

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Студентки 4 курсу, 19 групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми «Публічне
управління та адміністрування»

Іванішенко
Ольги
Вікторівни

(підпис студента)

Науковий керівник
канд. екон. наук,
доцент

Ільїна
Анастасія
Олександрівна

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
к.держ.упр.

Динник
Ірина Петрівна

(підпис гаранта)

Київ 2023

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Освітня програма: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри _____

«30» грудня 2022 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу студентіві

Іваніщенко Ользі Вікторівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Реалізація державної політики в сфері зайнятості»

Затверджена наказом ректора від «26» грудня 2022 р. № 3711

2. Строк здачі студентом закінченої роботи: 12.05.2023

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи: розробка напрямків удосконалення механізму реалізації державної політики в сфері зайнятості в Україні

Об'єкт дослідження: процес реалізації державної політики в сфері зайнятості в Україні

Предмет дослідження: теоретико-методичні та прикладні основи формування механізму реалізації державної політики в сфері зайнятості

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

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сучасний стан ринку праці в Україні

1.2. Нормативно-правове регулювання у сфері зайнятості населення

РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та перспективи його застосування в Україні

2.2. Удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює зайнятість населення

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

5. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 24.11.2022	24.11.2022
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 30.12.2022	30.12.2022
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.03.2023	20.03.2023
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.04.2023	20.04.2023
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи	До 10.05.2023	10.05.2023
6	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	До 10.05.2023	10.05.2023
7	Зовнішнє рецензування випускної кваліфікаційної роботи	До 12.05.2023	12.05.2023
8	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	12-05. 17.2023	12-05. 17.2023
9	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 22.05.2023	До 22.05.2023
10	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «30» грудня 2022 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

Гльїна А.О.

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Гарант освітньої програми Динник І.П.

9. Завдання прийняв до виконання студент

Іваніщенко О.В.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи:

Випускна кваліфікаційна робота написана на актуальну тему. Студентка проаналізувала сучасний стан ринку праці в Україні, в основі чого було виокремлено деякі показники ринку праці України в динаміці з 2018 по 2022 рр. із визначенням факторів впливу на ринок праці в сучасний період. Крім того, студенткою проаналізовано рівень зайнятості населення в Україні за статтю та за місцем проживання в 2022 році, а також динаміку безробітного населення за причинами незайнятості в Україні в 2018-2022 рр., в основі чого проведено аналіз заробітної плати у вакансіях за професійними групами станом на 1 лютого 2023 р. та структури безробітного населення за способами пошуку роботи в 2022 р. Проведений аналіз зосередив увагу студентки на опрацюванні нормативно-правової бази, що регулює сферу зайнятості населення. Тут позитивним є вміння зіставляти українські та міжнародні нормативно-правові акти із визначенням їх найбільш та найменш дієвих положень.

Під час виконання роботи студентка продемонструвала вміння працювати з великим обсягом інформації та виокремлювати найосновнішу, що відображає загальний рівень регулювання сфери зайнятості населення в Україні; проводити моніторинг офіційного веб-сайту досліджуваного органу влади, де наявна звітна інформація за різні періоди; вміння формулювати авторську позицію з приводу удосконалення процесу реалізації державної політики в сфері зайнятості.

Заслуговує на увагу й опрацювання студенткою зарубіжного досвіду регулювання зайнятості із визначенням перспектив його застосування в Україні, де за приклади взяті країни Швеції, Японії, Канади. На базі опрацювання зарубіжного досвіду цікавою є сформульована студенткою пропозиція запровадження в Україні єдиної інформативної бази даних про ринок праці, де найважливішим інструментом розробки політики у сфері праці та зайнятості може виступати система інформації про ринок праці (СІРП). Також, студенткою надано пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правових актів України у сфері зайнятості, зокрема в напрямку наближення до стандартів ЄС.

Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Робота має досить логічну структуру та відповідає вимогам оформлення. Проте є ряд питань, на які слід звернути увагу. Зокрема, у параграфі 1.2 доцільно було б розділити між собою Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 2 про безробіття (1919) та № 122 про політику в

галузі зайнятості (1964). Адже це зовсім різні документи, які відображають певний рівень дієвості. У параграфі 2.1 доцільно було б акцентувати більшу увагу на країнах ЄС в якості порівняння, враховуючи євроінтеграційні прагнення України, в тому числі в рамках регулювання сфери зайнятості населення в основі зниження рівня безробіття. У параграфі 2.2 в табл. 2.2 подані напрямки удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює сферу зайнятості. Однак не виокремлені певні положення із пропозиціями внесення змін, які й мають підтвердити запропоновані студенткою напрями, згідно з якими доцільно було б сформулювати окремі пропозиції щодо наближення відповідної нормативно-правової бази України до стандартів ЄС.

В цілому робота відповідає встановленим вимогам, написана на науковому рівні, є авторським самостійним дослідженням, повністю розкриває обрану студенткою тему та допускається до захисту.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи _____
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Динник Ірина Петрівна _____
(підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу:

Випускна кваліфікаційна робота студента _____ Іваніщенко О.В.
(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми: Динник І.П. _____
(підпис)

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

«12» травня 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ	5
1.1.Сучасний стан ринку праці в Україні.....	5
1.2.Нормативно-правове регулювання у сфері зайнятості населення.....	12
РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ	18
2.1. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та перспективи його застосування в Україні.....	18
2.2. Удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює зайнятість населення	22
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	28
ДОДАТКИ	33

ВСТУП

Актуальність роботи обумовлена нестійким економічним становищем багатьох людей і необхідністю створення ефективних механізмів використання трудових ресурсів. Соціальними наслідками безробіття є: уповільнення темпів зростання економіки, позбавлення частини населення коштів та кваліфікації працездатного населення. Саме тому державне регулювання зайнятості має винятково важливе значення. Незважаючи на велику кількість робіт у цій галузі, економісти продовжують вивчати безробіття для визначення її причин, а також для вдосконалення перспективних напрямів державної політики, що впливають на зайнятість.

Дослідженню теоретичних засад та розробці практичних заходів формування сучасних проблем регулювання зайнятості населення присвятили свої праці українські вчені І. Андрейцева, О. В. Мульгіна, О. В. Пригорницька, Н. А. Рибалко-Рак, та ін. Однак, незважаючи на значну кількість науково-методичних досліджень в цій сфері, недостатньою мірою висвітлюються усі потенційні можливості удосконалення механізму регулювання сфери зайнятості в Україні. Сучасні тенденції на ринку праці України вимагають пошуку нових, інноваційних підходів до регулювання сфери зайнятості.

Мета роботи: розробка напрямків удосконалення механізму реалізації державної політики в сфері зайнятості в Україні.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- розглянути сучасний стан ринку праці в Україні;
- провести аналіз нормативно-правового регулювання у сфері зайнятості населення;
- розглянути зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та перспективи його застосування в Україні;
- розробити напрямки удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює зайнятість населення.

Об'єктом дослідження процес реалізації державної політики в сфері зайнятості в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні основи формування механізму реалізації державної політики в сфері зайнятості.

Методологія дослідження. Методологічною основою роботи є загальнонаукові і спеціальні методи дослідження, зокрема:

- методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції – для визначення сутнісних ознак сфери зайнятості;
- структурно-функціональний – для розкриття механізму формування публічного управління сферою зайнятості;
- статистичні та аналітичні методи, абсолютних та відносних величин, узагальнюючих характеристик – для характеристики стану та тенденцій розвитку ринку праці в Україні;
- системний підхід – для визначення системи заходів з модернізації державного регулювання сфери зайнятості в Україні.

