

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

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

Студентки 2 курсу, 5мз групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Штефан
Олександр
Сергійович

Науковий керівник
к. е. н.
доцент

(підпис керівника)

Міняйло
Олександр
Іванович

Гарант освітньої програми
к. е. н.
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**

Штефан Олександрі Сергійові
(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. № 3940

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

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

Мета роботи (проекту): метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад державного регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні.

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

Предмет дослідження: теоретичні та прикладні аспекти державного регулювання ринку праці в Україні

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

ВСТУП

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

1.1. Сутність та цілі державного регулювання ринку праці

1.2. Механізм державного регулювання ринку праці.

**РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

2.1. Аналіз реалізації реформи ринку праці в Україні.

2.2. Моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.

**РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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)

(прізвище, ініціали, підпис)

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

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	7
1.1. Сутність та цілі державного регулювання ринку праці	7
1.2. Механізм державного регулювання ринку праці.	11
РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	16
2.1. Аналіз реалізації реформи ринку праці в Україні.	16
2.2. Моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.	25
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	32
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44

ВСТУП

Структурні зрушення на ринку праці України обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни у змісті і формах праці потребують оновлення системи державного регулювання ринку праці. Реформування процесів державного регулювання ринку праці має забезпечувати як поточні внутрішні потреби українського суспільства, так і реалізацію його євроінтеграційних пріоритетів.

Актуальність означеної вище проблематики обумовлена й необхідністю реалізації сучасної глобальної стратегії сталого розвитку до якої залучилася Україна. Так, серед глобальних цілей сталого (збалансованого) розвитку до 2030 р., ухвалених у вересні 2015 р. на 70-й Генеральній Асамблеї ООН, визначено ціль 8 – сприяти тривалому, інклюзивному та збалансованому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх [43]. Це передбачає координацію зусиль органів публічної влади всіх рівнів, взаємодію механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання, які б слугували економічній та соціальній ефективності відповідних програм розвитку ринку праці. При цьому держава має залишити за собою координуючу та регулюючу функції щодо забезпечення розвитку ринку праці.

Дослідженням питань розвитку ринку праці, його регулювання присвячено праці провідних фундаторів – представників різних наукових шкіл - Л. Вальраса, Т. Веблена, Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, А. Лаффера, А. Маршалла, Дж. Мілля, Й. Шумпетера. Серед вітчизняних вчених, які займаються вивченням питань державного регулювання ринку праці варто відмітити роботи - С. Бандура, Л. Безтелесної, В. Геєця, Б. Данилишина, В.

Дружиніної, П. Мазурка, С. Мочерного, О. Могильного, В. Петюха, Л. Шаульської та ін. Вивчення праць науковців дозволяє ґрунтовно дослідити сутність поставленого наукового завдання, а також сформулювати питання, що залишаються невирішеними.

Мета дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад державного регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні.

Відповідно до мети було визначено коло завдань:

- дослідити сутність та цілі державного регулювання ринку праці;
- охарактеризувати механізм державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати реалізацію реформи ринку праці в Україні;
- здійснити моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні;
- визначити напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти державного регулювання ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення мети випускної кваліфікаційної роботи та вирішення поставлених завдань використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: метод системного підходу та історико-логічний метод – при дослідженні теоретичних аспектів державного регулювання ринку праці; методи аналізу та синтезу, групування, узагальнення, перехід від абстрактного до конкретного – при аналізі реалізації реформи ринку праці в Україні; економіко-статистичні – при здійсненні моніторингу та оцінюванні державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Інформаційною базою випускної кваліфікаційної роботи є широке коло наукових джерел: монографічні дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, публікації у періодичних виданнях, законодавчі та нормативні акти з питань розвитку ринку праці; офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства економіки України, а також статистична інформація міжнародних фінансово-економічних організацій, інтернет-джерела.

Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (налічує 50 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 49 сторінок комп'ютерного тексту, у тому числі основний 44 сторінок, містить 3 таблиці, 6 рисунків.

Основні положення випускної кваліфікаційної роботи відображені у статті: Штефан О. Державне регулювання ринку праці в Україні / О. Штефан // Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій. Збірник наукових статей. – 2021. –С.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та цілі державного регулювання ринку праці

Глобальні соціально-економічні перетворення, що відбуваються у світі загалом та в Україні зокрема, вимагають від системи державного регулювання перегляду домінуючих точок зору щодо впливу держави на розвиток ринку праці, взаємодію його структурних елементів та трансформацію соціально-трудова відносин. Розроблення перспективних напрямів державного регулювання ринку праці України має здійснюватися в комплексі з послідовною модернізацією суспільного виробництва, впровадженням інноваційних стратегій, цифрового розвитку тощо.

У вищезначеному контексті на особливу увагу заслуговує систематизація основних дослідницьких підходів щодо визначення державного регулювання ринку праці. Особливу роль у межах аналізу різних теоретичних конструкцій ідентифікації державного регулювання ринку праці належить К. Ануфрієву, О. Білоусовій, В. Геєцю, Б. Данилишину, Д. Кейнсу, П. Мазурку, К.Макконнелу, С. Мочерному, О. Могильному, П. Самуельсону, Д. Саксу, М. Фрідмену, О. Чернявській та інш. Водночас, в умовах перманентних викликів питання державного регулювання ринку праці залишається актуальним та потребує розробки нових інструментів та механізмів, оцінювання їх дієвості.

У сучасній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем державного регулювання ринку праці. Як правило, регулювання ринку праці розглядають як взаємоузгоджену роботу уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств. Більшість науковців стверджують, що сучасний механізм регулювання ринку праці – це поєднання системи заходів державного

регулювання зайнятості населення й ринкового механізму саморегулювання економічних процесів. Теоретичні підходи щодо визначення державного регулювання ринку праці представлено в табл. 1.1 .

Таблиця 1.1

Теоретичні підходи до державного регулювання ринку праці

Дослідники	Теоретичний підхід щодо визначення державного регулювання ринку праці
А. Сміт Д. Рікардо	На початку XVIII ст. заклали теоретичні основи досліджень ринку праці. А. Сміт стверджував, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Д. Рікардо обґрунтував залежність розмірів заробітної плати від пропозиції праці.
Дж. М. Кейнс	Ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне державне регулювання з метою впливу на рівень зайнятості, підвищуючи ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції.
Ж. Б. Сей	Стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю.
У. Девонс, Л. Вальрас, В. Парето А. Маршалл А. Лаффер, Р. Солоу	Покладено тезу про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки. Вважалося, що в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції на ринку праці досягається рівновага, що відповідає повній зайнятості. В умовах досконалої конкуренції повна зайнятість на ринку праці може відновлюватись за допомогою автоматичних регуляторів ринку (гнучкість цін, зарплати та ставки відсотка), що робить тривале безробіття неможливим.
К. Маркс	Ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям та має суттєві особливості в силу того, що робоча сила може впливати на співвідношення попиту та пропозиції на неї та на свою ринкову ціну. Марксистська теорія спирається на тезу про рівність ринку робочої сили з іншими ринками ресурсів, про заданість і незмінність ряду параметрів робочої сили на ринку праці.
Т. Веблен, Л. Ульман	Державне регулювання розвитку ринку праці здійснюється для усунення правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці
Дж. Стігліц Г. Менк'ю	Державне регулювання ринку праці ґрунтується на прагненні виявити причини недосконалості ринків праці, капіталу й товарів і макроекономічні наслідки.
М. Фрідмен Е. Фелпс	Віддають перевагу грошовим інструментам впливу на економіку, у тому числі регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики. На їх думку, державне регулювання ринку праці направлено на зниження безробіття тільки до природного рівня.
В. Леонтьєв Д. Хікс	Державне регулювання ринку праці сполучає розв'язання короткострокових завдань із вимогами довгострокової стратегії економічного зростання, погоджує проблему стимулювання попиту з політикою доходів та зайнятості.
С. Бандур	Державне регулювання ринку праці направлено на підвищення ефективності політики зайнятості.

<i>Продовження табл. 1.1</i>	
В. Міненко В. Лагодієнко	Державне регулювання ринку праці – цілеспрямовані дії держави і її владних структур на таке: забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення и попередження в попиті та пропозиції робочої сили; узгодження трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в т.ч. соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних благ на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня і якості життя населення.
В. Дружиніна	Державне регулювання ринку праці – система правових і організаційно - економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості , нормальних умов праці и раціонального використання робочої сили
Ю. Маршавін	Державне регулювання ринку праці слід розглядати в системному вимірі, що означає «створення належних умов для здійснення процесів, які виникають на основі саморегуляції ринку праці.
І. Петрова	Обґрунтовано необхідність зміщення акценту у регулюванні зі стримування безробіття на забезпечення гарантій зайнятості .

Джерело: складено автором за [2,3,4 , 5, 6, 7,8,21,22,23 ,25,36,38,39]

В цілому погоджуючись із представленими науковими підходами щодо дефініцій державного регулювання ринку праці та узагальнюючи означене вище , пропонуємо авторське його визначення як комплексної системи правових, соціально-економічних, інституційних та організаційних заходів держави, направлених на забезпечення ефективної зайнятості, раціонального використання робочої сили й підвищення суспільного добробуту .

