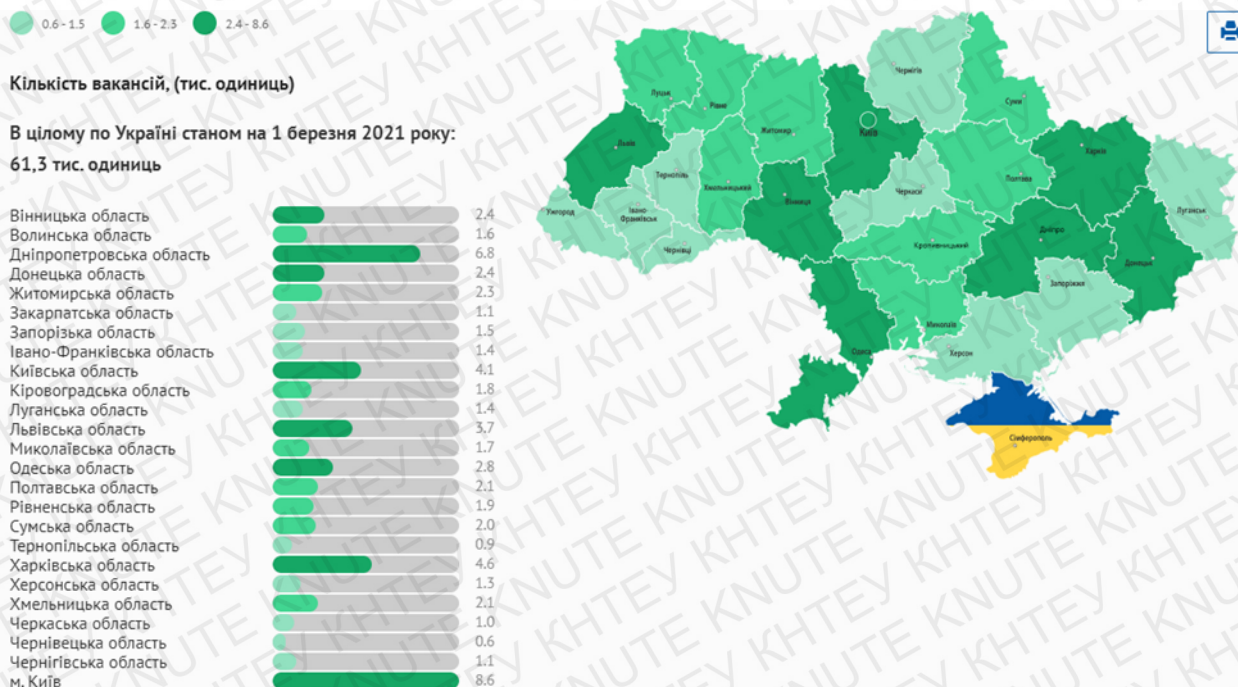
50. Павлюк Т.І. Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. Ефективна економіка. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/99.pdf (дата звернення: 17.10.2021).

51. Іванова Т.М. Напрями подолання молодіжного безробіття в Україні: регіональний аспект. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2016. № 6. С. 94-97.

ДОДАТКИ

Додаток А

А.1. Кількість вакансій, поданих до Державної служби зайнятості [35]



А.2. Прогнозна оцінка потреби роботодавців у регіонах України [36]