Крім того, в роботі використано прийоми групування, класифікації, табличного та графічного представлення результатів дослідження.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти України, науково-методичні матеріали та посібники, наукові статі, Інтернет-джерела тощо.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що надані рекомендації удосконалення регулювання ринку праці можна використовувати у практичній діяльності Державного центру зайнятості.

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (36 найменувань), одного додатку. Основний зміст роботи представлено на 21 сторінці комп'ютерного тексту. Робота містить 5 таблиць, 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сучасний стан ринку праці в Україні

Сучасний розвиток і посилення мережі Інтернет сприяло стрімкому зростанню інформатизації в сучасній економіці. Швидкість і масштаб змін тільки посилювався, що призвело до зростання технологій, а стрімкий розвиток автоматизації багаторазово підвищив конкуренцію на ринку праці. Результатом буде стиснення й структурна перебудова ринку праці, відхід старих і незатребуваних професій та поява нових більш перспективних, що викликає необхідність для трудового права реагувати на процеси, що відбуваються, і перебудовуватися відповідно до нових реалій [1].

Ринок праці – найважливіший елемент ринкової економіки, що представляє систему суспільних відносин, покликаних забезпечити нормальне відтворення та ефективне використання товару – «робоча сила» [3]. Для функціонування ринку необхідна наявність низки елементів:

- сторони ринкових відносин чи суб'єкти ринку – це роботодавці з одного боку, з іншого – ті, що шукають роботу;
- нормативно-правові акти, що регламентують відносини суб'єктів ринку праці;
- кон'юнктура ринку – співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, яку визначають ставки заробітної плати на конкретні види праці, і навіть рівень зайнятості населення;
- служби зайнятості населення (центри, біржі, кадрові служби);
- інфраструктура ринку праці – служби профорієнтації, служби підготовки та перепідготовки кадрів, рекламні агенції, засоби масової інформації (ЗМІ);
- система соціальних виплат та гарантій для вивільнених на виробництві, що переводяться на нові місця роботи та безробітних;
- альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості [3, 9].

При розгляді факторів, що впливають на ринок праці в сучасний час, можна констатувати, що в загальному вигляді вони практично не змінилися, а тільки заглибилися під впливом цифровізації і тепер мають різний ступінь впливу. Тому метою нашого дослідження є аналіз поточної ситуації на ринку праці та дослідження проблем. Стан ринку праці відігрів головну роль у визначенні пріоритетних завдань Державної служби зайнятості. Розглянемо основні показники ринку праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Аналіз основних показників ринку праці України
за 2018-2022 роки, тис. осіб**

Показники	2018	2019	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення, тис. грн., 2022/2018	Відносне відхилення, 2022/2018 %
Робоча сила							
у віці 15-70 років	17939,5	18066,0	18038,9	17228,8	14644,4	-3295,1	-18,37
працездатного віку	17296,2	17381,8	17329,9	16617,2	14124,6	-3171,6	-18,34
Зайняте населення							
у віці 15-70 років	16360,9	16578,3	16490,0	15422,8	13109,3	-3251,6	-19,87
працездатного віку	15718,6	15894,9	15781,3	14813,7	12591,6	-3127	-19,89
Безробітне населення							
у віці 15-70 років	1064,2	1024,4	1247,2	1191,0	867,6	-196,6	-18,47
працездатного віку	1054,2	1021,3	1187,9	1187,9	852,3	-201,9	-19,15

Джерело: складено автором на основі [7]

Дані табл. 1.1 свідчать, що за останні п'ять років робоча сила віком від 15-70 років в Україні зменшилась на 3295,1 тис. осіб або на 18,37 %, а працездатного віку – на 3171,6 тис. осіб або 18,34 %. Зменшення кількості робочої сили в Україні пояснюється збройним конфліктом на Сході України та втратою контролю над деякими територіями країни, виїздом значної кількості за кордон. Зайняте населення у віці 15-70 років зменшилось на 3251,6 тис. осіб або на 19,87 %, працездатного віку – на 3127 тис. осіб або на 19,89 %. Зменшення зайнятого населення пояснюється старінням населення та

зростанням міграції до інших країн через різницю в оплаті праці між Україною та зарубіжними країнами. Безробітне населення у віці 15-70 років в Україні зменшилось на 196,6 тис. осіб або на 18,47 %, а працездатного віку – на 201,9 тис. осіб або на 19,15 %. До основних причин зменшення кількості зареєстрованих безробітних слід віднести: виїзд значної кількості безробітних за кордон, відтермінування подання звітності щодо наявних вакансій, запланованих звільнень до Державного центру зайнятості (ДЦЗ), зменшення підконтрольній українській владі території тощо.

Зазначається, що за оцінками Міжнародної організації праці, в умовах поточних воєнних дій станом на початок квітня порівняно з довоєнним періодом вже було втрачено 4,8 млн робочих місць, що складає близько 30 % від всіх робочих місць країни [2]. Проте, Державна служба статистики України не містить інформацію щодо огляду ринку праці за 2022 рік, а дані Мінфіну та ДЦЗ не порівнюванні з розглянутими нами періодами, так як є неповними. Для розуміння стану ринку праці необхідно розглянути зайнятість населення за видами економічної діяльності в дод. А.

Як очевидно з дод. А., структура зайнятих в Україні за аналізований період змінюється, зростає чисельність працівників у таких галузях, як: тимчасове розміщення й організація харчування (+1,34 %). Зростання частки сфери послуг притаманна для процесів постіндустріалізації, що характеризуються падінням показників економічного зростання, зниженням доходів населення та підвищенням рівня безробіття. Зменшується чисельність зайнятого населення у всіх інших сферах: сільське господарство (-26,58 %) перш за все через окупацію частини Херсонської і Запорізької областей; промисловість (-14,42 %), транспорт, складське господарство (-15,39 %), фінансова та страхова діяльність (-12,2 %), операції з нерухомим майном (-2,81 %), державне управління й оборона (-12,24 %), освіта (-16,84 %), охорона здоров'я (-27,65 %), мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (-7,97 %). В зазначених сферах зменшується кількість зайнятих в зв'язку із міграцією лікарів, спортсменів, вчителів за кордон, а також цифровізацію

засобів праці в сільському господарстві, фінансовій сфері, державному управлінні, що є причиною зменшення потреби в великій кількості співробітників. Важливе місце у контексті сталого розвитку країн, сформованих ООН, є дотримання гендерної рівності на право рівного доступу до ринку праці. Проведемо аналіз структури зайнятості населення України за статтю (рис. 1.1).

