

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**Кваліфікаційна робота  
магістра**

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

Виконав: магістрант 2-го курсу, групи 8.2819-з  
спеціальності 281 «Публічне управління та  
адміністрування»  
освітньо-професійної програми «Публічне  
управління та адміністрування»  
А.О.Устименко

Керівник: професор кафедри соціальної філософії  
та управління, д.філос.н., доцент  
Чайка І.Ю.

Рецензент: доцент кафедри соціальної філософії  
та управління, доцент, к.н. з держ. управління  
Заїка О.В.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціології та управління

Кафедра соціальної філософії та управління

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри соціальної філософії  
та управління

Т.І.Бутченко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 року

**З А В Д А Н Н Я**  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Устименко Анастасії Олександрівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні

керівник роботи Чайка Ірина Юріївна, професор кафедри соціальної філософії та управління, доцент, д.філос.н.

затверджені наказом ЗНУ від «25» травня 2020 року № 606-с

2. Строк подання студентом роботи 4 грудня 2020 року

3. Вихідні дані до роботи Васильченко В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 236 с.; Лісогор Л. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17-20.; Кочемировська О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України : аналіт. Доп. Київ : НІСД, 2013. 38 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати державно-управлінський науковий дискурс щодо ринку праці в Україні. 2. Уточнити зміст основних понять дослідження: «механізм публічного управління», « ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці». 3. Визначити принципи та методи дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні. 4. Дослідити сутність та особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні. 5. Висвітлити класифікацію публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні. 6. Провести компаративний аналіз публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та закордоном. 7. Проаналізувати нормативно-правові засади функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку

праці в Україні. 8. Розробити шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Додаток А: Основні етапи, напрями та концепції дослідження ринків праці; Додаток Б: Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці; Додаток В: Основні світові моделі регулювання ринку праці. Досвід ЄС щодо регулювання ринку праці; Додаток Д: Заборгованість із виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах у 2019–2020 роках. Структура заборгованості з виплати заробітної плати на 1 жовтня 2020 року.

#### 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Чайка І.Ю., професор кафедри соціальної філософії та управління	25.05.2020	25.05.2020
Розділ 2	Чайка І.Ю., професор кафедри соціальної філософії та управління	26.06.2020	26.06.2020
Розділ 3	Чайка І.Ю., професор кафедри соціальної філософії та управління	03.10.2020	03.10.2020

7. Дата видачі завдання 25 травня 2020 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень – квітень 2020	виконано
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2020	виконано
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2020	виконано
4.	I розділ	Червень 2020	виконано
5.	II розділ	Липень – серпень 2020	виконано
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2020	виконано
7.	Систематизація висновків	Листопад 2020	виконано
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2020	виконано

Студент \_\_\_\_\_ А.О. Устименко  
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи \_\_\_\_\_ І.Ю. Чайка  
(підпис) (ініціали та прізвище)

#### Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.В. Заїка  
(підпис) (ініціали та прізвище)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 113 сторінок, 89 позицій у списку літератури, 5 додатків.

МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, РИНОК ПРАЦІ, ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ, РОБОТОДАВЕЦЬ, НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК.

*Мета дослідження* – визначити шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

*Об'єктом дослідження* виступає сфера публічного управління у просторі ринку праці України.

*Предмет дослідження* – публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні.

*Методи дослідження:* історичний, логічний, метод операціоналізації понять, аналіз, синтез, індукція, дедукція, метод класифікації, ретроспективний, футуроспективний, аналіз статистичних даних.

*Наукова новизна* дослідження полягає у тому, що у ньому пропонуються заходи щодо осучаснення та вдосконалення функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

*Гіпотеза:* одними з основних критеріїв результативності оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці є дотримання конституційного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, конструювання громадської позиції щодо важливості легалізації зайнятості як запоруки впевненості у майбутньому.

*Висновки:* 1. Сьогодення вимагає формування такого всебічного наукового знання, яке зможе слугувати своєрідним базисом для продукування сучасних знань щодо забезпечення дієвих публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

2. Вирішення проблеми заборгованості з виплати заробітної плати та детінізація ринку праці – одні з головних завдань на шляху розвитку України та захисту прав людей.

## SUMMARY

Qualification work consists of 113 pages, 89 literature sources, 5 annexes.

MECHANISM OF PUBLIC MANAGEMENT, LABOUR MARKET, PUBLIC AND MANAGEMENT MECHANISMS OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT, EMPLOYER, EMPLOYEE.

*Research purpose* is to identify the optimization directions of public and management mechanisms functioning of the labour market development in Ukraine.

*Research object* is the sphere of public administration in the labour market of Ukraine.

*Research subject* is the public and management mechanisms of labour market development in Ukraine.

*Research methods* are historical, logical, method of concepts operationalization, analysis, synthesis, induction, deduction, classification method, retrospective, futuropective, statistical data analysis.

*Research novelty* lies in the measures offered to modernize and improve the public and management mechanisms functioning of the labour market development in Ukraine.

*Research hypothesis* is that one of the main criteria for the effectiveness of functioning optimization of the public and management mechanisms of the labour market is the employees' constitutional right observance to receive timely wages, constructing a public position on the importance of legalizing employment as a guarantee of future confidence.

*Conclusions:* 1. The present requires the formation of such a comprehensive scientific knowledge that can serve as a kind of basis for the modern knowledge production to ensure effective public and management mechanisms of the labour market development in Ukraine.

2. Solving the problem of wages arrears and de-shadowing of the labour market is one of the main tasks in the development of Ukraine and the human rights protection.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ....	9
1.1. Дослідження ринку праці в Україні: державно-управлінський науковий дискурс.....	9
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «механізм публічного управління», «ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці».....	21
1.3. Принципи та методи дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.....	29
РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ..	37
2.1. Сутність та особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.....	37
2.2. Класифікація публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні .....	45
2.3. Компаративний аналіз публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та за кордоном.....	54
РОЗДІЛ 3 ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ..	65
3.1. Аналіз нормативно-правових засад функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні .....	65
3.2. Шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.....	78
ВИСНОВКИ .....	89
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	95
ДОДАТКИ .....	103

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Попри те що існує значна кількість наукових публікацій, питання вивчення публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні досліджено не достатньо. У більшості наукових праць розглядаються тільки окремі проблеми з цієї тематики, але сьогодення вимагає комплексне вивчення українського ринку праці та запровадження ефективних публічно-управлінських механізмів його розвитку. І саме тому наукова актуальність дослідження зумовлена необхідністю формуванням такого всебічного наукового знання, що стане своєрідним базисом для продукування сучасних знань щодо забезпечення дієвого функціонування ринку праці України.

Необхідно зазначити, що на сьогодні накопичено величезний практичний досвід в окресленій сфері, проте він вимагає осмислення та опрацювання. Відтак це дозволить більш повно та ґрунтовно розкрити проблематику публічно-управлінських механізмів ринку праці в Україні та визначити відповідно перспективи розвитку. Тож, практична значущість роботи полягає в розробці напрямів ефективного оновлення ринку праці України та реалізації шляхів оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів його розвитку.

До того ж, варто зацентувати, що ринок праці – це передусім система суспільних відносин, що являє собою складне, багатоаспектне й багаторівневе, динамічне явище. Тут перетинаються не лише інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві. Українські реалії ставлять значні виклики перед громадянським суспільством. І тому суспільна значущість дослідження полягає в обґрунтованому та виваженому реагуванні на ці виклики задля забезпечення стабільності суспільства та в пошуку можливостей вирішення проблем даної сфери. Адже «здоровий» ринок праці є індикатором успішності як країни в цілому, так і добробуту кожного з нас зокрема.

*Проблемна ситуація* полягає у тому, що сучасні реалії українського ринку праці є надзвичайно гостропроблемними, зокрема, наявні: негативні тенденції у сфері зайнятості, зростання безробіття, відтік кваліфікованої робочої сили закордон, значні обсяги нелегальної зайнятості населення та «тіньової» заробітної плати; недостатній за європейськими стандартами рівень оплати праці, що обумовлює низьку мотивацію до легальної зайнятості; збільшення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах. Певна річ, все це лихоманить ринок праці. При цьому проблемність ситуації ще більше посилюється пандемією коронавірусної хвороби COVID-19, анексією частини території країни та веденням військових дій в Донецькій та Луганській областях.

*Об'єктом дослідження* виступає сфера публічного управління у просторі ринку праці України.

*Предмет дослідження* – публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні.

*Мета дослідження* – визначити шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

Згідно з метою маємо такі *завдання*:

- проаналізувати державно-управлінський науковий дискурс щодо ринку праці в Україні;
- здійснити уточнення змісту основних понять дослідження: «механізм публічного управління», «ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці»;
- обґрунтувати основні принципи та методи дослідження, що використовуються у даній роботі;
- визначити сутність та особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні;
- здійснити класифікацію публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні;



- провести компаративний аналіз публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та закордоном;
- проаналізувати нормативно-правові засади функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні;
- розробити шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

*Наукова новизна* дослідження полягає у тому, що у ньому пропонуються заходи щодо осучаснення та вдосконалення функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні.

*Гіпотеза:* рішення щодо шляхів оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці необхідно приймати, враховуючи чутливість реагування ринку праці на всі процеси, що відбуваються в суспільстві. При цьому одними з основних критеріїв результативності втілення зазначеного рішення в життя є дотримання конституційного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати та недопущення зниження життєвого рівня населення, а також конструювання громадської позиції щодо важливості легалізації зайнятості як запоруки впевненості у майбутньому.

*Структура роботи:* кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і п'яти додатків.

## РОЗДІЛ 1

# МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### **1.1. Дослідження ринку праці в Україні: державно-управлінський науковий дискурс**

Насамперед варто зазначити, що розгляд наявних концепцій ринку праці в історико-логічній послідовності та дискурсі відповідних наукових напрямків надасть можливість визначити підгрунття формування дієвих механізмів розвитку української моделі ринку праці. До того ж, варто зацентувати, що ринок праці являє собою складне, багатоаспектне й багаторівневе, динамічне явище.

Оскільки тут перетинаються не лише інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві. Необхідно зауважити, що сучасні реалії українського ринку праці є надзвичайно гострими. Зокрема, пандемія коронавірусної хвороби COVID-19, негативні тенденції у сфері зайнятості, зростання безробіття, неповне використання трудового потенціалу, анексія частини території країни та ведення військових дій в Донецькій та Луганській областях, посилення впливу несприятливих для розвитку економіки факторів – все це лихоманить ринок праці. У зв'язку з чим постає потреба до пошуку можливостей вирішення проблем даної сфери. Адже «здоровий» ринок праці є індикатором успішності країни. Шляхом формування ефективних механізмів та важелів управління як на макрорівні, так і на мікрорівні можна отримати позитивний результат.

Для визначення основоположної концепції сьогочасного ринку праці необхідно здійснити аналіз етапів розвитку та різновидів базових концепцій. Це варто зробити для того, щоб після ґрунтовного їх дослідження мати змогу

сформувати засади створення ефективних механізмів розвитку ринку праці з урахуванням особливостей нашої економіки.

З огляду на це, постає необхідність проаналізувати в царині наукової літератури чимало праць, присвячених дослідженню ринку праці. Відтак, проілюструємо етапи виникнення та розвитку основних наукових напрямів щодо становлення ринків праці (див. Додаток А, табл. 1.)

Відтак, наведений додаток свідчить, що у розвитку наукових поглядів на дану проблему можна виокремити декілька етапів, які мають свою історичну платформу. «Витоки пізнання ринку праці виходять з головного напрямку наукової думки третьої половини XV–XVI століть – меркантилізму, який поділяється на два напрями: ранній меркантилізм (перша третина XV – середина XVI ст.) і пізній меркантилізм (друга половина XVI ст.).

Ранній меркантилізм зосередив свою увагу на тому, що для процвітання нації країна повинна мати великі запаси дорогоцінних металів, тому головним завданням ранні меркантилісти (У.Стаффорд (Англія), де Сантіс, Г.Скаруффі (Італія) вважали забезпечення активного грошового балансу, тобто зіставлення ввезення та вивезення золота і срібла. Для досягнення цієї мети розроблялися адміністративні заходи щодо втримання грошей в країні. Представники пізнього меркантилізму: Т. Ман (Англія), А. Серра (Італія), А. Монкрет'єн (Франція) шукали джерела збагачення нації не в примітивному накопиченні скарбів, а в розвитку зовнішньої торгівлі. Вони прийшли до розуміння того, що успішне ведення зовнішньої торгівлі цілком залежить від господарського становища всередині країни. Тому головне завдання пізніх меркантилістів зводилося до забезпечення активного торгового балансу» [14, с. 118-119].

Як бачимо, ідеологією меркантилізму є наступні твердження: сутність багатства становлять дорогоцінні метали; лише в тих галузях виробництва, які працюють на експорт, праця є продуктивною; держава повинна стимулювати експорт, запобігати конкуренцію та сприяти монополії вітчизняним комерсантам; з метою підтримки низького рівня заробітної плати та високого рівня норми прибутку необхідним є зростання населення. Виступали щодо

заохочення експорту, перевищення експорту над імпортом, ввезення в державу предметів розкошу, золота і срібла.

«Перший макроекономічний аналіз національного господарства був проведений фізіократами в 80-х роках XVIII ст., у навчаннях яких пріоритети ставилися на розвиток сільського господарства, оскільки вважалося, що це є істинним джерелом багатства.

Систему поглядів та ідей фізіократів (Ф. Кене, В. де Мірабо, Ж. Тюрго) можна звести до наступних аспектів: багатство створюється не в сфері торгівлі, а в сільському господарстві; суспільство ділиться на три класи : фермери; ремісники, промислові робітники, торговці, прислуга; землевласники; продуктивна праця тільки в сільському господарстві, праця селян; особливу роль відіграє земля: землевласник збирає хліба більше, ніж по-сіяв зерен; невтручання уряду в природний хід економічного життя» [14, с. 119].

З огляду на вищезазначене, спостерігаємо наявність полеміки у поглядах фізіократів і меркантилістів щодо доцільності втручання держави в економіку. Адже, фізіократи були проти втручання держави, меркантилісти ж, навпаки, виступали за державне втручання, яке вважали цілком резонним. Визначальним недоліком цих наукових напрямів є приділення замало уваги людині та людській праці.

Тому дискусію з фізіократами і меркантилістами розпочали представники класичної політичної економії (У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей). Так, «вчені вважали, що попит і пропозиція на ринку праці збалансовані, також як і на інших ринках. На думку представників класичної школи ринкова система здатна повністю використовувати ресурси в економіці, в тому числі повну зайнятість. Визнавалося, що при деяких обставинах повної зайнятості може і не бути, але притаманна ринковій системі здатність до саморегулювання автоматично відновлює в економіці рівень виробництва і повну зайнятість. Найкращою економічною політикою визнавалася політика невтручання держави у функціонування економіки. На думку класиків було розуміння про те, що вартість товару визначається сумою доходів – заробітної плати,

прибутку і ренти, величина яких корелює з обсягами виробництва, а останні в свою чергу є детермінантами кількості зайнятих і вакантних робочих місць. Економісти класичної школи розуміли, що при нерівномірності розвитку ринку втручання держави у функціонування ринків небажане, але в той же час вони не сумнівалися в автоматичному його регулюванні, тобто що ринковий механізм сам здатен ліквідувати дисбаланс на ринках» [14, с. 119].

Полярну точку зору про неможливість досягнення автоматичної збалансованості на ринку праці висловив К. Маркс, який показав нерозв'язність внутрішніх протиріч капіталу. Відтак, варто пригадати «наукові гіпотези К. Маркса (1818–1883), який у праці «Капітал» провів змістовне дослідження терміну «ринок робочої сили», під якою розумів здатність людей до праці. Згідно з теорією К. Маркса, праця створює всі матеріальні блага, при цьому капітал (вартість засобів виробництва) пасивно переноситься на вартість товару. Теорія К. Маркса базувалася на сприйнятті виробництва через відтворення та на теорії трудової вартості» [79, с.44]. Варто відмітити, що марксистська теорія не приділяє уваги окремим питанням, які виникають у процесі функціонування ринку праці: чи існують межі зростання безробіття та який механізм взаємодії попиту і пропозиції.

Неокласична концепція дослідження ринку праці з'явилася в останній третині XIX ст. Представниками цього напрямку є П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Хол, Д. Гілдер, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Хайек, Р. Солоу та інші. «Основні висновки неокласичної теорії: ринкова система автоматично саморегулюється; регулювання здійснюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці» [57].

У подальшому погляди вчених на ринок праці почали ґрунтовно змінюватись. З початку XX ст. у світ виходять наукові праці Дж. Кейнса, рецепти які знайшли своє відтворення в економічній політиці багатьох держав.

«Кейнсіанська модель виходить із того, що ціна робочої сили (зарплата) жорстко фіксована і практично не змінюється (особливо вбік зменшення).

Цей елемент моделі ніяк не доводиться, він береться як безумовний факт. Ціна не є регулятором ринку праці, а отже, повинен існувати зовнішній регулятор. Основним регулятором ринку праці кейнсіанці вважають державу. Знижуючи податки, держава стимулює зростання попиту й споживання, що призводить до зростання виробництва і зайнятості. Таким чином, збільшуючи або зменшуючи сукупний попит на товари і на робочу силу, держава ліквідує нерівновагу на ринку праці» [83, с. 28]. Отже, кейнсіанці не погоджуються з самим механізмом класичної теорії зайнятості – самодіюче регулювання ставки процента та співвідношення цін та оплати праці. Відповідно з їхньою теорією, щоб уникнути безробіття, важливим є втручання держави.

Заслуга Кейнса полягає у тому, що він рекомендував новітній підхід, випрацював нову теорію регулювання виробництва й зайнятості. Він засвідчив, що в теперішніх умовах автоматичного відтворення порушених пропорцій між основними параметрами відновленого процесу не відбувається. Ринкові регулятори виявляються нездібними забезпечити стійке співвідношення. Ідеї і позиції, висловлені Кейнсом, його термінологія, методологічні ставлення до розгляду макропроцесів увійшли до арсеналу сучасної науки і продовжують уточнюватися, конкретизуватися, поглиблюватися прихильниками кейнсіанської школи, не погоджуватися і трансформуватися супротивниками.

Прихильники неокейнсіанського підходу (Дж. Стігліц [81], Г. Менк'ю, Берроу, Грінцолд та інші) визнають, що рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити сучасні економічні коливання і виступають за відстоювання моделей зі стабільними цінами та зарплатою. Неокейнсіанці перетворили і пристосували важливі положення ідей Дж. М. Кейнса до властивостей сучасного ринкового господарства.

«Головна причина нестабільності ринку праці на думку монетаристів (М. Фрідмена, Ф. Кейгена, К. Бруннера, А. Мольцера), полягає в нестійкості грошових параметрів як наслідку активного державного втручання. Тому

монетаристи виступають проти державного втручання в економіку, визнаючи його роль тільки в контролі над грошовою масою, використовуючи інструменти грошово-кредитної політики, зокрема, використовуючи такі важелі, як облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку, що буде стимулювати інвестиційну і ділову активність і, таким чином, збільшувати зайнятість у країні. На думку монетаристів, грошова політика повинна бути направлена на досягнення природного рівня безробіття, що відображає структурні диспропорції на ринку праці і не пов'язаного з циклічною кон'юнктурою в економіці» [14, с. 120]. Отже, монетаристи не погоджували дію зовнішнього впливу і вважали, що держава та профспілки не повинні втручатися у функціонування ринку праці.

«Особливе місце серед концептуальних напрямів займає інституціональний напрям, представлений працями Дж. Данлопа, Л. Ульмана, Дж. Гелбрейта та інших. Ринок праці в рамках цієї школи розглядається як особлива інституційна структура, покликана виявити та узгодити інтереси працівників і роботодавців. Для вироблення алгоритмів раціональної поведінки суб'єктів ринку праці необхідно в першу чергу виключити вплив усіх зовнішніх чинників, що знаходяться у взаємній колінеарності. Ці алгоритми, або схеми, або матриці поведінки індивідів є не що інше, як інститути, які можуть створюватися асоціаціями продавців праці (наприклад, профспілками), покупцями праці, що створюють формальні і неформальні правила щодо того, які працівники підходять для яких робіт, державою. Деякі з них набувають форму інституційних бар'єрів, які обмежують мобільність робочої сили і, як наслідок, стримуючих конкурентну боротьбу, що веде до посилення дисбалансу на ринку праці, виникненню безробіття» [14, с. 120].

