

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Студентки 5 курсу, 3 групи,
спеціальності 074 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

Хоменко
Злати
Вадимівни

(підпис студента)

Науковий керівник
д.е.н.,
доцент

Новікова
Наталія
Леонідівна

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

Головня
Юлія
Ігорівна

(підпис гаранта)

Київ 2022

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри

«11» грудня 2021 р.

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

Хоменко Златі Вадимівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту): **«ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

Затверджена наказом ректора від «08» грудня 2021 р. № 4067

2. Строк здачі студентом закінченого роботи (проекту): 24.01.2022

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

Мета роботи (проекту): дослідження розвитку й регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні

Об'єкт дослідження: процес формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Предмет дослідження: теоретичні та прикладні аспекти формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

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

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОЦІНКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні

1.2. Механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні

РОЗДІЛ 2. ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ 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.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 10.12.2021	10.12.2021
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 20.12.2021	20.12.2021
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 10.01.2022	10.01.2022
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.01.2022	20.01.2022
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедру	До 21.01.2022	21.01.2022
6	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	До 22.01.2022	22.01.2022
7	Зовнішнє рецензування ВКР	До 22.01.2022	22.01.2022
8	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	21-23.01.2022	21-23.01.2022
10	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 25.01.2022	До 25.01.2022
11	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

5. Дата видачі завдання « 11 » грудня 2021 р.

6. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

7. Гарант освітньої програми Головня Ю.І.

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

8. Завдання прийняв до виконання студент _____

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

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

Випускна кваліфікаційна робота Хоменко Злати Вадимівни на тему: «Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні» відповідає темі та носить актуальний характер. Автором опрацьовано значний масив вітчизняних та зарубіжних інформаційних джерел, що дало змогу розкрити сутність заявленої теми.

У першому розділі автором надається оцінка розвитку ринку праці в Україні.

У другому розділі викладено публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання ринку праці в Україні.

Зміст та структура роботи розкривають тему, робота виконана відповідно до вимог та рекомендована до захисту з позитивною оцінкою, а її автор Хоменко Злата Вадимівна заслуговує на присвоєння ступеня бакалавр зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

_____ (підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Головня Юлія Ігорівна

_____ (ПШБ, підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект):

Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента _____

_____ (прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми): Головня Юлія Ігорівна

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Наталія Леонідівна

_____ (підпис, прізвище, ініціали)

«25» січня 2022 р.

Зміст

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОЦІНКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	6
1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні	6
1.2. Механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні	12
РОЗДІЛ 2. ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЩОДО	19
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ	
ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
2.1. Аналіз реалізації реформи ринку праці в Україні.	19
2.2. Моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.	27
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	39

ВСТУП

Глобальні події всеохоплюючого масштабу, які відбулися в світі у 2020 р., засвідчили можливість кардинального зламу траєкторії розвитку та зміни способу життя людини не лише внаслідок світових воїн, глобальних катастроф та фінансових криз, але й через пандемію гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Сьогодні немає галузі економіки в країні, яка б не зіткнулася із проблемами, що спричинила пандемія та її наслідки. Економіка України, як і переважної більшості країн світу, зазнала відчутного впливу, який став не стільки руйнівним, хоча й мало місце падіння економічної активності, скільки таким, що суттєво змінив як характер розвитку економіки в цілому, так і ринку праці зокрема.

Ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, в процесі функціонування якого переплітаються інтереси робітника та роботодавця щодо визначення ціни праці та умов функціонування, а також відображаються практично всі соціально – економічні процеси, що відбуваються в державі. Актуальність означеної вище проблематики обумовлена й тим, що ринок праці відреагував на виклики, спричинені коронавірусом, одним із перших, перейшовши масово на віддалену роботу.

З одного боку, тимчасове обмеження економічної діяльності певних секторів та, відповідно, зменшення попиту на різні товари й послуги зменшувало потребу в робочій силі. З іншого – повернення частини трудових мігрантів в Україну з-за кордону створювало додаткове навантаження на й так ослаблений ринок праці. За таких умов з метою покращення ситуації та недопущення критичного рівня безробіття в країні впроваджувалися активні дії Уряду України в сфері сприяння зайнятості та збереження робочих місць.

Дослідження питань розвитку ринку праці, механізмів його регулювання та реформування є об'єктом наукового пошуку як вітчизняних так і

зарубіжних вчених, а саме Л. Вальраса, В. Геєця, І. Дехтярьової, А. Лаффера, Е. Лібанової, А. Колота, С. Мочерного, А. Маршалла, І. Петрової 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 дослідження розвитку й регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні.

Відповідно до мети було визначено коло завдань:

- проаналізувати сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні;
- охарактеризувати механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні;
- проаналізувати реалізацію реформи ринку праці в Україні;
- здійснити моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні;
- визначити публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання розвитку ринку праці в Україні.