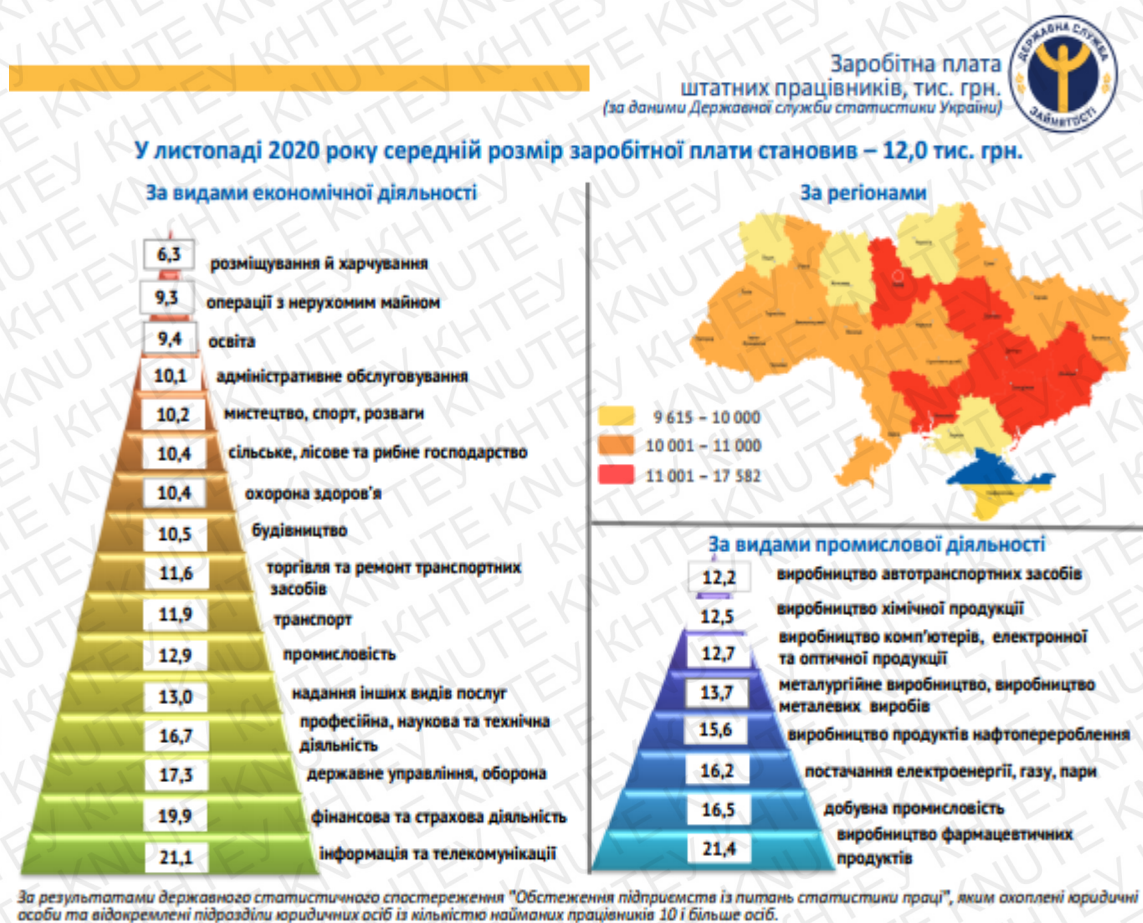
Попередні оцінки щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках на 2021 рік



РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ у 2021 році будуть наступними.

- Якщо найбільша питома вага вакансій у **сільському господарстві** переважатиме у Херсонській, Кіровоградській, Черкаській, Вінницькій та Одеській областях (від 28% до 33%), то у Закарпатській та Львівській областях їх частка буде лише 4%, а у м. Києві відсутній попит на таких працівників.
- Підприємства **переробної промисловості** потребуватимуть значну кількість працівників у всіх регіонах: від 10% у м. Києві (*виробництво харчових продуктів, поліграфічна діяльність, ремонт машин і устаткування*), Миколаївській, Херсонській та Одеській (*виробництво харчових продуктів, виробництво машин і устаткування, виробництво одягу, напоїв*) областях до 28 – 29% у Закарпатській (*виробництво автотранспортних засобів, одягу, оброблення деревини*) та Житомирській (*виробництво харчових продуктів, оброблення деревини, декоративного та будівельного каменю*) областях.
- Аналогічна ситуація і у **сфері торгівлі** щодо значної потреби у працівниках у всіх регіонах: від 9%-10% – у Чернівецькій, Кіровоградській та Одеській областях до 27% – у Волинській, 21% – Рівненській та 20% – Івано-Франківській областях.