У свою чергу під принципами державного регулювання ринку праці розуміють керівні правила, основні положення , норми поведінки, що відображають найбільш стійкі риси законів і закономірностей регулювання, яких необхідно дотримуватися в управлінській діяльності. Систематизація принципів державного регулювання ринку праці представлена в табл. 1.2 .

Цілі державного регулювання ринку праці пов'язані з тими заходами, які воно виконує на кожній стадії здійснення. Інтеграція цілей відбувається за принципом обов'язкового узгодження цілей нижчого рівня із цілями вищого порядку.

Таблиця 1.2.

Принципи державного регулювання ринку праці

Принципи	Обґрунтування
принципи системного підходу	інноваційність; динамізм розвитку; єдність підходів; структурна взаємообумовленість елементів механізму та ієрархії їх підпорядкованості; передбаченість і ситуативне моделювання; конкретизація заходів; ресурсне забезпечення; відповідальність сторін
загальні принципи	узгодженість державної політики зайнятості з іншими державними політиками, які спрямовані на забезпечення стійкого економічного зростання; верховенство права й закону; забезпечення гарантій і свобод громадян, високий рівень захищеності особистості; соціальний захист і соціальне забезпечення громадян; мінімізація державного втручання
спеціальні принципи	законність; пріоритет досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості; гармонізація інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства; адекватності завдань, підцілей і регулюючих заходів; дотримання межі необхідного втручання при здійсненні впливу на суб'єктів ринку праці; послідовність, збалансованість й синхронність застосування засобів регулювання

Джерело: складено автором за [2,6,12 ,21,35,38,47]

Зважаючи на вищезазначене, пропонуємо класифікувати цілі державного регулювання ринку праці аналогічно з аспектами її розгляду на стратегічні та тактичні (рис. 1.1).

Реалізація цілей державного регулювання ринку праці має бути спрямована на досягнення конкретних результатів соціально-економічного розвитку. Результативність державного регулювання ринку праці виявляється через досягнення стратегічних цілей. Без забезпечення належної результативності ефект від реалізації цілей державного регулювання ринку праці буде вкрай низьким.

Отже, системність і комплексність підходів до державного регулювання ринку праці є необхідною передумовою позитивних зрушень на ринку робочої сили як базових положень стратегічних цілей державного регулювання.

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ

- досягнення рівня повної зайнятості на ринку праці;
- підвищення суспільного добробуту
- створення умов для всебічного розвитку людини на основі економічного зростання;
- забезпечення високого рівня життя ;
- забезпечення соціальної захищеності та соціального розвитку суспільства ;



ТАКТИЧНІ ЦІЛІ

- збалансованість попиту і пропозиції робочої сили;
- узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг;
- забезпечення раціонального розподілу і повноти використання робочої сили;
- сприяння самозайнятості населення;
- підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва;
- надання додаткових пільг соціально вразливим верствам населення

Рис . 1.1. Цілі державного регулювання ринку праці

Джерело: складено автором за [12,35,38].

Як результат, завдяки ефективному державному регулюванню розвитку ринку праці максимізується суспільний добробут, забезпечується сталий розвиток.

1.2. Механізм державного регулювання ринку праці

В процесі дослідження теоретико-методичних засад державного регулювання ринку праці необхідно розмежовувати об'єкт і суб'єкт.

Об'єктами державного регулювання ринку праці виступають процеси і умови функціонування та відтворення робочої сили, зайнятості населення на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур, систему організації

праці (умови , нормування, оплата тощо). Об'єкти державного регулювання ринку праці представлено на рис. 1.2.

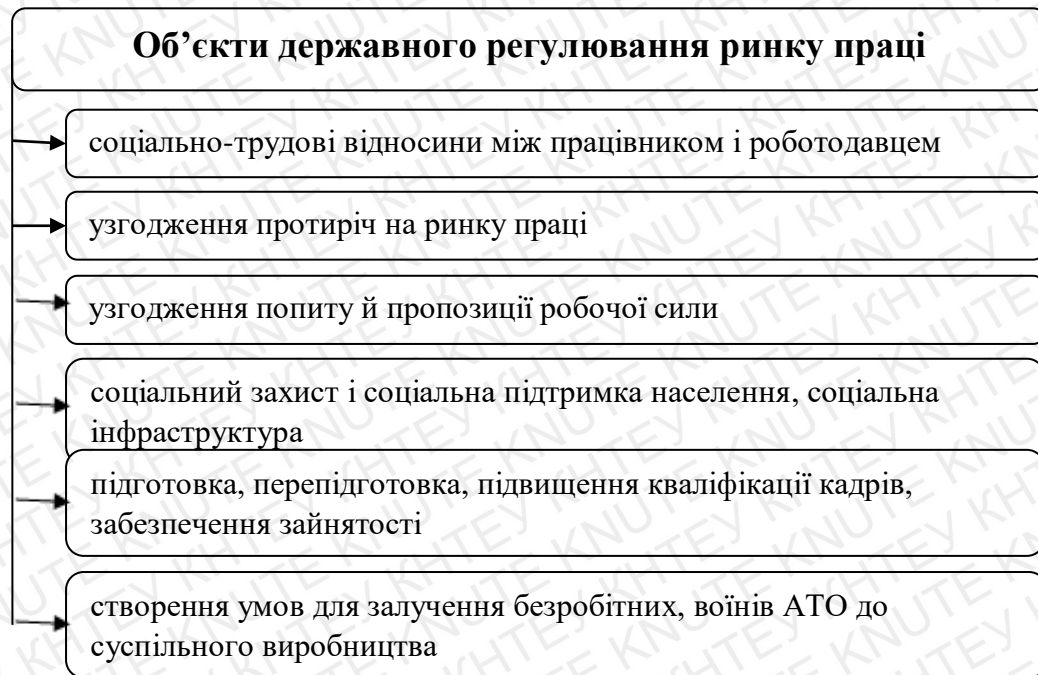


Рис . 1.2 Об'єкти державного регулювання ринку праці

Джерело: складено автором за [21,35,38 ,47]

Отже, об'єктом державного регулювання ринку праці є сам ринок праці, а також поведінка суб'єктів господарювання на ньому. Державний вплив здійснюється як на структуру ринку праці, так і на форму та характер взаємовідносин між суб'єктами ринку.

Суб'єктами державного регулювання ринку праці є певні інститути влади всіх рівнів. Згідно чинного законодавства це органи державної влади, місцевого самоврядування та адміністративно-господарського управління та контролю. До них належать Президент України, Верховна Рада України , Кабінет Міністрів України, Міністерство економіки України, Державна служба зайнятості України, Державна служба України з питань праці; Міністерство у справах ветеранів України , Пенсійний фонд України, органи місцевого самоврядування та громадські організації. Для здійснення державного регулювання ринку праці необхідним є налагоджування постійного взаємозв'язку між органами державної влади та

місцевого самоврядування та органами влади, що здійснюють регулювання в різних секторах економіки. Тобто повинен здійснюватися розподіл регулюючих функцій між органами влади з метою забезпечення узгодження інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

Від науково обгрунтованого розуміння сутності державного регулювання ринку праці залежить правильність вибору елементів механізму його здійснення. Механізм державного регулювання ринку праці – це сукупність методів, засобів та інструментів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив на розвиток ринку праці. Узагальнена модель механізму державного регулювання ринку праці представлена на рис.1.3 .

Механізм державного регулювання ринку праці обов'язково включає розробку стратегій регулювання ринку праці.

До методів державного регулювання ринку праці відносять: організаційні методи (розробка та організація виконання заходів, спрямованих на запобігання порушення законодавства; проведення моніторингу, перевірок, експертиз); адміністративні методи (застосування санкцій, накладання штрафів); економічні методи (заохочення роботодавців до створення нових робочих місць та зберігання існуючих, соціально-економічні програми розвитку); роз'яснювальні та інформаційні методи (інформування суб'єктів підприємництва, внесення пропозицій, надання рекомендацій) [2,21].

П. Мазурок розподіляє засоби державного регулювання ринку праці на дві групи [22]:

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



Рис. 1.3 Механізм державного регулювання ринку праці

Джерело: складено автором за [6,12 ,21,35]

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

Інструменти державного регулювання ринку праці – це державні правила (норми), що застосовуються для виконання конкретних завдань,

передбачених розробленою політикою. Вони пов'язані між собою, причому кожен інструмент несе певне юридичне та соціальне навантаження і має об'єктивні межі застосування. Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється за допомогою таких основних інструментів : реформатування роботи соціальних інститутів з метою ефективного здійснення державної політики розвитку ринку праці; впровадження норм Європейської хартії правові норми соціального захисту ; реорганізація системи планування та субсидування роботодавців щодо створення та збереження робочих місць; розробка прогресивних соціальних стандартів, перебудова пенсійної системи; контроль органів публічної влади та суб'єктів ринку праці за дотриманням умов праці та соціального захисту [2 ,21]..