Що відносно вітчизняної економічної літератури, то аналіз ринку робочої сили визначався конкретними історичними специфікаціями функціонування економіки Радянського Союзу, з одного боку, і марксистсько-ленінської ідеології, з іншого боку. Особливість соціально-економічного розвитку Радянського Союзу та країн з досконалою ринковою економікою мали вплив на

хід і характер дискусій про стан, розвиток та регулювання сфери трудових відносин. Однією з щонайбільше дискусійних питань у вітчизняній економічній науці була проблема «товарності – нетоварності» робочої сили. Будь-яке намагання відійти від встановлених канонів підлягали різкій критиці. «Одним із перших з трактуванням робочої сили за соціалізму як товару виступив в середині 60-х років В.П. Корнієнко. Ним була запропонована концепція, суть якої полягає в тому, що при соціалізмі працівники як власники робочої сили пропонують її суспільству (державі), що володіє засобами виробництва, а юридичні відносини найму, в які вступають працівники, лише закріплюють сам факт продажу робочої сили» [14, с. 121].

Передбачуваним явищем в теорії ринку праці в період кінця 80-х – початку 90-х років було не тільки твердження тези спільність ринку робочої сили з суспільною власністю, а й визнання його об'єктивного існування, хоча і в деформованому вигляді.

Кардинальність перетворень, які здійснюються в нашій країні при переході від централізовано керованої моделі економіки до ринку, встановила необхідність не тільки усвідомлення ринку праці, а й розробки та висунення концепції його функціонування в умовах перехідної економіки.

Важливий вклад у розвиток і функціонування інституційних засад вітчизняного ринку праці внесли Д. Богиня, Ф. Зінов'єв, Е. Лібанова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, А. Ткач та інші науковці. Так, на думку Е. Лібанової, необхідність державного впливу на ринок праці з'являються внаслідок того, що демократична держава повинна створити рівні умови для реалізації можливостей всіх своїх громадян, тому цілком державного контролю за ринком праці є не тільки вплив на систему економічного розвитку, а й насамперед захист добробуту окремих осіб [54]. Зі свого боку, А. Колот вважає, що економіці ринкового типу притаманні соціально-трудова відносини, які мають розвиватися на основі вільного волевиявлення суб'єктів цих відносин, яке ґрунтується на економічній зацікавленості. Але свобода взаємин у соціально-трудова сфері постійно обмежена організаційними, економічними,



національними, природними умовами, а також необхідністю державного керування цих відносин з метою розвитку суспільства в цілому та окремих його індивідів [46].

Дослідженням ринку праці України займалися і займаються багато вітчизняних вчених, тому що це питання на сьогоденному етапі набуло значної актуальності. Зокрема, А. В. Никоненко [64] досліджував особливості формування промислового сегмента ринку праці, Афендікова Н. О. [2] вивчає особливості формування ринку робочої сили в сільському господарстві, Большая О. [10] присвятила свої праці проблемі неформальної зайнятості, А. П. Гайдуцький [21] зосередив увагу на дослідженні української трудової міграції за кордон, Терюханова І. Н. [82] розглядає проблему працевлаштування інвалідів.

У більшості наукових праць, як ми спостерігаємо розглядаються виключно окремі проблеми використання трудових ресурсів та формування ринку робочої сили, але в стані ринкових з'явилась потреба у комплексному вивченню українського ринку праці та розробці рекомендацій з приводу створення ефективних публічно-управлінських механізмів його розвитку.

Можна погодитися з думкою В. Васильченко [18] щодо того, що державне регулювання ринку праці й зайнятості є вагомою частиною державного регулювання економічними і соціальними процесами. У свою чергу, Т. Боярчук [13] особливу увагу акцентує на захисті найманої праці, який включає можливості зайнятості, перекваліфікацію, реалізацію своїх професійних умінь і професійного зростання, відтворення професійних навичок, отримання заробітку, забезпечення безпеки і охорони праці. Для забезпечення такого захисту держава насамперед зобов'язана в законодавчому порядку з'ясувати визначальні соціальні гарантії, механізм їхньої реалізації та функції надання соціальної підтримки.

Окремо варто закцентувати увагу на тому, що у наукових публікаціях, монографічних дослідженнях з питань функціонування вітчизняного ринку праці проміжку ринкових трансформацій розкриваються наступні погляди на

визначення ринку праці. Зокрема, «В. Мікловда, Т. Смовженко, відповідно до теоретико-методичних засад необхідності врахування взаємозв'язку економічної моделі господарювання і ринку праці, розглядають останній як похідну від цієї моделі, а регулятором ринку праці визначають органічну частину системи господарювання» [88, с. 18]. Е. Лібанова характеризує «ринок праці як систему суспільних відносин (у т. ч. соціальних), юридичних норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується» [54, с. 153]. Ринок праці, на її думку, є реальним показником системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин. Але вважаю, що таке пояснення звужує ринок праці і зводить його до акту купівлі-продажу та умов використання робочої сили.

Трактуючи сутність та деталі механізму ринку праці, запропоновані Е. Лібановою, Д. Богиня та О. Грішнова вказують, що «ринок праці – це економічний простір, сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці і продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит і пропозицію» [8, с. 48]. Аналогічну точку зору відстоює С. Панчишин, проте зазначає, що «ринок праці охоплює...організацію оплати праці й соціальний захист найманих працівників через систему соціального страхування» [65, с. 318]. Визначаючи особливості ринку праці, В. Петюх [49] вказує, що в сучасних умовах він пронизує не лише фазу обміну товару «робоча сила», а й фази виробництва, розподілу та використання робочої сили. При цьому автор зазначає, що відносини купівлі-продажу робочої сили безперервні від моменту найму працівників аж до їх звільнення. Органічно доповнюючи вище розглянуті погляди, І. Фаріон та Л. Жук стверджують, що на ринку праці продається не робоча сила, а трудові послуги, які наймані працівники надають роботодавцям [84, с. 15]. Комплексне й системне визначення ринку праці подали Н. Єсінова [35, с. 122], І. Буян, П. Гуменюк, Р. Березюк, С. Братко, Т. Вергелес, розглядаючи сучасний регульований ринок праці як «складовий

елемент ринку ресурсів, специфічну соціально-економічну систему виконання важливих організаційних, економічних, соціальних функцій...» [18, с. 260–261].

Вищенаведені точки бачення співпадають з поглядами О. Демуш, яка вважає «ринок праці не тільки комплексом соціально-трудова відносин, не тільки економічною категорією, а й специфічним механізмом саморегулювання, що історично склався. Він реалізує певне коло соціально-трудова відносин на основі інформації, що надходить у вигляді ціни праці, і сприяє встановленню та дотриманню балансів інтересів між найманими працівниками, працедавцями, державою і профспілками» [28, с. 23]. В. Юрченко та В. Романишин вказують, що ринок праці посідає одне з центральних місць у системі ринкових відносин та є «своєрідним індикатором підвищення ролі людського чинника» [89, с. 214].

Проте, варто зауважити, що сучасні наукові теорії до цього часу не сформували єдиного підходу до аргументування механізмів регулювання ринку праці та оптимізації зайнятості населення. Це пояснюється ускладненням процесів, що відбуваються в теперішній економіці, безперервними змінами на ринку праці, збільшуючи його залежністю від багатьох соціально-економічних, культурно-етнічних та інституційних факторів.

Отже, підводячи підсумки, можемо зробити висновок, що стан наукової розробки даної проблеми охоплює наступні етапи:

1. XV–XVII ст. – меркантилісти: У. Стаффорд, Т. Ман, А. Монкрет'єн. Основна концепція: теорія грошового багатства, джерелом якого є гроші; вважали державне втручання у підприємницьку діяльність цілком обгрунтованим;

2. XVIII ст. – фізіократи: Ф. Кене, В. де Мірабо, Ж. Тюрго. Основна концепція: джерелом багатства є сільськогосподарське виробництво, виступали проти втручання держави;

3. XVIII–XIX ст. – класики: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей. Основна концепція: повна зайнятість є нормою, держава не втручається у суспільні відносини;

4. XIX–XX ст. – марксистичні: К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф. Тейлор, а також М.Туган-Барановський. Основна концепція: робоча сила є товаром, робоча сила створює вартість, держава є головним суб'єктом на ринку робочої сили; неокласици: П. Самуельсон, А. Лаффер, Дж. Пері, Р. Холл, М. Фелдстайн. Основна концепція: ринкова система автоматично саморегулюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; держава не повинна втручатися в дію ринку праці;

5. XX ст. – кейнсіанці: Дж.М. Кейнс, Р. Гордон. Основна концепція: визначальним регулятором ринку праці вважають державу. Держава може впливати на рівень зайнятості, підвищуючи ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції; некейнсіанці: Дж. Стігліц, Г. Менк'ю, Берроу, Грінцолд. Основна концепція: рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити поточні економічні коливання, виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою; модифікували і пристосували основні положення ідей Дж.М. Кейнса до особливостей сучасного ринкового господарства;

6. XX–XXI ст. – монетаристи: М. Фрідмен, Ф. Кейген, К. Бруннер. Основна концепція: забезпечення зайнятості можливо шляхом грошово-кредитної політики, держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень; інституціоналісти: Дж. Данлоп, Л. Ульман, Дж. Гелбрейт. Вагомий внесок у формування і функціонування інституційних засад вітчизняного ринку праці внесли Д.Богиня, Ф.Зінов'єв, Е.Лібанова, В.Онікієнко, І.Петрова, М.Семикіна, А.Ткач. Основна концепція: відносини на ринках праці можна упорядковувати з використанням соціально-економічних інститутів.

Відтак, аналіз еволюції наукових поглядів стосовно дослідження ринку праці дає змогу стверджувати, що розглянуті концепції, доповнюючи одна одну, надають лише суцільну картину функціонування ринку праці. Підпорядкований взагалі законам попиту і пропозиції за багатьма принципами

механізму функціонування ринок праці є доволі специфічним, якому характерні суттєві відмінності від інших товарних ринків.

Тут регуляторами є чинники не тільки макро- і мікроекономічні, а й соціально-психологічні, які не завжди одночасно стосуються ціни робочої сили – заробітної плати. Ретроспективний аналіз зміни поняття наукової думки про природу ринку праці та зайнятості надає можливість зробити висновок про те, що жоден із наведених напрямків не відтворює нинішньої ситуації повністю, а лише окремі його елементи. Жодну з розглянутих вище концепцій не можна вважати ідеальною чи такою, що найкраще адаптується до українського ринку праці.

Проте чи не найголовніший висновок, що випливає з аналізу цих теорій, полягає в тому, що краща політика ринку праці – це зважена, науково-аргументована політика, котра забезпечує збільшення сукупного попиту і створює пропозиції для підвищення ціни робочої сили. Також варто підкреслити, що концептуальні основи досліджень державно-управлінських процесів у сфері праці, що виявлені в підсумку здійсненого дискурсу, повністю можуть виступити в якості методологічних передумов аналізу ринку праці, що набуває форми в Україні. І дійсно, дослідження ринків праці у дискурсі доцільних наукових напрямків дозволяє наявно продемонструвати у концентрованому вигляді найважливіші періоди, зміст та представників того чи іншого наукового напрямку, що внесли суттєвий вклад у розвиток теоретичних положень щодо ринків праці. У свою чергу, наявність такого наукового досвіду сприяє своєрідним базисом для створення сучасних знань щодо забезпечення результативного функціонування ринків праці різного масштабу починаючи з внутрішньо-фірмового і закінчуючи національним та міжнародним.

Незважаючи на присутність значної чисельності наукових публікацій, питання вивчення публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні досліджено не достатньо. Саме тому, актуальність та недостатн наукова вивченість зазначеної проблематики спричинили закономірність подальшого проведення даного дослідження.

## **1.2. Уточнення основних понять дослідження: «механізм публічного управління», «ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці»**

Одним із першочергових етапів дослідження стану ринку праці в Україні та визначення публічно-управлінських механізмів його розвитку є розгляд категорійно-понятійного апарату, який склався у науковій думці. Цей апарат містить в собі визначення подальших дефініцій за допомогою наступних логічних ланцюгів:

1. Управління – механізм публічного управління – публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці.

2. Ринок – праця – ринок праці – робоча сила – зайняте та безробітне населення.

3. Роботодавець – найманий працівник – попит і пропозиція робочої сили – вартість та ціна робочої сили – кон'юнктура ринку праці.

Кожен із цих елементів поєднаний з іншим, має власну логіку та закономірність функціонування.

Так, «управління можна характеризувати як цілеспрямований процес впливу суб'єкта управління на об'єкт управління, мета якого є створення ефективно функціонуючої системи на базі інформаційних зв'язків і відносин.

У свою чергу, процес публічного управління – система, яка задовольняє в основному реалізацію публічного управління та досягнення намічених цілей, яка має свою структуру, методи, важелі, фактори впливу на об'єкт управління з відповідним правовим та інформаційним забезпеченням» [52, с. 144, 182].

Стосовно публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, то їх можна пояснити як систему правових та організаційно-економічних заходів держави, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства з приводу забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та доцільного застосовувати робочою сили».

Ключовим поняттям даного дослідження є поняття «ринку праці». Але спочатку треба з'ясувати, що являють собою власне «ринок» та «праця».

Отже, ринок – це інститут або механізм, за допомогою якого відбувається об'єднання та взаємодія покупців (пред'явників попиту) та продавців (постачальників) конкретного товару або послуги. Зі свого боку, праця – вид діяльності. У результаті трудової діяльності здійснюється, з одного боку, наповнення ринку товарами, послугами, культурними цінностями згідно попиту, який склався в суспільстві; прогрес науки, техніки, виробництва спричиняє до появи нових видів вимог їх наступного забезпечення, а з іншого – втрата фізичних, розумових та інтелектуальних дій робочої сили, яка потребує, вимогам економічного і технічного розвитку суспільства, адекватного рівня її відтворення.

Зараз, як і в минулому, цілком зберігають силу слова одного із класиків політичної економії В. Петті: «земля – мати багатства, а праця є його батьком».

Що ж стосується саме ринку праці, то аналіз наукової літератури констатує про те, що його проблематика перебуває завжди у полі зору науковців, адже стан ринку праці слугує індикатором успішності соціальних та економічних реформ. Разом з тим, теоретичне дослідження характеризує широке коло наукових ставлень [4, 8, 9] щодо визначення значимості категорії «ринок праці», серед яких найбільш розповсюдженими є такі:

- це інститут або механізм, що об'єднує, зводить сукупно продавців і покупців товару «робоча сила»;
- це система соціально-економічних стосунків між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення потреб перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх основою засобів існування;
- це метод обміну особистих здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відновлення робочої сили;
- це спеціальний ринок, на якому здійснюється продаж послуг праці в якості своєрідного товару, що дозволяє найманому працівнику на умовах договору (контракту) здійснювати визначений обсяг роботи (трудових послуг) певної якості протягом необхідного часу, отримуючи дохід;

– це система особливої співдії ринкового попиту і рекомендацій підсумком якої є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці; це є координування зацікавленості роботодавців і дійсних та потенційних працівників щодо об'ємів та умов використання праці, провідними елементами якого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність.

Зауважимо, що приведені трактування не суперечать один одному, а лише доповнюють та збагачують розуміння сутності цієї категорії. Між тим теорія ринку праці поки що знаходиться у стані розвитку, про що говорить розмаїття наукових уявлень. Розбіжності у підходах науковців існують і тому невідкладною потребою є продовження наукових досліджень у напрямі визначеності глибинної сутності ринку праці, аспектів його сьогочасного розвитку.

З огляду на вищесказане, вважаю подальшим доцільно розглянути значення поняття «робоча сила». Це насамперед здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовної здатності, що людина застосовує у своїй діяльності. Робоча сила визначається як сума зайнятого та безробітного населення.

Зайнятими вважають осіб віком 15 років і старше, які:

– працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагородження в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), на власному (сімейному) підприємстві, або в окремих громадян;

– безкоштовно працювали на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з ціллю реалізації продукції, виробленої в результаті цієї діяльності;

– були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали протягом обстежуваного періоду з певних причин.



Щодо безробітних, то це особи віком 15 років і старше, які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); протягом останніх чотирьох тижнів енергійно шукали роботу або докладали зусилля організувати власну справу; на протязі найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто розпочати працювати за наймом або на власному підприємстві з ціллю одержання оплати або доходу. До категорії безробітних також відносять осіб, які починають приступати до роботи продовж найближчих двох тижнів; знайшли роботу, очікують відповіді тощо.

Подальшим кроком закономірно визначити такі дефініції як:

– роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності або уповноважений ним орган (представник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

– найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи.

Отже, під час найму працівник передає роботодавцю право користування конкретними професійними здібностями (трудовими послугами) протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни, при цьому, не втрачаючи права власності на свою робочу силу. Роботодавець, зі свого боку, створює відповідні умови праці та несе витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплачує трудову винагороду, найголовнішою складовою якої є заробітна плата. Кожен із суб'єктів дає оцінку вигідності такої угоди, виходячи із своїх особистих уявлень про її вигідність для себе і враховуючи кон'юнктуру та ризики ринку праці.

Одночасно роботодавець одержує і право контролю за трудовими діями найманого працівника. Ці послуги роботодавець приймає як комплект певних людських здатностей і властивостей, що задовольняють його потреби в

процесі виробничої діяльності. Трудові послуги, інакшими словами, – це процес користування робочою силою як ресурсом. Отримувати трудових послуг від робочої сили є ціллю роботодавця.

Між тим, якщо одна і друга сторони обміну мають змогу збільшити свій добробут та задовольнити особисті економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним (див. рис. 1.1).

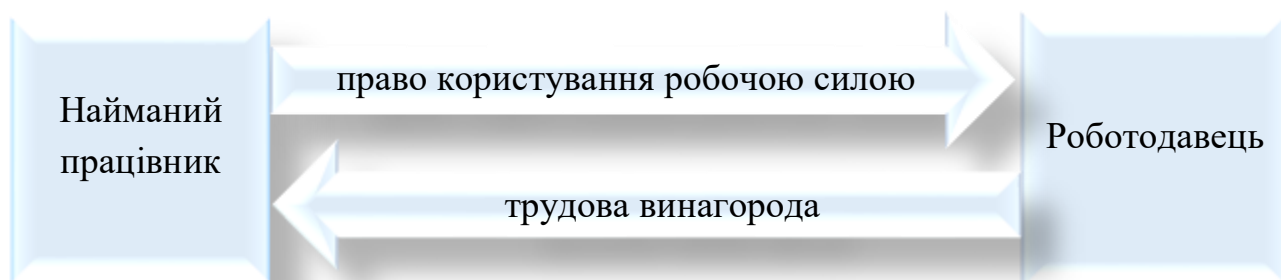


Рис. 1.1. Обмін на ринку праці

З наведених визначень логічно витікають характеристики ринку праці та головні складові процесу його функціонування. До них належать: попит на робочу силу; пропозиція робочої сили; ціна послуг робочої сили, вартість; конкуренція (між роботодавцями – за робочу силу здебільше високої якості; між найманими працівниками – за робочі місця).

Попит на робочу силу – це загальна платоспроможна потреба роботодавців у працівниках для вироблення товарів та послуг відповідним чином до попиту на ці товари та послуги.

У свою чергу, пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здібність до праці в обмін на ресурси життєвих благ.

Вартість робочої сили являє собою комплекс витрат підприємця, поєднаних з застосуванням робочої сили, задоволенням потрібного її відтворення. Вона вимірюється розміром життєвих благ, потрібних для задоволення нормальної життєдіяльності людини, тобто для сприяння підтримки її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки,

морального розвитку, забезпечувати потреби сім'ї і виховання дітей, тощо. На вартість робочої сили також мають місце впливу результати праці власника робочої сили. Ціну робочої сили визначає сукупність життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від становища ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості. Ціна робочої сили, по-перше, підпорядкована кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили. Кон'юнктура може лавірувати, спричиняючи відповідні коливання в ціні. Звичайно, керування ринком праці неможливе без дослідження сукупності ознак і тих процесів, що мають вплив на кон'юнктуру. Кон'юнктура ринку праці – це дійсний стан, що дає характеристику співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили, яка створилась під впливом різних факторів: політичних, демографічних, соціально-економічних, географічних, природно-кліматичних, етнічних тощо (див. рис. 1.2).