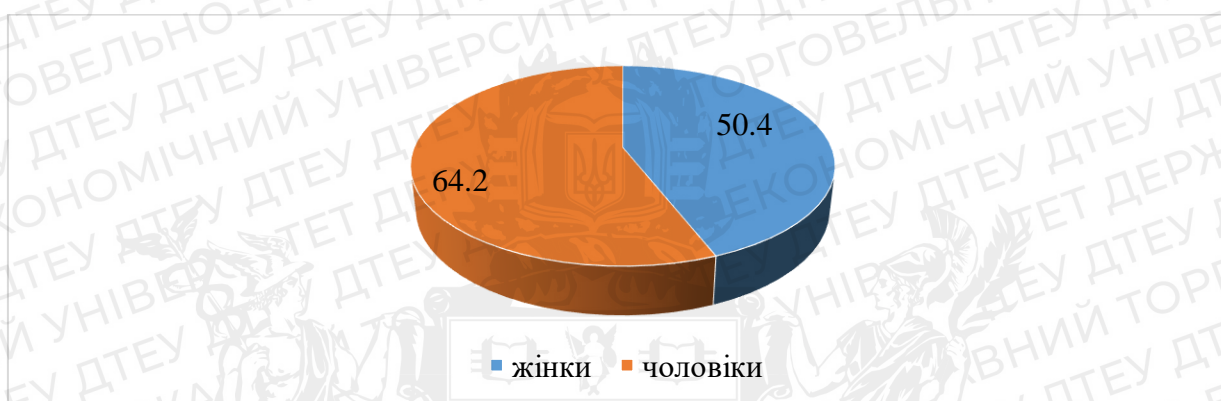


Рис. 1.1. Рівень зайнятості населення в Україні за статтю в 2022 році, %

Джерело: складено автором на основі [7]

Дані рис. 1.1 свідчать, що в Україні в 2022 році більше зайнятих спостерігаємо серед чоловіків. В Україні все ж залишаються недостатньо розвиненими законодавчі ініціативи, що мали б полегшувати права працюючих жінок, які поєднують роботу і сім'ю, що обумовлює переважання питомої ваги зайнятих чоловіків у загальній структурі зайнятого населення.

За місцем проживання зайняте населення переважає у міській місцевості (рис. 1.2).

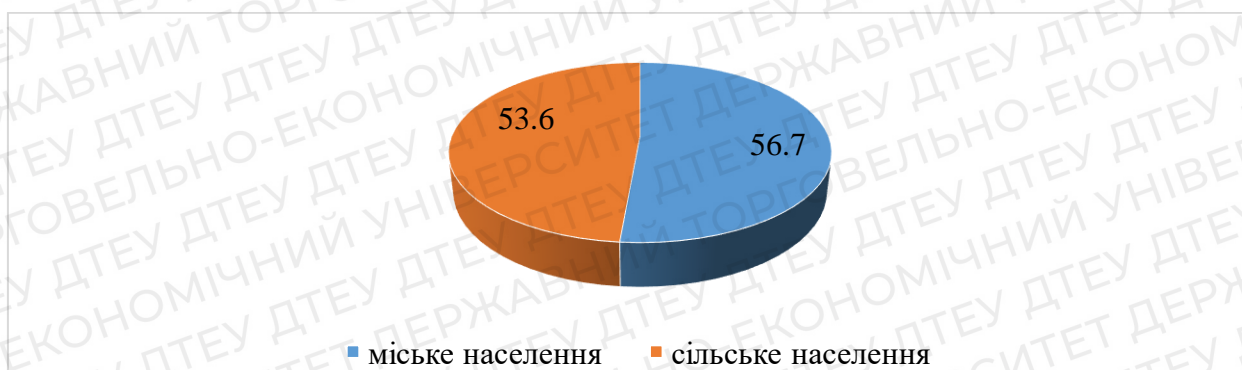


Рис. 1.2. Рівень зайнятості населення в Україні за місцем проживання в 2022 році, %

Джерело: складено автором на основі [7]

Дані рис. 1.2 свідчать, що переважає питома вага зайнятих у міській місцевості, що обумовлює зменшення кількості населення в сільській місцевості, а також більш вигідними умовами оплати праці. Для розуміння ситуації на ринку праці варто визначити причини безробіття в Україні, але перш за все варто розглянути динаміку безробітного населення за причинами незайнятості в 2018-2022 роках (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Динаміка безробітного населення за причинами незайнятості в Україні
в 2018-2022 році**

Показники	2018	2019	2020	2021	2022	Темп росту, %
Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	1064,2	1024,4	1247,2	1191,0	867,6	-18,47
Вивільнення з економічних причин, %	20,7	21,5	22,9	27,1	27,8	34,30
Звільнення за власним бажанням, %	38,0	39,6	34,1	32,4	32,7	-13,95
Звільнення у зв'язку із закінченням контракту, %	9,5	8,9	9,7	9,6	8,2	-13,68
Не працевлаштований після закінчення закладу освіти, %	9,8	9,4	9,3	10,2	10,8	10,20
Робота має сезонний характер, %	9,4	9,6	10,2	9,4	9,1	-3,19
Не зайняті через виконання домашніх обов'язків, %	4,7	3,3	2,9	4,1	3	-36,17
Звільнені за станом здоров'я через оформлення пенсії, %	1,1	3,4	3,0	2,4	1,2	9,09
Демобілізовані з військової строкової служби, %	0,9	0,8	0,5	0,6	2,2	144,44
Інші причини, %	5,9	3,5	7,4	4,2	5	-15,25

Джерело: складено автором на основі [7]

Так, найбільше безробітного населення в Україні формується за рахунок звільнення за власним бажанням та вивільнення з економічних причин. Все це обумовлено вже зазначеними причинами, а саме: звільненням через низьку оплату праці та міграцією у пошуках кращих умов за кордон, скороченням кількості працівників через переведення функцій на аутсорсинг тощо [4, с. 195]. Структура зайнятих по галузях змінюється у зв'язку з доходами у тих галузях, де відбувається зростання заробітної плати. Найбільша заробітна плата спостерігається станом на лютий 2023 року в таких галузях, як

обслуговування та експлуатація обладнання, законодавці, службовці, керівники. Найменша – в таких галузях, як легка промисловість, сільське господарство та технічні службовці, найпростіші професії (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 лютого 2023 року, грн

Джерело: складено автором на основі [24]

Через зростання кількості безробітного населення варто дослідити питання способів пошуку роботи в Україні в 2021 році (рис. 1.4).

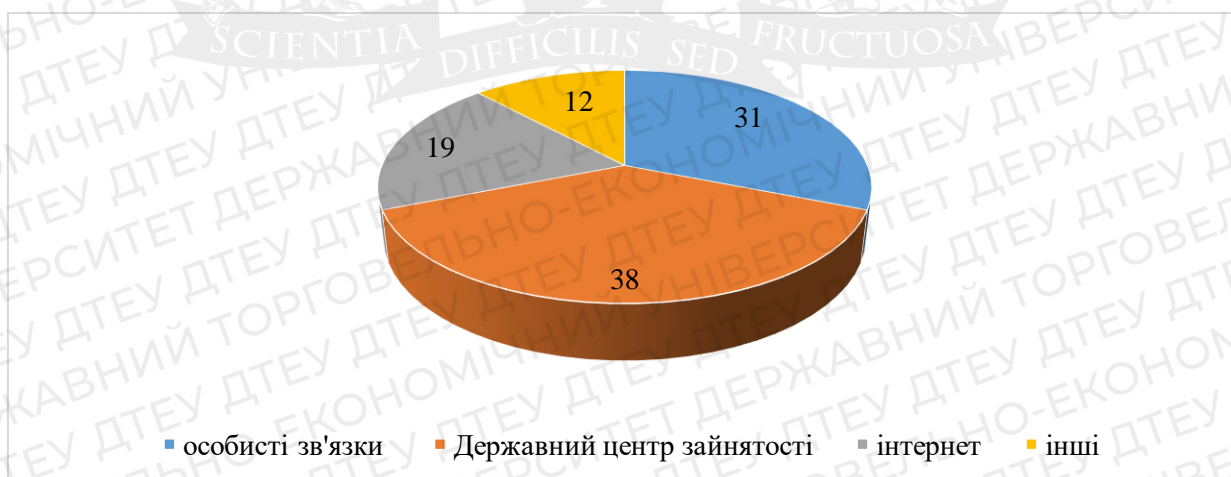


Рис. 1.4. Структура безробітного населення за способами пошуку роботи в 2022 році, %

Джерело: складено автором на основі [7]

Таким чином, в Україні пошук роботи найбільш всього здійснюється через ДЦЗ, який відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці в Україні. Його основними завданнями є наступні: реалізація державної політики у сфері

зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття, аналіз ринку праці, сприяння громадянам у пошуку роботи тощо. З метою підвищення мотивації безробітних до працевлаштування та зменшення витрат на пасивну виплату допомоги з безробіття ДЦЗ посилює контроль за безробітними, які не були працевлаштовані протягом двох місяців і більше [20].