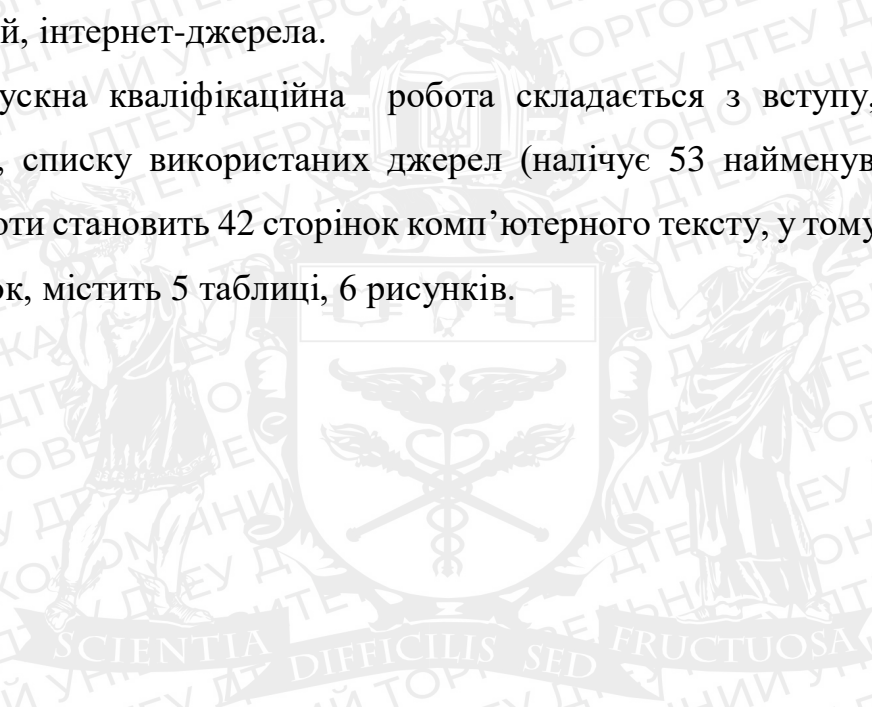
Об'єктом дослідження є процес формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення мети випускної кваліфікаційної роботи та вирішення поставлених завдань використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: метод системного підходу – при оцінці розвитку ринку праці в Україні; 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 Міністерства економіки України, Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України а також статистична інформація міжнародних фінансово-економічних організацій, інтернет-джерела.

Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (налічує 53 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 42 сторінок комп'ютерного тексту, у тому числі основний 36 сторінок, містить 5 таблиці, 6 рисунків.



РОЗДІЛ 1

ОЦІНКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні

Ринок праці є важливим елементом ринкової економіки, який впливає на динаміку її розвитку, забезпечуючи відтворення та використання робочої сили. Одночасно ринок праці можна назвати одним з найбільш складних ринків, які існують й функціонують в економічній системі. На відміну від інших ринків, його специфіка полягає в тому, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає особливий товар – людина як носій робочої сили.

Сталий соціально-економічний розвиток країни, підвищення рівня та якості життя населення, збагачення соціального і трудового потенціалу кожної людини забезпечується завдяки ефективно діючому та збалансованому ринку праці. Нажаль, на сьогодні процеси формування та розвитку ринку праці України та її регіонів перебувають під значним впливом соціально-економічної кризи, системний характер якої продукує зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг, і, відповідно, зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності. При цьому, неефективне використання робочої сили, зростання трудової міграції, високий рівень безробіття, наявний дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили, як похідна невідповідності якості освіти до вимог роботодавців, зниження продуктивності праці та недосконалість системи її оплати, розвиток тіньових трудових соціально-економічних та договірних відносин, а також нерозвиненість стимулів до підвищення

ефективності трудової діяльності є вкрай актуальними та нагальними проблемами ринкових трансформацій. Саме тому, особливої значущості набуває запровадження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки протягом 2019-2021 рр викликав певні зміни на національному ринку праці та окреслив тенденції розвитку ринку праці України (рис.1.1).

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ, ЯКІ ВИЯВИЛА КОРОНОКРИЗА

- зростання безробіття і зменшення заробітної плати;
- максимальна оптимізація витрат;
- швидка зміна пріоритетів і нерівномірність вакансій;
- перегляд зміни мотивації працівників;
- фактичне скорочення зайнятості;
- зменшення кількості співвітчизників, які працюють за кордоном (трудовах 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.

Рис. 1.1. Тенденції розвитку ринку праці України, які виявила коронакриза

Джерело: сформовано за [21,23]

Серед характерних тенденцій можна виділити: 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 [21,23].

Відповідно до економічного спаду знизився рівень соціальної захищеності населення, зменшився рівень зайнятості, доходів, зріс рівень безробіття (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Аналіз ринку праці України у 2020 р. *

Показники	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
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
Робоча сила					
у віці 15 років і	18123,4	8709,5	9413,9	12450,7	5672,7

старше - усього, тис. осіб, з неї					
<i>Продовження табл.1.1</i>					
15-70 років	18038,9	8660,7	9378,2	12402,9	5636,0
працездатно го віку	17696,4	8490,4	9206,0	12205,3	5491,1
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
працездатно го 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
15-70 років	56,2	50,7	62,2	57,1	54,3
працездатно го 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
працездатно го віку	9,7	9,9	9,5	9,4	10,4

Джерело: сформовано за [29,30,31]

За даними табл. 1.1, кількість зайнятого населення віком 15-70 років за 2020 р. скоротилася на 663 тис. особи у порівнянні з 2019 р. та склала 15,7 млн. осіб, тобто рівень зайнятості населення знизився з 58,2 % до 56,2% [29,30,31].