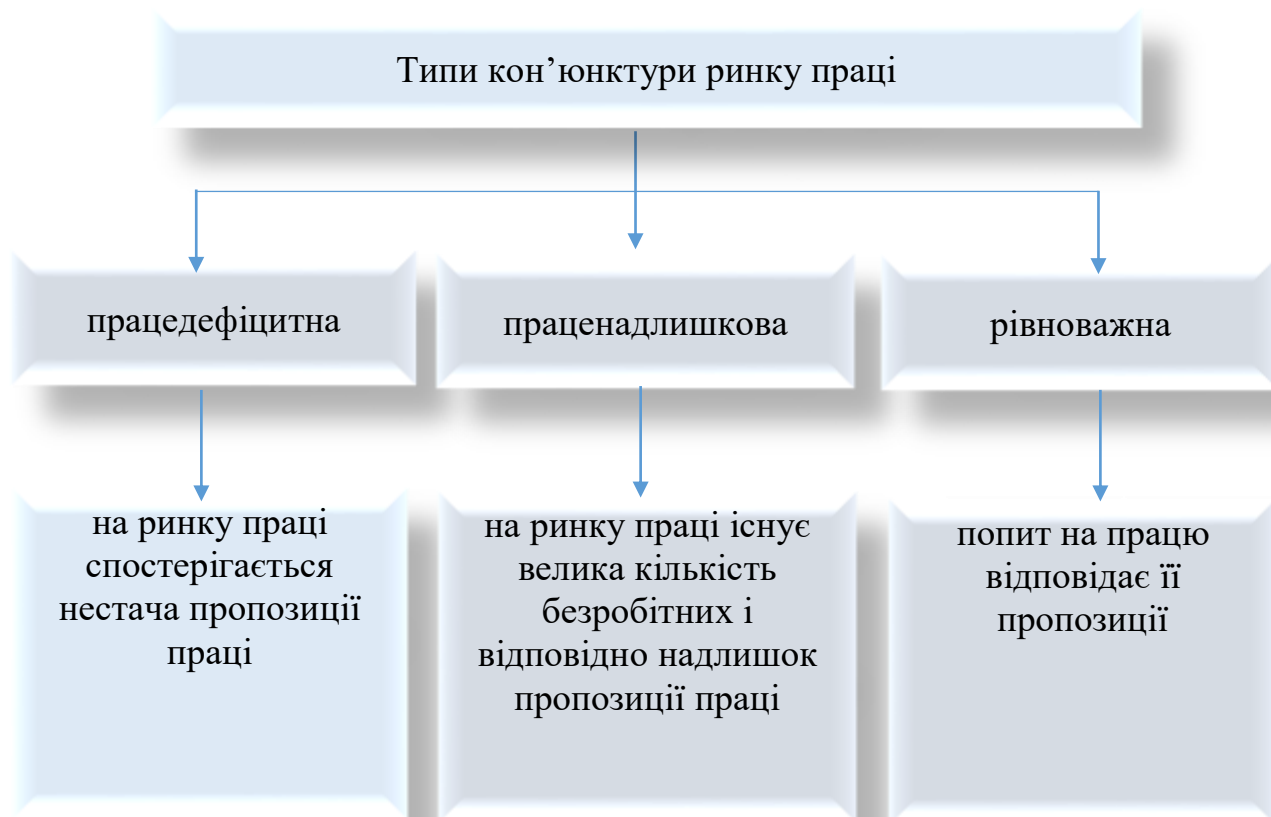


Рис. 1.2. Типи кон'юнктури ринку праці

Кожен вид ринкової кон'юнктури характерний тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, створюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Відтак, провідними поняттями згаданого дослідження є «механізм публічного управління», «ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці».

Так, механізм публічного управління – система, яка задовольняє практичну реалізацію публічного управління та одержання встановлених цілей, яка має свою структуру, методи, важелі, засоби впливу на об'єкт управління згідним з відповідним правовим та інформаційним задоволення. Стосовно публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, то їх можна формулювати як систему правових та організаційно-економічних заходів держави, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства щодо гарантування результативної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального застосування робочої сили.

Акцентую, що визначальним розумінням дослідження є поняття «ринку праці». Необхідно звернути увагу на широке коло наукових поглядів відносно тлумачення сутності категорії «ринок праці», серед яких найбільш розповсюдженими є такі:

- це інститут або процес що зводить, поєднує, спільно продавців та покупців товару «робоча сила»;
- це система соціально-економічних взаємовідносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власниками робочої сили – стосовно до виконання задоволення потреб перших на працю, а других – на робочі місця, які являють собою їх джерелом засобів існування;
- це система обміну особистих можливостей до праці на фонд життєвих цінностей, потрібних для відтворення робочої сили;
- це особливий ринок, на якому здійснюється продаж послуг праці в якості спеціального товару, що дає можливість найманому працівнику на

умовах договору (контракту) здійснювати визначений обсяг роботи (трудових послуг) певної якості протягом необхідного часу одержуючи дохід;

– це система особливих взаємовідносин ринкового попиту і пропозиції, підсумком якої є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці; це є погодженням зацікавленості роботодавців і реальних та потенційних працівників стосовно до обсягів та умов використання праці, визначальними елементами якого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність.

Зазначимо, що наведені тлумачення не заперечують один одному, а лише доповнюють та удосконалюють поняття змісту цієї категорії. Між іншим розмаїття наукових уявлень підкреслює, що теорія ринку праці поки що перебуває у стані розвитку. Розбіжності у підходах різних науковців існують і тому невідкладною потребою є діяти далі в продовженні наукових пошуків у напрямку визначення глибокої сутності ринку праці, та аспектів його сучасного розвитку.

Як ми спостерігаємо, ринок праці являє собою найскладнішим з усіх існуючих видів ринків за будовою, специфікою, структурою ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одночасно із спільними для всіх ринків рисами він має свої властивості, характерні лише йому.

На нашу думку, ринок праці в першу чергу являє собою багатоаспектне явище, яке має характерні риси ієрархічної відкритої системи, в якій здійснюються соціально-економічні, психологічні, правові та інші стосунки між працівником, роботодавцем, державою, органами місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, з ціллю взаємовигідного використання праці та з врахуванням кон'юнктурних змін, національних традицій, інтелекту.

Таким чином, усвідомлення вищерозглянутих дефініцій має юридичні, економічні, психологічні та соціальні включення, що характеризують сутність та зміст поданих категорій. У підсумку таке визначення дасть нам змогу зформулювати: теоретико-методологічні уявлення особливостей розвитку ринку

праці в Україні, дає можливість надати змістовну специфіку і закономірність його функціонування та з'ясувати спрямування підтримки ефективності розвитку.

### **1.3. Принципи та методи дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні**

Для успішного розвитку ринку праці важливими є ефективні публічно-управлінські механізми з використанням сучасних досягнень наукової управлінської думки, застосуванням новітніх наукових принципів і методів дослідження.

На сучасній стадії наукового пошуку стосовно до розгляду сутності публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці можна виділити наступні принципи: історизму, термінологічний, системний, діалектичний, багатофакторності, об'єктивності.

Так, перш за все в роботі був застосований принцип історизму. Адже його використання дає можливість дослідити виникнення, утворення і розвиток процесів та подій у хронологічній послідовності з ціллю розкриття внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків, закономірностей та суперечностей. Тобто він наполягає на дослідженні реальної історії в її чітко визначеної різноманітності вияву історичних фактів і на цій підставі мисленого відображення історичного процесу, залежно від якого розкривається логіка, закономірність розвитку даного процесу. І дійсно, застосування зазначеного принципу дає можливість сучасному науковому мисленню проникнути у суть явищ і процесів які розглядаються. Відтак, принцип історизму був застосований мною в роботі під час аналізу наявних концепцій ринку праці в історико-логічній послідовності та дискурсі згідно з відповідних наукових напрямків, що у свою чергу дає змогу розкрити підґрунтя створення ефективної української моделі ринку праці.

Наступним у роботі був використаний термінологічний принцип наукового пізнання. Він передбачає опанування історії термінів і позначуваних

ними понять, розробку чи з'ясування розміру та сутності понять, знаходження взаємовідносин і субординації понять, їх місця завжди в апараті теорії, на основі якої базується дослідження. Відповідно, термінологічний принцип був мною застосований у процесі уточнення чільних понять дослідження.

Системний принцип стосовно до вивчення ринку праці є методологічною основою розвитку осягнення навколишньої дійсності та передбачає розгляд об'єкта, явища, процесу як єдиної динамічної комплексної системи. Тобто, при системному принципі дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці береться до уваги плінність і мінливість властивостей елементів регулюючої системи, постійні зміни у зовнішньому середовищі, взаємодія компонентів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, відокремлених її підсистем тощо. До ключових показників систем у галузі регулювання соціально-економічних процесів мають відношення наступні: цілісність, що спричиняється взаємодією компонентів і підсистем; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; різноманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх відповідність із зовнішнім оточенням; спроможність до саморозвитку та самоорганізації. Отже, в межах системного принципу ринок праці розглядається мною як динамічна скомплектована система, створена на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів і цілеспрямована до нагромадження, відтворення та використання робочої сили. Таким чином, системний принцип дослідження був застосований в роботі з метою врахування взаємозв'язків між відокремленими аспектами, механізмами ринку праці та їхніми елементами, розробки кінцевих цілей, передбачення напрямків їхнього досягнення.

Особливе значення для дослідження має діалектичний принцип, який зауважує на те, що в природі і суспільстві діє загальний зв'язок явищ і процесів, і все перебуває у зміні і розвитку, що йде від простого до складного, від нижчого до вищого. Діалектика втілює в себе вчення про загальний зв'язок явищ та їх розвитку, про протиріччя буття і мислення, перехід кількісних змін у якісні, заперечення та ін. Діалектичний принцип дає можливість обґрунтувати

причинно-наслідкові зв'язки, процеси формування диференціації та інтеграції, постійну суперечливість між змістом і формою сутністю і явищем. Відтак, цей принцип дослідження був застосований мною у процесі аналізу сукупності взаємовідносин між людьми щодо відтворення робочої сили які вивчаються у контексті взаємозв'язку між виробничими відношеннями та ступень розвитку продуктивних сил суспільства.

Крім того, під час дослідження у свою чергу застосовано принцип багатофакторності, який визначає розгляд всього комплексу факторів, які мають вплив на предмет дослідження. Зокрема, застосування цього принципу дає можливість з'ясувати фактори, що впливають на розвиток ринку праці України за умов євроінтеграції, а саме: зовнішні та внутрішні, , головні й другорядні, сукупні та своєрідні, прями й побічні, одно- і різноспрямованої дії. Також було з'ясовано, що виокремленні соціально-економічні, демографічні особистісно-психологічні, соціально-інноваційні, , екологічні та інші фактори розвитку ринку праці взаємодіють по-різному, відіграючи то заохочуючу, то стримуючу функцію.

Необхідно акцентувати що у роботі реалізовано принцип об'єктивності. Саме завдяки застосуванню цього принципу дослідження процесів, окремих аспектів, механізмів ринку праці здійснювався без упередженості, такими, якими вони є, в цілому різноманітні їх сторін, взаємозв'язків, відносин. Адже ігнорування принципом об'єктивності може стати причиною спотворення реальних зображень досліджуваного процесу, до грубих похибок у висновках. І тому зазначений принцип був застосований з ціллю формування об'єктивної картини, яка здатна функціонувати сучасний ринок праці України безпосередньо та публічно-управлінських механізмів його розвитку зокрема.

Реалізація зазначених принципів стала можливою за допомогою використання наступних методів: загальнонаукових, міждисциплінарних та конкретно-наукових.



З приводу того, що стосується загальнонаукових методів дослідження, які використовуються в усіх або в переважній більшості наук, то у роботі були застосовані наступні:

- історичний, який в результаті вивчення літературно-історичних джерел, дав можливість забезпечити виконання принципу історизму. Це сприяло відтворенню в мисленні історичного процесу в його хронологічній послідовності та чіткій визначеності, з урахуванням тих змін, які здійснювалися з предметом дослідження та з усіма пов'язаними з ним подіями;

- логічний метод наукового пізнання тісно пов'язаний з історичним. Проте варто зауважити що цей метод дослідження надав можливість абстрагуватись від всіх історичних випадків, від окремих фактів, і з історії виділити саме головне, визначальне, істотне;

- метод операціоналізації понять дав змогу здійснити термінологічний принцип наукового пізнання, в наслідок деталізації уявлень до рівня однозначно зрозумілих термінів;

- аналіз акцентував здійснення розкладення, розподілення предмету дослідження на складові елементи, властивості, відношення, аспекти, підсистеми для наступного удосконаленого розгляду кожного з них. У свою чергу це спричинило з'ясування внутрішніх тенденцій і можливостей розвитку ринку праці;

- у свою чергу, синтез насупроти забезпечив з'єднання різних елементів, сторін, властивостей ринку праці в єдине ціле;

- індукція може бути характеризувана, як метод переміщення від знання окремих фактів до знання загального. Інакше кажучи, це є рух нашого мислення від часткового, окремого до загального;

- дедукція – метод, котрий полягає в отримванні часткових висновків на підставі знання деяких загальних положень. Інакше кажучи, це є переміщення нашого мислення від загального до часткового, окремого;

- метод класифікації, визначальним завданням якого є систематизування численних елементів сукупності, що має намір

упорядкування їх. Таким чином застосування даного методу дало змогу виявити реальні зв'язки різноманітної об'єктивної реальності, групувати явища у важливій кількості, а відтак, дати відповідь найрізноманітнішим пізнавальним потребам;

– також у роботі має місце метод типологізації, оскільки класифікація виконується за окремою ознакою, вона не утворює знань про весь набір істотних ознак, а тому є нейтральною до сутності явищ. Саме це відрізняє її від типологізації, ціллю якої є конструювати уявлення про єдиний комплект суттєвих ознак, які показують сутність відповідного явища. Тобто, на відмінність від «механічної» процедури групування та «формальної» класифікації типологізація об'єднує виділення системо-утворювальних прояв складного явища та установлення суттєвого відносин між ними. Метод типологізації частіше застосовується до динамічних систем. Саме такою системою є ринок праці. Адже в цій системі можуть утворюватися нові компоненти і елементи, установлюватися нові зв'язки, з'являтися нові перетворення, то варіювання критеріїв, які створюють основу типологізації, характеризується не тільки дослідницькими цілями, але й реальними змінами в самій системі.

Міждисциплінарні методи наукового пізнання з'являються на границі різних наукових дисциплін, у роботі зокрема були використані:

– нарративний – виконано комплексний аналіз публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці на основі методологічних принципів наратології (наука, що вивчає принципи побудови подієвої оповіді (нарративу)), які вагомо поширюють інструментарій моніторингу, систематизації і змістовного опису управлінських зв'язків;

– ретроспективний дав змогу відійти від сьогодення й послідовно звернутися до історичного минулого, виокремлюючи при цьому найхарактерніші ознаки і тенденції, а також закономірності розвитку ринку праці у досліджуваній період. Зокрема було здійснено ретроспективний аналіз змінювання уявлень наукового погляду про природу ринку праці та зайнятості;

– футороспективний – за рахунок формування сучасних знань стосовно забезпечення продуктивного функціонування ринку праці, дозволив сформувати засади створення ефективних механізмів його розвитку в майбутньому.

Зі свого боку, конкретно-наукові методи демонструють специфіку науки. Відповідно, під час дослідження, були застосовані наступні:

– статистичні таблиці як тип форми наочного раціонального і систематизованого зображення цифрових результатів зведення і обробки статистичних даних. Це дає змогу проаналізувати положення, яке склалася на ринку праці України за останні роки та здійснювати дослідження характерних показників;

– графічні зображення статистичних даних, адже вони є ефективною формою відтворення даних з точки зору їх сприйняття. Тобто, графічний спосіб є ніби продовженням, доповненням табличного способу відображення статистичних даних, роблячи їх наочними, зрозумілими і сприйнятливими для запам'ятовування;

– інфографіка, основна її цінність для людини – сучасний підхід до надання інформації. У роботі застосовано інфографіку для візуалізації та кращого сприйняття представленої інформації. Основна відмінність інфографіки від інших засобів надання інформації – це наявність тематичних картинок, іконок та підписів до них, до того ж мінімум інформації, що у підсумку надає найважливішу інформацію з доповненим візуальним поясненням;

– метод статистичних угруповань, котрий забезпечив розподіл сукупностей на однакові типові групи за суттєвими для даного дослідження властивостями з ціллю всебічної характеристики їх стану, розвитку і взаємозв'язків. Метод статистичних угруповань дає можливість так розробити первинний статистичний матеріал, щоб всі суттєві ознаки і показники досліджуваних суспільних явищ одержали чітке вираження. Цим характеризується роль угруповань як наукової бази зведення. При цьому,

застосування методу угруповань утворює умови для використання багатьох інших статистичних методів наукового пізнання;

- статистичні індекси, дали змогу вирішити такі завдання статистичного аналізу як: визначення середнього процента зміни показника у часі в цілому по сукупності або окремій групі; здійснено порівняння показника у просторі; оцінено дію окремих чинників на змінювання показника у часі або просторі;

- показники аналізу рядів динаміки, найголовнішим завданням яких є дослідження розвитку явищ. Ось чому при аналізі таких рядів важливо відстежити за напрямком і розміром змінюванням рівнів ряду у часі. З причини цієї мети для динамічних рядів були розраховані показники абсолютної, середньої і відносної зміни їх рівнів. Це дало змогу оцінити тенденції та закономірності розвитку ринку праці України;

- метод комплексних статистичних коефіцієнтів використано з метою формування інформаційного забезпечення для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на підставі визначення рейтингу регіонів за результатами їх соціально-економічного розвитку та сукупного визначення публічно-управлінських засобів розвитку ринку праці України в міжнародному порівнянні.

Відтак, специфіка показників статистичних методів відображаються в їх комплексності, що зумовлено як різноманітністю форм статистичних закономірностей, так і складністю самого перебігу статистичного дослідження. Німецький мислитель Йоган Гете говорив: «Стверджують, що числа правлять світом. Ні вони тільки показують, як правлять світом». Дійсно, привертають увагу не лише самі цифри, а те, як вони відображають фактичну дійсність – наше суспільство й умови життя людей.

Таким чином, під час проведення дослідження стану ринку праці в Україні та визначення публічно-управлінських механізмів його розвитку були застосовані наступні принципи наукового пізнання: історизму, термінологічний, системний, діалектичний, багатофакторності, об'єктивності.

Реалізація зазначених принципів стала можливою за допомогою застосування слідуючих методів: загальнонаукових (історичний, логічний, метод операціоналізації понять, аналіз, синтез, індукція, дедукція, а також методів класифікації та типологізації), міждисциплінарних (наративний, ретроспективний, футороспективний) та конкретно-наукових (статистичні таблиці, графічні зображення статистичних даних, інфографіка, метод статистичних групувань, статистичні індекси, показники аналізу рядів динаміки, метод комплексних статистичних коефіцієнтів).

Специфіка застосування конкретно цих принципів та методів наукового пізнання коментується сутністю виконуваної роботи у процесі дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці України. Природа останніх доволі складна і непередбачена, тому з огляду на те вивчати їх треба у взаємозв'язку та взаємообумовленості.

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

#### **2.1. Сутність та особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні**

Перед тим як розпочати досліджувати сутність та особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, вважаю за доцільне зацентрувати увагу на такому аспекті, як власне сам термін «механізм». Адже його використання при дослідженні ринку праці не випадкове, оскільки він формулює повною мірою поняття цілісності, важливості кожного елементу, структури, здатність можливості взаємодії та взаємозв'язку, порушення яких приводить до зміни стрункості всієї системи та її складових. Механізм (від грец. *mechanē* – система тіл) застосований для перетворення руху одного або декілька тіл в необхідні рухи інших тіл. Поняття «механізм» всебічно та змістовно характеризує розвиток ринкових процесів у суспільстві. Він показує динаміку, методи й характер переходу від одного стану системи до іншого. Відтак, механізми розвитку ринку праці містить перелік економічних, соціальних, психологічних факторів, які визначають його функціонування.

На нашу думку, публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці можна розглядати як взаємоузгоджену роботу уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок, керівників підприємств та інших інститутів громадянського суспільства. Але для того, щоб всебічно та повно розкрити сутність та особливості вищезазначених механізмів, необхідно розуміти такий аспект, що поняття «механізм» не можна ототожнювати із поняттям «процес», оскільки процес – це лише послідовність дій, етапів перетворення чого-небудь, а механізм – безумовно ширше поняття, яке

охоплює різноманітні інструменти, важелі, засоби, стимули публічного управління.

Також не доцільно порівнювати поняття «механізм» із поняттями «знаряддя» чи «інструмент», оскільки до складу публічно-управлінських механізмів, окрім інструментів, належать також методи, важелі, політика, правове, нормативне та інформаційне забезпечення тощо.

Отже, виходячи з вищесказаного, можемо констатувати, що публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці – це цілеспрямований вплив держави, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, та інститутів громадянського суспільства (професійних спілок, організацій роботодавців тощо) на учасників соціально-трудових відносин щодо формування та розміщення ресурсів праці, сприяння їх розвитку за допомогою принципів, функцій, форм, методів та інструментів, що забезпечує ефективну зайнятість, нормальні умови праці, раціональне використання робочої сили та слугує індикатором успішності країни зокрема.

Тобто, вважаємо, що публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці необхідно розглядати цілісно та єдино, включаючи в себе низку структурних елементів. Відтак, ми можемо говорити про те, що складовими зазначених механізмів є суб'єкти та об'єкти публічного управління, принципи, пріоритети, критерії, методи, засоби та інструменти регулювання. Усі складові публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці є багаторівневими, тобто мають центральний, регіональний та базовий рівні. Тому ефективність дії досліджуваних механізмів безпосередньо залежить від узгодженості дій усіх рівнів влади.