Таким чином, проведені дослідження механізму державного регулювання ринку праці дозволили визначити його структурні елементи, а саме цілі, методи, суб'єкти, принципи , об'єкти, інструменти, функції, інформаційне забезпечення, з метою виявлення їх впливу на забезпечення повної зайнятості та розробки стратегії розвитку ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ТЕНДЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз реалізації реформи ринку праці в Україні.

Міністерство економіки України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує впровадження реформи ринку праці в Україні.

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

Міністерство економіки України відповідно до покладених на нього завдань: узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та в установленому порядку вносить їх на розгляд Кабінету Міністрів України;

розробляє проекти законів та інших нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції; погоджує проекти законів, інших актів законодавства, які надходять на погодження від інших міністерств та центральних органів виконавчої влади, готує в межах повноважень, передбачених законом, висновки і пропозиції до проектів законів, інших актів законодавства, які подаються на розгляд Кабінету Міністрів України, та проектів законів, внесених на розгляд Верховної Ради України іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи, нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим; готує в межах повноважень,

передбачених законом, зауваження і пропозиції до прийнятих Верховною Радою України законів, що надійшли на підпис Президентів України; здійснює в межах повноважень, передбачених законом, координацію діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; здійснює інші повноваження, визначені законом [37].

В рамках реалізації реформи державного управління, відповідно до абзацу першого пункту 9 та підпункту 14 пункту 13 Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (зі змінами) з метою забезпечення своєчасного та якісного виконання покладених на Міністерство економіки України функцій, створено директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці, організаційна структура якого представлена на рис 2.1.

Основними завданнями Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України є: забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері регулювання трудових відносин, оплати праці, робочого часу та відпочинку, умов праці, промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю та зайнятість населення; моніторинг та оцінювання результатів реалізації політики з метою виявлення певних закономірностей і тенденцій, існуючих та потенційних проблем, прогнозування подальшого розвитку; розроблення концепцій формування та реалізації державної політики; участь у процесі стратегічного планування, підготовка пропозицій до планів пріоритетних дій Уряду; забезпечення узгодженості проєктів документів державної політики та актів законодавства, які розробляє директорат, з цілями та пріоритетами, визначеними Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планами пріоритетних дій Уряду, іншими документами державної політики, зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з

атомної енергії і їхніми державами -членами, з іншої сторони (далі - Угода про асоціацію), іншими міжнародними зобов'язаннями України; здійснення заходів щодо адаптації законодавства України до права Європейського Союзу відповідно до зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію, вивчення європейського досвіду та здійснення моніторингу змін у праві ЄС[37] .

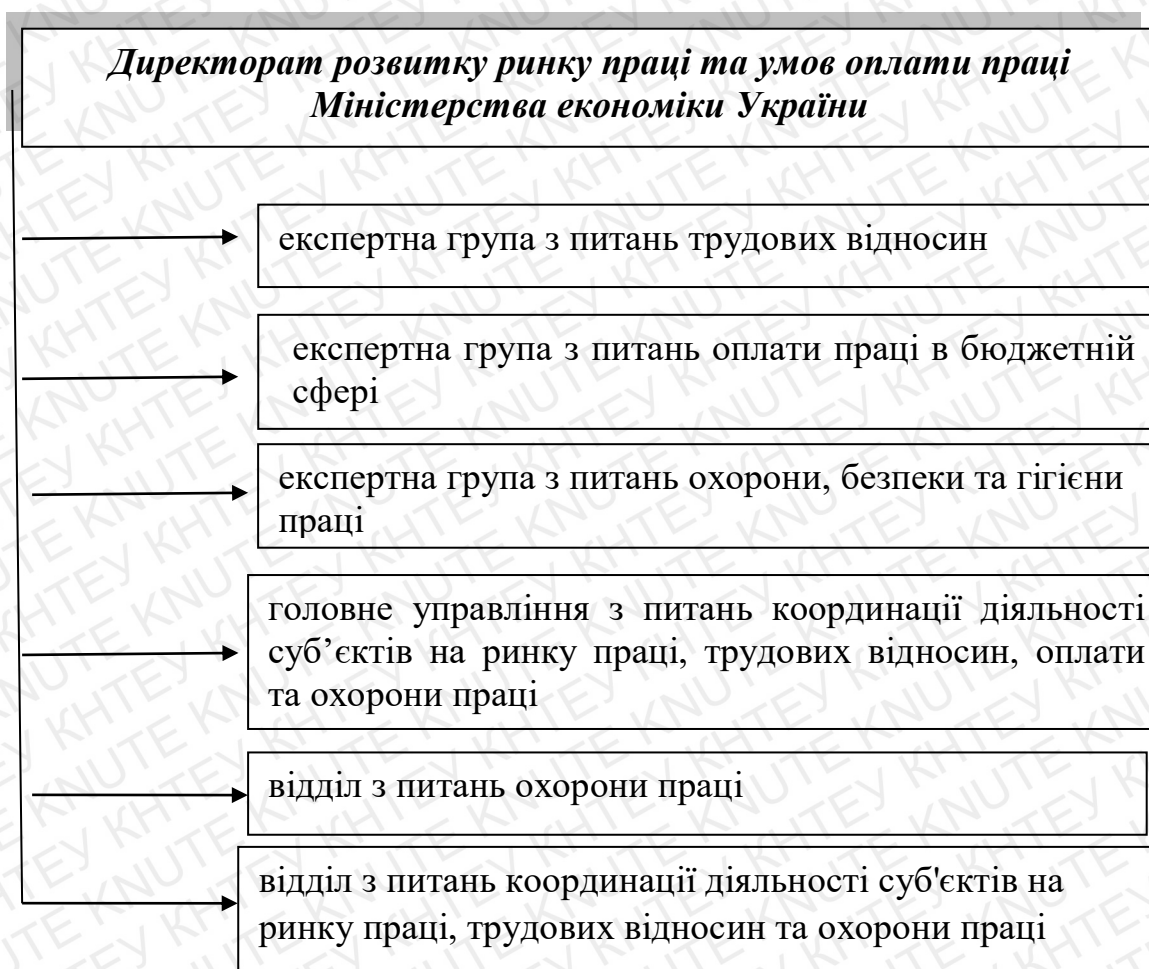


Рис. 2.1. Організаційна структура Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України

Джерело: сформовано автором за [37]]

Реформа ринку праці визнана як одна з пріоритетних реформ, які реалізуються зараз Міністерством економіки України. Мета реалізації реформи ринку праці представлена на рис. 2.2

МЕТА РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

- формування сучасної та збалансованої системи трудових відносин, яка захищає права працівника та ефективна для роботодавця
- формування ефективної системи державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення
- подолання явища неформальної зайнятості, заборгованості з виплати заробітної плати, гендерного розриву в оплаті праці
- формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників
- формування ефективної системи колективно-договірного регулювання оплати праці, побудова сучасної системи оплати праці в бюджетній сфері

Рис. 2.2 . Мета реалізації реформи ринку оплати праці в Україні

Джерело: складено автором за [37]

Стратегічними цілями реалізації реформи Міністерством економіки України визначено наступні: побудова сучасної системи трудових відносин, яка дозволить реалізувати гарантоване Конституцією України право на працю, безпечні та комфортні умови праці та гідну винагороду кожному громадянину України; зниження рівня неформальної зайнятості та поширення гарантій передбачених трудовим законодавством на працівників, які зараз працюють без оформлення трудових відносин; визначення нових правових, організаційних, економічних та соціальних засад безпеки праці та здоров'я працівників в Україні та регулювання соціально-трудових відносин у зазначеній сфері з метою забезпечення безпечних та здорових умов праці, збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності; запровадження відповідно до Директиви Ради № 89/391/ЄЕС національної

системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю ризиків та управління ними, ефективного і дієвого заохочення до створення безпечних і здорових умов праці як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця; побудова ефективної системи оплати праці в бюджетній сфері; створення передумов для зростання рівня трудових доходів працівників, посилення колективно-договірного регулювання оплати праці; зменшення масштабів заборгованості з виплати заробітної плати; зниження гендерного розриву в оплаті праці [37].

Результати реалізації реформи оплати праці Міністерством економіки України на теперішній час сформовано за наступними напрямками (рис . 2.3).