А.3. Середній розмір заробітної плати за видами економічної діяльності та регіонами України [35]



Додаток Б

Державна допомога бізнесу, щодо підтримки роботодавців в період карантину [36]

У ПЕРІОД КАРАНТИНУ ЧЕРЕЗ ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ ЗАЙНЯТОСТІ РЕАЛІЗУВАЛИСЯ ДВА ОСНОВНИХ УРЯДОВИХ ПРОЄКТИ ЩОДО ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ БІЗНЕСУ:

ДОПОМОГА ПО ЧАСТКОВОМУ БЕЗРОБІТТЮ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО АБО СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ФОП, ЯКІ Є ЗАСТРАХОВАНИМИ ОСОБАМИ



ПОКРИТТЯ ВИТРАТ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ СКОРОЧЕННЯ ЧИ ЗУПИНЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ЧЕРЕЗ КАРАНТИН

ОДНОРАЗОВА МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ СУБ'ЄКТАМ ГОСПОДАРЮВАННЯ ДЛЯ ВИПЛАТИ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКАМ

ЗДІЙСНЕННЯ ВИПЛАТ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКАМ У ПЕРІОД ОБМЕЖУВАЛЬНИХ ПРОТИЕПІДЕМІЧНИХ ЗАХОДІВ



ОДНОРАЗОВОЮ МАТЕРІАЛЬНОЮ ДОПОМОГОЮ СКОРИСТАЛИСЯ ПРЕДСТАВНИКИ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ, ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ ВАЖКОЇ ТА ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ, БУДІВНИЦТВА ТОЩО



СТАТИСТИКА СТАНОМ НА 31 ГРУДНЯ:

РОБОТОДАВЦІ ПОДАЛИ

понад 229 тис. пакетів документів, з них близько 200 тис. – ФОП

ЗБЕРЕГЛИ РОБОЧІ МІСЦА ТА ОТРИМАЛИ ВИПЛАТИ

383 тис. працівників, з них понад 185,7 тис. – ФОП

ПРОФІНАНСОВАНО ЗА ЦИМ ПРОЄКТОМ

2 780,2 млн грн



СТАТИСТИКА ПРОТЯГОМ 12-31 ГРУДНЯ:

РОБОТОДАВЦІ ПОДАЛИ

близько 7 тис. пакетів документів

ЗДІЙСНЕНО ВИПЛАТ

понад 163 тис. найманих працівників

ПРОФІНАНСОВАНО ЗА ЦИМ ПРОЄКТОМ

646,6 млн. грн

ПІДПРИЄМСТВА, ЯКІ ПОДАЛИ ДОКУМЕНТИ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ОДНОРАЗОВОЇ ДОПОМОГИ:

- МІЖНАРОДНИЙ АЕРОПОРТ «БОРИСПІЛЬ»
- АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»
- ДА «УКРАВТОДОР»
- АО «КОНДИТЕРСЬКА ФАБРИКА «ХАРКІВ'ЯНКА»
- ОА «ТУРБОАТОМ» (ХАРКІВ)

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
на тему:
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Студента 2 курсу, 9м групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Цвіка
Петра
Руслановича

Науковий керівник
канд. екон. наук

(підпис керівника)

Ільїна
Анастасія
Олександрівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук, доцент

(підпис гаранта)

Дьяченко
Ольга
Володимирівна

Київ 2021

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменування), двох додатків. Основний зміст роботи викладено на 41 сторінці комп'ютерного тексту. Робота містить 7 таблиць, 6 рисунків.

Метою роботи є вивчення теоретико-методичних та прикладних засад державного регулювання національного ринку праці та удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Для досягнення зазначеної мети було вирішено такі завдання:

- дослідити теоретичні аспекти державного регулювання ринку праці;
- розглянути нормативно-правові засади забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні;
- дослідити функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19;
- провести аналіз сучасного стану ринку праці в Україні, визначити його сутність та специфічні ознаки;
- запропонувати практичні напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні;
- розробити заходи щодо вдосконалення державної політики в сфері зайнятості населення та подолання молодіжного безробіття.

Об'єкт дослідження – процес державного регулювання розвитку національного ринку праці.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та прикладні засади у сфері державного регулювання ринку праці в Україні.