Якщо говорити про таку складову публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці як суб'єкти, то до них відносимо державу, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та інститути громадянського суспільства, які створюють і реалізують політику зайнятості, а також здійснюють цілеспрямований вплив на процеси, які здійснюються на ринку праці. Тобто, суб'єктами регулювання ринку праці є державні установи,

організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють планомірний регулювальний вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин відповідно до делегованих їм повноважень. При цьому слід підкреслити, що тільки за тісної взаємодії зазначених суб'єктів, їхньої співпраці можлива вдала реалізація публічно-управлінських механізмів розвитку ринку.

Що стосується об'єктів публічного управління ринку праці, то ними є соціально-трудова стосунки між працівником і роботодавцем; погодження суперечностей на ринку праці; погодження попиту і пропозиції робочої сили; соціальний захист населення; забезпечення зайнятості. І варто сказати, що саме на ці об'єкти скеровано організаційну, координувальну та стимулювальну діяльність відповідних суб'єктів владних структур. Таким чином, до кожного з наведених об'єктів у процесі реалізації публічно-управлінських механізмів відповідні суб'єкти регулювання використовують певні методи та заходи; розробляються стратегії та плани діяльності, спираючись на використання конкретних принципів управління.

Поряд з цим зазначу, що принципи мають бути основою під час моделювання конкретних елементів публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, гарантування його цілісності та синхронності у взаємодії всіх блоків. При цьому, принципи варто поділяти на загальні та спеціальні.

Безперечно, до загальних принципів публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні можна віднести верховенство права і закону; забезпечення гарантій та свобод громадян, висока ступень захищеності особистості; соціальний захист та соціальне забезпечення працівників і громадян; мінімізація державного втручання.

Враховуючи особливості ринку праці, як спеціальні принципи публічно-управлінських механізмів його розвитку можна виділити:

– принцип правового забезпечення та законності – передбачає, що публічне регулювання ринку праці відображає чітко встановлену законодавчу базу, якої необхідно неодмінно дотримуватися;



- принцип комплексності політик – проявляється в поєднанні політики зайнятості, соціальної та економічної політики держави;
- принцип системності, єднання всіх зацікавлених сторін: органів влади, об'єднань роботодавців, профспілок тощо – визначає необхідність постійного ведення наполегливого соціального діалогу та повертати до нього всіх зацікавлених сторін;
- принцип професійної орієнтації населення на затребувані ринком праці професії;
- сприяння забезпеченню продуктивної зайнятості, запобігання безробіттю, активізування створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- принцип передбачення ситуації ринку праці на короткостроковий та довгостроковий періоди;
- принцип векторної спрямованості публічно-управлінських методів – передбачає різновекторність керування із застосуванням різних засобів впливу залежно від віку населення та його потреб;
- принцип послідовності, збалансованості та стратегічної спрямованості – передбачає рівномірний державний вплив із застосуванням різних методів регулювання необхідно від стану ринку праці, ситуації в економіці та соціальній сфері, попередніх результатів, з ціллю забезпечення розвитку;
- принцип територіальної спрямованості – означає необхідність впровадження публічного регулювання відповідно від території, з урахуванням усіх особливостей регіону;
- міжнародне співробітництво стосовно до вирішення проблем зайнятості населення, особливо праця громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Відтак, на основі того, що процес реалізації публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці повинен ґрунтуватися на сталих, точно визначених принципах, можемо стверджувати, що перелік, який наведено вище,

остаточно відповідає цілі та враховує всі критерії, необхідні для ефективності зазначених механізмів. Адже як відомо, визначення пріоритетів є важливою умовою прогресивності здійснюваних дій.

Враховуючи все вищесказане, маємо змогу виділити основні завдання публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, а саме: створення економічних передумов для населення на базі розроблення і реалізації економічної політики, направленої на розвиток нових і збереження наявних продуктивних робочих місць; сприяння зменшенню та подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили; застосування економічних регуляторів збільшення попиту на робочу силу з тісним з'єднанням із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю); надання соціальних послуг населенню; організація профорієнтаційної роботи; сприяння створенню державної системи моніторингу і прогнозування необхідних потреб економіки відносно професійно-кваліфікаційного складу робочої сили; надання умов для забезпечення співрозмірною з можливостями участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві; сприяння зменшенню й стримуванню неформальної зайнятості.

Втім, варто наголосити, що головним завданням публічного управління у сфері ринку праці є вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, які відбуваються на ньому. У нових умовах соціально-економічних та інституційних перетворень в Україні лише сучасний підхід до ринку праці у державній політиці, публічне управління інноваційними процесами у сфері ринку праці і, що особливо важливо, системний підхід щодо формування моделей публічного управління й адміністрування на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях надасть можливість вирішити всі складні питання даної тематики.

З огляду на це, головними функціями органів публічного управління відносно здійснення політики розвитку ринку праці є: визначення мети і

завдань державного управління ринком праці; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів усіх суб'єктів публічного управління ринком праці; заохочування процесів соціально-економічного розвитку для рішення проблем даної сфери; моніторинг та аналіз результатів політики розвитку ринку праці, а також контроль за виконанням конкретних завдань.

Дійсно, в умовах розвитку глобалізаційних процесів, інтеграції України до ринку праці Європейського Союзу, безумовно суттєву цінність і значущість набувають такі функції публічного управління працею та зайнятістю населення, як: формування прогнозу динаміки ринку праці; організувати постійний моніторинг створення робочих місць; з'ясування обсягу і напрямків професійної підготовки кваліфікованих кадрів; формування повноцінної системи їх навчання і підвищення кваліфікації протягом усього трудового життя; створення і обов'язкове оновлення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, щонайбільш необхідні і перспективні професії, можливості їх здобуття і працевлаштування.

Теоретичні засади дослідження ринку праці дозволяють констатувати, що останній виступає складною соціально-економічною системою із низкою сутнісних особливостей. «По-перше, ринок праці являє собою економічну систему, центральний елемент якої є проявом сукупності відносин, детермінованих суспільним виробництвом і відносинами власності в ньому.

По-друге, він виражає систему трудових взаємозв'язків і взаємодій суб'єктів різного рівня, рухомих об'єктивно зумовленими мотивами і цілями.

По-третє, ринок праці відбиває певну систему соціальних відносин у площині зіткнення стратегій роботодавців та найманих працівників, котрі детермінують дії, пов'язані з формуванням способів залучення населення в господарську діяльність.

По-четверте, він є системою, що має свій складно утворений самокерований механізм, елементи якого взаємопов'язані, взаємозалежні й доповнені механізмом зовнішнього регулювання.

По-п'яте, системність ринку праці відбивається за ознакою сукупності структурованих елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, утворюють певну цілісність, організація якої підпорядковується єдиній меті функціонування та допускає ієрархію її управління» [43, с. 5].

Якщо ж говорити про особливості саме публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, то у процесі їх дослідження можемо виокремити кілька аспектів. Перший полягає в закономірності здійснення послідовних дій з усунення великих диспропорцій у структурі зайнятості. Їхня реалізація припускає вирішення низки взаємозв'язаних завдань: стабілізації зайнятості у сфері дійсного виробництва, сучасного корегування параметрів зайнятості виходячи із завдань оптимізації темпів і пропорцій економічного зростання в довгостроковій перспективі, стратегічної орієнтації на отримання ефективної зайнятості.

Другий аспект полягає в тому, що вибір певних заходів впливу, визначення конкретного інструментарію, відповідного розв'язанню поточних завдань, багато в чому спричиняється станом економіки, ринку праці, що, у свою чергу, має потребу попереднього аналізу фактичної ситуації та прогнозу її зміни.

Третім аспектом сутнісних особливостей публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці є виділення пріоритетів і визначення черговості розв'язання конкретних завдань та вибір інструментів регулювання.

Четвертий аспект припускає обґрунтування основних умов ефективності функціонування публічно-управлінських механізмів, результатом яких повинні виступати рішення поточних завдань розвитку ринкових стосунків у сфері зайнятості і поліпшення здібності адаптуватися до майбутніх проблем.

Отже, виходячи з сутності публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, можна визначити їх особливості, а саме:

- є складною динамічною системою;
- є важливою сферою регулювання соціально-економічних і трудових відносин;

- носять конкретний характер;
- охоплюють всі елементи ринку праці: формування, розподіл, використання, зайнятість, соціальний захист, соціальне забезпечення, підготовку та перепідготовку робочої сили;
  - орієнтовані на додержання об'єктивних законів і закономірностей розвитку суспільства;
  - базуються на виконанні та реалізації Конституції та законів України, указів й розпоряджень Президента України, постанов та інших актів Верховної Ради України, постанов й розпоряджень Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів центральних органів влади, нормативних актів органів місцевого самоврядування; а також локальних нормативно-правових актів, які випрацьовуються і приймаються на підприємстві;
  - взаємоузгоджують інтереси різних економічних суб'єктів соціальних груп і суспільства у цілому;
  - адаптуються до обставин глобалізації і відкритості економіки.

Резюмуючи все вищезазначене можемо констатувати, що публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці – це цілеспрямований вплив держави, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, та інститутів громадянського суспільства (професійних спілок, організацій роботодавців тощо) на учасників соціально-трудових відносин щодо формування та розміщення ресурсів праці, сприяння їх розвитку за допомогою принципів, функцій, форм, методів та інструментів, що забезпечує ефективну зайнятість, нормальні умови праці, раціональне використання робочої сили та слугує індикатором успішності країни зокрема. У процесі дослідження сутності публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, було визначено суб'єкти та об'єкти публічного управління, наведена характеристика загальних та спеціальних принципів, на яких повинен ґрунтуватися процес реалізації відповідних механізмів. Крім того, виокремлено основні завдання та головні функції публічного управління працею та зайнятістю населення, які набувають суттєвих цінностей і значущості на вимогу сучасності.

Якщо ж говорити про особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, то у процесі їх дослідження було увиразнено кілька аспектів. Відтак, це дало можливість зробити висновки щодо особливостей зазначених механізмів, а саме: є складною динамічною системою; важливою сферою регулювання соціально-економічних і трудових відносин; носять визначений характер; включають всі складові ринку праці; орієнтовані на дотримання об'єктивних законів і закономірностей розвитку суспільства; базуються на реалізації Конституції та законів України, нормативно-правових актів; взаємоузгоджують інтереси різних економічних суб'єктів соціальних груп і суспільства у цілому; адаптуються до умов глобалізації і відкритості економіки.

## **2.2. Класифікація публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні**

Вважаю за доцільне зазначити, що на даний момент проблемним є питання класифікації публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, виходячи з методів, засобів, важелів та інструментів, оскільки дана тематика є досить багатогранною. Так, на сьогодні, немає чіткої визначеності щодо єдиної класифікації відповідних механізмів. Різні науковці зазначають окремі складові та підмеханізми публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці. Наприклад, Н.І. Єсінова пропонує таку класифікацію:

1. За масштабами впливу:
  - загальні, які охоплюють усе працездатне населення;
  - селективні, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.
2. За способом впливу:
  - прямі (регулюючі), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу;

– непрямі, які впливають на ринок праці за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

### 3. За типом впливу:

– активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, збереження й підвищення рівня зайнятості на підприємствах;

– пасивні, до яких належать різноманітні виплати допомог з безробіття.

### 4. За змістом:

– економічні, які включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податку та відсотка;

– адміністративні, до яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції;

– ідеологічні, які спрямовані на формування суспільної думки.

### 5. За об'єктом впливу:

– спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили);

– спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури);

– ті, що враховують організаційний аспект ринку праці» [35, с. 171–172].

Якщо ж проаналізувати вищезгадану класифікацію заходів та важелів публічно-управлінських механізмів, то стає зрозумілим, що їх слід використовувати у комплексному поєднанні.

Зі свого боку, О.Г. Мордвінов засоби та інструменти державного регулювання класифікує наступним чином:

1. Засоби державного регулювання: адміністративні (стандарти, дозволи, ліміти, заборони, обмеження, нормативи, штрафи); економічні (податки,

державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити, позички); інформаційні (публікації у засобах масової інформації, документи).

2. Інструменти державного регулювання: законодавчо-правові (закони, постанови, укази); нормативно-адміністративні (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції, правила, положення, договори); організаційно-економічні (плани, проекти, державний та місцевий бюджети, державне замовлення й державний контракт, договори, цільові програми, прогнози)» [62, с. 79–]. Відтак, засоби та інструменти публічного управління реалізуються через методи публічно-управлінського впливу. Розглянувши наукову літературу з даної тематики, можна констатувати, що у переважній більшості наукових праць визначається наступна класифікація методів публічно-управлінського впливу на ринок праці:

– класично прями методи (законодавче регулювання умов наймання та використання робочої сили, стимулювання створення нових робочих місць, заходи щодо збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах);

– непрямі (державна фінансова політика, монетарна, фіскальна, виплати різних видів допомоги з безробіття).

На думку В.Є. Воротіна, «основними інструментами прямого регулювання є нормативно-правові акти, макроекономічні плани, цільові програми розвитку, державні замовлення, державні бюджети і т. ін. До методів непрямого регулювання відносяться інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної, економічної політики тощо» [20, с. 67–68].

Відповідно О.Г. Мордвінов «до методів державного регулювання відносить наступні: правові, які базуються на законодавчо-правових та нормативно-правових інструментах; адміністративні, які ґрунтуються на застосуванні адміністративних актів і процедур, які мають обов'язкову силу; організаційно-економічні, що передбачають організацію діяльності суб'єктів регулювання шляхом створення державою умов, виконання яких робить таку діяльність економічно вигідною; економічні, тобто це способи впливу держави



на діяльність суб'єктів регулювання через застосування економічних засобів; соціально-психологічні, які базуються на відкритості інформації про стан конкретного сектора державного управління та широкій участі суспільства в діяльності суб'єкта регулювання» [62, с. 82–84].

В. Васильченко також зазначає економічні, правові та адміністративно-організаційні методи управління ринком праці. На його думку, «за допомогою правових методів здійснюється прямий вплив на ринок праці, а за допомогою економічних – опосередкований» [16, с. 45–46].

Є.П. Качан пропонує класифікацію методів управління ринком праці наступним чином, що дає змогу охопити набір його інструментів та засобів:

- нормативно-правові, що визначають правові рамки встановлення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією, збільшення місткості ринку праці та зростання рівня зайнятості населення;

- соціально-економічні, тобто вплив окремих важелів політики оплати праці та доходів на обсяги пропозиції робочої сили та її структуру, формування механізму трудової мотивації;

- фінансово-вартісні, що охоплюють широкий спектр важелів (доход і прибуток);

- процентні ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо, які опосередковано впливають на ринок праці;

- організаційно-економічні, що полягають у розширенні спектра основних функцій державної служби зайнятості та підвищенні якості послуг, які вона надає населенню» [42, с. 13].

В. Міненко методи, що використовуються в управлінні ринком праці, розподіляє «на правові, економічні, фінансово-кредитні, статистичні, організаційні, інформаційні» [61, с. 173].

Натомість В. Дружиніна вважає, що «методи регулювання ринку праці можна класифікувати за такими критеріями:

- 1) час дії: поточні й перспективні;

- 2) етапність: проміжні, кінцеві;
- 3) результат дії: позитивні, негативні;
- 4) баланс: пропозиції, попиту;
- 5) наміри: стимуляційні, відновні;
- 6) характер дії: активні, пасивні;
- 7) наслідки: зворотні, незворотні;
- 8) спосіб дії: прямі, побочні» [31, с. 69].

Отже, проаналізувавши точки зору різних науковців з приводу класифікації публічно-управлінських механізмів та на основі власних досліджень з даної проблематики, можемо науково обґрунтовано сформулювати наступну класифікацію публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні (див. рис. 2.1), (див. Додаток Б, рис. 1).



Рис. 2.1. Класифікація публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці

Як бачимо, наведений малюнок та додаток Б, ілюструють, що комплексна модель публічно-управлінського механізму розвитку ринку праці в Україні включає: нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, економічний, соціально-психологічний та освітній механізми, які, в свою чергу, складаються з відповідних методів та інструментів впливу.

Відтак, нормативно-правовий механізм розвитку ринку праці містить в собі розроблення норм та правил у сфері регулювання розвитку процесів ринку праці. Визначальними інструментами нормативно-правового механізму є Конституція та закони України; укази й розпорядження Президента України; постанови та інші акти Верховної Ради України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти центральних органів влади (міністерства праці та соціальної політики, відомств); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти, які випрацьовуються і приймаються безпосередньо на підприємстві (відображення специфіки умов виробництва, а також конкретизація і доповнення централізованих нормативних положень).

У свою чергу, адміністративно-організаційний механізм розвитку ринку праці містить в собі накази, розпорядження, постанови, розроблення програм та методів дій, які дозволяють, забороняють, прогнозують, нормують та направляють окремі види діяльності у сфері зайнятості населення. Цим механізмом здійснюють порядок оформлення трудових відносин, регулюють діяльність служб зайнятості та інформаційної системи, що обслужує ринок праці. Інструментами адміністративно-організаційного механізму є державні та регіональні програми сприяння зайнятості, обстеження домогосподарств і суб'єктів економічної діяльності органами державної статистики та державною службою зайнятості, статистичні завдання і показники, організація громадських робіт, встановлення квот на працевлаштування, моніторинг та прогнозування ринку праці.

Що стосується економічного механізму розвитку ринку, то він являє собою комплекс економічних заходів прямого і непрямого впливу на соціально-трудова процеси, які сприяють досягненню значущих економічних результатів.

Основними напрямками прямої економічної дії на розвиток ринку праці є такі: пільгове оподаткування підприємств, які створюють додаткові робочі місця; надавання пільгових кредитів, застосування нормативних штрафів та санкцій до підприємств; оптимізація заробітної плати робітника; складання державних контрактів про створення додаткових робочих місць; дотації підприємствам, які заснують центри підготовки та перепідготовки кадрів на потреби ринку праці.

До непрямого впливу слід віднести важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики. Зокрема, інвестиції для розвитку людського капіталу, виплата грошової допомоги на випадок безробіття, сприяння прискореному розвитку малого бізнесу, за рахунок додаткових інвестицій в економіку створення нових робочих місць, заохочування наукових досліджень, використання прогресивних технологій, вживання ефективних моделей організації виробництва; надання умов для активізації зовнішньоторговельної діяльності.

Отже, можемо сказати, що до головних економічних важелів належать: макроекономічне планування, державний бюджет, податки, кредит, гроші, ціни, заробітна плата. Таким чином, за сприянням економічного механізму створюються економічні умови, які здатні стимулювати прагнення досягати у праці високих результатів.

Крім того варто відзначити, що виокремлення соціально-психологічного та освітнього механізмів є закономірним в аспекті ефективного вирішення завдань забезпечення професійної орієнтації, високою ступені професійної освіти населення відповідно потребами ринку праці та роботодавців, а відтак гармонійного розвитку, стимулюванням самовдосконаленню та самореалізації людини. Адже для сприяння всебічної реалізації трудового потенціалу та саморозвитку населення необхідний індивідуальний підхід публічного

регулювання, спрямований саме на особистість і такий, який враховував її специфічні вікові особливості.

Говорячи про соціально-психологічний механізм розвитку ринку праці, слід підкреслити його спрямованість на врахування індивідуальних особливостей людини, формування та мотивування населення до праці. Методи соціально-психологічного механізму мають вплив на розвиток системи ціннісних орієнтирів, а також сприяють гуманізації праці та формуванню психологічних настанов до активної трудової діяльності. Інструментами даного механізму є профорієнтаційні заходи, багатоманітні психологічні тренінги, психологічна терапія, навчальні семінари, опитування, тестування.

До того ж не можу не зазначити важливість ще одного із механізмів розвитку ринку праці – освітнього. Необхідно зауважити, що формування попиту на освітні послуги найчастіше здійснюється під впливом таких непередбачених чинників, як уявлення дітей та їхніх батьків про шляхи досягнення життєвої успішності, їхні мрії, схильності і здібності, матеріальний стан, навіть престижність професії, мода, активність і зміст рекламних кампаній навчальних закладів. Тому досягнення балансу між попитом та пропозицією на ринку праці важливою мірою залежить від ефективності освітнього механізму. Його призначенням є визначення поточних та перспективних потреб ринку праці у працівниках певної професійної спрямованості у взаємозв'язку з тенденціями розвитку економіки країни, її окремих галузей і, перш за все тих, які здійснюють інноваційний розвиток; формування високоефективної системи професійної підготовки та перепідготовки, яка б мала відповідати сучасним вимогам ринку праці в забезпеченні підприємств, установ та організацій належною кваліфікованою робочою силою; проведення моніторингу професійного розвитку ринку праці, який збиратиме, оброблятиме і аналізуватиме відповідну інформацію відносно попиту та пропозиції робочої сили, її ціни, умов праці в галузевому та регіональному аспектах, зважати на професійно-кваліфікаційний та освітній рівень робочої сили.