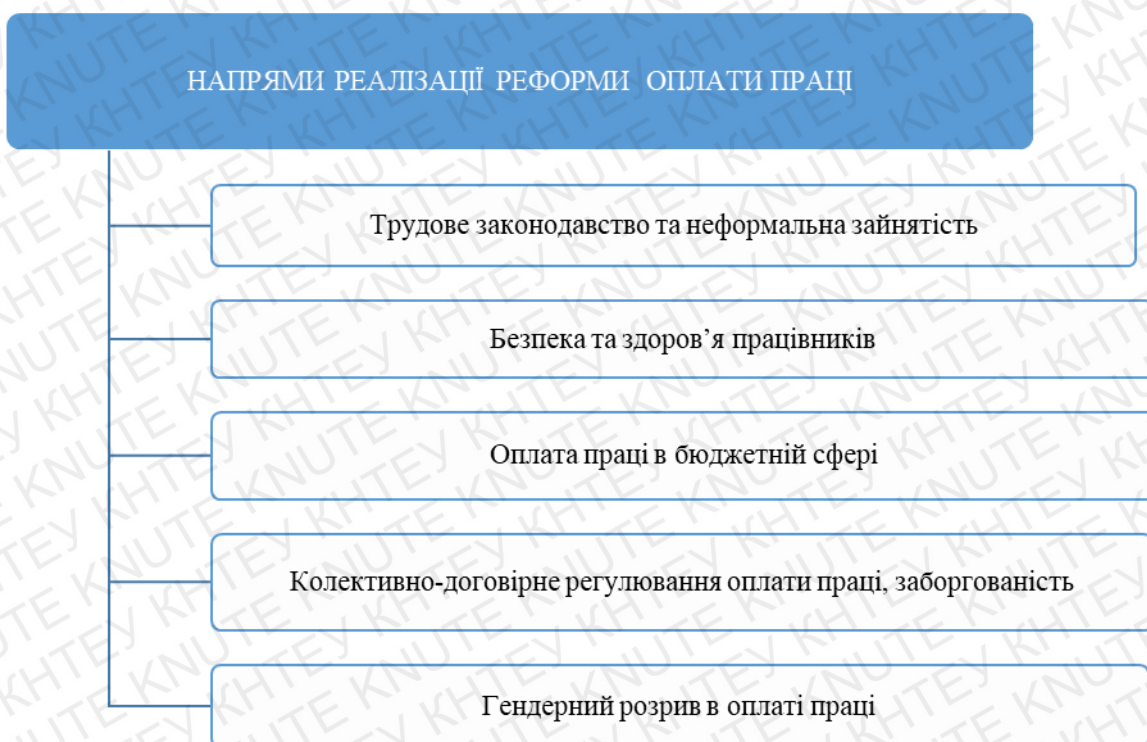


Рис. 2.3. Напрями реалізації реформи оплати праці Міністерством економіки України.

Джерело : складено автором за [37]

За напрямом «Трудове законодавство та неформальна зайнятість» результати наступні. На сьогодні основою національного законодавства про працю є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), закони України «Про оплату праці» та «Про відпустки» [13,14,17]. За час існування КЗпП, з 1973 року по нинішній час, до нього було внесено зміни понад 140 разів, що дозволило вирішувати нагальні проблеми соціально трудової сфери. В той же час, КЗпП розроблявся для індустріальної економіки та не дозволяє успішно реагувати на виклики часу, не зручний для сучасної креативної та інноваційної економіки, а також малого та середнього бізнесу, не може забезпечити належний рівень гнучкості трудових відносин, якого потребують роботодавці в 21 столітті. Крім цього, трудове законодавство не дозволяє повною мірою використати можливості цифрових технологій (для прикладу дистанційна зайнятість в національному законодавстві з'явилась лише в березні 2020 року). Як наслідок, суттєва частина трудових відносин знаходяться в тіні, що не дозволяє поширити гарантії передбачені трудовим законодавством на понад 3,237 млн. працівників, а також є стримуючим фактором для розвитку інноваційних галузей економіки та не дозволяє використовувати в повній мірі сильні сторони нашої країни (високий рівень освіченості населення та відносно високий індекс людського розвитку). Крім того, недостатній рівень гнучкості в трудових відносинах гальмує, також, і розвиток «традиційних» галузей національної економіки [37].

Високий рівень тіньової зайнятості позбавляє трудових та соціальних гарантій працівників, як наслідок, викривлення конкуренції за рахунок зловживань на ринку праці, дискредитація системи державного соціального страхування, відсутності захисту прав працівників, які працюють без оформлення трудових відносин та позбавлення їх пенсійного забезпечення в майбутньому, а також суттєве недоотримання коштів Державним та місцевими бюджетами, та фондами соціального страхування (в залежності від методології проведення розрахунків «тіньовий фонд» оплати праці оцінюється в 364-493 млрд. грн., що призводить до втрат бюджетів всіх

рівнів та фондів соціального страхування на рівні 151,1-204,6 млрд. грн. в рік) [37].

Найвищий рівень неформальної зайнятості спостерігається в сільському господарстві (44,7 %), будівництві (17%) оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (15,9 %), промисловості (5,6%), транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (4,1%), тимчасовому розміщенні й організації харчування (2,5%) інших видах (10,5%) [37]. Високий рівень бюрократичного навантаження на роботодавців при оформленні та веденні трудових відносин збільшує адміністративні витрати роботодавців, і знижує привабливість офіційної зайнятості, а також створює репутацію України, як країни з застарілою системою соціально -трудових відносин, що є стримуючим фактором для інвестицій. Крім того, традиційно сильні сторони України, як от високий рівень освіченості населення та відносно високий індекс людського розвитку, що підходить для розвитку сучасних галузей економіки, які пов'язані з творчою та креативною діяльністю працівників та не супроводжуються значними капітальними витратами (ІТ, фріланс, наукова діяльність) не можуть бути використані повною мірою саме через недостатньо сучасну систему трудових відносин.

За напрямом «Безпека та здоров'я працівників» результати реалізації реформи наступні. На сьогодні, в Україні застарілі та неефективні підходи до організації системи управління безпекою та здоров'ям працівників, які не здатні реагувати на зміну виробничого травматизму. Протягом 2017-2019 років смертельний травматизм на роботі зріс на 15%, загальний - зменшився на 11%. Однак спостерігається велика доля приховуваних не смертельних нещасних випадків. Зростання травматизму у 2020 році (+60% - загальний та 55% - смертельний) пов'язане з ризиками викликаними епідемією коронавірусу [37]. Тому, має відбутись модернізація національної системи управління безпекою працівників на роботі на принципах проактивності та запобігання виробничим ризикам, заохочення роботодавців до створення

безпечних і здорових умов праці з метою зменшення рівня травматизму через посилення захисту життя та здоров'я працівників та відповідальності роботодавців за їх безпеку.

За напрямом «Оплата праці в бюджетній сфері» результати реалізації реформи наступні. На сьогодні майже 2,5 млн працівників окремих галузей бюджетної сфери (освіти, науки, охорони здоров'я, соціальної сфери, культури, фізичної культури та спорту тощо) оплачуються на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці (далі – ЄТС). На державному рівні підвищення посадових окладів працівників бюджетної сфери здійснюється на єдиних засадах шляхом підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду ЄТС, на базі якого обчислюються посадові оклади працівників за іншими тарифними розрядами. Із 01.01.2017 року посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го тарифного розряду ЄТС встановлювався на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня відповідного календарного року [37]. Станом на 01.01.2020 співвідношення між посадовим окладом працівника 1-го тарифного розряду (2 102 грн) і мінімальною заробітною платою (4 723 грн) становило 44,5 відсотка [37]. Водночас на сьогодні заробітна плата в бюджетному секторі є нижчою, ніж у приватному й економіці загалом. Станом на березень 2021р. середня заробітна плата по економіці України становила 13 612 грн, в освіті – 10 959 грн, в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 12 246 грн, діяльності у сфері творчості, мистецтва, розваг – 10 614 грн, функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладах культури – 9 815 гривень. В той же час, у фінансовій сфері – 24 279 грн, галузі телекомунікацій – 25 504 грн, державному управлінні – 16 505 грн, промисловості – 14 995 грн, транспорті – 12 540 гривень [37]. Підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери потребує вишукування джерел покриття додаткових видатків державного та місцевих бюджетів. Так, за умови підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду до

рівня мінімальної заробітної плати, це потребуватиме збільшення більше ніж у два рази фонду оплати праці зазначених працівників і є малоімовірним для забезпечення його відповідними фінансовими ресурсами.

За напрямом «Коллективно-договірне регулювання оплати праці, заборгованість» результати реалізації реформи наступні. Питання оплати праці в Україні регулюються Законом «Про оплату праці». Одним з важливих шляхів підвищення рівня соціального захисту населення в Україні є встановлення мінімальної заробітної плати. Відповідно до статті 10 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів (консультацій) пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні [37].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» від 15.12.2020 № 1082 -IX розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2021 року було збільшено до 6 000 грн, а з 1 грудня 2021 року – до 6 500 грн. На сьогодні розмір мінімальної заробітної плати перевищує встановлений на 2021 рік офіційний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (2 270 грн) у 2,6 рази, а фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах березня 2021 року з урахуванням обов'язкових платежів (5 444 грн) – на 10,2 % [15].

У схваленій Урядом бюджетній декларації на 2022-2024 роки передбачено ріст мінімальної заробітної плати: з 1 жовтня 2022 року - 6700 грн; з 1 січня 2023 року - 7176 грн; з 1 січня 2024 року - 7665 грн.

За оперативними даними Держпраці, станом на 31.05.2021 заборгованість із виплати заробітної плати склала 3,03 млрд грн, з яких 1,55 млрд на підприємствах, підпорядкованих ЦОВВ [37].