В своїй діяльності ДЦЗ стикається з рядом проблем. Наприклад, застосовується лише короткострокове планування, а середньострокове не здійснюється, що призводить до наступних наслідків: наявність дисбалансу наявних вакансій та складу безробітних, що є наслідком переважанням вакансій з окремих спеціальностей над кількістю безробітних за даними спеціальностями; неактуальність певних програм професійно-технічної освіти; відсутність навчання з професій майбутнього [6].

Крім того, на даний час важко отримати актуальну інформацію щодо тенденцій на ринку праці, так як йде війна. Інформація щодо зміни чисельності та складу робочої сили є не простим завданням, особливо з урахуванням того, що навіть враховуючи вплив декількох мільйонів працездатних громадян в Україні, все одно залишаються високий рівень безробіття. З вищевикладеного можна дійти до невтішного висновку, що сучасний ринок праці трансформується під впливом екзогенних і ендогенних змінних. До них можна віднести макроекономічні політико-правові фактори, наслідки яких торкнулися не лише країни, щодо якої вони були спрямовані. Як наслідок, у країні спостерігається збільшення та розширення робочих місць у рамках імпортозаміщення. Реалізація національних проєктів поступово починає демонструвати нам свій мультиплікаційний ефект [8].

Проведена в даний час макроекономічна політика демонструє, що існує величезний потенціал для подальшого розвитку та розширення, що повинно призвести до зростання продуктивної зайнятості працівників і подальшої трансформації ринку праці.

1.2. Нормативно-правове регулювання у сфері зайнятості населення

Українське законодавство у сфері зайнятості населення формувалось з початку незалежності України. Регулювання зайнятості населення являється пріоритетним завданням держави, так як від його ефективності залежить успішний соціально-економічний розвиток країни. Нормативно-правове регулювання зайнятості спрямоване на зменшення безробіття, досягнення повної і ефективної зайнятості населення, зростання конкурентоспроможності на українських та міжнародних ринках праці. Проведемо аналіз нормативно-правової бази регулювання у сфері зайнятості в Україні (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Нормативно-правове регулювання зайнятості населення в Україні

№ з/п	Найбільш дієві норми законодавства	Найменш дієві норми законодавства
1	Ст. 14, ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [31]	Ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» [31]
2	Ст. 26, ст. 36, ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [10]	Ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [31]
3	Положення про Державну службу зайнятості, затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16 грудня 2020 року № 2663 [26]	Кодекс Законів України про працю [11]
4	Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 2 «Про безробіття» (1919) [14] та № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964) [16]	Положення про Державну службу зайнятості, затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16 грудня 2020 року № 2663 [26]
5	Ст. 43 Конституції України [19]	

Джерело: узагальнено автором [10, 11, 14, 16, 19, 26, 31]

Згідно з даними табл. 1.3 здійснюється правове регулювання зайнятості через ряд нормативно-правових актів, а саме: Конституцію України, Кодекс законів про працю (КЗпП), Закону України «Про зайнятість населення» та інші, а також міжнародні договори України, прийняті відповідно до Конституції України [19]. Кожен з цих видів нормативно-правових актів має як позитивні, так і негативні моменти. Основним Законом за юридичною

силою є Конституція України, яка встановлює право на працю. Далі в ієрархії впливу на сферу зайнятості знаходяться міжнародні нормативно-правові акти. Після них основна роль відводиться КЗпП.

Найбільш недієвим нормативно-правовим актом в Україні є КЗпП через його постійно оновлення, доповнення, так як він є занадто застарілим, а його норми не відповідають сьогоденню [11]. Крім того, КЗпП містить певні норми, які не відповідають Конституції України. Наприклад, не врегулювання випадків примусового залучення робітників за згодою виборного органу профспілкової організації до надурочних робіт, що прямо заборонено Конституцією України.

Також зазначимо, що на даний час зберігаються такі положення КЗпП як «колективна матеріальна відповідальність», що також заборонено Основним Законом; «монополія профспілок на громадський контроль»; «тривалість відпустки, яка не може перевищувати 24 дні», а це відповідає європейському законодавству. Таким чином, основним недоліком КЗпП є суперечливість з Конституцією України [19].

До міжнародних актів у сфері зайнятості і працевлаштування осіб відводиться конвенціям МОП. В Україні були ратифіковані наступні конвенції: № 2 «Про безробіття» (1919) [14] та № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964) [15]. Дані конвенції стали частиною законодавства України, проте їх недостатньо для ефективного функціонування ринку праці. Дієвістю конвенції № 2 є забезпечення державою безоплатної державних бюро (центрів) зайнятості під контролем центральних органів. Дієвість конвенції № 122 полягає в тому, що представники підприємств залучаються до консультацій відносно політики у сфері зайнятості. Така практика є актуальною у багатьох областях України.

Проблемою є те, що не ратифіковано Конвенцію МОП № 3 «Про працю жінок до та після пологів» (1919), Конвенцію МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» (1988), Конвенцію МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952), Конвенцію МОП № 181

«Про приватні агентства зайнятості» [17]. Для вирішення даної проблеми під час затвердження нового Закону України «Про зайнятість населення» ще в 2013 році впроваджено ряд положень, які відповідають вищезазначеним міжнародно-правовим стандартам у сфері зайнятості.

Дієвою є норма ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення», якою заборонено суб'єктам господарювання, які є посередниками у працевлаштуванні: свідомо проводити набір, працевлаштувати або наймати співробітників для робіт, які пов'язані з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, які можуть сприяти дискримінації у будь-якому вигляді; здійснювати дії, які можуть перешкоджати найманню працівника безпосередньо роботодавцем, штрафувати працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця; надавати працівників роботодавцю для використання їх для страйків чи інших подібних дій. Такі нововведення відповідають міжнародному законодавству [31].

Дієвою також є ст. 24, яка сприяє зайнятості в Україні шляхом забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; формування належних умов щодо активного пошуку роботи для безробітних; впровадження заходів з підвищення конкурентоспроможності робітників на ринку праці; проведення професійної орієнтації та професійного навчання; здійснення мотивації діяльності роботодавців з приводу створення нових робочих місць; створення умов для самозайнятості населення та надання бонусів для зайняття підприємництвом; розробка заходів для забезпечення молоді першим робочим місцем; сприяння працевлаштування інвалідів [21].

Недієвими, на наш погляд, можна вважати ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», так як перелік принципів виглядає в певній мірі обмеженим, не враховуючи всі засадничі аспекти реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, оскільки серед них відсутні основні принципи, які наявні в міжнародному законодавстві, а саме: заборона на примусову праці, дискримінацію щодо зайнятості, ефективна політика

профспілок та асоціацій підприємців; міжнародне співробітництво у сфері зайнятості тощо [31].