Основними інструментами освітнього механізму є державні програми, норми та стандарти навчання; ліцензування і сертифікації навчання, підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка, стажування, практична підготовка. Таким чином, визначати балансування пропозиції робочої сили з попитом на кадри з певних професій є необхідним аспектом ефективного розвитку ринку праці. У зв'язку з цим, набуває актуальності створення умов дієвого й продуктивного партнерства між підприємствами, установами, організаціями та закладами професійно-технічної й вищої освіти стосовно цільової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; активізація сумісної роботи з державною службою зайнятості і органами управління освіти та науки щодо приведення структури, обсягів і профілів підготовки кваліфікованих кадрів в закладах професійно-технічної та вищої освіти; здійснення високого рівня й якості професійного навчання як закономірної умови для підвищення конкурентоздатності і професійної мобільності робочої сили на ринку праці.

Відтак, досліджуючи публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні, можемо, на основі власних висновків з даної проблематики, науково обгрунтовано сформулювати наступну їх класифікацію. Зокрема, з метою більш чіткого розмежування вищезазначених механізмів запропоновано виділити нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, економічний, соціально-психологічний та освітній механізми, які, в свою чергу, складаються з відповідних методів та інструментів впливу. Однак, слід відзначити, що деякі науковці у своїх роботах значну увагу приділяють мотиваційному механізму.

Проте, на нашу думку, сукупна дія нормативно-правового, адміністративно-організаційного, економічного, соціально-психологічного та освітнього механізмів створює саме такі мотиваційні передумови забезпечення ефективного розвитку ринку праці, що передбачає найбільш раціональний розподіл трудового потенціалу суспільства з максимально можливою реалізацією потреб та інтересів кожного працівника. Звісно, зазначена класифікація публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці може

полегшити вивчення основних складових цих механізмів з ціллю їх подальшого вдосконалення. Але, все ж таки не варто заперечувати той факт, що на практиці всі механізми тісно переплетені, взаємозв'язані та доповнюють один одного. І тому їх розмежування носить якоюсь мірою штучний характер. Відтак, прийняття будь-якого управлінського рішення щодо розвитку ринку праці та його результативне здійснення на державному чи місцевому рівнях можлива тільки у комплексному використанні цих механізмів.

### **2.3. Компаративний аналіз публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та закордоном**

Ті трансформаційні процеси, зміни та потрясіння, які сьогодні здійснюються в суспільстві, актуалізують завдання пошуку ефективних та дієвих механізмів регулювання та процесів розвитку ринку праці. Тому для розв'язання існуючих проблем доцільно проаналізувати досвід інших країн у використанні різних механізмів розвитку ринку праці, дослідити, які наразі тенденції простежуються на міжнародній арені. Відтак вважаємо, що подальшим напрямом даного наукового дослідження має бути компаративний аналіз світового досвіду в окресленій тематиці та можливості його використання в українських реаліях.

Звісно, кожна країна має особисту соціально-економічну стратегію, характеризується характерною лише їй ментальністю, рівнем освіти, культурним середовищем та традиціями. Тому в кожній з країн формується її власний національний механізм впливу на розвиток ринку праці.

Отож, виділяють наступні основні світові моделі регулювання ринку праці (див. Додаток В, табл. 1).

Як бачимо, виокремлюють американську (США); англосаксонську або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія, Ірландія); скандинавську або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія); китайську (Китай);

японську або патерналістську (Японія) моделі регулювання ринку праці. Головні концептуальні відмінності зазначених моделей та української полягають у використанні різних методів, а саме: рівень централізації ринку праці та законодавства, надання права переваги активної чи пасивної політики зайнятості, активність профспілок, спілок роботодавців тощо. Відповідним чином до цього, країнами світу застосовуються різні за своєю суттю і характером механізми впливу на ринок праці.

Так, наприклад для ринку праці США притаманна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, а саме розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. На ринок праці більш за все впливає не так державна служба зайнятості, як приватні спеціалізовані центри та агентства найму персоналу, які мають найповнішу базу даних вакансій та працівників, котрі шукають роботу. Основною перевагою регулювання ринку праці є перманентне створення нових робочих місць, за цією ознакою США є однією з перших країн в світі. В той же час, курсу програмам соціального забезпечення безробітним та політиці зайнятості надається значно менше зосередження, аніж у європейській моделі. Кожен громадянин повинен сам піклуватися про свій добробут та професійне втілення, держава для цього лише надає сприятливі умови. Працівнику необхідно бути географічно та професійно мобільним.

Актуально зауважити, що в країні можна відстежити значно близький зв'язок проміж бізнесом та навчальними закладами. Зокрема, підприємства найчастіше фінансують підготовку спеціалістів, які необхідні їм. Держава, зі свого боку, надає цим підприємствам податкову знижку на прибуток. Уряд США достатньо працює над створенням якісних робочих місць, підвищенням рівня оплати праці, професійного стимулювання та зростання. Також запроваджено гнучкий метод податкових знижок для підприємств, які вкладають гроші в створення нових робочих місць та дає можливість звільнити від сплати податку на заробітну плату нових робітників. Організовано урядовий



фонд для підтримки банкам кредитувати створення нового малого та середнього бізнесу.

За англосаксонською або ліберальною моделлю домінує порівняно інертний характер державної політики зайнятості. Центральне місце в регулюванні ринку праці займають профспілки та громадські організації. Розроблення політики соціального забезпечення працівників та роботодавців виконується як на державному рівні, так і на регіональному. Акцент відбувається на вчасну профорієнтацію, на місці роботи професійне навчання та стимулювання підприємницької ініціативи.

У Великобританії важливу роль приділяють самозайнятості та процесу розвитку малого і середнього бізнесу. В муніципальних бюджетах постійно є спеціальні статті видатків для надання безробітним початкового капіталу або право на пільгові кредити для заснування особистої справи. Перш за все це мікрофірми – незначні за розміром підприємства, які обслужують місцевий ринок або підприємства третьою категорії – місцеві кооперативи, що засновані на кошти регіональних бюджетів або неурядових організацій. Інвестиційний пакет частинно розподіляють серед власником бізнесу та держава або неурядова організація.

У свою чергу «важливу увагу приділяє держава інформаційній політиці стосовно до стану попиту та пропозиції на ринку праці, про здатність професійного навчання та курсів підвищення кваліфікації» [33, с. 267]. Відносно соціального забезпечення, то уряд активно контролює роботу фонду соціального страхування на можливий випадок безробіття.

Крім цього, у Великобританії існує обширна система неурядових організацій, які займаються справами та проблемами працівників та роботодавців і міцні професійні спілки, що істотно діють на стан формування ринку праці та розвитку програм зайнятості, забезпечення прав робітників. Працівники та роботодавці змушені вступати в професійні спілки щоб захистити свої права, гарантоване забезпечення оплати праці та додержання тижневого завантаження.

Англосаксонська або ліберальна модель також поширена в Канаді, де яскраво виражений акцент на якості робочої сили та її великій мобільності. Важливу роль приділяють показникам продуктивності праці. В основному в переважній більшості провінцій Канади фінансують особисті програми професійного навчання та створення робочих місць, і у такий спосіб регулюють внутрішній ринок праці. До того ж мало місце реформування ринку праці у зв'язку з введення пільг та фінансування для заснування особистої справи та зменшення соціальних гарантій по безробіттю.

Скандинавська або соціал-демократична модель притаманна Швеції, Норвегії, Данії. Однак хочу наголосити, що еталоном зазначеної моделі є ринок праці Швеції, де власне і було створено на рубежі 40-50-х років ХХ століття Р. Мейднером та Г. Рейном цю концепцію, яка розраховує на здійснення державою активної політики ринку праці. Так, підставою політики зайнятості у Швеції є здатність попереджати виникнення безробіття та забезпечення соціальними гарантіями для побудови держави всезагального добробуту.

Підтримка зайнятості молоді здійснюється за рахунок розвитку програм сприяння малого та середнього бізнесу за умови розробки вдалого бізнес-плану та спосіб надання стартового капіталу за зниженим відсотком і спрощеним оподаткуванням. Підприємствам, які працевлаштовують молодь, надають спеціальні субсидії на заробітну плату. Проте держава надає підтримку у створенні нового бізнесу не тільки молодим людям, наприклад існує кредитування за низькою ставкою для осіб, які лишилися роботи. До того ж держава додає зусилля на стимулювання підготовки й перепідготовки безробітних методом виплачування дотацій або зняття податків підприємствам, які відкривають спеціальні центри професійного навчання. У Швеції широко застосовуються можливості гнучких методів зайнятості: наприклад, неповний робочий день працює половина зайнятих жінок.

Хочу підкреслити, що типовою рисою шведської політики є вміння попереджати безробіття, а не боротися з його наслідками. Уряд країни у соціальній політиці важливу увагу надає створенню нових робочих місць в

державному секторі економіки та узгодження координації міграції населення і робочої сили завдяки можливості надання кредитів на переїзд із районів які мають надлишок робочої сили до районів, де є вакантні місця. Розгалуженою є система центрів повідомлення з великими банками показників про вакантні місця та послугами консультування в одержанні соціальної допомоги.

Окрім цього, уряд застосовує фіскальні інструменти, направлені на підтримку менш прибуткових підприємств та лімітування прибутку високодохідних; здійснювати уніфікацію заробітної плати за ідентичну працю; підтримує підприємства, які мають низькі показники діяльності, проте мають можливість вирішувати соціальні завдання.

У свою чергу, континентальна або німецька модель є характерною для ФРН, Австрії, Бельгії, Нідерландів, Швейцарії. Провідними критеріями даної моделі є підвищення продуктивності праці за допомогою стимулювання заробітною платою; заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця, до того ж сприяти підтримки існуючого рівня зайнятості при модернізації підприємств. При цьому, моделі характерна висока ступінь захищеності працівника на законодавчому рівні; вимогливі та жорсткі норми трудового права, спрямовані на збереження робочих місць, та законодавчо установлений мінімум оплати праці.

Розглянемо досвід ФРН щодо механізмів впливу на ринок праці. Зокрема, держава використовує заходи для збереження робочих місць, сприяє видачі пільг підприємствам, що стримуються від масових звільнень працівників, постійно створюють нові робочі місця, працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів. Відносно забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного некваліфікованого працівника прийнятого на роботу підприємству сплачується одноразова дотація, а за працевлаштування осіб до 30 років видаються податкові пільги. «Фірми, які виконують професійну підготовку молоді, одержують компенсацію заробітної плати цих працівників. У ФРН відносно рівномірно здійснюється розподіл робочої сила на ринку праці, що дає можливість рівномірному розвитку території та знижує міграцію працездатної

молоді в мегаполіси. Німеччині вдалося зменшити рівень безробіття шляхом запровадження ефективних програм навчання на робочому місці» [33] та курсу скорочення робочого часу, надання субсидій компаніям, які замість звільнення працівників, у період зниження ділової активності, скорочували робочий час.

Своєрідність китайської моделі розкривається в централізованому керуванні соціально-трудомих відносин в державному секторі та значно більше свободи даного процесу в приватному. Враховуючи розподіл ринку праці в Китаї на державний та недержавний ринок, необхідно відзначити, що у цих секторах притаманна відсутність цілісного підходу до оплати праці, соціального забезпечення, відбирання персоналу та перенавчання. Значна чисельність мешканців Китаю працює в галузях з великим відсотком «живої праці», а саме в сільському господарстві. Хочу зауважити, що в Китаї, при великій кількості трудових ресурсів, здійснюється підтримка низького рівня безробіття. Наприклад, одним із напрямків його регулювання є досвід надавання додаткових робочих місць для надмірно перебільшеної робочої сили на тому самому підприємстві, що, звісно, здержує значні вивільнення за тих чи інших змін.

Що стосується японської або патерналістської моделі, то маємо зазначити принцип «довічного найму» з гарантіями зайнятості працівникам на весь період трудової діяльності, аж до досягнення пенсійного віку. Відтак, зменшення трудових витрат на робочу силу виконується шляхом переміщення у середині підприємства чи між підприємствами одного холдингу, а не за рахунок звільнення працівників. Моделі «довічного найму» відповідає спеціальна система заробітної плати, де величина грошової винагороди залежить від тривалості роботи на даному підприємстві, за отриману заслугу чи відзнаку перед ним, тобто у результаті заробітна плата залежить від стажу, віку та освіти працівника. Таким чином, щорічно здійснюється автоматичне підвищення заробітку працівника впродовж всієї його трудової діяльності. У такий спосіб здійснюється забезпечення найбільш високої стабільності кадрів в Японії відносно з іншими країнами. Обширно застосовується навчання на

підприємствах для підвищення кваліфікації кадрів, тому що організації сподіваються на довготривале використання найманих працівників.

Така модель трудових відносин зумовлена національними культурно-психологічними властивостями японців: добросовісність, працелюбність, вірність духу фірми, завжди бути готовим жертвувати власними інтересами. В наслідок формується конструктивне відношення до праці, сприянню високої якості роботи.

За цих обставин держава виконує регулювання зайнятості й соціального захисту населення здебільше на макрорівні, тим самим, забезпечуючи фірми і підприємства законами та державними нормативами, що відповідають патерналістській концепції.

Пропонуємо, для більш комплексного та всебічного проведення компаративного аналізу публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, окрім вищедосліджених світових моделей, розглянути дану тематику також в ракурсі досвіду Європейського Союзу, що безперечно є цікавим для вивчення та використання на українському підґрунті (див. Додаток В, рис. 1).

Відтак, проаналізувавши основні моделі ринку праці, які сформувалися в світі, а також дослідивши практику іноземних держав в системі процесу регулювання ринку праці, хочу сказати, що досвід зарубіжних держав може бути корисним в період формування політики регулювання зайнятості та бути здатним стати орієнтиром у розвитку вітчизняних публічно-управлінських механізмів ринку праці.

На мій погляд, серед існуючих закордонних моделей ринку праці найбільш ефективною, на яку треба орієнтуватися Україні, є шведська (соціал-демократична) модель. Адже, провідний напрям політики держави відносно зайнятості населення направлений на забезпечення повної зайнятості та вміння попереджати безробіття. За рахунок здійснення активної економічної рестриктивної політики, доповненої вибірковою та привілейованими засобами для підтримки великого рівня зайнятості та капіталовкладень, ця модель гарантує повну зайнятість та стабільність цін. Дана модель найбільш показова у

позитивній значимості соціально-економічного розвитку, яка здійснює високий рівень життя населення та країни у цілому. Компаративний аналіз стверджує, що сучасний стан ринку праці в Україні має потребу якомога швидших реформ, направлених на захист непрацевлаштованого населення. У Швеції запроваджено регулярно здійснювати опитування серед роботодавців, що дає змогу вчасно передбачати тенденції у сфері зайнятості та запобігати катастрофічних ситуацій. До своєрідних показників здійснення цієї моделі необхідно віднести політику Швеції відносно зовнішньополітичного нейтралітету та відмови від участі у військових конфліктах, перманентного стимулювання реформування соціальної політики, віднаходити компроміси серед роботодавцями, працівниками та профспілками тощо.

Для запровадження шведського досвіду в Україні потрібно застосовувати усі чинники гарантії результативного здійснення шведської моделі. Особливо, активну політику держави на ринку праці відносно зберігання промислового потенціалу в умовах нейтралітету, надання висококваліфікованої робочої сили, заохочування приватного сектору, прагматичний підхід до національних інтересів.

Особливої уваги надається зарубіжній практиці регулюванню зайнятості сільського населення, яке в Україні, станом на 1 січня 2020 року, складає приблизно третину від загальної кількості населення країни (30,7%).

Так, серед різноманітних поглядів і напрямків важливу роль має державна підтримка розвитку фермерських господарств, які діють в економічно-розвинутих країнах – США, Канаді, Японії, ФРН. Наприклад, у США запропоновується фермерам-початківцям декілька видів програм допомоги: кредитні програми фермерів, фінансова програма заохочення до збереження земель. Допомагають цьому ухвалені державою законодавчі акти, які регулюють питання оподаткування сільськогосподарських угідь, ціноутворення, компенсаційних виплат, ринкових квот тощо.

Також варто зазначити, що застосування позитивного досвіду організаційно-управлінських засад регулювання зайнятості в Німеччині

приводить до зменшення безробіття завдяки створення нових робочих місць, що дає змогу дати подвійний ефект як в економічному, так і в соціальному розвитку. Найперше, будуть виникати нові конкурентні продукти і, по-друге, знизиться рівень безробіття та соціальне напруження в Україні.

Звичайно, досліджені світові моделі регулювання ринку праці мають свої як переваги, так і недоліки, які необхідно враховувати під час побудови національних публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, що повинні бути гнучкими і здатними пристосовуватися до змін політичної ситуації, міжнародної та національної економіки.

Безумовно, здійснюючи дослідження ринку праці як у нашій державі, так і закордоном, необхідно приділити увагу впливу пандемії коронавірусу, яка сколихнула увесь світ. Криза, спричинена COVID-19, переросла в економічний шок, ставши своєрідним каталізатором революції на ринку праці України та світу. А отже, серед найважливіших проблем керівництва кожної країни є спасіння ринку праці. Так, відповідно даним Міжнародної організації праці, більш як мільярд людей у всьому світі постраждають у фінансовому відношенні, тому що коронавірус негативно діє на збереження робочих місць та на розмір заробітної плати персоналу. Проте, якщо у відсіч буде впроваджуватися міжнародно-скоординована політика, як це відбулося в умовах глобальної фінансової кризи 2008-2009 рр., тоді вплив на глобальне безробіття очевидно може бути набагато меншим.

Таким чином, в період здійснення компаративного аналізу публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та закордоном, досліджені задіяні визначальні світові моделі регулювання ринку праці. Особливо виокремлюють американську (США); англосаксонську або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія, Ірландія); скандинавську або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія); китайську (Китай); японську або патерналістську (Японія) моделі регулювання ринку праці. Визначальні концептуальні відмінності зазначених моделей та української

полягають у використанні всіляких підходів, а саме: рівень централізації ринку праці та законодавства, надавання переваги активної чи інертної політики зайнятості, ініціативність профспілок, асоціації роботодавців тощо. Згідно з цим, країнами світу застосовуються різні за своєю суттю і характером механізми впливу на ринок праці.

На мій погляд, серед існуючих закордонних моделей ринку праці однією з ефективніших моделей, на яку треба звертати увагу Україні, є шведська (соціал-демократична) модель. Адже, притаманною ознакою шведської політики є саме попереджати безробіття, а не боротися з його наслідками. Варто зацентрувати увагу на наступні деталі як те, що Уряд Швеції виділяє кошти на професійну підготовку та на створення нових робочих місць більше ніж будь-яка інша країна. Якщо інші країни витрачають кошти на підтримку безробітних, то Швеція вкладає їх для підвищення здатності в конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. І така політика має попереджувальний характер та не допускає виникнення безробіття.

Необхідно зазначити, що Швеція являється одним із основних лідерів допомоги України в упровадженні системних реформ. Наразі Уряд Швеції опрацьовує нову Стратегію співпраці в області реалізації реформ на наступні сім років (2021-2027 рр.), яка буде мати відношення виключно до східноєвропейських країн. Україна визначена одним із головних співучасників даної стратегії з найбільшим об'ємом передбаченого фінансування програм.

На жаль, у сучасних реаліях ми маємо констатувати, що пандемія COVID-19 за численні дні змінила ситуацію у бізнесі і, згідно, на ринку праці. Пандемія нещадно оголила найбільш вразливі місця ринку праці. Відтак, в даний час перед Україною з'являються виклики боротьби з пандемією COVID-19 в стані продовження реформ, створення макроекономічної стабільності, здатність в стимулюванні економічного зростання та відсіч на конфлікт у східних регіонах країни, що триває.

Підсумовуючи все вищесказане, зауважу, що модель вітчизняного ринку праці може і повинна створюватися, зважаючи на закордонний досвід. Однак



для її використання необхідні коректність та здоровий глузд. Крім того, досвід зарубіжних країн вказує на те, що ще жодній країні не вдалося успішно вирішити всі існуючі проблеми сфери ринку праці тільки одним методом. Тому система публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці повинна мати як універсальні риси, які відтворюють відповідності загальносвітового розвитку, так і своєрідні, які відображають соціокультурні, історичні, цивілізаційні та інші особливості.

Адже такі ознаки українського менталітету, як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, схильність до соціальної справедливості, бажання до прийняття участі у вирішенні колективних завдань, є вірною передумовою формування особистої української моделі ринку праці, яка зважає на кращий світовий досвід у сфері праці. Підсумуючи світовий досвід розвитку ринку праці, можемо зробити висновок, що оптимальна модель ринку праці – це злагоджена стратегічна схема із стимулюванням особистих успіхів у праці та соціальних гарантій з боку держави. Отже така модель дає можливість забезпечити прямою мірою економічний добробут та соціальний консенсус.