За напрямом «Гендерний розрив в оплаті праці» результати реалізації реформи наступні. Незважаючи на достатньо високий рівень гендерного розриву в оплаті праці (17,8 % за підсумками I кварталу 2021 року) порівняно з рівнем у більшості країн ЄС та інших розвинених країн світу, динаміка є позитивною – за останні 5 років він скоротився на 4,5 відс.п. з 26 % у 2015 році до 20,5 % у 2020-му [37].

2.2. Моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Стратегічним планом діяльності Міністерства економіки України на 2020–2024 рр., який містить зв'язок стратегічних цілей та завдань з положеннями Національної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: України», бюджетними програмами Мінекономіки та ключовими стратегічними документами України, визначено місію – забезпечення стійкого економічного зростання, створення робочих місць та підвищення стандартів і якості життя населення. На реалізацію цієї місії Міністерство означило стратегічні цілі. Розвиток ринку праці є одним з напрямів, який забезпечує реалізацію стратегічної цілі 1. «Створення сприятливого для бізнесу інституційного середовища». Задля досягнення цілі в Стратегічному плані сформовано комплекс завдань та заходів, визначено 46 індикаторів оцінки ефективності. Результати виконання завдання «Підвищення рівня зайнятості населення» представлено в табл. 2.1.

Поширення пандемії COVID-19 виявила потужний вплив на ринок праці. За підсумком січня-вересня 2020 р. рівень безробіття населення працездатного віку становив 9,7 % проти 8,4 % за січень-вересень 2019 р. і планових 7,6 % на 2020 р.. Також відбулося зменшення і рівня зайнятості населення працездатного віку до 65,9 % у січні-вересні 2020 р. проти 67,8 % у січні-вересні 2019 р. і планових 68,2 % за рік. Проте результати могли

бути гіршими. Досягнення певної стабілізації ситуації на ринку праці стало можливими завдяки активної політики Уряду з протидії негативним тенденціям на ринку праці [37].

Таблиця 2.1

**Результати виконання завдання
«Підвищення рівня зайнятості населення»**

Показник , одиниця виміру	2018 рік (звіт)	2019 рік (звіт)	2020 рік (план)	2020 рік (звіт)
Рівень безробіття населення працездатного віку, %	9,1	8,6	7,6	9,7 (9 міс. 2020 р.)
Рівень зайнятості населення працездатного віку, %	66,1	67,6	68,2	65,9 (9 міс. 2020 р.)
Кількість найманих працівників, тис. осіб	10385	10263	9900	9948,1
Середня заробітна плата, грн.	8865	10497	10706	11591
Кількість неформально зайнятого населення , тис. осіб	3541,3	3460,4	3404	3275,5 (9 міс. 2020 р.)
Частка стягнених в бюджет санкцій за порушення законодавства про працю, %	x	3,5	5	9,21

Джерело: складено автором за [37]

Разом з тим, пандемія COVID-19 стала однією з причин покращення такого показника, як кількість громадян, зайнятих у неформальному секторі економіки. За 9 міс. 2020 року у порівнянні з відповідним періодом 2019 року цей показник скоротився на 218 тис. осіб та становив 3,3 млн. осіб або 20,5 % усіх зайнятих громадян (у 2019 році - 3,5 млн. осіб або 20,9 % відповідно). Враховуючи дані за 9 міс. 2020 року, можна допустити перевищення планового показника [37].

Також завдяки реалізованим Мінекономіки та Урядом в цілому заходам на ринку праці, спрямованим на пом'якшення негативних наслідків «тимчасового безробіття» та підвищення рівня життя населення, а також

поступовому відновленню з червня економічної активності вдалось впродовж року покращити ситуацію за рядом показників і отримати за підсумками року кращі за планові результати. Зокрема, забезпечено підвищення розміру мінімальної заробітної плати до 4723 грн з 1 січня та 5000 грн. з 1 вересня 2020 р., що склало 15,3 %. Як наслідок, середньомісячна заробітна плата за підсумками 2020 р. склала 11591 грн., що на 10,4 % більше ніж у 2019 р., і ніж планова 10706 гривень. При цьому середня номінальна заробітна плата штатного працівника у грудні 2020 р. досягла 14 179 грн., що у 2,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (5 000 гривень). При цьому зростання реальної заробітної плати склало 110,1 % [37].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 р.» встановлено мінімальну заробітну плату в розмірі 6 000 грн. з 01.01.2021, 6 500 грн. з 01.12.2021, що у 2,6 рази перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Зростання середньозваженого розміру мінімальної заробітної плати у 2021 р. складе 25,4 % порівняно з 2020 р.

Результати реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні наступні. Запроваджено механізм надання допомоги по частковому безробіттю на період карантину для найманих працівників та фізичних осіб – підприємців. На фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину у 2020 р. Урядом було виділено 2,8 млрд. грн. із фонду боротьби з COVID-19 (постанова Кабінету Міністрів України від 22 .04.2020 № 306 і від 27.04 .2020 № 308) [37].

Реалізовано програму надання одноразової матеріальної допомоги суб'єктам господарювання для виплати найманим працівникам. На реалізацію зазначеної програми Урядом виділено 1,8 млрд. грн. із фонду боротьби з COVID-19. На реалізацію зазначеної програми Урядом виділено 1,8 млрд. грн. із фонду боротьби з COVID-19 (постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1232).

Забезпечено можливість подання заяв на отримання статусу безробітного та допомоги по безробіттю дистанційно. Результатом реалізації є постанови Кабінету Міністрів України від 29.03.2020 № 244 і від 24.04.2020 № 307. Також зареєструватися як безробітний та оформити допомогу можна через онлайн-портал державних послуг «Дія».

Підвищено з 650 до 1000 грн розмір допомоги по безробіттю для найбільш вразливих категорій населення на період дії карантину та протягом 30 календарних днів після його закінчення (постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 08.04.2020 № 217) [37].

Виділено додаткові 5,4 млрд. грн. (1,27 млрд. грн. у квітні і 4,17 млрд. грн. у червні 2020 р.) з державного бюджету на фінансування допомоги по безробіттю, що дозволило забезпечити в період карантину фінансову підтримку для 661 тис. громадян, які втратили роботу (є постанови Кабінету Міністрів України від 27.04.2020 № 308 та від 10.06.2020 № 472).

Розширено можливості з надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за його згодою на весь період встановлення карантину пов'язаного із поширенням пандемії COVID-19, без включення терміну перебування у такій відпустки до загального терміну 15 календарних днів на рік, (Закон України від 17.03.2020 № 530-IX).

Урегульовано питання розмежування графіків роботи підприємств, установ, організацій, які передбачатимуть різний час початку (закінчення) їх роботи залежно від територіального розташування, галузевої належності, специфіки виконання робіт чи надання послуг (постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236) [37].

Забезпечено регулювання гнучких форм організації праці та дистанційної праці, що створює додаткові можливості для зайнятості, сприяє оптимізації праці та належному поєднанню працівниками сімейних та трудових обов'язків (Закон України від 30.03.2020 № 540-IX).

Передбачено можливість надання допомоги по частковому безробіттю не лише у період карантину, спричиненого пандемією COVID-19, а й у разі інших захворювань чи надзвичайної ситуації на території України та надано право Кабінету Міністрів України визначати порядок надання допомоги з часткового безробіття на період карантину, надзвичайної ситуації, її розмір, строк надання, а також порядок повернення коштів, спрямованих на фінансування такої допомоги відповідно до Закону України «Про внесення змін до статті 47-1 Закону України "Про зайнятість населення" щодо надання допомоги по частковому безробіттю на період карантину та/або надзвичайної ситуації, встановлених Кабінетом Міністрів України» (Закон України від 04.02.2021 № 1212-IX) [37].

Вдосконалено правові відносини у сфері регулювання дистанційної та надомної роботи, за участі Мінекономіки до Верховної Ради України було внесено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Забезпечено чітку регламентацію дистанційної та надомної роботи, забезпечено можливість працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця (Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX).

Визначено механізм організації та проведення в м. Києві експерименту з професійного навчання зареєстрованих безробітних для потреб роботодавців сфери інформаційних технологій, фінансування якого буде здійснено за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2021 № 39).

Урегульовано питання трудової діяльності осіб, які досягли 60-річного віку, зокрема виключено норму стосовно обов'язкової самоізоляції осіб, які досягли 60-річного віку. (постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 № 500) [37].

Забезпечено застосування нових форм здобуття освіти у професійному навчанні безробітних, зокрема дистанційної, дуальної. Результатом реалізації є те, що протягом 2020 р. за рахунок коштів бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття проходили професійне навчання за різними формами 93,4 тис. зареєстрованих безробітних, в тому числі у ЦПТО ДСЗ – 48,4 тис. осіб, з них: 16,1 тис. – із застосуванням дистанційних технологій; 3,3 тис. осіб – з елементами дуальної форми.