Закон України «Про зайнятість населення» був направлений на вирішення наступних проблем: підвищення мотивації працівників та роботодавців до легального працевлаштування, зменшення рівня молодіжного безробіття, покращення ситуації із зайнятістю людей зрілого віку, встановлення зв'язку між освітою та ринком праці, подолання дефіциту можливостей для професійного зростання особи, підвищення темпів створення нових робочих місць. Цей Закон свідчить про бажання й волю законодавця максимально можливим способом здійснювати нормативно-правове регулювання відносин у сфері зайнятості з врахуванням позитивного міжнародного досвіду та імплементувати окремі міжнародно-правові норми для вирішення економічних криз, які існують в державі, а також підвищення соціального рівня життя для населення України тощо [27].

Проте на даний час зазначені проблеми не були вирішені. Перш за все можна виділити ряд недієвих норм, а саме: недостатня виваженість визначень базових термінів Закону України «Про зайнятість населення» таких як «безробіття», «зайнятість» тощо [31].

Крім того, в Законі України «Про зайнятість населення» знято верхню межу працездатності, яку прив'язали її до стану здоров'я та здатності до активної трудової діяльності. В той же час, Законом збережено поняття працездатного віку як нижчого за пенсійний. У такому разі виникає питання: чи можемо ми працездатну особу непрацездатного віку вважати безробітною, якщо вона досягла пенсійного віку (до досягнення нею 70 років) у випадку відсутності «заробітної плати (винагороди) як джерела існування» [25].

Також встановлено, що наявні проблеми, які пов'язані з реалізацією норм окремих статей Закону України «Про зайнятість населення». Наприклад, згідно зі ст. 4 «Зайняте населення» до зайнятого населення відноситься один з непрацюючих працездатних батьків, який здійснює догляд за дитиною-інвалідом чи престарілою особою, яка потребує постійного стороннього

догляду. В такому разі розмір виплат, які вони отримують, не може бути нижчим мінімальної заробітної плати, інакше це суперечить визначенню «зайнята особа» [31]. В Законі України «Про зайнятість населення» впроваджено норму Закону про заборону зазначати в вакансіях вік та стать кандидатів на робоче місце. Законодавець планував таким чином виключити дискримінацію за віком та статтю. Проте дана норма ускладнила процес влаштування на роботу молоді, адже молодь буде витрачати час на компанії, які не зацікавлені в прийнятті їх на роботу [31].

Ще одна спірна норма даного Закону є норма щодо стажування молодих спеціалістів після навчання, так як Закон встановлює, що роботодавцями зможуть прийматися молоді спеціалісти на стажування терміном до шести місяців безоплатно. Можна вважати, що дана норма ускладнить процес працевлаштування молодих спеціалістів.

Вважаємо позитивним кроком набрання чинності 07.05.2022 Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану», яким внесено зміни до законів України. Цей Закон передбачив, що під час дії воєнного стану (втім, як і раніше на час карантину у зв'язку з COVID-19) допомога по безробіттю призначається з першого дня надання статусу безробітного [29]. Крім того, встановлено, що допомогу по безробіттю можна отримати особам, які знаходяться на тимчасово окупованій території чи є внутрішньо переміщеними особами (ВПО) без особистої присутності.

Внесено зміни також до Закону України «Про зайнятість населення», а саме у ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення» вилучили положення, що: «у разі припинення або нездійснення підприємницької діяльності впродовж двох років з дня державної реєстрації юридичної особи чи фізичної особи – підприємця така особа не має права на чергове отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності» [31].

Наступним гострим питанням є порядок переведення працівників на дистанційну форму праці. Перехід на віддалений режим роботи може бути оформлений в особливому порядку шляхом обміну електронними зразками документів, а в подальшому – в оформленні цих документів у встановленому порядку. Для самого ж переведення співробітників на віддалену роботу, на думку уряду, роботодавцю достатньо визначити перелік працівників, що підлягають переведенню на віддалену роботу, і порядок організації віддаленої роботи. Слід зазначити, що такий порядок суперечить положенням КЗпП, який закріплює найважливіший принцип неможливості зміни умов трудового договору в односторонньому порядку [21].

Зазначені умови (трудова функція працівника, структурний підрозділ) залишаються незмінними, відбувається лише зміна місця виконання роботи, способу її виконання та звіту, а також окремих прав та обов'язків сторін трудових відносин у галузі охорони праці, а отже, застосування положень КЗпП про можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на роботу, не обумовлену в трудовому договорі, неможливо. Навіть з огляду на екстраординарність ситуації, спосіб зміни умов трудового договору важко назвати легітимним. Можна припустити, що прогалину ще належить усунути законодавцю шляхом внесення певних змін [5, с. 100].

Таким чином, проведений аналіз свідчить, що урядом здійснено важливі кроки щодо наближення українського законодавства до європейських норм, проте залишаються неузгодженими окремі питання, які потребують доопрацювання. В частині функціонування ДЦЗ відсутній чіткий і прозорий процес упровадження інновацій, що стримує розвиток даної служби та можливості регулювання ринку праці [34]. Саме розвиток та розробка інструментів такого підходу є фундаментом для ефективних і релевантних інновацій, адже дозволяє вдосконалити дизайн послуг та заходів ДЦЗ, врахувати думку клієнта та правильно розподілити бюджет ДЦЗ. Недосконалою також є система збору інформації ДЦЗ, яка стримує розвиток ринку праці через брак достовірних даних.

РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та перспективи його застосування в Україні

Недосконалість механізму регулювання зайнятості населення в Україні сприяє пошуку методів реформування національної системи регулювання зайнятості населення, а також до дослідження механізмів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах. Найбільший інтерес для України становить аналіз вирішення проблем, пов'язаних із соціальним захистом населення та регулювання зайнятості у Швеції, Японії, Канада (табл. 2.1). Державна активна політика зайнятості цих країн передбачає розробку програм сприяння зайнятості населення; програми зайнятості регулярно розробляються, фінансуються та виконуються, враховуючи специфіку конкретної соціально-економічної ситуації.

Таблиця 2.1

Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та перспективи його застосування в Україні

№ з/п	Країна	Досвід регулювання	Перспективи застосування в Україні
1	Швеція	Не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження виникнення безробіття.	Направлення державної політики на створення нових робочих місць та забезпечення оперативного доступу населення до своєчасної інформації по наявних вакантних місцях, зростання витрат на політику у сфері зайнятості.
2	Японія	Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму. Ринок праці Японії характерний тим, що молодих людей приймають на роботу в першу чергу, а людей старшого покоління примусово звільняють.	Регулювання праці людей пенсійного віку.

Продовження табл. 2.1

№ з/п	Країна	Досвід регулювання	Перспективи застосування в Україні
3	Канада	У прийнятті рішень на місцях велику роль відіграють місцеві консультативні ради, тому більшість провінцій Канади фінансують власні програми професійного навчання і створення робочих місць.	Формування органів, сприяння працевлаштування за прикладом місцевих консультаційних рад

Джерело: складено автором на основі [35]

У науковій літературі виділяють три основні моделі ринку праці: патерналістську, соціал-демократичну та ліберальну. Патерналістська модель передбачає високий рівень піклування за працівником роботодавцем [30]. Органи державної влади Японії здійснюють регулювання зайнятості та забезпечення соціальної захисту населення на макрорівні шляхом розробки законів та державних нормативів, а всі питання щодо реалізації трудових відносин та надання соціальних гарантій вирішують корпорації [23].