### РОЗДІЛ 3

## ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

## ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ

## РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### **3.1. Аналіз нормативно-правових засад функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні**

Для правової підтримки практичного здійснення державної політики стосовно ринку праці, проведено вагомую роботу щодо формування законодавчо-нормативної бази. Проте державне нормативне регулювання ринку праці все ще залишається надмірно складним, не завжди задовольняє реалії сучасного життя. Необхідно здійснити певні корективи та зміни. Значний масив нормативно-правових актів, що регулюють дану сферу, не до кінця упорядкований, вимагає певного удосконалення та більш ретельного ставлення до його формування. Так, наразі ще не розглянута велика частка питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають при створенні та функціонуванні механізмів ринку праці в Україні. Це визначило невідкладну першочергову потребу в дослідженні сучасних механізмів регулювання ринку праці та розробки наукових рекомендацій відносно основних шляхів оптимізації їх функціонування.

Варто зауважити, що чинним законодавством України передбачені значні правові гарантії працевлаштування населення. Так, у статті 43 Конституції України закріплено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю» [50]. Одночасно в статті 46 зазначається, що «громадяни мають право на соціальний захист у разі ... безробіття з незалежних від них обставин» [50], тобто у свою чергу гарантується захист з боку держави.

Дійсно, право на працю є одним з основних прав людини. І з огляду на те, щоб говорити про майбутнє нашої країни, необхідна вже сьогодні підтримка й допомога в реалізації цього життєво потрібного права людини.

Відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849, на Мінекономіки покладено завдання із досягнення Цілі 7.3. «Українські працівники мають легальну роботу та витрачають менше часу на пошук нової легальної роботи». Це передбачає, зокрема, «можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників та платити більш високі зарплати» [78]. З цією метою Мінекономіки ініціював заміну застарілого Трудового кодексу сучасним «Законом про працю» [75]. Розробка нового закону була на часі, адже Кодекс законів про працю України, датований 1971 роком, є сумішшю правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов. Більшість його положень є архаїчними і не можуть відповідно регулювати нинішні трудові відносини. Треба визнати, що чинний документ не передбачає офіційного реєстрування сучасних в праці – фрілансу, дистанційної, домашньої або тимчасової роботи та ін. Внаслідок відсутності законодавчого впорядкування, альтернативою для багатьох різних видів сучасних трудових відносин стала нелегальна зайнятість. Відповідно підвищуються зростання роботи в «тіні», труднощі у пошуку роботи, реальна відсутність захищеності працівників приватного бізнесу.

Отже, планувалось, що сучасний «Закон про працю» відповідатиме реаліям сьогодення та на практиці дозволить реалізувати урядову реформу ринку праці. Зокрема акцентувалась увага на п'яти головних перевагах, що утворить нове законодавство про зайнятість для українців, а саме: збереження та зростання соціальних прав та гарантій працівників через легалізацію праці, збільшення кількості легальних робочих місць, здійснення забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок у сфері праці, зростання доходів працівників, гармонізація законодавства з нормативними актами ЄС.

Втім, необхідно відзначити, що законопроект «Про працю» викликав у 2020 році найпалкіші дискусії між прибічниками і противниками законодавчих змін. Справді, він став одним із найсуперечливіших законопроектів зі своїми перевагами та недоліками.

Більш за все дорікань викликали положення нового законопроекту, що стосувалися змін у порядку звільнення працівника за ініціативи роботодавця. Чинний Кодекс про працю дає дозвіл на звільнення працівника з ініціативи роботодавця тільки виключно з підстав, визначених законом. Новий законопроект передбачає, що роботодавець з власної ініціативи має право розірвати трудовий договір з працівником. А саме, роботодавцю реально надається право у будь-яку мить звільнити працівника без причини та пояснення підстави звільнення, що суперечить нормам Конституції України. До того ж, новий законопроект пропонує надавати можливість звільняти працівника, якщо він навіть знаходиться на лікарняному або у відпустці. Чинне трудове законодавство відповідно не дає такого дозволу. Профспілки дуже негативно оцінили законопроект «Про працю», внаслідок навіть виникло ряд протестів. Зокрема, профспілки вважають, що законопроект залишає працівників без правового захисту, а профспілкові комітети – без можливості їх захищати.

Що стосується думки проти дискримінації, то новим законопроектом передбачено підвищений захист від дискримінації працівників. Крім того, у проекті «Закону про працю» має місце впровадження електронної форми трудових книжок, на основі яких виконуватиметься облік трудової діяльності працівників, що цілком задовольняє вимогам часу.

Проект закону про працю запобігає збереженню кількості днів щорічної оплачуваної відпустки 24 календарних днів на рік. При цьому тривалість відпуски за власний рахунок збільшується з 15 до 30 календарних днів на рік. Разом з цим, запропоновується встановити щотижневий постійний відпочинок тривалістю не менше 24 годин продовж кожного семиденного періоду.

Нагадаємо, що за чинним законодавством тривалість щотижневого безперервного відпочинку становить не менше 42 годин. Таким чином обов'язковим для всіх може стати тільки один вихідний день натомість двох. Більш того, оплата за роботу у вихідні та святкові дні передбачена у розмірі 120% ставки, в той час як чинний Кодекс передбачає таку оплату в подвійному розмірі.

З одного боку, законопроект певною мірою частково репродукує чинний Кодекс законів про працю України. Наприклад, залишилися основні соціальні гарантії, такі як захист від звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, гарантії збереження робочого місця за мобілізованими працівниками. Одночасно, передбачається багато нововведень. Крім вищезазначених змін, законопроект реально нівелює роль профспілок у захисті трудових прав, вводити методи процедури медіації у трудових відносинах, змінює терміни звернення до суду тощо.

Відтак, Кабінет міністрів відкликав проект Закону «Про працю» № 2708, в якому планувалося впровадити нове трудове законодавство. Про це свідчить інформація з картки законопроекту на веб-порталі Верховної Ради. У розділі щодо стану проходження документу зазначається, що 4 березня 2020 року – проект Закону «Про працю» відкликано, оскільки він потребував значного доопрацювання та не міг бути прийнятий в існуючому вигляді через свою неоднозначність.

3 березня 2020 року Уряд затвердив, розроблений Мінекономіки, комплексний план заходів, спрямованих на вирішення нагальних питань у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [67].

“Цей стратегічний документ є основою для подальших кроків, що сприятимуть підвищенню зайнятості, детінізації праці, створенню легальних робочих місць. Ми передбачили нові підходи, зокрема, навчання протягом життя, розширення можливостей для людей із інвалідністю, відкриваємо підприємницький потенціал українців”, – коментує перший заступник Міністра

розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Юлія Свириденко.

Як зазначено в пояснювальній записці, «сучасний ринок праці України характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких: скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї, низький рівень заробітної плати, брак високопродуктивних робочих місць, невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньова зайнятість населення тощо» [71].

Отже, для розв'язання цих проблем Кабінет Міністрів України визначив такі сім Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року. Розглянемо їх більш ґрунтовно.

Напрямок 1. Розвиток національної економіки як основи для забезпечення результативної зайнятості та створення нових робочих місць. Зокрема, акцентується увага на тому, що «серед причин низьких темпів розвитку економічних відносин в Україні можна виділити такі: нерівність умов діяльності різних суб'єктів господарювання та низький рівень залучення інвестицій у створення нових виробничих потужностей. Це дає змогу констатувати системну кризу існуючої економічної моделі розвитку країни та доводить необхідність побудови інститутів сучасної ринкової економіки, здатних забезпечити стале економічне зростання» [71]. Відповідно, пропонується зниження податкового навантаження на бізнес за створення нових робочих місць, забезпечення збільшення інвестицій в інфраструктуру, що дає можливість створити нові робочі місця та покращити умови ведення бізнесу, зокрема за рахунок виконання проєктів державно-приватного партнерства, у тому числі концесії тощо. При цьому підкреслюється, що «розвиток національного ринку праці насамперед залежить від макроекономічної ситуації в Україні та є її віддзеркаленням» [71].

Напрямок 2. Стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості. Реалізація даного напрямку передбачається шляхом утворення та діяльності

системи інформаційних пунктів підприємця на регіональному та місцевому рівні в нормах існуючої інфраструктури сприяння підтримки малого і середнього підприємництва, збільшення допомоги малому і середньому підприємству в рамках діяльності Українського фонду стартапів, втілення державної програми розвитку креативного підприємництва.

Напрямок 3. Гарантування створення належних умов праці та детінізація взаємовідносин у сфері зайнятості населення. Дійсно, одним із викликів сьогодення є неформальна зайнятість. І треба визнати, що це досить ризиковано, адже людина втрачає юридичний зв'язок із роботодавцем, позбавляється соціальних гарантій. Виконання зазначеного напрямку полягає в розробленні необхідних нормативно-правових актів щодо збільшення величини головних державних соціальних стандартів та гарантій, створення умов для впровадження накопичувальної сітки загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та корпоративних пенсійних фондів, постійно здійснювати проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи про загрозу, ризику та негативні результати нелегальних трудових відносин.

Напрямок 4. Зростання розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти та здійснення формування умов для професійного навчання впродовж життя. «Наявність структурної диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили – за професійними групами працівників, видами економічної діяльності та у регіональному розрізі, а також незадовільні якісні характеристики вакантних робочих місць (посад) за умовами та оплатою праці є чинниками, що не приваблюють кваліфікованих працівників до роботи на таких робочих місцях, а отже, обмежують можливості працевлаштування безробітних громадян та задоволення потреби роботодавців у працівниках» [71]. Відтак, передбачається забезпечення функціонування національного електронного Реєстру кваліфікацій (професій).

Крім того, 12 жовтня 2020 року до Верховної Ради України подано проект Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», у пояснювальній записці до якого «пропонується врегулювати питання щодо

удосконалення управління професійною освітою шляхом можливості делегування функцій управління професійно-технічними навчальними закладами, що сприятиме посиленню ролі місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у формуванні робітничого потенціалу країни з максимальним врахуванням потреб регіонів у кваліфікованих кадрах» [76].

Напрямок 5. Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді. «Однією з актуальних проблем сучасного ринку праці є проблема працевлаштування осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, зокрема молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та внутрішньо переміщених осіб, а також біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, тощо» [71].

Зазначений напрямок полягає у зміні засобів до формування та гарантування виконання нормативу (квоти) робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, впровадження засобів механізмів заохочення роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема з розумовими та ментальними порушеннями. Планується здійснювати стимулювання партнерства між органами влади, роботодавцями та закладами освіти на ринку праці.

Напрямок 6. Реформування державної служби зайнятості та здійснення інноваційного розвитку послуг на ринку праці. «Сьогодні вимагає зміни підходів до надання послуг безробітним, шукачам роботи і роботодавцям, розвитку активної політики зайнятості» [71]. Відтак, передбачається спільне об'єднання зусиль державної служби зайнятості, сторін соціального діалогу та усіх стейкхолдерів на місцевому і регіональному ринку праці, зокрема методом розповсюдження досвіду місцевих партнерств в області зайнятості; змінювання організаційної конфігурації державної служби зайнятості, здійснення результативної діяльності інститутів кар'єрного радника та радника з питань



роботи з роботодавцями; впровадження електронних сервісів, зокрема електронної звітності, збільшення можливостей для самообслуговування суб'єктів ринку праці.

Напрямок 7. Проведення здійснення результативної державної політики у сфері трудової міграції. «Можливість отримати за кордоном заробітну плату в рази більшу, ніж в Україні, є основним рушієм трудових міграційних процесів» [71].

Але причина не тільки лише в низькому рівні заробітної плати. Модель взаємних відносин між працівником і роботодавцем в Україні загалом знаходиться на етапі трансформації. Велика кількість людей мають відчуття ризику невизначеного становища та втрату стабільності. У свою чергу це також має вплив на прийняття рішення виїхати працювати за кордон.

«Крім того, тимчасова окупація частини територій України внаслідок збройної агресії Російської Федерації, підвищення рівня концентрації економічної активності як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, нерівномірність розвитку територій та міжрегіональні соціально-економічні диспропорції прискорили міграційний рух із сільських населених пунктів та малих міст з обмеженим потенціалом розвитку до великих міст та регіонів з більшим економічним потенціалом» [71].

Отже, реалізація напряму можлива за рахунок подальшого розширення комплексу договорів про трудову міграцію з іноземними державами, до яких більш за все зосереджені та сконцентровані потоки трудової міграції з України; вдосконалення методів збору та аналізу даних про міграцію; здійснення інформаційної кампанії, направленої на повернення громадян України, які працюють за кордоном; активність та ініціативність співпраці з організаціями мігрантів.

Таким чином, очікується, що виконання плану заходів матиме позитивний вплив на ринок праці, сприятиме повною мірою продуктивній зайнятості, забезпеченню належних умов праці, збільшенню чисельності

робочих місць для усіх соціальних груп населення, збалансуванню попиту і пропозиції щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці.

Над здійсненням даного плану працюють як центральні, так і місцеві органи влади, учасники соціального діалогу, науковці, суб'єкти ринку праці. До підготовки залучали численний діапазон громадських організацій, представники роботодавців та профспілок.

Також вважаю за потрібне розглянути проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці» [69]. Даний законопроект піднімає доволі гострі проблеми українського ринку праці. Зокрема, в пояснювальній записці до нього зазначається, що «на сьогодні ринок праці в Україні має цілу низку тіньових явищ, а окремі групи працівників не мають належних законодавчих гарантій та перебувають у несприятливих умовах. Серед таких категорій учасників трудових відносин, на нашу думку, варто виділити працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю. Особливо варто звернути увагу й на те, як трудове законодавство урегульовує працю жінок, а також яку частку серед працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю, складають жінки» [69].

З огляду на ті зміни, що сталися на ринку праці через пандемію COVID-19, ми можемо прогнозувати, що чисельність працівників, які надають побутові та персональні послуги в сім'ях, зростає і продовжуватиме зростати. Доцільно зосередити увагу й на тому, що вагому частку серед вказаної категорії працівників становлять саме жінки, зважаючи на гендерну сегрегацію на ринку праці. Враховуючи це, передбачається, що прийняття цього Закону дозволить досягти рівних можливостей на ринку праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю, до того ж зменшити гендерний дисбаланс на ринку праці.

Якщо ж говорити про шляхи реалізації зазначених завдань, то їх визначають наступним чином:

– доповнення Кодексу законів про працю України положеннями щодо роботи працівників із сімейними обов’язками та осіб, які виконують домашню працю;

– визначення положення про те, що не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, без їх письмової згоди. На відміну від діючої на даний момент повної заборони;

– встановлення у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» можливості добровільної сплати внесків на соціальне та пенсійне страхування для осіб, які виконують домашню працю;

– визначення у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття «неоплачувана доглядова праця», а також визначення повноважень спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків щодо організації наукових і експертних досліджень з оцінки вартості неоплачуваної доглядової праці, як діяльності жінок і чоловіків, з метою зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків» [69].

Певна річ, в реаліях сьогодення необхідно рахуватись із пандемією COVID-19. Треба визнати, що коронакриза внесла свої корективи не тільки в життєві плани мільйонів українців, а й в розвиток ситуації на ринку праці, і, як наслідок, у становище з безробіттям (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

## Рівні зайнятості та безробіття населення

	I півріччя	
	2019	2020
Рівень зайнятості населення віком 15–70 років, %	57,9	56,7
Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП),%	8,5	9,2

Утім, статистичні дані про загальний рівень безробіття в Україні [29] не повною мірою відображають складний характер даного аспекту функціонування ринку праці на сьогоденному періоді розвитку вітчизняної економіки. Адже, в короткостроковому плані гнучкість ринку праці залишається ще надзвичайно слабкою. Тобто при втраті місця постійної роботи дуже часто відсутня можливість миттєвого працевлаштування звільнених працівників навіть при наявності відповідних вакансій. Це пов'язано з дією низки економічних і соціально-психологічних чинників.

З огляду на це необхідно зауважити, що Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про затвердження розміру, порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину», яка вступила в дію 28 квітня 2020 року [72]. А саме: постановою визначено розмір допомоги по частковому безробіттю за кожну годину, на яку працівникові було скорочено тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки, але не більше розміру мінімальної заробітної плати. Ця допомога надаватиметься на період карантину, а також протягом 30 днів після його завершення. За отриманням цієї допомоги суб'єкти малого та середнього підприємництва можуть звертатися до центрів зайнятості. Це засвідчує, що відповідним рішенням Уряд прагне максимально допомагати збереженню зайнятості та попереджувати зростання безробіття у період карантину та після нього.

Окремо хочу зацентувати увагу щодо Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», де відображено національні завдання, індикатори для моніторингу виконання завдань та цільові орієнтири для досягнення до 2030 року, в тому числі й у контексті ринку праці. Зокрема відзначається, що «безпечна праця та отримувана за неї гідна заробітна плата мають задовольнити усі потреби людини з досягнення належних показників якості життя, добробуту і благополуччя. Формування позитивних тенденцій розвитку відбуватиметься шляхом задіяння сфери підприємництва. Збільшення кількості зайнятих з одночасним зменшенням частки неформальної зайнятості має стимулювати

прискорення процесів якісних перетворень в Україні» [86, с. 66]. Водночас, задля досягнення окреслених цілей, запропоновані відповідні рекомендації. Так безпосередньо йдеться про «сприяння повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх жінок і чоловіків, а також захисту трудових прав і забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих» [86, с. 67].

Відтак, створена національна система завдань та показників Цілей сталого розвитку забезпечує міцну основу для подальшого комплексного моніторингу як ситуації в країні в цілому, так і на ринку праці зокрема. До того ж 30 вересня 2019 року Президент України видав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», в якому підтримав забезпечення досягнення глобальних цілей сталого розвитку та результатів їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладених у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна».

Таким чином, для правового забезпечення практичної реалізації державної політики стосовно ринку праці, здійснено значну роботу відносно формування законодавчо-нормативної бази. Втім державне нормативне регулювання ринку праці все ще лишається досить складним, не завжди задовольняє реалії сучасного життя, вимагає внесення чітких коректив та змін. Так, зокрема, Мінекономіки ініціював заміну застарілого Трудового кодексу сучасним «Законом про працю». Проведення роботи для розробки нового закону була актуальною, оскільки Кодекс законів про працю України, датований 1971 роком, є сумішшю правових норм, ухвалених за різних історичних та економічних обставин. Здебільшість його положень є архаїчними і не можуть адекватно регулювати нинішні трудові відносини.

Отож, планувалось, що сучасний «Закон про працю» відповідатиме реаліям сьогодення та на практиці дозволить реалізувати урядову реформу ринку праці. Втім, необхідно зазначити, що законопроект «Про працю» викликав у 2020 році найпалкіші дискусії між прибічниками і противниками законодавчих змін. Справді, він став одним із найсуперечливіших законопроектів зі своїми перевагами та недоліками.

Окремо слід зазначити, що для розв'язання комплексу проблем сучасного ринку праці Кабінет Міністрів України визначив сім Основних напрямків виконання державної політики у сфері зайнятості населення та здатний стимулювати створення нових робочих місць на період до 2022 року. Відтак, передбачається, що реалізація плану заходів буде мати очікуваний позитивний вплив на ринок праці, сприятиме повній та продуктивній зайнятості, гарантування належних умов праці, збільшенню кількості робочих місць для усіх соціальних груп населення, урівноважувати попит і пропозиції щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці.

Також хочу закцентувати увагу стосовно проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці». Треба сказати, що цей законопроект піднімає доволі гострі проблеми українського ринку праці. З огляду на ті зміни, що сталися на ринку праці через пандемію COVID-19, ми можемо прогнозувати, що чисельність працівників, які виконують побутові та персональні послуги в сім'ях збільшилась і продовжуватиме зростати. Доцільно зосередити увагу й на тому, що вагому частку серед зазначеної категорії працівників становлять саме жінки, зважаючи на гендерну сегрегацію на ринку праці. Враховуючи це, передбачається, що прийняття цього Закону дозволить здобути однакових можливостей на ринку праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, що здійснюють домашню працю, до того ж зменшити гендерний дисбаланс на ринку праці.

Поряд з цим необхідно зауважити, що Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про затвердження розміру, порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину». Це засвідчує, що відповідним рішенням Уряд намагається максимально сприяти збереженню зайнятості та попереджувати зростання безробіття у період карантину та після нього.

Якщо ж вести мову про Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», то в ній відтворено національні завдання, індикатори для

моніторингу виконання завдань та цільові орієнтири для досягнення до 2030 року, в тому числі й у контексті ринку праці. І тим самим забезпечується міцна основа для подальшого комплексного моніторингу як країни в цілому, так і ринку праці зокрема.