Створено можливість участі зареєстрованих безробітних у громадських та інших роботах тимчасового характеру у сфері благоустрою без позбавлення їх права на отримання допомоги по безробіттю, що дозволить вирішувати питання тимчасової зайнятості та матеріальної підтримки громадян в період вирішення питання постійної зайнятості. Фінансування організації таких робіт здійснюватиметься за рахунок коштів місцевих бюджетів та/або Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття відповідно до Закону України «Про внесення змін до підпункту 2 пункту 5 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», який передбачає можливість здійснення таких видатків (Закон України від 03.11.2020 № 941-IX) [37].

Розроблено План заходів з реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 № 216).

Підвищено розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, які оплачуються на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці (постанова Кабінету Міністрів України від 26.08.2020 № 750),

та підвищено рівень оплати працівників органів місцевого самоврядування (постанова Кабінету Міністрів України від 03.06.2020 № 441) [37].

Загалом, за 2020 р. було прийнято 13 постанов Кабінету Міністрів України, направлених на впорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери та приведення до норм чинного законодавства.

Забезпечено функціонування цифрових сервісів. Сервіси забезпечують безкоштовне профорієнтаційне тестування здібностей людей різних вікових категорій онлайн. Результати тестування використовуються фахівцями Державної служби зайнятості для допомоги особам, які обирають або змінюють професію, у визначенні напрямку та обсягів подальшого професійного навчання [37]. Також результати онлайн-тестування використовуються під час кар'єрного консультування клієнтів служби зайнятості. Станом на кінець 2020 року послуги на платформах отримали 171,9 тис осіб. Завдяки впровадженню електронних сервісів в роботу служби зайнятості, протягом минулого року 112 тис. громадян подали документи для реєстрації електронною поштою, 31 тис. осіб подали відповідні заяви за допомогою онлайн-порталу «Дія» [37]. Результатом реалізації є освітній портал державної служби зайнятості. Навчальні матеріали на порталі зорієнтовані на розвиток навичок безробітних і працюючих громадян, а також призначені для роботодавців та співробітників ДСЗ. Новий сервіс дозволяє користувачам у онлайн-форматі отримати актуальну інформацію щодо пошуку роботи та підбору персоналу; навчитися складати резюме сучасного формату та підготуватися до співбесіди з роботодавцем; прослухати освітні курси та вебінари, зокрема ті, які проводяться центрами профтехосвіти Державної служби зайнятості, розвинути особистісні компетенції, затребувані на ринку праці. Станом на кінець 2020 року понад 22 тис. осіб зареєструвалися та користуються порталом; інтернет-платформа ДСЗ «Профорієнтація та розвиток кар'єри» та її мобільна версія; платформа «Моя професія: консультаційна мережа».

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Подальший розвиток ринку праці в Україні вимагає суттєвого доопрацювання нормативно-правового забезпечення. Міністерством економіки України розроблено дорожню карту реформування та заплановано розробку, погодження та внесення на розгляд Уряду, а також супроводження на засіданнях урядових комітетів, Уряду та комітетах Верховної Ради України проектів законів, які сприятимуть забезпеченню ефективного регулювання ринку праці, створенню умов для легкого працевлаштування, комфортної праці та збільшення доходів працівників, а саме:

- проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності», згідно з яким сторони трудового договору зможуть врегулювати й визначити додаткові умови трудових відносин. Також пропонується у відповідних випадках замінити процедуру отримання згоди профспілки на процедуру інформування та проведення консультацій, що відповідає міжнародним стандартам. Доцільно внести зміни щодо порядку обов'язкового ведення ряду документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності, повідомлень про початок відпустки, повідомлень про зміну істотних умов праці, документів про надання працівникові інформації про умови трудових відносин), а саме пропонується процедуру ведення залишити на розсуд роботодавця або покласти на домовленість сторін трудового договору [37].

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин». Згідно діючого регулювання роботодавець надає працівникові обмежену інформацію про

трудові відносини без можливості вибору способу надання такої інформації. Пропонується внести зміни, згідно яких роботодавець надаватиме працівнику повну інформацію про трудові відносини (з урахуванням вимог Директиви (ЄС) 2019/1152) в узгоджений з ним спосіб (в тому числі – в електронному вигляді). Роботодавець буде зобов'язаний інформувати працівника про: зміст трудової функції, дату початку виконання роботи; підстави та строк укладення договору (у разі укладення строкового трудового договору, розширено перелік таких підстав); спосіб встановлення режиму робочого часу та часу відпочинку; конкретні умови та розмір (складові) оплати праці; тривалість щорічної відпустки та спосіб її надання; процедуру та встановлені строки попередження про припинення трудових відносин. Також доцільно внести зміни щодо норм притягнення до матеріальної відповідальності, які наразі є застарілими та не відповідають сучасним реаліям. Доцільно оптимізувати сам механізм притягнення до матеріальної відповідальності, а саме: визначити поняття матеріальної відповідальності та її складу; передбачити можливість встановлення умов матеріальної відповідальності в трудовому договорі (сьогодні - у додатковій угоді); осучаснити механізм визначення розміру майнової шкоди; передбачити випадки звільнення від матеріальної відповідальності; конкретизувати випадки притягнення працівника до відповідальності у обмеженому та повному розмірі; норми щодо колективної відповідальності привести у відповідність до сучасних умов [37].

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо порядку державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю». Згідно діючого регулювання наразі відсутня чітка система державної інспекції праці, функції та повноваження інспекторів праці визначаються цілим рядом підзаконних нормативно-правових актів. Доцільно чітко визначити завдання та функції державної інспекції праці у КЗпП та запровадити «сервісну функцію» інспекторів праці для ефективного надання роботодавцям та працівникам

інформації та рекомендацій щодо додержання законодавства. Також не затверджені професійні стандарти для інспекторів праці. Доцільно розробити та затвердити професійні стандарти та кваліфікаційні категорії інспекторів праці, де чітко означити гарантії їх незалежності та гідної оплати праці [37].

Механізм здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю наразі регулюється різноманітними нормативно-правовими актами різного рівня, а саме Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (постанова КМУ №823 від 23.08.2019), Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення (постанова КМУ № 509 від 17.07.2013) та ін.). Доцільно встановити чіткий та зрозумілий механізм здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, який включатиме права та обов'язків інспекторів праці та об'єктів відвідувань, процедурні питання щодо особливостей проведення інспекційних відвідувань; особливості застосування заходів впливу за порушення законодавства про працю.

Згідно діючого регулювання державний нагляд за додержанням законодавства про працю поширюється тільки на зареєстровані підприємства. Доцільно поширити заходи державного нагляду на незадекларовану працю у тіньовому секторі економіки, що сприятиме забезпеченню доброчесної конкуренції та рівних правил гри [37].

Також у ході проведення інспекційних відвідувань сьогодні, на жаль, мають місце ситуації, які несуть загрозу здоров'ю та життю інспекторів праці та інших осіб. Вважаємо за доцільне розглянути можливість залучення поліції для забезпечення захисту життя та здоров'я інспекторів праці та інших учасників інспекційного відвідування. Також доцільно розширити права профспілок на участь в інспекційних відвідуваннях з метою підвищення якості захисту прав працівників. Крім того необхідно

імплементувати у національне законодавство положення Конвенцій Міжнародної організації праці №81 та № 129 .

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості. Пропонується на законодавчому рівні закріпити такий характер трудових відносин, при яких роботодавець зможе залучати працівника лише у наявності потреби у його праці, а оплату праці проводити виключно за той час, коли працівником робота фактично виконувалася. Оформлення таких відносин унеможлиблює накладення фінансових санкцій за використання незадекларованої праці та надає можливість залучення додаткових трудових ресурсів , потребу у яких складно прорахувати наперед. У випадку необхідності залучення до роботи працівник не зможе відмовитися від її виконання, якщо він викликається у базові дні та години, а отже зменшуються ризики зриву попередніх домовленостей порівняно з договорами цивільно-правового характеру. У такому договорі варто передбачити додаткові порівняно з чинним законодавством підстави для його припинення [37].

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом створює легальне підґрунтя для легалізації праці так званих «фрілансерів », які виконують роботу у одного або декількох замовників на нерегулярній основі та в залежності від потреб замовника. Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом , виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Така робота є вигідною, наприклад, для студентів та інших осіб, що паралельно займаються якоюсь іншою діяльністю та не мають можливості працювати за звичайним трудовим договором. Таким чином працівник не прив'язаний до фіксованого робочого графіку установи та має можливість поєднувати таку роботу з іншою діяльністю, може укладати необмежену кількість договорів, планувати свою діяльність та користуватись всіма соціальними і трудовими правами та гарантіями [37].