Щодо кількісного виміру безробітного населення, то за методологією Міжнародної організації праці (МОП) за 2020 р. рівень безробіття в Україні зросло на 187 тис. громадян у порівнянні з 2019 р. 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 [29,30,31].

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%). Для структури ринку праці України 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% [29,30,31].

У II кварталі 2021 р. кількість зайнятого населення становила 15,8 млн осіб, що на 134 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді минулого року, та на 322 тис. осіб більше, ніж у I кварталі 2021 р. Рівень зайнятості становив 56,2% проти 55,2% у II кварталі 2020 р. та 55,0% у I кварталі 2021 р. Однак, у зв'язку з погіршенням ситуації у I кварталі 2021 р., кількість зайнятого населення в середньому за I півріччя 2021 року, у порівнянні з I півріччям 2020 р., скоротилася на 467 тис. осіб та становила 15,6 млн осіб. Рівень зайнятості населення скоротився з 56,7 % до 55,6%. Зокрема, серед жінок рівень зайнятості у I півріччі 2021 р. становив 50,4%, серед чоловіків - 61,4%; серед мешканців міської місцевості 56,5% та 53,6% серед мешканців сільської місцевості. Найвищий рівень зайнятості спостерігався серед громадян у віці 40 -49 років (77,0%), а найнижчий – серед осіб у віці 60-70 років (12,8%) та молоді віком 15-24 роки (25,2%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили [29,30,31].

Кількість неформально зайнятих громадян у віці 15-70 років, у I півріччі 2021 р., у порівнянні з I півріччям 2020 р., скоротилася на 276 тис. осіб та

становила 3,0 млн осіб, або 19,3% усіх зайнятих громадян. Серед жінок частка зайнятих у неформальному секторі економіки становила 16,3%, серед чоловіків – 22,1%. Серед мешканців міської місцевості частка зайнятих у неформальному секторі економіки становила 12,1%, серед мешканців сільської місцевості – 35,4%. Серед видів економічної діяльності, найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (46%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (15%) (табл. 2.2) [29,30,31].

Таблиця 1.2

Структура зайнятих в неформальному секторі економіки України

Сектор економіки України	Структура зайнятих, %
Сільське господарство	46
Будівництво	17
Оптова та роздрібна торгівля	15
Інші	7

Джерело: сформовано за [29,30,31]

Щодо кількості безробітних, у 2020 р. лідирували Дніпропетровська та Донецька області, а найсприятливіша ситуація за цим показником у Чернівецькій, Сумській та Рівненській областях. У II кварталі 2021 р. кількість безробітного населення (за методологією МОП) становила 1,6 млн осіб, що на 93 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді минулого року, та на 187 тис. осіб менше, ніж у I кварталі 2021 р.. Рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,3% проти 9,9% у II кварталі 2020 р. та 10,5% у I кварталі 2021 р.. Однак, у зв'язку з погіршенням ситуації у I кварталі 2021 р., кількість безробітного населення (за методологією МОП) за I півріччя 2021 р., у порівнянні з I півріччям 2020 р., зросла на 82 тис. осіб та становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед жінок у I півріччі 2021 р.

становив 10,1%, та 9,8% серед чоловіків; серед мешканців міської місцевості 9,5% та 10,8% серед мешканців сільської місцевості. Найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді у віці до 25 років – 18,4%, найнижчий – серед громадян у віці 30-34 роки – 8,5 %. Для прикладу, рівень безробіття в країнах Європейського Союзу скоротився з 7,1% до 6,9%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 18,0% до 17,0% робочої сили відповідного віку [29,30,31].

Наразі ситуація на ринку праці України, яка склалася під впливом спалаху COVID-19 та несприятливих соціально-економічних чинників, зостається проблематичною і мало прогнозованою.

1.2. Механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні.

Регулювання розвитку ринку праці розглядають як взаємоузгоджену роботу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств. Сучасні механізми регулювання розвитку ринку праці включають поєднання ринкових механізмів саморегулювання економічних процесів – попиту і пропозиції робочої сили, кількості представлених вакансій та кількості безробітних, відповідності представлених вакансій по галузях запитам пропозиції робочої сили, а також механізмів державного регулювання.

Наразі суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці України. За даними Державної служби зайнятості України станом на 1 грудня 2021 р., в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 4 безробітних (табл. 1.3). Для порівняння означений вище показник станом на 1 грудня 2020 р. становив 7 осіб [30].

Таблиця 1.3.