Відтак можемо констатувати, що величезний нормативно-правовий масив, що забезпечує функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку українського ринку праці, не до кінця систематизований, вимагає певного вдосконалення та більш уважного ставлення до його формування. Крім того, не розглянута значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, що виникають при формуванні та функціонуванні механізмів ринку праці в Україні. Це зумовило нагальну потребу в дослідженні сучасних механізмів регулювання ринку праці та розробки наукових рекомендацій щодо основних шляхів оптимізації їх функціонування.

### **3.2. Шляхи оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні**

Рішення щодо шляхів оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці потрібно приймати, зважаючи на чутливість реагування ринку праці відносно всіх процесів, які відбуваються в суспільстві. Відтак, вважаємо доцільним акцентувати увагу на такому системоутворювальному компоненті процесу функціонування ринку праці як заробітна плата, що є основним, а здебільшого і єдиним доходом працюючої людини, основою сімейного бюджету. Тому затримки з виплатою винагороди за працю найманих працівників є не просто порушенням їхніх конституційних прав – «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [67], а й безпосередньо впливають на фінансове становище населення, погіршуючи рівень та якість життя зокрема.

На жаль, останнім часом в Україні актуалізувалася проблема заборгованості з виплати заробітної плати (див. Додаток Д, рис. 1, 2). Заборгованість підштовхує працівників в пошуках додаткових заробітків давати згоду на незадекларовану зайнятість, а отже живить тінізацію ринку праці, що є негативним наслідком. Відтермінування та невивплата заробітної плати зумовлюють скорочення реальної ефективної заробітної плати. Водночас, посилюється відсутність прозорості трудових відносин, сповільнюються перерозподільні процеси на ринку праці, порушуються трудові взаємини через брак дії трудових контрактів і договорів.

Отже, можна констатувати, що питання заборгованості з виплати заробітної плати є однією з найгостріших проблем українського ринку праці та однією з основних причин підвищення соціальної напруженості. При цьому вищезазначена проблема ще більше посилюється пандемією коронавірусної хвороби COVID-19 та веденням військових дій на Сході України. Однак слід пам'ятати, що частиною 5 статті 97 Кодексу законів про працю України передбачено: «оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці» [45]. Відтак, запровадження карантину на всій території України не є аргументом з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати працівникам підприємств, організацій та установ, та не звільняє від відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю.

Безперечно, можна говорити про те, що урядом здійснюються кроки в напрямку пошуку шляхів розв'язання проблем ринку праці, у тому числі і щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати. Так, зокрема, в аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень зазначається про необхідність «впорядкування законодавства з посиленням формальних санкцій за порушення встановлених термінів оплати праці (через розширення зони персональної відповідальності менеджерів за недотримання умов індивідуальних і колективних трудових договорів, збільшення штрафів за



заборгованість з виплати заробітної плати, прискорене банкрутство підприємств з простроченими зобов'язаннями перед працівниками тощо); створення умов для відновлення платоспроможності підприємств-боржників; забезпечення функціонування дієвого механізму гарантування виплати заробітної плати, реалізація конституційного права працівників на першочерговість отримання заборгованої заробітної плати у разі банкрутства підприємства. Цей механізм має бути сформований з врахуванням міжнародного досвіду щодо врегулювання зазначеної проблеми» [63].

Для того, щоб вищевказані дії дали очікуваний результат, необхідно внесення змін до трудового законодавства, а саме в частині норм щодо відповідальності власника (засновника) по зобов'язаннях, які зумовлені трудовими відносинами, а також посилення спільного узгодженого контролю з боку центральних органів виконавчої влади, місцевих органів влади і профспілок за виконання вказаних норм. Як бачимо, успішність реалізації дій у сфері боротьби з заборгованістю залежить насамперед від загальних зусиль усіх гілок влади, здійснюється шляхом взаємодії уряду, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, наглядових і контрольних служб, об'єднань роботодавців та профспілок. Крім цього, нагальною потребою є підвищення фінансової, адміністративної та кримінальної відповідальності за невиконання заробітної плати.

Разом з тим необхідно сказати, що, починаючи зі звіту за січень 2021 року, Державна служба статистики України вимагатиме подання нової форми державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» (див. Додаток Е). При цьому, зазначену форму подаватимуть не лише роботодавці з наявними боргами відносно заробітної плати. Як бачимо із Додатка Е, в розділі 1 «Інформація про відсутність заборгованості з оплати праці» міститься рядок «На підприємстві (установі, організації) відсутня заборгованість з виплати заробітної плати та з виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (якщо у графі 1 є позначка «√», то звіт

далі не заповнюється)». Тобто, заповнити і подати дану форму можуть усі роботодавці, відповідно до затвердженої методології.

Відтак, можемо говорити, що урядом ведеться робота в напрямку більш змістовного відстеження заборгованості з виплати заробітної плати. Зокрема, затвердження вищерозглянутої форми зумовлено «метою подальшого вдосконалення державного статистичного спостереження щодо стану виплати заробітної плати й отримання повної, всебічної та об'єктивної статистичної інформації» [73]. Але все ж таки в цій ситуації вважаю доцільним звернути увагу на досить суттєвий мінус. Адже органи державної статистики – це єдині органи, які здійснюють планомірний, науково організований процес збирання даних щодо заборгованості з виплати заробітної плати. Утім, якщо ж говорити про ступінь охоплення одиниць, то зазначене державне статистичне спостереження відноситься до несущільного основного масиву, що у свою чергу значно звужує коло звітних одиниць і як наслідок обсяг отримуваної інформації.

Відтак, на мою думку, вельми доцільним буде включення інформації щодо стану виплати заробітної плати у Додаток 4 «Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, надбавки, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [37].

Отже, пропонується вилучення даного показника із обстеження органами державної статистики та покладення цих функцій на Державну фіскальну службу України. З одного боку, такі дії дозволять зняти з органів державної статистики, так би мовити, невластиву для них функцію, оскільки вищезазначене державне статистичне спостереження проводиться фактично за показником, який по суті не статистичний, а більшою мірою є саме бухгалтерським. З іншого – надасть можливість отримувати на державному рівні більш змістовну та всеосяжну інформацію про наявність заборгованості з виплати заробітної плати. Перш за все це обумовлено тим, що віднесення обстеження зазначеного показника до компетенції Державної фіскальної

служби України сприятиме розширенню категорії економічно-активних підприємств, оскільки форма державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» передбачає вибірккову основу проведення спостереження.

Тож такі кроки забезпечать у подальшому формування повної картини стосовно даного питання, що без перебільшення є вкрай життєво необхідним. Справді, знижуючи реальні доходи певних груп населення, збільшуючи і без того занадто високу диференціацію заробітків, заборгованість із виплати заробітної плати перетворилася на вагомий фактор впливу на ринок праці країни. Зокрема, заборгованість підриває трудову мотивацію працівників, зумовлює соціальне невдоволення населення, а відтак спотворює основи функціонування ринку праці. І саме тому, вилучення даного показника із обстеження органами державної статистики та покладення цих функцій на Державну фіскальну службу України дасть змогу отримувати всебічну інформацію стосовно заборгованості з виплати заробітної плати та, виходячи з цього, проводити більш глибокий аналіз ситуації, що складається. Відповідно з'явиться значно більше можливостей для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на попередження утворенню нових та скорочення накопичених сум заборгованості з виплати заробітної плати. Водночас це також дозволить спрогнозувати надходження коштів до бюджету за рахунок тих видатків, що будуть сплачуватись під час погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

У підсумку такі дії забезпечать дотримання конституційного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати та недопущення зниження життєвого рівня населення. А отже, сприятимуть вирішенню проблеми заборгованості як одного з найбільш серйозних викликів розвитку ринку праці сьогодні.

Також варто наголосити, що не менш болючою темою сучасних реалій є питання легалізації зайнятості населення та заробітної плати. На жаль, в нашій країні велика кількість людей зайнята у тіньовій сфері. Наслідком цього є те,

що державний та місцеві бюджети і Пенсійний фонд України позбавлені відповідних фінансових надходжень. Як доводить практика, багато роботодавців, а це переважно малий та середній бізнес, не укладають трудові договори з найманими працівниками. Утім, стаття 43 Конституції України гарантує – «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею... на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [50]. Поряд з цим, стаття 3 Закону України «Про оплату праці» зазначає, що «мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» [74].

Проте окремі роботодавці зневажають норми Конституції і використовують працю громадян без оформлення з ними трудових відносин, видають їм заробітну плату готівкою «у конвертах». Відтак ми стикаємось із «тіньовими» заробітками, з яких не утримуються податки та не виконуються відрахування до Пенсійного фонду. І в такому випадку громадянин, який погоджується на таке працевлаштування, повністю стає беззахисним перед роботодавцем. Адже усна домовленість жодним чином не реєструється юридично, роботодавець сплачує стільки, скільки вважає за потрібне і доти, поки вважає за потрібне. Відтак працівник не має показників підтвердження фактичного розміру своєї заробітної плати та трудового стажу.

Як наслідок, загроза «тіньової» зарплати і «тіньової» зайнятості, полягає в тому, що бюджет недоодержує кошти, мінімізуються надходження до Пенсійного фонду, а найгірше те, що люди не мають можливості отримати пенсію, яка відповідає обсягу реальної зарплати.

Отримання заробітної плати в «конверті» – насамперед, відображається на пенсійних накопиченнях громадян, а відсутність в трудовій книжці запису, остаточно позбавляє працюючих пенсійного стажу. Оскільки нарахування страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування виконується роботодавцем виключно з огляду на офіційну суму заробітної плати. До того ж,

у разі появи потреби у навчанні або лікуванні, придбанні, будівництві чи ремонті житла громадянам, які отримують зарплату «в конверті», буде вкрай важко одержати кредити потрібного розміру.

До того ж слід зауважити, що у разі звільнення у випадку скорочення чисельності або штату працюючих, чи при появі проблем зі здоров'ям, працівник не одержує компенсаційних виплат і оплати лікарняного листа, або вони будуть розраховуватися виключно з офіційної, малої заробітної плати. Внаслідок отримання зарплат «в конвертах», майбутні мами також значно втрачають у виплатах, оскільки величина допомоги з вагітності і пологів прямо залежить від розміру офіційної зарплати.

Як бачимо, згода робітника працювати без укладення трудового договору або на роботодавця, виконуючи роботу без державної реєстрації позбавляє його:

- трудових прав (відповідальність та гарантування державою розміру заробітної плати, оплачуваної щорічної відпустки, відпустки по догляду за дитиною тощо);
- соціальних гарантій (страхових виплат у випадку хвороби, безробіття, нещасного випадку);
- належних умов праці, безпеки та гігієни праці;
- підвищення кваліфікації, навчання протягом життя;
- пенсії, медичного забезпечення.

Отже, у цьому контексті можемо сказати, що працівники, які одержують гроші «в конвертах», стають заручниками насамперед самих себе. Проблема ще більше посилюється тим, що не тільки роботодавець винен у такому стані справ, а й сам працівник не завжди розуміє, на що він погоджується. Тому, у цій ситуації надзвичайно важливим є усвідомлення громадянами того, що згода отримувати заробітну плату в «конвертах» позбавляє їх соціального захисту, а разом з тим впевненості у завтрашньому дні та надійного майбутнього.

Відтак, можемо говорити про те, що питання легалізації трудових відносин та доходів громадян залишається актуальним завданням та

необхідністю сьогодення, причому не тільки для усіх органів влади і місцевого самоврядування, а й для роботодавців та працівників. Так, зазначена проблематика потребує бути в центрі соціального діалогу усіх сторін соціального партнерства.

Дійсно, з ціллю роз'яснення важливого значення офіційного оформлення трудових відносин та донесення цієї злободенної інформації до громадян, використовують різні форми і методи інформування населення. Проте, на нашу думку, досить дієвим способом, який у майбутньому зможе спрацювати на результат і дати відчутний ефект, доцільно запропонувати запуск спеціальних відеороликів з даної тематики як для загальнонаціональних телеканалів, так і для розповсюдження у мережі Інтернет. Причому зазначені ролики не будуть займати багато часу, а матимуть хронометраж десь 30 – 45 секунд. Але, навіть за такий короткий проміжок часу можливо в стислій лаконічній формі розповсюдити нагальну інформацію з питань легалізації зайнятості населення. Вважаємо, що впровадження саме таких відеороликів стане найбільш потужним засобом інформаційного впливу на свідомість кожного індивіда, оскільки вони діятимуть відразу на кілька органів чуття, зокрема зір та слух і, що не менш важливо, подія спостерігатиметься в русі. До того ж цей спосіб впливу є вкрай ефективним, завдяки великого масштабу аудиторії, яка охоплюється. Відтак матимуть місце: широкий рівень залучення уваги, висока якість відтворення соціального звернення з використанням зображення, звуку та руху.

На наш погляд, запуск, особливо у прайм-тайм, на центральних каналах українського телебачення серії роликів, спрямованих на детінізацію ринку праці, стане важливим інструментом формування громадської самосвідомості, так би мовити, конструювання громадської позиції щодо важливості легалізації зайнятості, а також засобом дієвої комунікації між суспільством і державою. Тож, на нашу думку, систематичний показ на провідних загальнонаціональних телеканалах відеороликів з приводу даної тематики, автоматично закарбовується у підсвідомості телеглядача, зокрема застосування зорових

образів, яскравих деталей, транслювання у прайм-таймах та тим самим, спонукаючи його до певних дій. І таким чином можливо сформувати суспільну думку, а саме змінити ставлення суспільства до проблеми тінізації ринку праці як однієї з головних загроз соціальній безпеці.

Дійсно, ця загроза є досить багатогранною. Так, працівник передусім несе ризику, пов'язані з захистом своїх трудових прав та соціальним захистом у випадку скрутних життєвих обставин. У свою чергу, роботодавець не застрахований від недобросовісних працівників. І тому не належно оформлення трудових відносин з найманими працівниками може позбавити права вимагати у працівника виконання роботи відповідним чином або дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку та режиму роботи. За таких умов роботодавець не може притягнути найманого працівника як до матеріальної відповідальності, так і вжити до нього дисциплінарне стягнення. Тобто, «нелегалізована» зайнятість аналогічним чином для роботодавців має багато негативних наслідків. Якщо ж говорити про загальну картину, то тінізація ринку праці має відношення й до суспільної небезпеки, оскільки всі ми є споживачами послуг у сфері торгівлі, громадського харчування, будівництва, транспорту, тощо, саме тому потрібна їх висока якість. Нелегальна зайнятість сприяє розповсюдженню захворювань, збільшенню рівня аварійності на дорогах, підвищенню ризику створення нещасних випадків на виробництві. Адже з працівником, офіційно неоформленим, не проводиться навчання з техніки безпеки, охорони праці, він не проходить вчасно, а то і взагалі, передбаченого нормативними документами періодичного медичного огляду.

Тому сьогодні вимагає, щоб питання детінізації ринку праці стало одним з головних завдань на шляху розвитку України та захисту прав людей.

Резюмуючи все вищесказане, хочу наголосити, що рішення стосовно шляхів оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці слід приймати, враховуючи чутливість реагування ринку праці на всі процеси, що здійснюються в суспільстві. Наразі можна констатувати, що питання заборгованості з виплати заробітної плати є однією з

найгостріших проблем українського ринку праці та однією з основних причин підвищення соціальної напруженості. Відтак, для більш змістовного відстеження заборгованості з виплати заробітної плати пропонується вилучення даного показника з нової форми державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» з подальшим його включенням у Додаток 4 «Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, надбавки, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Таке міркування пояснюється насамперед тим, що виведення зазначеної інформації з обстеження органами державної статистики та покладення цих функцій на Державну фіскальну службу України дозволить, з одного боку зняти з органів державної статистики, так би мовити, невластиву для них функцію, оскільки вищезазначене державне статистичне спостереження проводиться фактично за показником, який по суті не статистичний, а більшою мірою є саме бухгалтерським. З іншого – надасть можливість отримувати на державному рівні більш змістовну та всеосяжну інформацію про наявність заборгованості з виплати заробітної плати. Перш за все це обумовлено тим, що віднесення обстеження зазначеного показника до компетенції Державної фіскальної служби України сприятиме розширенню категорії економічно-активних підприємств, оскільки форма державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» передбачає вибірккову основу проведення спостереження.

Тож такі кроки забезпечать у подальшому формування повної картини стосовно даного питання. Відповідно з'явиться значно більше можливостей для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на попередження утворенню нових та скорочення накопичених сум заборгованості з виплати заробітної плати. Водночас це також дозволить спрогнозувати надходження коштів до бюджету за рахунок тих видатків, що будуть сплачуватись під час погашення заборгованості з виплати заробітної плати.



У підсумку такі дії забезпечать дотримання конституційного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати та недопущення зниження життєвого рівня населення. А отже, сприятимуть вирішенню проблеми заборгованості як одного з найбільш серйозних викликів розвитку ринку праці сьогодні.

Також варто наголосити, що не менш болючою темою сучасних реалій є питання легалізації зайнятості населення та заробітної плати. На мою думку, досить дієвим способом, який у майбутньому зможе спрацювати на результат і дати відчутний ефект, доцільно запропонувати запуск спеціальних відеороликів з даної тематики як для загальнонаціональних телеканалів, так і для розповсюдження у мережі Інтернет. Вважаємо, що впровадження саме таких відеороликів стане найбільш потужним засобом інформаційного впливу на свідомість кожного індивіда, оскільки вони діятимуть відразу на кілька органів чуття, зокрема зір та слух і, що не менш важливо, подія спостерігатиметься в русі. До того ж цей спосіб впливу є вкрай ефективним завдяки масштабу аудиторії, яка охоплюється. Відтак матимуть місце: високий ступінь залучення уваги, висока якість відтворення соціального звернення з використанням зображення, звуку та руху.

На мій погляд, запуск, особливо у прайм-тайм, на центральних каналах українського телебачення серії роликів, спрямованих на детінізацію ринку праці, вплине на світогляд та моральне здоров'я суспільства, зокрема стане важливим інструментом формування громадської самосвідомості, так би мовити, конструювання громадської позиції щодо важливості легалізації зайнятості, а також засобом дієвої комунікації між суспільством і державою.

Тож, зауважую, що транслювання серії таких відеороликів сприятиме виконанню вимоги сьогодні, а саме: досягнення усвідомлення кожним індивідом, що детінізація ринку праці – одне з головних завдань на шляху розвитку України та захисту прав людей. При цьому одним із основних критеріїв результативності вважаю гідне забезпечення майбутнього кожного з нас.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, за результатами проведеного дослідження, можемо сформулювати наступні висновки:

1. Аналіз наукових поглядів відносно дослідження ринку праці в історико-логічній послідовності та дискурсі відповідних наукових напрямів дає змогу констатувати, що розглянуті концепції, доповнюючи одна одну, дають лише загальну картину функціонування ринку праці. Ретроспективний аналіз зміни уявлень наукової думки про природу ринку праці та зайнятості дає змогу зробити висновок про те, що жоден із наведених напрямів не відтворює сучасного стану повністю, а лише окремі його елементи. Жодну з розглянутих концепцій не можна вважати ідеальною чи такою, що найкраще адаптується до українського ринку праці.

Проте чи не найголовніший висновок, що випливає з аналізу цих теорій, полягає в тому, що краща політика ринку праці – це зважена, науково-обґрунтована політика, котра забезпечує зростання сукупного попиту і створює умови для підвищення ціни робочої сили. Також варто підкреслити, що концептуальні основи досліджень державно-управлінських процесів у сфері праці, що виявлені в результаті виконаного дискурсу, цілком можуть виступити в якості методологічних передумов аналізу ринку праці, що формується в Україні. І дійсно, дослідження ринків праці у дискурсі відповідних наукових напрямків дозволяє у концентрованому вигляді наявно продемонструвати основні етапи, зміст та представників того чи іншого наукового напрямку, що внесли суттєвий вклад у розвиток теоретичних положень щодо ринків праці. У свою чергу, наявність такого наукового знання слугує своєрідним базисом для продукування сучасних знань щодо забезпечення ефективного функціонування ринків праці різного масштабу, починаючи з внутрішньофірмового і закінчуючи національним та міжнародним.

Незважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій, питання вивчення публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні досліджено недостатньо. Саме тому, висока актуальність та недостатня наукова

вивченість зазначеної проблематики зумовили необхідність подальшого проведення даного дослідження.

2. Одним із першочергових етапів дослідження стану ринку праці в Україні та визначення публічно-управлінських механізмів його розвитку є розгляд категорійно-понятійного апарату, що склався у науковій думці. Відтак, основними поняттями даного дослідження є «механізм публічного управління», «ринок праці», «публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці». Так, механізм публічного управління – система, яка забезпечує практичну реалізацію публічного управління та досягнення визначених цілей, яка має свою структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим та інформаційним забезпеченням. Стосовно публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, то їх можна визначити як систему правових та організаційно-економічних заходів держави, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили.