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників». Згідно діючого регулювання наразі не врегульовано працю домашніх працівників, наслідком чого ці відносини не оформлюються взагалі або, в кращому випадку застосовуються цивільні договори. Це обумовлено, зокрема: відсутністю «понятійного апарату» (домашня праця, домашній працівник, домашнє господарство, обов'язкові умови трудового договору), неврегульованістю режимів робочого часу та часу відпочинку домашніх працівників, в тому числі й спеціальних режимів роботи, небажанням роботодавця-фізичної особи укладати з домашнім працівником трудові договори у зв'язку з покладенням на нього обов'язку щодо участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та необхідності сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Доцільно створити умови для оформлення у відповідності до трудового законодавства відносин із домашніми працівниками шляхом запровадження понятійного апарату та норм, що регулюють відносини домогосподарств з працівниками, що виконують домашню роботу, а саме: визначити відповідний понятійний апарат; закріпити правовий статус домашніх працівників; визначити істотні умови трудового договору з домашніми працівниками (ім'я та адреси роботодавця та працівника, місце виконання роботи, строки дії договору, види та обсяг роботи, розмір винагороди, тривалість робочого часу і відпочинку), право укладення з домашнім працівником контракту; передбачити можливість платного чи безоплатного надання роботодавцем житла домашньому працівнику; визначити право встановлювати режими у трудовому роботі у договорі (контракті); встановити можливість запровадження підсумованого обліку робочого часу [37].

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання питань роботи працівників

у нічний час». Прийняття такого проекту закону сприятиме виконанню зобов'язань України на міжнародній арені, як члена ради Європи, забезпечити працівників, зайнятих на роботах у нічний час, заходами, які враховують особливий характер такої роботи, з метою ефективної реалізації права на справедливі умови праці (пункт 7 статті 2 Європейської соціальної хартії). За висновками вчених-фізіологів для більшості людей робота у нічний час несприятливо впливає на здоров'я, оскільки вимагає активної діяльності в той момент, коли фізіологічні функції людини значно нижчі денного рівня. За даними ВООЗ ризик серцево-судинних захворювань в людей що працюють в нічний час в 1,5 рази вищий. У 2019 році в Україні від серцево-судинних захворювань померло 449 376 людей (в 17,8 разів більше ніж від COVID-19 за 2020-й рік) [37].

Доцільно врегулювати понятійний апарат (поняття «нічний працівник»), визначити період нічного часу протягом доби; означити максимально допустиму тривалість роботи в нічний час; встановити обов'язок роботодавця повідомляти Державну службу України з питань праці про використання нічної праці та передбачити його обов'язок переводити працівників з нічної праці на денну за медичним висновком; передбачити обов'язок проведення попереднього (при прийнятті на роботу), періодичних та позачергових (протягом трудової діяльності) медичних оглядів для «нічних працівників» за їх бажанням, що сприятиме створенню безпечних та належних умов праці для нічних працівників, охорона їх праці та підвищенню їх продуктивності.

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів». У діючому регулюванні відсутній «понятійний апарат» (поняття, предмет та сторони індивідуального трудового спору, категорії осіб, які мають право представляти інтереси сторін індивідуального трудового спору), що на практиці спричиняє виникнення різного роду спекуляцій між сторонами трудового договору в

частині визначення кола учасників та предмету індивідуального трудового спору. Доцільно визначити на законодавчому рівні поняття «індивідуальний трудовий спір»; визначити сторони індивідуального трудового спору, а також категорії осіб, які можуть представляти інтереси сторін в індивідуальному трудовому спорі [37].

Крім того, наразі трудові спори розглядаються комісією по трудовим спорам та судом. Пропонується передбачити альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору шляхом проведення процедури медіації, при збереженні існуючих механізмів та чітко визначити строки звернення до суду у разі, коли залученням медіатора не сприяло досягненню бажаного результату.

Згідно діючого регулювання право на звернення працівника до суду у справах про стягнення належною йому заробітної плати не обмежується будь-яким строком, що спричиняє зловживання працівником своїм правом на звернення до суду (працівник навмисно чекає тривалий період часу для того, щоб стягнути з роботодавця велику суму середнього заробітку за час затримки розрахунку). Пропонується обмежити строк звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат протягом року. З огляду на перегляд строку протягом, якого працівник має право звернутися до суду у справах про стягнення заробітної плати, з метою дотримання балансу інтересів сторін трудового договору пропонується також зменшити строк звернення до суду роботодавця про стягнення з працівника матеріальної шкоди з одного року до трьох місяців [37].

Крім того, наразі фактично не врегульовано Кодексом законів про працю порядок вирішення трудових спорів між фізичною особою, яка використовує найману працю та працівником. Пропонується фізичну особу, яка використовує найману працю, прямо визначати суб'єктом механізму вирішення індивідуальних трудових спорів, що знайде своє відображення, зокрема у визначенні фізичної особи, яка використовує найману працю, як

сторони індивідуального трудового спору та можливості створення комісії з трудових спорів у фізичної особи, яка використовує найману працю [37].

Прийняття означених вище проектів законів гарантуватиме державою реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці. На роботодавця покладається відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та вжиття заходів із збереження життя та здоров'я працівника. Водночас з'являються нові можливості та рівні права для працівника й роботодавця. Трудовий договір є основою трудових відносин. Базові соціальні гарантії, прописані в законодавстві, можуть бути доповнені та розширені трудовим договором. Визначати умови праці зможуть і працівники, і роботодавці. Крім того досягається ефект дебіюрократизації легального працевлаштування. Кількість документів, пов'язаних з офіційним працевлаштуванням людини зменшується щонайменше втричі. Це стимулюватиме роботодавців більш охоче приймати людей на роботу. За рахунок удосконалення державного регулювання ринку праці досягається ефект підвищення ефективності державного контролю за дотриманням трудового законодавства. Робота Державної служби України з питань праці врегульовується на законодавчому рівні. Адже в чинному законодавстві відсутні детальні норми щодо роботи цього органу. Крім того досягається ефект приведення у відповідність до європейських норм та конвенцій Міжнародної організації праці вітчизняних норм щодо державного контролю за дотриманням трудового законодавства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У випускній кваліфікаційній роботі запропоновано вирішення наукової проблеми, яка полягає у поглибленні теоретичних засад державного регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні. Результати досліджень тенденції та закономірностей державного регулювання ринку праці дозволили відповідно до поставленої мети та завдань зробити такі висновки та узагальнення:

1. У процесі дослідження теоретико-методичних засад виявлено, що у сучасній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем державного регулювання ринку праці. Узагальнено теоретичні підходи щодо визначення державного регулювання розвитку ринку праці. Запропоновано авторське визначення державного регулювання ринку праці як комплексної системи правових, соціально-економічних, інституційних та організаційних заходів держави, направлених на забезпечення ефективної зайнятості, раціонального використання робочої сили й підвищення суспільного добробуту.

2. Запропоновано систематизацію принципів й класифікацію цілей державного регулювання ринку праці. Реалізація цілей державного регулювання ринку праці має бути спрямована на досягнення конкретних результатів соціально-економічного розвитку. Результативність державного регулювання ринку праці виявляється через досягнення стратегічних цілей. Системність і комплексність підходів до державного регулювання ринку праці є необхідною передумовою позитивних зрушень на ринку робочої сили як базових положень стратегічних цілей державного регулювання.

3. Представлено узагальнену модель механізму державного регулювання ринку праці. Визначено, що механізм державного регулювання ринку праці представляє собою сукупність методів, засобів та інструментів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив на розвиток ринку праці. Механізм державного регулювання ринку праці обов'язково включає

розробку стратегії розвитку ринку праці. Проведені дослідження механізму державного регулювання ринку праці дозволили визначити його структурні елементи, а саме цілі, методи, суб'єкти, принципи, об'єкти, інструменти, функції, інформаційне забезпечення, з метою виявлення їх впливу на забезпечення повної зайнятості та розробки стратегії розвитку ринку праці.

4. Проаналізовано сучасний стан реалізації реформи ринку праці в Україні. Координуюча роль щодо формування та реалізації реформи ринку праці належить Міністерству економіки України, яке здійснює повноваження, визначені законом. В рамках проведення реформи державного управління, з метою забезпечення своєчасного та якісного виконання функцій, в Міністерстві економіки України створено директорат розвитку ринку праці й зайнятості. Представлено організаційну структура директорату розвитку ринку праці й зайнятості, визначено основні завдання, які покладено на директорат, зроблено моніторинг та оцінювання його діяльності.

5. Результати реалізації реформи оплати праці Міністерством економіки України на теперішній час сформовано за наступними напрямками: трудове законодавство та неформальна зайнятість, безпека та здоров'я працівників, оплата праці в бюджетній сфері, колективно-договірне регулювання оплати праці, заборгованість, гендерний розрив в оплаті праці.

6. За результатами моніторингу та оцінювання реалізації політики розвитку ринку праці в Україні з'ясовано, що розвиток ринку праці є одним з напрямів, який забезпечує реалізацію стратегічної цілі 1. «Створення сприятливого для бізнесу інституційного середовища» Стратегічного плану діяльності Міністерства економіки України на 2020-2024рр. Задля досягнення цілі в Стратегічному плані сформовано комплекс завдань та заходів, визначено 46 індикаторів оцінки ефективності. Представлено результати виконання завдання «Підвищення рівня зайнятості населення».