В процесі виконання дослідження для вирішення поставлених у роботі завдань використано методи системного і статистичного аналізу, абстрактно-логічний і графічний методи.

У першому розділі опрацьовано теоретичні аспекти та проведено огляд нормативно-правового забезпечення державного регулювання ринку праці.

У другому розділі проведено дослідження функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19 та проаналізовано сучасний стан ринку праці і діяльність Державної служби зайнятості України.

У третьому розділі розроблено заходи щодо вдосконалення державної політики в сфері зайнятості населення із врахуванням зарубіжного досвіду та обґрунтовано напрями подолання молодіжного безробіття.

Одержані результати дослідження пов'язані із розробкою практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання розвитком національного ринку праці.

АНОТАЦІЯ

Цвік Петро Русланович

Державне регулювання ринку праці в Україні

У випускній кваліфікаційній роботі визначено основні проблеми функціонування ринку праці, проаналізовано дієвість нормативно-правової бази, що регулює зайнятість населення. За матеріалами Міністерства соціальної політики України та Державної служби зайнятості України досліджено функціонування ринку праці України в період пандемії COVID-19 та проаналізовано сучасний його стан. Розроблено заходи щодо вдосконалення державної політики в сфері зайнятості населення із врахуванням зарубіжного досвіду. Обґрунтовано напрями подолання молодіжного безробіття.

Ключові слова: ринок праці, державне регулювання, Державна служба зайнятості України (ДСЗ), зайнятість, самозайнятість, безробіття.

SUMMARY

Tsvik Petro Ruslanovich

State regulation of the labor market in Ukraine

The main qualification work identifies the main problems of the labor market, analyzes the effectiveness of the regulatory framework governing employment. According to the Ministry of Social Policy of Ukraine and the State Employment Service of Ukraine, the functioning of the labor market in Ukraine during the COVID-19 pandemic was studied and its current state was analyzed. The measures have been developed to improve the state policy in the field of employment, taking into account foreign experience. The directions of overcoming youth unemployment are substantiated.

Key words: labor market, state regulation, State Employment Service of Ukraine (PES), employment, self-employment, unemployment.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу
студента Цвіка Петра Руслановича
2 курсу 9м денної форми навчання
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
на тему «Державне регулювання ринку праці в Україні»

Випускна кваліфікаційна робота виконана на тему, яка є актуальною для сфери публічного управління у сучасних умовах розвитку економіки і відносин держави з громадянами, передбачає дослідження широкого спектру проблем, пов'язаних із процедурою оптимізації державного регулювання ринку праці в Україні. Виконана робота за змістом відповідає завданню в повному обсязі. Студент продемонстрував достатній рівень володіння теоретичним матеріалом щодо обґрунтування теоретичних особливостей регулювання ринку праці в Україні та вміння застосовувати цей матеріал у процесі реального дослідження.

Робота розкриває сучасний стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості України. В роботі досліджено функціонування ринку праці в Україні в період пандемії COVID-19, охарактеризовано її особливості та окреслено роботу Державного центру зайнятості. Визначено проблеми, пов'язані із особливостями відносин між владою та суспільством на ринку праці, зокрема стосовно безробіття серед молоді, та розроблено рекомендації щодо удосконалення державного регулювання ринку праці, в тому числі з урахуванням зарубіжного досвіду.

Якість оформлення випускної кваліфікаційної роботи можна вважати задовільною. Основні вимоги щодо оформлення матеріалу враховані. Слід відзначити деякі несуттєві порушення стилю викладення матеріалу, який в окремих місцях роботи є не науковим.

В цілому матеріал роботи викладено послідовно і логічно.

Випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту.

Рецензент

Голова

Матеївецької ОТГ Л.М. Веселовський



Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Цвік Петро Русланович, 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.



«15» листопада 2021 року

_____ (підпис)

Згода

Я, Цвік Петро Русланович, 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 торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.



«15» листопада 2021 року

Підпис

(Цвік П.Р.)

Прізвище, ініціали