**Кількість вакансій та кількість безробітних станом
на 1 грудня 2021 р. (за видами економічної діяльності)**

	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб
Усього	60 866	261 023	4
Особи, які раніше працювали	-	235 912	-
<i>з них: за видами економічної діяльності:</i>			
Сільське, лісове та рибне господарство	2 341	31 716	16
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1 428	2 326	2
Переробна промисловість	13 687	28 916	2
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1 880	4 537	2
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1 413	2 606	2
Будівництво	3 145	5 519	2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	9 016	39 235	4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6 511	12 297	2
Тимчасове розміщування й організація харчування	1 613	4 923	3
Інформація та телекомунікації	436	2 955	8
Фінансова та страхова діяльність	461	6 543	14
Операції з нерухомим майном	556	1 901	3
Професійна, наукова та технічна діяльність	1 361	4 885	4

<i>Продовження табл. 1.3</i>			
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2 125	5 536	3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4 405	55 585	14
Освіта	5 255	8 460	2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4 041	14 094	3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	693	1 760	3
Надання інших видів послуг	499	2 118	4

Джерело: сформовано за [30]

Так, найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендували 16 осіб); службовців та керівників (14 осіб), технічних службовців (8 осіб) [30].

Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 1,4 тис. безробітних менеджерів (управителів) є 127 вакансій; для 1,7 тис. безробітних економістів є 149 вакансій, для 1,8 тис. безробітних адміністраторів є 224 вакансії; для 6,7 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) є 492 вакансії; для 790 безробітних юристів є 86 вакансій [29,30].

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування; токарь; лікар загальної практики-сімейний лікар; швачка; слюсар-сантехнік; вантажник; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; слюсар з ремонту рухомого складу; машиніст екскаватора; фрезерувальник; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; монтер колії; водій тролейбуса; складач поїздів; оглядач-ремонтник вагонів; вчитель-дефектолог; електрик

контактної мережі; інспектор (пенітенціарна система); слюсар аварійно-відновлювальних робіт [30].

Головне питання, яке зараз ставить собі бізнес – наскільки потрібні ті чи інші люди і функції. Відлунням цієї тенденції можна вважати перегляд механізму мотивації співробітників: зниження фіксованої частини оплати і збільшення змінної, яка залежить від виконання планів; різке збільшення конкуренції на ринку праці. В цілому заробітна плата за період локдаунів зазнала скорочення. Тож збільшується й число претендентів – наймані працівники шукають, де їм заплатять більше, що породжує швидку зміну пріоритетів й нерівномірність. Коли в одних сферах кількість вакансій зменшилася 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 р. динаміка відчутно сповільнилася: вакансій стало більше лише на 32%. У першій половині травня 2020р. в загальному обсязі вакансій кількість пропозицій про роботу в ІТ сфері ще впали. 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) [29,30].

Щодо розміру середньої заробітної плати штатних працівників у жовтні 2021 р., то порівняно з відповідним місяцем минулого року, зріс на 15% та становив 14,0 тис. гривень. При цьому, існують суттєві регіональні диспропорції в оплаті праці. Заробітну плату у розмірі вищому за середній по країні отримували лише працівники у м. Києві (20,5 тис. грн), Донецькій (14,8 тис. грн) та Київській (14,6 тис. грн) областях. Серед видів економічної діяльності, найвищою заробітна плата була в авіаційному транспорті (30 тис. грн.), у сфері інформації та телекомунікацій (25 тис. грн), у фінансовій та страховій діяльності

(24 тис. грн.), у професійній, науковій та технічній діяльності (19 тис. грн), у держаному управлінні та обороні (19 тис. грн). Найнижчою – у поштовій та кур'єрській діяльності (8 тис. грн) та у тимчасовому розміщенні й організації харчування (9 тис. грн). За видами промислової діяльності найвища заробітна плата пропонувалася у виробництві основних фармацевтичних продуктів і препаратів (26 тис. грн), у добувній промисловості (19 тис. грн), у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (19 тис. грн), у металургійному виробництві (16 тис. грн), а найнижчою – у текстильному виробництві, виробництві одягу, виробів зі шкіри та інших матеріалів (9 тис. грн). У середньому по промисловості заробітна плата становила 15 тис. грн [29,30].

Протягом січня-листопада 2021 р. роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 212,9 тис. працівників. Найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення збільшилася у Харківській (16,3 тис.), Вінницькій (13,1 тис.), Львівській (11,8 тис.), Житомирській (11,6 тис.), Дніпропетровській (11,1 тис.) та Чернігівській (10,7 тис.) областях (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників
(за регіонами, (осіб)**

	Січень- листопад 2020 р.	Січень- листопад 2021 р.	Зміна значення	
			%	+ (-)
Україна	252 240	212 932	84,4	-39 308
Вінницька	7 136	13 086	183,4	5 950
Волинська	4 053	5 940	146,6	1 887
Дніпропетровська	14 095	11 080	78,6	-3 015
Донецька	9 575	9 281	96,9	-294
Житомирська	13 748	11 599	84,4	-2 149

Продовження табл. 1.4

Закарпатська	9 105	6 060	66,6	-3 045
Запорізька	11 201	6 778	60,5	-4 423
Івано-Франківська	13 245	8 811	66,5	-4 434
Київська	9 389	6 594	70,2	-2 795
Кіровоградська	5 412	9 733	179,8	4 321
Луганська	5 365	8 946	166,7	3 581
Львівська	19 706	11 807	59,9	-7 899
Миколаївська	5 789	4 816	83,2	-973
Одеська	12 241	9 355	76,4	-2 886
Полтавська	9 588	8 756	91,3	-832
Рівненська	7 259	7 913	109,0	654
Сумська	7 625	6 152	80,7	-1 473
Тернопільська	6 716	6 883	102,5	167
Харківська	14 178	16 264	114,7	2 086
Херсонська	10 548	7 083	67,2	-3 465
Хмельницька	6 055	6 512	107,5	457
Черкаська	11 899	7 226	60,7	-4 673
Чернівецька	6 645	4 023	60,5	-2 622
Чернігівська	12 829	10 743	83,7	-2 086
м. Київ	18 838	7 491	39,8	-11 347

Джерело: сформовано за [29,30]

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 45% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування [29,30].