7. З'ясовано, що поширення пандемії COVID-19 виявила потужний вплив на ринок праці. За підсумком січня-вересня 2020 р. рівень безробіття

населення працездатного віку становив 9,7 % проти 8,4 % за січень-вересень 2019 р. і планових 7,6 % на 2020 р. Також відбулося зменшення і рівня зайнятості населення працездатного віку до 65,9 % у січні-вересні 2020 р. проти 67,8 % у січні-вересні 2019 р. і планових 68,2 % за рік. Проте результати могли бути гіршими. Досягнення певної стабілізації ситуації на ринку праці стало можливими завдяки активної політики Уряду з протидії негативним тенденціям на ринку праці. Разом з тим, пандемія COVID-19 стала однією з причин покращення такого показника, як кількість громадян, зайнятих у неформальному секторі економіки. За 9 міс. 2020 року у порівнянні з відповідним періодом 2019 року цей показник скоротився на 218 тис. осіб та становив 3,3 млн. осіб або 20,5 % усіх зайнятих громадян (у 2019 році - 3,5 млн. осіб або 20,9 % відповідно).

8. Доведено, що завдяки реалізованим Мінекономіки та Урядом в цілому заходам на ринку праці, спрямованим на пом'якшення негативних наслідків «тимчасового безробіття» та підвищення рівня життя населення, а також поступовому відновленню економічної активності вдалося покращити ситуацію за рядом показників. Зокрема, забезпечено підвищення розміру мінімальної заробітної плати до 4723 грн з 1 січня та 5000 грн. з 1 вересня 2020 р., що склало 15,3 %. Як наслідок, середньомісячна заробітна плата за підсумками 2020 р. склала 11591 грн., що на 10,4 % більше ніж у 2019 р., і ніж планова 10706 гривень. При цьому середня номінальна заробітна плата штатного працівника у грудні 2020 р. досягла 14 179 грн., що у 2,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (5 000 гривень). При цьому зростання реальної заробітної плати склало 110,1 %. Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 р.» встановлено мінімальну заробітну плату в розмірі 6 000 грн. з 01.01.2021, 6 500 грн. з 01.12.2021, що у 2,6 рази перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Зростання середньозваженого розміру мінімальної заробітної плати у 2021 р. складе 25,4 % порівняно з 2020 р.

9. Визначено результати реалізації державної політики розвитку ринку праці, а саме: запроваджено механізм надання допомоги по частковому безробіттю на період карантину для найманих працівників та фізичних осіб – підприємців; реалізовано програму надання одноразової матеріальної допомоги суб'єктам господарювання для виплати найманим працівникам; забезпечено можливість подання заяв на отримання статусу безробітного та допомоги по безробіттю дистанційно; розширено можливості з надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за його згодою на весь період встановлення карантину пов'язаного із поширенням пандемії COVID-19, без включення терміну перебування у такій відпустки до загального терміну 15 календарних днів на рік; забезпечено регулювання гнучких форм організації праці та дистанційної праці; забезпечено застосування нових форм здобуття освіти у професійному навчанні безробітних, зокрема дистанційної, дуальної; розроблено план заходів з реалізації основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року; забезпечено функціонування цифрових сервісів.

10. Визначено напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. Подальший розвиток ринку праці в Україні вимагає суттєвого доопрацювання нормативно-правового забезпечення, що сприятиме забезпеченню ефективного регулювання ринку праці, створенню умов для легкого працевлаштування, комфортної праці та збільшення доходів працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 2. – С. 9-13.
2. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2018. – 222 с.
3. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; ред.: Д. П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2015. - 300 с.
4. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.
5. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984.– 367 с.
6. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2016. – 272 с.
7. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 320 с.
8. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2018. – № 2 (6). – С. 68–76.
9. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – №10. – С.197- 202.

10. Девід Б. Йоффе, Майкл А. Кусумано, Аннабель Гавер. Майбутнє платформ / спеціальний випуск про порушення. – 2020. – № 3 – С. 46–54. Демографічна і соціальна статистика України [Електронний ресурс] / Держ. служба стат. України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В.В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2019. – № 4. – Т. 4. – С. 67–71.
12. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : колективна монографія / [В.М. Петюх, Л.В. Щетиніна, Л.М. Фокас та ін.]; за наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2018. – 175 с.
13. Закон України «Про відпустки» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
14. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>
16. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2019. – 336 с.
17. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
18. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від 25.06.1958. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
19. Конвенція 122 «Про політику в галузі зайнятості» (від 9 липня 1964 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1918– 1965. Т. I. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 750–

752.

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

21. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2015. – 224 с.

22. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: монографія / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ "Ін-т аграрної економіки", 2015. – 424 с., С. 44.

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

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

25. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2018. – 396 с.

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

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

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

29. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII [Електронний ресурс].

– Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

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

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

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

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

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

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

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

37. Сайт Міністерства економіки України [Електронний ресурс] /: офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.me.gov.ua/>

38. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції,

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

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

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

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

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

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

44. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 105–109.

45. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / Центр Разумкова; керівник проекту Пищуліна О. – Видавництво «Заповіт», 2020. – 274 с.

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

47. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2015. – 502 с.
48. Шевчук А. В.О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2017. – № 3. – С. 44–54.
49. Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України / І. Ю. Шкіндюк // Державне будівництво. – 2019. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/DeBu_2012_1_43.pdf
50. Ядранський Д.М. Роль служби зайнятості в системі соціального регулювання ринку праці / Д.М. Ядранський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С.21-24.

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

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

Студентки 2 курсу, 5мз групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Штефан
Олександр
Сергійович

Науковий керівник
к. е. н.
доцент

(підпис керівника)

Міняйло
Олександр
Іванович

Гарант освітньої програми
к. е. н.
доцент

(підпис гаранта)

Дьяченко
Ольга
Володимирівна

Київ 2021

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел з 50 найменувань. Матеріали роботи містять 6 рисунків та 3 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 49 сторінок комп'ютерного тексту, основної частини – 44 сторінок.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад державного регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні.

Відповідно до мети було визначено коло завдань:

- дослідити сутність та цілі державного регулювання ринку праці;
- охарактеризувати механізм державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати реалізацію реформи ринку праці в Україні;
- здійснити моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні;
- визначити напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти державного регулювання ринку праці в Україні.

Для досягнення мети випускної кваліфікаційної роботи та вирішення поставлених завдань використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: метод системного підходу та історико-логічний метод – при дослідженні теоретичних аспектів державного регулювання ринку праці; методи аналізу та синтезу, групування, узагальнення, перехід від абстрактного до конкретного – при аналізі реалізації реформи ринку праці в Україні; економіко-статистичні – при здійсненні моніторингу та оцінюванні державної політики розвитку ринку праці в Україні.

У першому розділі досліджено теоретико-методичні засади дослідження державного регулювання ринку праці.

У другому розділі проаналізовано тенденції державного регулювання ринку праці в Україні.

У третьому розділі визначено напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Одержані результати можуть бути використані при удосконаленні напрямів регулювання ринку праці України.

АНОТАЦІЯ

Штефан Олександра Сергіївна

«Державне регулювання ринку праці в Україні»

У випускній кваліфікаційній роботі досліджено сутність та цілі державного регулювання ринку праці; охарактеризовано механізм державного регулювання ринку праці; проаналізовано реалізацію реформи ринку праці в Україні; здійснено моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні; визначено напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Ключові слова: державне регулювання, державна політика, ринок праці, реформа ринку праці, зайнятість.

SUMMARY

Shtefan Alexandra

"State regulation of the labor market in Ukraine"

The essence and purposes of the state regulation of the labor market are investigated in the final qualification work; the mechanism of state regulation of the labor market is characterized; the implementation of the labor market reform in Ukraine is analyzed; monitoring and evaluation of the implementation of the state policy of labor market development in Ukraine; identified areas for improving state regulation of the labor market in Ukraine.

Key words: state regulation, state policy, labor market, labor market reform, employment.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускну кваліфікаційну роботу
студентки 5мз групи,
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Штефан Олександр Сергійович на тему:
«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Випускна кваліфікаційна робота виконана на тему «Державне регулювання ринку праці в Україні» за змістом відповідає завданню в повному обсязі. Автор продемонструвала достатній рівень володіння матеріалом щодо обраної тематики.

У випускній кваліфікаційній роботі досліджені сутність та цілі державного регулювання ринку праці, механізм державного регулювання ринку праці. Автор здійснила ґрунтовний аналіз реалізації реформи ринку праці в Україні, моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні. Запропоновано напрями удосконалення державного регулювання ринку праці в Україні.

Основні вимоги щодо оформлення випускної кваліфікаційної роботи враховані. В цілому матеріал дослідження викладено послідовно і логічно. Мета досягнута, поставлені завдання переважно виконані.

Випускна кваліфікаційна робота на тему «Державне регулювання ринку праці в Україні» рекомендується до захисту з позитивною оцінкою, а її авторка Штефан Олександра Сергійівна заслуговує на присудження освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент

Начальник відділу з питань внутрішньої політики, зв'язків з громадськістю та засобами масової інформації Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації



Ірина ТАДІЯ

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Штефан Олександр Сергіївна, 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.

«3» листопада 2021 року



(підпис)


Згода

Я, Штефан Олександр Сергіївна, 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.

«30» листопада 2021 року



(підпис)