При визначенні розмірів заробітної плати в Японії враховується стаж роботи та вік працівника, а також кваліфікація та ефективність праці. Результатами кризи 1974-1975 рр. у Японії стали деякі зміни у системі довічного найму, а саме: ослаблення захисту найманих працівників, зменшення частки постійно зайнятих, поява зовнішнього регулювання ринку праці з урахуванням дрібних підприємств сфери услуг [35].

Використання принципу «довічного» найму в Україні не відповідає національній ментальності (українці більше цінують умови та рівень оплати праці, ніж дотримання корпоративної культури та відданості одній організації). Проте, за умови певного матеріального стимулювання (довгострокові кредити, продаж акцій, участь у прибутках фірми, страхування та інше) можна побудувати на окремо взятому підприємстві патерналістські відносини між роботодавцем та працівниками, але це не змінить спільної ситуації на ринку праці.

До соціал-демократичної моделі також належать ринки праці Німеччини, Франції, Австрії, Фінляндії. Соціал-демократична модель

передбачає проведення активної політики на ринку праці. Найбільш вдалим прикладом функціонування цієї моделі є ринок праці Швеції. Шведська модель ринку праці з активною політикою зайнятості передбачає одночасне використання державних заходів регулювання з ринковими заходами саморегулювання, при цьому державне регулювання є домінуючим [36].

Шведська модель ґрунтується на трьох основних принципах: досягнення повної зайнятості працездатного населення; надання соціальних гарантій населенню; забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє, зокрема, розробці заходів, спрямованих на створення нових робочих місць, переважно у державному секторі економіки; координацію міграції населення та робочої сили шляхом надання субсидій та кредитів на переїзд сімей з районів із надлишком робочої сили в райони, де є вакантні місця; забезпечуючи оперативний доступ населення до своєчасної інформації про наявних вакантних місцях тощо.

На заходи, пов'язані з проведенням політики у сфері зайнятості, витрачається майже 3% ВВП та 7 % бюджету. Успіх Швеції у досягненні повної зайнятості було досягнуто саме завдяки цьому.

На виплату допомоги з безробіття спрямовується до 2,7% ВВП. Акумуляовані у фонді зайнятості кошти використовуються на створення робочих місць у державному та приватному секторі, професійну підготовку та перепідготовку працівників, надання допомоги безробітним пошуку роботи та при переїзді до нового місця роботи [22].

Складність вищезгаданої моделі ринку праці, а також необхідність постійного коригування її елементів відповідно до макроекономічних зрушень у національній та світовій економіці не можуть гарантувати Україні одночасного вирішення всіх проблем та усунення недоліків діючої системи функціонування сфери зайнятості. Однак, в умовах антикризового державного регулювання національної економіки, ця модель виглядає більш

привабливою, ніж попередня, тому що вона максимально наближена до вже створених умов функціонування інфраструктури ринку праці України.

Ліберальна модель ринку праці властива США, Канаді, Австралії. Ця модель ринку регулювання праці та зайнятості є високодинамічною, тому що в її основу покладено субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, при якому головна цінність – це забезпечення самовідповідальності та самореалізації людини.

Модель зайнятості у Канаді переважно орієнтована на створення системи професійної орієнтації та зайнятості населення. Останнім часом тут запроваджено нові форми професійної орієнтації (розраховані не лише на молодь, що вчиться, а й на дорослих працівників), налагоджується тісний взаємозв'язок з іншими напрямками державного регулювання підготовки та використання робочої сили.

В результаті аналізу досвіду розвинених країн необхідно зазначити, що служба зайнятості більш успішніша там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, включає штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Проте реальність на даний час така, що в умовах ринкової економіки мають виникати різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості.

В Україні необхідно створити єдину інформативну базу даних про ринок праці. Без наявності відповідної інформації, даних та їх аналізу неможливо своєчасно виявити проблеми, пов'язані з ринком праці, тому найважливішим інструментом розробки політики у сфері праці та зайнятості є системи інформації про ринок праці (СІРП), оскільки вона забезпечить розробку, реалізацію, поточний контроль та оцінку таких заходів, які будуть максимально доцільними та адресними. Крім того, СІРП буде сприяти скороченню операційних витрат ринку праці, допомагаючи вирішити проблему неповноти інформації про суб'єктів цього ринку. Крім того, необхідно створити систему заохочення підприємницької активності, що стосується безпосередньо заохочення малого і середнього бізнесу.

2.2. Удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює зайнятість населення

В процесі дослідження нормативно-правової бази регулювання сфери зайнятості встановлено, що для кращої дієвості нормативних методів управління зайнятістю населення необхідно здійснити ряд заходів:

- переглянути та удосконалити нормативно-правове забезпечення щодо управління зайнятості населення з метою зменшення соціальної напруженості;
- закріплення на законодавчому рівні додаткових психологічних засобів впливу через ЗМІ щодо неплатників відрахувань у фонд зайнятості;
- запровадження державного контролю якості знань у навчальних закладах різних рівнів;
- впровадження адміністративних, матеріальних засобів впливу за здійснення дискримінаційних процесів під час працевлаштування;
- ухвалення нових законодавчих актів, імплементація конвенцій і рекомендацій МОП; вирішити питання незадекларованої праці.

Стимулювати безробітних до пошуку роботи варто також через зміни в нормативно-правових актах (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Удосконалення нормативно-правових актів України у сфері зайнятості

Назва нормативно-правового акту	Напрямки удосконалення
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	Зменшити стандартну тривалість виплат з допомоги по безробіттю до 6 місяців
	Зменшити максимальний розмір допомоги з безробіття до трикратного розміру
Закон України «Про зайнятість населення»	Скоротити термін пошуку підходящої роботи з 6 місяців до 4 місяців
	Розширити вікові критерії видачі ваучерів на навчання
	Запровадити механізми звітування про витрати одноразової допомоги на відкриття власного бізнесу
	Переглянути критерій виплат допомоги з часткового безробіття та розширити його, аби не лише підприємства із замкненим циклом виробництва могли робити запит на таку допомогу
	Визначення дефініції незадекларованої праці

Назва нормативно-правового акту	Напрямки удосконалення
Положення про Державну службу зайнятості, затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16 грудня 2020 року № 2663	Зміни в структурі ДЦЗ за прикладом країн ЄС

Джерело: розроблено автором на основі [10, 26, 31, 32]

Варто припустити, що першочерговим завданням є визначення дефініції незадекларованої праці у національному законодавстві (Закон України «Про зайнятість населення», Податкове право, Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям» та в документах ДЦЗ). Тут має входити опис усіх випадків незадекларованої праці, відповідальність органів контролю, відповідальність осіб, що залучені до незадекларованої праці (як працівників, так і роботодавців), а також штрафних санкцій.

Уряд має створити для громадськості чітке розуміння ризикованості та неефективності використання незадекларованої праці. В Україні варто розробити відповідну стратегію зниження рівня незадекларованої праці з більшою концентрацією сил та ресурсів [30]. В рамках стратегії необхідно розробити заходи з тісної співпраці між різними органами влади та міністерствами. Крім того, варто переглянути структуру ДЦЗ за прикладом країн ЄС. У цих країнах кількість працівників у службах зайнятості визначається в залежності від обсягів виконуваних ними функцій щодо виплат матеріальної допомоги. Тобто, якщо ДЦЗ безпосередньо працює з клієнтами, то має більшу частку персоналу [22].