Механізм реалізації публічної політики розвитку ринку праці включає сукупність методів, засобів та інструментів, якими керуються інститути публічної влади. Узагальнена модель механізму реалізації публічної політики розвитку ринку праці представлена на рис.1.2.

Цілі	Методи	Засоби	Об'єкти
<ul style="list-style-type: none"> – Формування сучасної і збалансованої системи трудових відносин, яка захищає права працівника й ефективна для роботодавця; – Досягнення збалансованості між державним регулюванням та ринковим саморегулюванням; – Формування ефективної системи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; – Подолання явища неформальної зайнятості; – побудова сучасної моделі оплати праці 	<ul style="list-style-type: none"> Організаційно-контролюючі; Адміністративно-правові; Економічні Профілактично роз'яснювальні; Інформаційні 	<ul style="list-style-type: none"> Утворюють сприятливе для економічного розвитку інституційне середовище; Ініціюють утворення ефективних соціально-економічних процесів; Регулюють соціально-економічні процеси. 	<ul style="list-style-type: none"> Ринок праці та соціально-економічні відносини між суб'єктами ринку
РЕАЛІЗАЦІЯ РЕФОРМИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ			
Правове забезпечення	Регулятори	Інформаційне забезпечення	Нормативне забезпечення
<ul style="list-style-type: none"> Конституція Закони Верховної Ради України Постанови Кабінету Міністрів України Накази, листи Міністерств і відомств 	<ul style="list-style-type: none"> Нормативи Стандарти Норми Інструкції 	<ul style="list-style-type: none"> Статистична інформація Засоби масової інформації Інтернет 	<ul style="list-style-type: none"> Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство економіки України, Державна служба зайнятості України, органи місцевого самоврядування, громадські організації

Рис. 1.2 Узагальнена модель механізму реалізації публічної політики розвитку ринку праці

Джерело: складено автором

Методи та засоби публічної політики розвитку ринку праці передбачають комплексну взаємодію механізмів ринкового саморегулювання та державного регулювання, за допомогою яких забезпечуються належні параметри розвитку ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ 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 реалізацію 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.

Реформа ринку праці визнана однією з пріоритетних реформ, які реалізуються зараз Міністерством економіки України. Стратегічні цілі реалізації реформи ринку праці України представлені на рис. 2.1

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 2.2.

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;

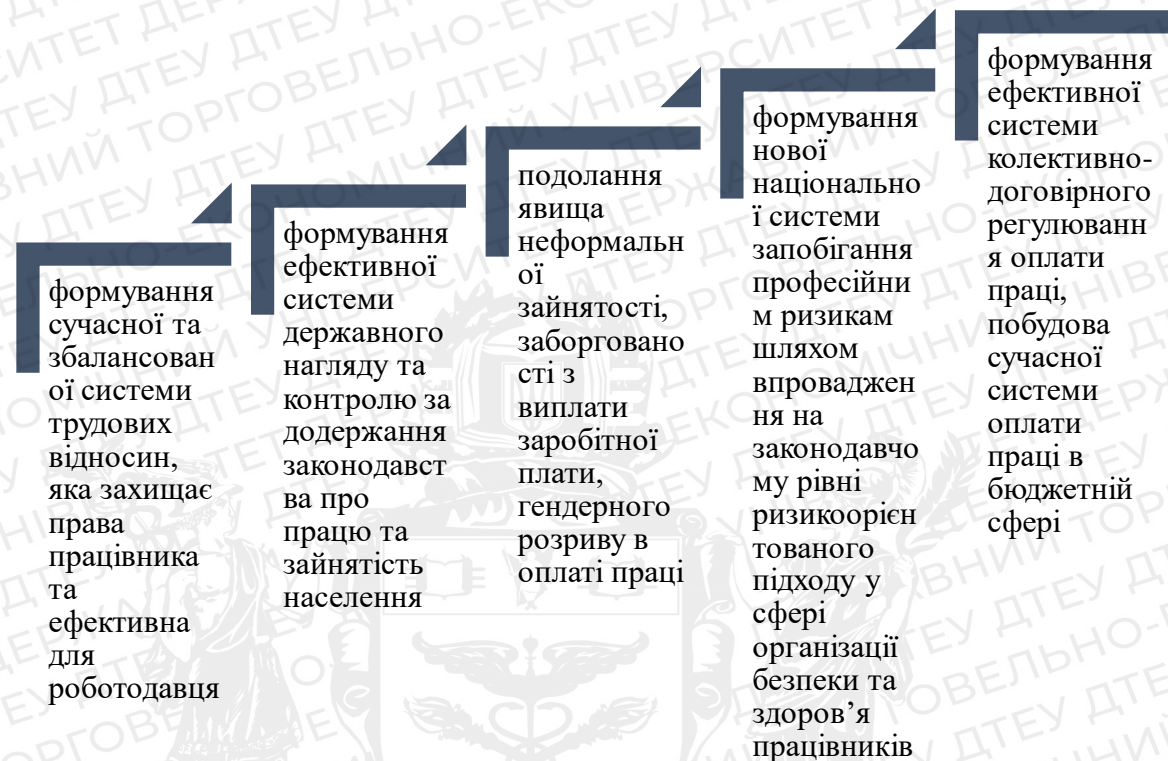


Рис. 2.1. Стратегічні цілі реалізації реформи ринку оплати праці в Україні

Джерело: складено автором за [29]

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 проектів 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[29].