Таким чином, з метою зростання клієнтоорієнтованості ДЦЗ в Україні необхідно частково або повністю передати функцію виплати матеріальної допомоги іншим державним установам, які виконують подібні функції (наприклад, Пенсійному фонду України), тобто зможуть ефективніше здійснювати матеріальні виплати клієнтам ДЦЗ.

Важливим кроком у вдосконаленні нормативно-правового регулювання сфери зайнятості є усунення проблем недосконалості КЗпП. Для того, щоб вирішити дану проблему, необхідно прийняти новий Трудовий кодекс України [33]. Комплексним шляхом до вирішення даної проблеми є не просто створення нового кодифікованого нормативно-правового акту у сфері праці, а перш за все ефективного правового документа, відповідаючого сучасному трудовому законодавству та адаптованому до принципів європейського трудового права.

Наступним шляхом удосконалення нормативно-правової бази України, що регулює зайнятість населення в Україні, на який досить часто звертають увагу українські науковці, є становлення положень міжнародних нормативно-правових актів складовою частиною національного законодавства України.

У своїх працях Л. А. Рибалко-Рак зазначає наступне: «відповідні акти міжнародного права мають таку конструкцію, яка робить їх застосування щодо конкретних трудових правовідносин у конкретній державі ускладненою, незважаючи на те, що їх змістом встановлено певні права та забезпечено інтереси відповідних суб'єктів трудових правовідносинах» [32].

Для наближення українського законодавства до європейських норм регулювання зайнятості варто ратифікувати наступні конвенції: Конвенція МОП «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 р. № 175 [12]; Конвенцію МОП № 3 «Про працю жінок до та після пологів» (1919) [13], Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» (1988) [17], Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952) тощо [18].

Також варто визначити у новому Трудовому кодексі чи іншому законодавчому акті місце рішень Європейського суду з прав людини у сфері трудового законодавства в системі трудового права, а також окреслити його юридичну силу [28]. В Україні доцільно також приєднатися до Європейської мережі державних служб зайнятості як наднаціонального координуючого органу, основним завданням якого має стати зростання рівня інтеграції

державних служб зайнятості країн – членів ЄС, проведення активної політики зайнятості. Крім того, варто удосконалити мережу державних інститутів регулювання ринку праці на зразок канадської моделі.

На законодавчому рівні потрібно посприяти створенню приватних спеціалізованих бюро найму. Важливо чітко визначити адміністративну відповідальність за порушення трудового законодавства в кодексі адміністративних правопорушень. Впровадження вищезазначених заходів дозволить удосконалити процес регулювання ринку праці, скоротить безробіття та наблизить нормативно-правове регулювання ринку праці в Україні до європейського рівня.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

1. Сфера зайнятості в сучасній Україні формується у складних соціально-економічних та політичних умовах. В процесі дослідження виявлено, що в Україні відбувається зростання безробітних та зменшується кількість зайнятого населення, що пояснюється міграцією з країни робочої сили, низьким рівнем оплати праці, переходом бізнесу на аутсорсинг, автоматизація значної кількості процесів тощо. Водночас сфера зайнятості в національній економіці відноситься до однієї з найнестабільніших економічних сфер. Виникаючі проблеми багато в чому виступали циклічними коливаннями економіки, результатом яких виступають дисбаланси між попитом і пропозицією праці. Надлишок робочої сили в одних галузях та стійкий дефіцит в інших ускладнює ситуацію на ринку праці, що важко піддається державному регулюванню з точки зору зайнятості, іноді через обмеженість державних послуг, що надає Державна служба зайнятості.

2. Встановлено, що з одного боку, сфера зайнятості визначається великою кількістю обмежень, так званими правилами гри, які визначають параметри поведінки суб'єктів ринку праці, а саме влади, бізнесу та місцевого співтовариства. З іншого боку, сфера зайнятості перебуває під досить сильним впливом держави та регулюється великою кількістю нормативно-правових актів. Проте дослідження показали, що в Україні сформований нормативний, інституційний та фінансовий механізми державного управління сферою зайнятості населення. Але на даний час не можливо оцінити дієвість їх ефективності. Крім того, на ринку праці існують такі проблеми як неузгодженість законодавства, неповна імплементація конвенцій МОП, відсутність Трудового кодексу України, висока тіньова зайнятість тощо.

3. Дослідження досвіду регулювання ринку праці зарубіжними країнами показали, що переважна більшість країн тримає баланс між державним

регулюванням та ринковим фактором. Крім того, ДЦЗ в цих країнах орієнтовані переважно на навчання, формуються за принципом надання послуг та обслуговування населення, мають сформовані приватні центри зайнятості тощо.

4. Варто зазначити, що процес удосконалення механізму реалізації має мати комплексний характер поєднувати в єдине нормативно-правове регулювання, управління зайнятстю та управління соціальним забезпеченням населення. Крім того, не слід забувати про організаційне та інформаційне забезпечення регіональної політики на ринку праці. Як основні напрями організаційного забезпечення, варто виділити координацію діяльності всіх рівнів влади, реалізацію механізму соціального партнерства під час управління ринком праці та створення розвиненої інфраструктури ринку праці.

Як подальше вдосконалення політики зайнятості в країні необхідно: продовжити реформування діяльності служб зайнятості населення у всіх регіонах України з огляду на досвід зарубіжних країн; забезпечити проведення щорічного незалежного моніторингу якості послуг, що надаються службами зайнятості, а також рівня задоволеності послугами громадян; ініціювати інформаційну кампанію щодо підвищення статусу служб зайнятості як джерела кваліфікованого персоналу; стимулювати підприємства активно надавати повний банк вакансій, не обмежуючись малооплачуваними та тимчасово незатребуваними; розвивати систему співробітництва служб зайнятості населення з великими підприємствами – роботодавцями регіонів; розробити комплекс заходів підтримки щодо забезпечення трудової мобільності громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксьонова І. В. Структурно-динамічний аналіз ринку праці України: виклики сьогодення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 25. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/248> (дата звернення: 20.03.2023).
2. Андрейцева І. А. Ринок праці України: сучасні тенденції. *Економіка та суспільство*. № 28. 2021. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/472> (дата звернення: 20.03.2023).
3. Біль М. М., Левицька О. О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7518> (дата звернення: 20.03.2023).
4. Бондаревська К., Яцентюк Н. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020. № 6 (82). С. 192–196.
5. Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. *Український соціум*. 2020. 1 (72). С. 83–107.
6. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2623650-derzavna-sluzba-zajnatosti-zmini-ta-novacii-v-nadanni-poslug-na-rinku-praci.html> (дата звернення: 20.03.2023).
7. Державний центр зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 20.03.2023).
8. Длугопольська Т. Вплив пандемії Covid-19 на міжнародний ринок праці. *Вісник економіки*. 2022. Вип. 1. С. 54–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vtneu_2022_1_6 (дата звернення: 20.03.2023).
9. Дяченко М. І., Василенко О. П. Державне управління зайнятості населення регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018.

№ 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1183> (дата звернення: 20.03.2023).

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

11. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

12. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text (дата звернення: 20.03.2023).

13. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 : Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 20.03.2023).

14. Конвенція МОП № 2 «Про безробіття» 1919 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/mu19k03u> (дата звернення: 20.03.2023).

15. Конвенція МОП № 3 «Про працю жінок до та після пологів» (1919). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text (дата звернення: 20.03.2023).

16. Конвенція про політику у галузі зайнятості № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 20.03.2023).

17. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» (1988). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text (дата звернення: 20.03.2023)

18. Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення: 20.03.2023)

19. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
(дата звернення: 20.03.2023).

20. Лук'яненко І. Г. Фінансова політика в умовах тінізації та дисбалансів на ринку праці: методологія та інструментарій: монографія. Київ: НаУКМА, 2020. 443 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/19492> (дата звернення: 20.03.2023).

21. Мульгіна О. В. Сучасний стан правового регулювання самостійної зайнятості в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2022. Вип. 74 (1). С. 191–195. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2022_74\(1\)__34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2022_74(1)__34) (дата звернення: 20.03.2023).

22. Нестерович О. С. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2022. Вип. 70. С. 186–190. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2022_70_29 (дата звернення: 20.03.2023).

23. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* 2009. № 14. С. 62–65. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/13> (дата звернення: 20.03.2023).

24. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.03.2023).

25. Положення про Державну службу України з питань праці, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

26. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

27. Пригорницька О. В. Проблеми правового регулювання зайнятості населення в Україні та шляхи його вдосконалення. *Ірпінський юридичний часопис*. 2019. Вип. 1. С. 81-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/irpurgr_2019_1_12 (дата звернення: 20.03.2023).

28. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

29. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

30. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К. В. Дубич. Київ, 2020. 480 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/34566/1/-%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F%202020.pdf> (дата звернення: 20.03.2023).

31. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

32. Рибалко-Рак Л. А., Гусаковська Т. О., Кужель Н. Л. Ринок праці України в сучасних умовах: проблеми та напрями їх вирішення. *Бізнес Інформ*. 2022. № 6. С. 58–63. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-6_0-pages-58_63.pdf (дата звернення: 20.03.2023).

33. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DI00294A> (дата звернення: 20.03.2023).

34. Хитра О. В., Поліщук Л. М. Роль аут-технологій у пристосуванні системи управління персоналом підприємства до трансформації відносин зайнятості на ринку праці. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 2(13). С. 256-265. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2019/2_13_uk/44.pdf (дата звернення 20.03.2023).

35. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_80 (дата звернення 20.03.2023).

36. International Employment Law Guide. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/services/legal/analysis/international-employment-law-guide.html> (дата звернення 20.03.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Аналіз зайнятого населення за галузями в Україні за 2018-2022 роки

Показники	2018	2019	2020	2021	2022	Темп росту, %
Усього зайнято	16360,9	16578,3	15915,3	15610,0	13367	-18,30
Сільське, лісове та рибне господарство	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7	2156,8	-26,58
Промисловість	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2	2076,2	-14,42
Будівництво	665,3	699,0	664,4	690,8	498,3	-25,10
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3654,7	3801,3	3648,7	3604,7	3001,1	-17,88
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	995,1	999,0	975,2	961,0	842	-15,39
Тимчасове розміщування й організація харчування	283,0	304,0	285,4	285,2	286,8	1,34
Інформація та телекомунікації	280,3	289,2	283,7	289,0	200,1	-28,61
Фінансова та страхова діяльність	214,0	211,6	212,5	210,6	187,9	-12,20
Операції з нерухомим майном	259,4	259,7	251,2	248,2	252,1	-2,81
Професійна, наукова та технічна діяльність	437,9	421,6	418,2	422,2	314,5	-28,18
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	304,3	317,9	304,6	317,9	286,7	-5,78
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	939,3	870,5	901,9	873,9	824,3	-12,24
Освіта	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0	1178	-16,84
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	995,4	974,2	935,4	913,4	720,2	-27,65
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	196,9	197,6	196,0	178,7	181,2	-7,97
Інші види економічної діяльності	355,2	372,1	363,4	364,5	360,8	1,58

Джерело: складено автором на основі [17]

АНОТАЦІЯ

Іваніщенко О.В. Реалізація державної політики в сфері зайнятості.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня бакалавра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування». Державний торговельно-економічний університет, 2023.

У випускній кваліфікаційній роботі висвітлено стан ринку праці в Україні, проаналізовано нормативно-правову базу, що регулює зайнятість в Україні, та визначено основні проблеми цього регулювання. Розглянуто зарубіжний досвід регулювання зайнятості на прикладі таких країн як Японія, Канада та Швеція. В процесі дослідження встановлено, які норми зарубіжного досвіду регулювання сфери зайнятості в Україні можуть використовуватися. Як результат дослідження, надано пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює зайнятість в Україні, та рекомендації щодо внесення змін до певних нормативно-правових актів.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, ринок праці, робоча сила, працевдатність.

SUMMARY

Ivanishenko O. The implementation of state policy in the field of employment. Final qualifying work for obtaining Bachelor of specialty 281 "Public Management and Administration", educational program "Public Management and Administration". State University of Trade and Economics, 2023.

The final qualifying work highlights the state of the labor market in Ukraine, analyzes the legal framework regulating employment in Ukraine, and identifies the main problems of this regulation. The foreign experience of employment regulation on the example of such countries as Japan, Canada and Sweden is considered. In the process of the research, it was established which norms of foreign experience in the regulation of the employment sphere can be used in Ukraine. As a result of the research, the suggestions were provided to improve the legal framework governing employment in Ukraine, and recommendations were made to amend certain legal acts.

Key words: employment, unemployment, labor market, labor force, working capacity.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу
Іваніщенко Ольги Вікторівни на тему:

«Реалізація державної політики в сфері зайнятості»
виконаної на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
У Державному торговельно-економічному університеті

Випускна кваліфікаційна робота виконана на тему, яка є актуальною для сфери публічного управління у сучасних умовах розвитку економіки і відносин держави з громадянами, передбачає дослідження широкого спектру проблем, пов'язаних із реалізацією державної політики в сфері зайнятості Державним центром зайнятості. Виконана робота за змістом відповідає завданню в повному обсязі. Студентка продемонструвала достатній рівень володіння теоретичним матеріалом щодо обґрунтування особливостей кадрової політики та вміння застосовувати цей матеріал у процесі реального дослідження.

У випускній кваліфікаційній роботі висвітлено стан ринку праці в Україні, проаналізовано нормативно-правову базу, що регулює зайнятість в Україні із визначенням основних проблем, розглянуто зарубіжний досвід регулювання зайнятості на прикладі таких країн як Японія, Канада та Швеція. В процесі дослідження встановлено, які норми зарубіжного досвіду регулювання сфери зайнятості Україна може використовувати. Як результат дослідження надано пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази, що регулює зайнятість в Україні, надано рекомендації щодо змін до певних нормативно-правових актів.

Якість оформлення випускної кваліфікаційної роботи можна вважати задовільною. Основні вимоги щодо оформлення матеріалу враховані. Слід відзначити деякі несуттєві порушення стилю викладення матеріалу, який в окремих місцях роботи є ненауковим. В цілому матеріал роботи викладено послідовно і логічно.

Випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту.

Рецензент

Начальник загального відділу



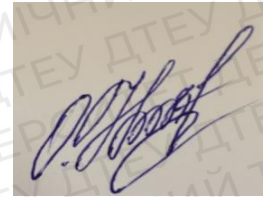
І.І. Полтавець

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Іванішенко Ольга Вікторівна, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему: «Реалізація державної політики в сфері зайнятості» 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.



«04» травня 2023 року

_____ (підпис)

Згода

Я, Іванішенко Ольга Вікторівна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: “Реалізація державної політики в сфері зайнятості” несую 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 Державного торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.



«04» травня 2023 року

(Іванішенко О.В.)

Підпис

Прізвище, ініціали