**ДИРЕКТОРАТ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА УМОВ
ОПЛАТИ ПРАЦІ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

- Експертна група з питань трудових відносин;
- Експертна група з питань оплати праці в бюджетній сфері;
- Експертна група з питань охорони, безпеки та гігієни праці;
- Головне управління з питань координації діяльності суб'єктів на ринку праці, трудових відносин, оплати та охорони праці;
- Відділ з питань охорони праці;
- Відділ з питань координації діяльності суб'єктів на ринку праці, трудових відносин та охорони праці

Рис. 2.2. Організаційна структура Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України

Джерело: сформовано автором за [29]

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

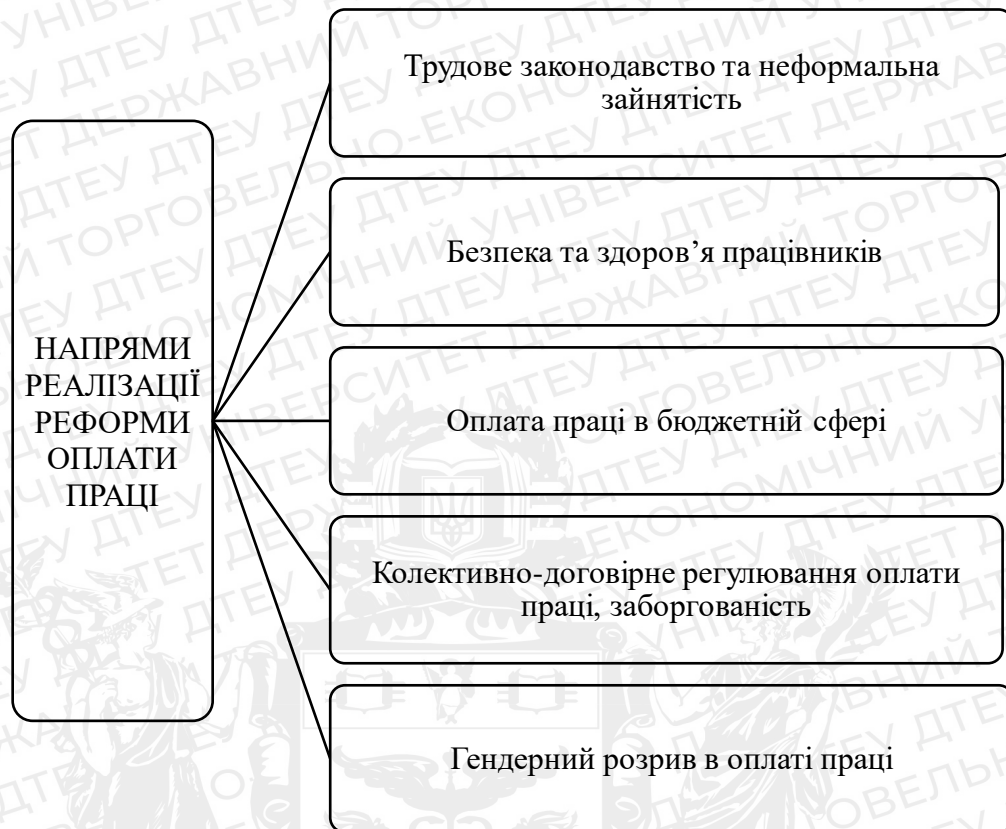


Рис. 2.3. Напрями реалізації реформи оплати праці Міністерством економіки України.

Джерело: складено автором за [29]

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» [1,2,4]. 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 [29].

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) [29].

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-трудова

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 [29].

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 [29]. 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 [29]. 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 [29]. 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 [29]. 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 малоймовірним 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 [2,3].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» від 15.12.2020 № 1082-ІХ 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 % [3].

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 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 рік) 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 [30].

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.

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 [29]

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 %[29].

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. [3].

Результати реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні наступні. 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) [29].

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).

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) [29].

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). 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) [29].

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) [29].

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).

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) [29].

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) [29].

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) [29].

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. 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» [29]. 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».

Подальший розвиток ринку праці в Україні вимагає публічно-управлінських рішень щодо 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 (рис. 2.4).

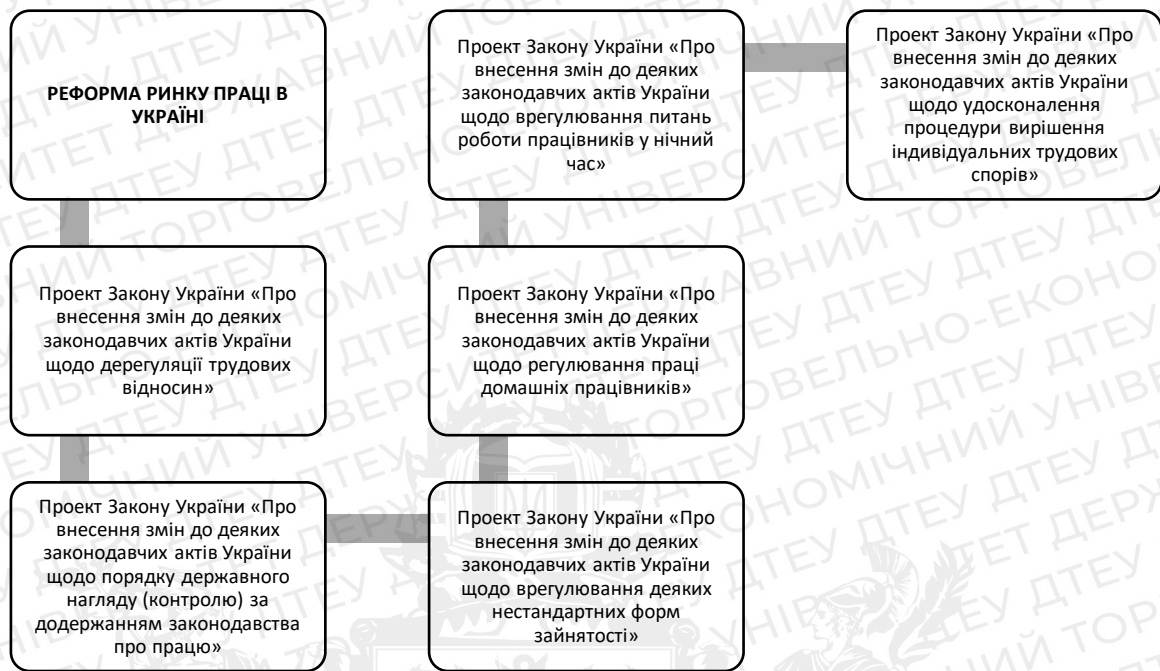


Рис.2.4. Дорожня карта реформування ринку праці України

Джерело: складено за [29]

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин». 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) [29].
- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо порядку державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю ». Доцільно розробити та затвердити професійні стандарти та кваліфікаційні категорії інспекторів праці, де чітко означити гарантії їх незалежності та гідної оплати праці [29].
- 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).

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників». 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 [29].

- 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 [29].

- Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів». 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 [29].

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. 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 розвитку й регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні. Результати досліджень тенденції та закономірностей розвитку ринку праці дозволили відповідно до поставленої мети та завдань зробити такі висновки та узагальнення:

1. Вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки протягом 2019-2021 рр викликав певні зміни на національному ринку праці та окреслив тенденції розвитку ринку праці України, серед яких можна виділити: 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. Відповідно до економічного спаду знизився рівень соціальної захищеності населення, зменшився рівень зайнятості, доходів, зріс рівень безробіття.

2. Регулювання розвитку ринку праці розглядають як взаємоузгоджену роботу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств. Сучасні механізми регулювання розвитку ринку праці включають поєднання ринкових механізмів саморегулювання економічних процесів – попиту і пропозиції робочої сили, кількості представлених вакансій та кількості безробітних, відповідності представлених вакансій по галузях запитам пропозиції робочої сили, а також механізмів державного регулювання. Визначено, що наразі суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці України. За даними Державної служби зайнятості України станом на 1 грудня 2021 р., в

середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 4 безробітних. Так, найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендували 16 осіб); службовців та керівників (14 осіб), технічних службовців (8 осіб). Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 1,4 тис. безробітних менеджерів (управителів) є 127 вакансій; для 1,7 тис. безробітних економістів є 149 вакансій, для 1,8 тис. безробітних адміністраторів є 224 вакансії; для 6,7 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) є 492 вакансії; для 790 безробітних юристів є 86 вакансій. Представлено узагальнену модель механізму реалізації публічної політики розвитку ринку праці України.

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 структуру 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. 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.

8. Визначено результати реалізації державної політики розвитку ринку праці та 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. 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>
2. 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>
3. 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>
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

9. 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>.
10. 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>.
11. 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>.
12. 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.
13. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изобраф, 2000. – 448 с.
14. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2016. – 272 с.
15. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 320 с.

16. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2018. – № 2 (6). – С. 68–76.
17. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – №10. – С.197- 202.
18. 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>.
19. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В.В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2019. – № 4. – Т. 4. – С. 67–71.
20. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : колективна монографія / [В.М. Петюх, Л.В. Щетініна, Л.М. Фокас та ін.]; за наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2018. – 175 с.
21. Зуб М.Я., Вергелес І.В. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України. URL: <https://www.ndifp.com/1579>.
22. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2019. – 336 с.
23. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.
24. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Український соціум. 2020. № 1(72). С. 83–107.

25. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2015. – 224 с.
26. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл ; [пер. с англ. В. И. Бомкин и др. ; предисл. Д. М. Кейнс]. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.
27. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2018. – 396 с.
28. Милль Дж. Ст. Основания политической экономии / Дж. Ст. Милль. – М.: Прогресс-Москва, 1980. – 257 с.
29. Офіційний сайт Міністерства економіки України URL: <https://www.me.gov.ua/>
30. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України URL: <https://www.dcz.gov.ua/>
31. Офіційний сайт Державної служби статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
32. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3. – С. 3-9.
33. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / Давид Рикардо ; [науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина]. – М. : ЭКСМО, 2009. – 960 с.
34. Рой В., Жабінець О. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудових відносин в сфері МСБ України. Київ, 2020. URL: <http://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Vidimi-ta-latentninaslidki-COVID-19-.pdf>
35. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – 210 с.

36. Семикіна М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : зб. наук. праць. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – Вип. 27. – С. 148–157.
37. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Ін-т економіки НАН України. – К., 2016. – 300 с.
38. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 368 с
39. Сайт Міністерства економіки України [Електронний ресурс] /: офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.me.gov.ua/>
40. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015. - 321 с.
41. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Мысль, 2003. – 179 с.
42. Стратегія Європа – 2020[Електронний ресурс] / <http://dialog.lviv.ua/strategiya-yevropa-2020-u-tsentri-lyudina/>
43. Стратегічний план діяльності Міністерства соціальної політики України на 2019 бюджетний рік і два бюджетні періоди, що настають за плановим (2020–2021 роки) [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/files/d218.pdf>
44. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; ІЕП НАН України. Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

45. Цілі сталого розвитку [Електронний ресурс] / <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
46. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 105–109.
47. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / Центр Разумкова; керівник проекту Пищуліна О. – Видавництво «Заповіт», 2020. – 274 с.
48. 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.
49. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2015. – 502 с.
50. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2017. – № 3. – С. 44–54.
51. 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
52. 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.

53. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. URL:
<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>



Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

на тему:

**«ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

Студентки 5 курсу, 3 групи,
спеціальності 074 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Хоменко
Злати
Вадимівни

Науковий керівник
д.е.н.
доцент

(підпис керівника)

Новікова
Наталья
Леонідівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

(підпис гаранта)

Головня
Юлія
Ігорівна

Київ 2022

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (53 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 36 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 6 рисунків, 5 таблиць.

Метою роботи є дослідження розвитку й регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні. Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких дослідницьких завдань:

- проаналізувати сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні;
- охарактеризувати механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні;
- проаналізувати реалізацію реформи ринку праці в Україні;
- здійснити моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні;
- визначити публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання розвитку ринку праці в Україні.

Об'єктом дослідження є процес формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Для вирішення визначених завдань, у процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: метод системного підходу – при оцінці розвитку ринку праці в Україні; 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 надається оцінка розвитку ринку праці в Україні

У другому розділі викладено публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання ринку праці в Україні

Одержані результати можуть бути використані при удосконаленні механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Анотація

У випускній кваліфікаційній роботі проаналізовано сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні, здійснено моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні. Охарактеризовано механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні та запропоновано публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання розвитку ринку праці в Україні.

Ключові слова: ринок праці, механізм, реформи, моніторинг, оцінювання.



Summary

The final qualifying work analyzes the current state and trends of the labor market in Ukraine, monitored and evaluated the implementation of state policy of the labor market in Ukraine. The mechanisms of labor market regulation in Ukraine are described and public administration decisions on improving the mechanisms of labor market development in Ukraine are proposed.

Key words: labor market, mechanism, reforms, monitoring, evaluation.

Рецензія

на випускню кваліфікаційну роботу студентки

Хоменко Злати Вадимівни

5 курсу 3 групи заочної форми навчання

тема роботи

«Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні»

Метою випускної кваліфікаційної роботи є дослідження розвитку й регулювання ринку праці та розроблення рекомендацій щодо його вдосконалення в Україні.

Робота складається зі вступу, двох розділів з підрозділами, висновків та пропозицій, списку використаних джерел.

У першому розділі автором досліджено сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні, охарактеризовано механізми його регулювання.

Другий розділ присвячено аналізу реалізації реформи ринку праці в Україні. Здійснено моніторинг та оцінювання реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні та запропоновано публічно-управлінські рішення щодо удосконалення механізмів регулювання розвитку ринку праці в Україні.

Завдання, визначені метою дослідження, виконані в повному обсязі. Зміст і рівень виконання роботи свідчить про високу підготовку. В цілому робота виконана на високому рівні та заслуговує позитивної оцінки, а її автор, Хоменко Злата Вадимівна, заслуговує на присвоєння ступеня бакалавр зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент

Голова громадської організації
«Територіальні ініціативи»
к.н. держ. упр.



Г. В. ШЛЯХТІНА

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

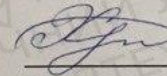


Заява

Я, Хоменко Злата Вадимівна, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему: «Публічно-управлінські механізми розвитку 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 моєї роботи ідентична з друкованою.

«24» січня 2022 року



(підпис)

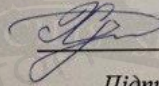
Згода

Я, Хоменко Злата Вадимівна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: “Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні” несучи 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.

« 24 » січня 2022 року



Підпис

(Хоменко З.В.)

Прізвище, ініціали