Акцентуємо, що ключовим поняттям дослідження є поняття «ринку праці». До того ж можемо сказати, що ринок праці є найскладнішим з усіх наявних видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише для нього. На нашу думку, ринок праці в першу чергу представляє собою багатоаспектне явище, яке є ієрархічною відкритою системою, в якій формуються соціально-економічні, психологічні, правові та інші відносини між працівником, роботодавцем, державою, органами місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, із метою взаємовигідного використання праці та з урахуванням кон'юнктурних змін, національних традицій, ментальності. І тому, розуміння вищерозглянутих дефініцій має юридичні, економічні, психологічні та соціальні включення, що визначають суть та зміст поданих категорій.

3. Під час проведення дослідження стану ринку праці в Україні та визначення публічно-управлінських механізмів його розвитку були використані наступні принципи наукового пізнання: історизму, термінологічний, системний, діалектичний, багатofакторності, об'єктивності. Реалізація означених принципів стала можливою за допомогою використання таких методів: загальнонаукових (історичний, логічний, метод операціоналізації понять, аналіз, синтез, індукція, дедукція, а також методів класифікації та типологізації), міждисциплінарних (наративний, ретроспективний, футуроспективний) та конкретно-наукових (статистичні таблиці, графічні зображення статистичних даних, інфографіка, метод статистичних групувань, статистичні індекси, показники аналізу рядів динаміки, метод комплексних статистичних коефіцієнтів).

Специфіка застосування саме цих принципів та методів наукового пізнання пояснюється змістом виконуваної роботи у процесі дослідження публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці України. Природа останніх досить складна і непередбачена, тому вивчати їх треба у взаємозв'язку та взаємообумовленості.

4. У процесі дослідження сутності публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці, було визначено суб'єкти та об'єкти публічного управління, наведена характеристика загальних та спеціальних принципів, на яких повинен ґрунтуватися процес реалізації відповідних механізмів. Крім того, виокремлено основні завдання та головні функції публічного управління працею та зайнятістю населення.

Якщо ж говорити про особливості публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, то у процесі їх дослідження було увиразнено кілька аспектів. Відтак, це дало можливість зробити висновки щодо особливостей зазначених механізмів, а саме те, що вони є: складною динамічною системою; важливою сферою регулювання соціально-економічних і трудових відносин; носять конкретний характер; охоплюють всі складові ринку праці; орієнтовані на додержання об'єктивних законів і закономірностей

розвитку суспільства; базуються на реалізації Конституції та законів України, нормативно-правових актів; взаємоузгоджують інтереси різних економічних суб'єктів соціальних груп і суспільства в цілому; адаптуються до умов глобалізації і відкритості економіки.

5. Досліджуючи публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні, можемо, на основі власних висновків з даної проблематики, науково обґрунтовано сформулювати наступну їх класифікацію. Зокрема, з метою більш чіткого розмежування вищезазначених механізмів запропоновано виділити нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, економічний, соціально-психологічний та освітній механізми, які, в свою чергу, складаються з відповідних методів та інструментів впливу. Однак, слід відзначити, що деякі науковці у своїх роботах значну увагу приділяють мотиваційному механізму. Проте, на нашу думку, сукупна дія нормативно-правового, адміністративно-організаційного, економічного, соціально-психологічного та освітнього механізмів створює саме такі мотиваційні передумови забезпечення ефективного розвитку ринку праці, що передбачає найбільш доцільний розподіл трудового потенціалу суспільства з максимально можливою реалізацією потреб та інтересів кожного працівника. Звісно, на практиці всі механізми тісно переплетені, взаємозв'язані та доповнюють один одного. І тому їх розмежування носить дещо штучний характер. Відтак, прийняття будь-якого управлінського рішення щодо розвитку ринку праці та його ефективна реалізація на державному чи місцевому рівнях можлива тільки у комплексному використанні цих механізмів.

6. Під час проведення компаративного аналізу публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні та закордоном, були досліджені основні світові моделі регулювання ринку праці. Зокрема виокремлюють американську (США); англосаксонську або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія, Ірландія); скандинавську або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія); китайську (Китай); японську або патерналістську

(Японія) моделі регулювання ринку праці. При цьому вважаємо, що однією з найефективніших моделей, на яку слід орієнтуватися Україні, є шведська (соціал-демократична) модель. Адже, характерною рисою шведської політики є саме попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками.

7. Проаналізувавши нормативно-правові засади функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці в Україні, можемо констатувати, що нормативно-правовий масив залишається надто складним, не завжди відповідає реаліям сучасного життя, потребує внесення певних коректив та змін. Так, поки що не розглянута значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають при формуванні та функціонуванні механізмів ринку праці в Україні.

8. Рішення щодо шляхів оптимізації функціонування публічно-управлінських механізмів розвитку ринку праці необхідно приймати, враховуючи чутливість реагування ринку праці на всі процеси, що відбуваються в суспільстві. Зокрема, питання заборгованості з виплати заробітної плати є однією з найгостріших проблем українського ринку праці та однією з основних причин підвищення соціальної напруженості. Відтак, для більш змістовного відстеження заборгованості з виплати заробітної плати пропонується вилучення даного показника з нової форми державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» з подальшим його включенням у Додаток 4 «Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, надбавки, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Таке міркування пояснюється в першу чергу тим, що віднесення обстеження зазначеного показника до компетенції Державної фіскальної служби України сприятиме розширенню категорії економічно-активних підприємств, оскільки форма державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці» передбачає лише вибірккову основу проведення

спостереження. У свою чергу це надасть можливість отримувати більш повну та всебічну інформацію стосовно заборгованості з виплати заробітної плати та виходячи з цього, проводити більш глибокий аналіз ситуації, що складається. Відповідно з'явиться значно більше можливостей для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на попередження утворення нових та скорочення накопичених сум заборгованості з виплати заробітної плати.

Також варто наголосити, що не менш болючою темою сучасних реалій є питання легалізації зайнятості населення та заробітної плати. І на нашу думку досить дієвим способом, який у майбутньому зможе спрацювати на результат і дати відчутний ефект, доцільно запропонувати запуск спеціальних відеороликів з даної тематики як для загальнонаціональних телеканалів, так і для розповсюдження у мережі Інтернет. Вважаємо, що такий спосіб впливу є вкрай ефективним завдяки масштабу аудиторії, яка охоплюється. Відтак матимуть місце: високий ступінь залучення уваги, висока якість відтворення соціального звернення з використанням зображення, звуку та руху.

Як наслідок запропоновані дії, в першому випадку дозволять отримати повну і всебічну картину стосовно заборгованості з виплати заробітної плати та, у підсумку забезпечать дотримання конституційного права працівників на своєчасне одержання заробітної плати та недопущення зниження життєвого рівня населення. Адже, якщо володієш інформацією – значить володієш ситуацією. У другому – стануть провідним інструментом формування громадської самосвідомості, так би мовити, конструювання громадської позиції щодо важливості легалізації зайнятості як необхідної умови гідного забезпечення майбутнього кожного з нас. Відтак, можемо констатувати, що гіпотеза нашого дослідження є доведеною.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Анпілогова Ж. Механізм функціонування ринку праці. *Держава та регіони*. 2006. №2. С. 6-9
2. Афендікова Н. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці в сільському господарстві України. *Держава та регіони*. 2006. №6. С. 25-28
3. Бандур С. Проблеми трудоресурсного забезпечення інноваційного напрямку розвитку України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 49-52
4. Бандур С. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 8-13
5. Бандур С. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 5-9
6. Бандур С. Стратегія забезпечення продуктивної зайнятості населення України: економічний зміст, цільові орієнтири та пріоритети. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. пр. Вип. 9. Тернопіль: Економічна думка, 2004. С. 7-11.
7. Бараник З. Основні напрями ефективного функціонування ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС. *Бюлетень ІПК ДСЗУ*. 2006. №2. С. 14-27
8. Богиня Д. Основи економіки праці : Навч. посіб. для студ. екон. спец. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
9. Богиня Д. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної. Київ : НАН України. Ін-т економіки, 2001. 300 с.
10. Большая О. Проблема неформальної зайнятості в Україні. *Держава та регіони*. 2007. №1. С. 45-49
11. Борімчук М. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 51-54



12. Боярчук Л. Трансформація зайнятості населення як складова соціально-економічної політики держави. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2014. Вип. 150. С. 101-106.
13. Боярчук Т. Система оцінки соціально-економічних ризиків у сфері соціального захисту населення. *Університетські наукові записки*. 2005. № 4. С. 392-395
14. Василенко В., Дружиніна В. Дискурс наукових положень щодо розвитку ринків праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 15. 2015. С. 119-121
15. Васильченко В. Державне регулювання зайнятості. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.
16. Васильченко В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. С. 236.
17. Васильченко В. Ринок праці: навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2006. 228 с.
18. Вергелес Т. Загальна економічна теорія. Тернопіль: Лідер, 2001. 378 с.
19. Власенко Н., Рубльова Н. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід : навч. посіб. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2006. 320 с.
20. Воротін В. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій: монографія. Київ : УАДУ, 2002. 392 с.
21. Гайдуцький А. Міграційний капітал: теорія, методологія, практика. Київ : ТОВ «Інфосистем», 2010. 446 с.
22. Гаркавенко Н. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. №4. С.168-172
23. Герасименко О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2013. № 2 (6). С. 68-76

24. Гнибіденко І. Соціально-економічні проблеми реформування оплати праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 87-91
25. Горбаль Г. Соціальні послуги служби зайнятості: повернення людей до продуктивної праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 57-59
26. Гринкевич С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ*. 2014. №10. С.197-202
27. Грیشнова О. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2. С. 167-178
28. Демуш О. Економічна природа і роль ринку праці в економіці перехідного періоду. *Наукові записки. Тернопільський державний педагогічний університет ім. В. Гнатюка*. 2003. № 14. С. 21-24
29. Державна служба зайнятості : аналітична та статистична інформація. URL : <https://www.dcz.gov.ua>. (дата звернення 10.09.2020)
30. Державна служба статистики України : Інфографіка. Заробітна плата URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 10.09.2020)
31. Дружиніна В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету* 2010. № 4. Хмельницький, 2010 С. 67-71
32. Дуда А., Куйбіда В. Інформаційно-комунікативна діяльність органів публічної влади : монографія. Київ : Компринт, 2018. 364 с.
33. Дяків О. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovopr.pdf>. (дата звернення 01.08.2020)
34. Дяків О. Механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці: зарубіжний досвід. *Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2011. № 3. С. 264-271.

35. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
36. Жадан О. В. Міжнародна організація праці у світовій системі соціально-трудова відносин. *Актуальні проблеми державного управління*. 2011. № 2. С. 399–405
37. Звіт про суми нарахованої заробітної плати застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : додаток 4 до наказу Міністерства фінансів України від 15 травня 2018 року. № 511. URL : <https://blank.dtkr.ua/blank/52> (дата звернення 01.08.2020)
38. Іванченко А. Формування та розвиток механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. Запоріжжя : КПУ, 2015. 201 с.
39. Калина А. В. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. Київ : МАУП, 2006. 144 с.
40. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. Київ : Персонал, 2011. 223 с.
41. Калініна С. Регулювання ринків праці країн в контексті структурної трансформації глобальної економіки: концептуальний підхід. *Вісн. Донб. держ. машинобудів. акад.* 2016. № 3. С. 76–80.
42. Качан Є. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці: Міжвідом. наук. зб.* Київ, 2001. Вип. 15. С. 3-16
43. Качний О., Шапоренко Д. Механізми регулювання ринку праці в Україні. *Теорія та практика державного управління*. Вип. 2. 2019. С. 22-25
44. Коваленко Н. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів. *Зб. наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту*. 2009. Вип. 16. Ч. 1 С. 65-69
45. Кодекс законів про працю України від 10.09.96 № 357/96-ВР
46. Колот А. Економіка праці і соціально-трудова відносина: підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

47. Колот А. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 21-38.

48. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально - трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. 2008. №2. С. 14-26.

49. Колот А., Данилюк В. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення. Київ : ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2017. 100 с.

50. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 30.09.2016. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

51. Кочемировська О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України. Київ : НІСД, 2013. 38 с.

52. Куйбіда В. Публічне управління: термінологічний словник. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.

53. Куліков Г. Заробітна плата в кризовий період у контексті її впливу на трудовий потенціал. *Економіка і прогнозування*. 2011. № 3. С. 80-94.

54. Лібанова Е. Ринок праці: навчальний посібник. Київ : ЦНЛ, 2003. 224 с.

55. Лісогор Л. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17-20.

56. Лісогор Л. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 54-56.

57. Мазурок П. Еволюція сучасних методологічних підходів дослідження ринку праці (мікро- та макроекономічні аспекти). *Банківська справа*. 2003. №3. С. 43-60.

58. Маршавін Ю. Методологічні та прикладні засади визначення економічних втрат від професійного дисбалансу на ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 3-7

59. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.

60. Маршавін Ю. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 3. С. 13-18.

61. Міненко В. Сучасний стан та перспективи державного регулювання ринку праці. *Право і Безпека*. 2013. № 1. С. 172–175

62. Мордвінов О. Управління аграрним природокористуванням в умовах ринкової трансформації: монографія. Київ : УАДУ, 2000. 344 с.

63. Національний інститут стратегічних досліджень *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика»*, N 17/2020.

64. Никоненко А. Проблеми формування промислового сегмента ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. №4. С. 163-167.

65. Панчишин С., Островерх П. Вступ до аналітичної економії. *Макроекономіка*. Київ : Знання, 2009. 723 с.

66. Панюк Т. Характеристика ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 6 (108) С. 204-208.

67. План заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року : розпорядження КМУ від 3 березня 2020 р № 216-р. URL :

68. Про адміністрацію праці: роль, функції та організація : конвенція Міжнародної організації праці № 150. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/> (дата звернення 01.08.2020)

69. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці : проект Закону від 30.09.2020 № 4174. <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

70. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

71. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року : розпорядження КМУ від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

72. Про затвердження розміру, порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину: постанова КМУ від 22.04.2020 р. № 306. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

73. Про затвердження форми державного статистичного спостереження звіту про заборгованість з оплати праці : наказ Державної служби статистики України від 21.07.2020 № 222. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

74. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

75. Про працю : Законопроект від 28.12.2019. №2708. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

76. Про професійну (професійно-технічну) освіту : проект Закону України від 12.10.2020 № 4207. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

77. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

78. Програма діяльності Кабінету Міністрів України: постанова КМУ від 29.09.2019 № 849. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/>. (дата звернення 13.04.2020)

79. Рубежанська В. Наукові підходи до визначення змісту категорії «Ринок праці». *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії* Випуск 4-2 (04). 2016. С. 44-48
80. Словник української мови. Томи 1-10. *Український мовно-інформаційний фонд НАН України*, 2020. URL : <https://www.ulif.org.ua/> (дата звернення 13.04.2020)
81. Стиглиц Дж. Ю. Глобалізація: тривожні тенденції. Москва: МЫСЛЬ, 2003. 179 с.
82. Терюханова І. Регіональні проблеми працевлаштування інвалідів в Україні та шляхи їх вирішення. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. №10. С. 142-147
83. Туленков М. Концептуалізація ринку праці та зайнятості населення в науковому дискурсі. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 3. С. 42-45
84. Фаріон І., Жук Л. Економіка праці та соціально-трудова відносина: організація, облік, аналіз, контроль. Тернопіль: Економічна думка, 2003. 605 с.
85. Федотова Т. Ринок праці. Донецьк : ДНУ, 2012. 184 с.
86. Цілі Сталого Розвитку: Україна : національна доповідь Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, 2017
87. Чернявська Ю. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні* 2007. №8. С.102-106.
88. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади. *Світ фінансів*. Випуск 2 (11), 2007 р. С. 3-6
89. Юрченко В., Романишин В. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 6. С. 214-219.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Таблиця 1. Основні етапи, напрями та концепції дослідження ринків праці

№ п/п	Етап	Науковий напрям	Основна концепція	Представники
1.	XV–XVII ст.	меркантилісти	Теорія грошового багатства, джерелом якого є гроші, вважали державне втручання у підприємницьку діяльність цілком резонним	У. Стаффорд, Т. Ман, А. Монкрет'єн
2.	XVIII ст.	фізіократи	Джерелом багатства є сільськогосподарське виробництво, виступали проти втручання держави	Ф. Кене, В. де Мірабо, Ж. Тюрго
3.	XVIII–XIX ст.	класики	Повна зайнятість є нормою, держава не втручається у суспільні відносини	У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей
4.	XIX–XX ст.	марксистичні	Робоча сила є товаром, робоча сила створює вартість, держава є головним суб'єктом на ринку робочої сили	К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф.У. Тейлор, М.І. Туган-Барановський
		неокласичні	Ринкова система автоматично саморегулюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; держава не повинна втручатися в дію ринку праці	П. Самуельсон, А. Лаффер, Дж. Пері, Р. Холл, М. Фелдстайн



## Продовження додатку А

№ п/п	Етап	Науковий напрям	Основна концепція	Представники
5.	XX ст.	кейнсіанці	Основним регулятором ринку праці вважають державу. Держава може впливати на рівень зайнятості, підвищуючи ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції	Дж.М. Кейнс, Р. Гордон
		неокейнсіанці	Рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити поточні економічні коливання, виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою	Дж. Стігліц, Г. Менк'ю, Берроу, Грінцолд
6.	XX–XXI ст.	монетаристи	Забезпечення зайнятості можливо шляхом грошово-кредитної політики, держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень	М. Фрідмен, Ф. Кейген, К. Бруннер
		інституціоналісти	Відносини на ринках праці можна упорядковувати з використанням соціально-економічних інститутів	Дж. Данлоп, Л. Ульман, Дж. Гелбрейт

Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці



Нормативно-правовий механізм

Методи	Інструменти
встановлення кола суб'єктів соціально-трудових відносин; визначення суб'єктивних прав та обов'язків, гарантій; передбачення підстави виникнення прав та обов'язків; ступеню конкретності прав та обов'язків; визначення процедури здійснення прав та обов'язків; встановлення видів санкцій та штрафів	Конституція та закони України, укази й розпорядження Президента України, постанови та інші акти Верховної Ради України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти централь-них органів влади, нормативні акти органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються на підприємстві

Адміністративно-організаційний механізм

Методи	Інструменти
встановлення порядку оформлення трудових відносин, розробка програм сприяння зайнятості, регулювання діяльності служб зайнятості та інформаційної системи, що обслуговує ринок праці	державні та регіональні програми сприяння зайнятості, обстеження домогосподарств і суб'єктів економічної діяльності органами державної статистики та державною службою зайнятості, статистичні норми і показники, організація громадських робіт, визначення квот на праце-влаштування, моніторинг та прогнозування ринку праці

## Продовження додатку Б

## Економічний механізм

Методи	Інструменти
макроекономічне планування, планування державного бюджету, кредитно-грошова, податкова, валютна, зовнішньоекономічна політика	пільгове оподаткування підприємств, які створюють додаткові робочі місця, надання дотацій та субсидій, виплати допомоги з безробіття, кредитування, оптимізація заробітної плати

## Соціально-психологічний механізм

Методи	Інструменти
гуманізація праці, розвиток системи ціннісних орієнтирів, формування психологічних настанов до активної трудової діяльності	профорієнтаційні заходи, психологічні тренінги та терапія, навчальні семінари, опитування, тестування

## Освітній механізм

Методи	Інструменти
визначення оптимальної спрямованості освітніх послуг; проведення моніторингу професійного розвитку ринку праці, враховуючи професійно-кваліфікаційний та освітній рівень робочої сили; підвищення продуктивної зайнятості, мотивації та привабливості праці в тих галузях економіки, розвиток яких визначає інноваційний розвиток держави	державні програми та стандарти навчання; ліцензування і сертифікації навчання, підготовка та перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, практична підготовка

Таблиця 1. Основні світові моделі регулювання ринку праці

Назва моделі	Країна	Механізми впливу	Інструменти впливу
Американська	США	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ринок праці децентралізований;</li> <li>➤ постійне створення нових робочих місць;</li> <li>➤ громадянин повинен в першу чергу сам докласти зусиль для досягнення професійного успіху та самореалізації;</li> <li>➤ працівник має бути географічно та професійно мобільним;</li> <li>➤ програми допомоги фермерам-початківцям</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• кожен штат має власне законодавство щодо зайнятості;</li> <li>• ефективні приватні служби зайнятості;</li> <li>• тісний зв'язок між бізнесом та освітніми закладами;</li> <li>• пільги для підприємств, що створюють нові робочі місця;</li> <li>• кредитні програми фермерів</li> </ul>
Англо-саксонська або ліберальна	Великобританія, Канада, Австралія, Ірландія	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ переважає відносно пасивний характер державної політики зайнятості;</li> <li>➤ ключову роль в регулюванні ринку праці відіграють профспілки та громадські організації;</li> <li>➤ забезпечення висококваліфікованими кадрами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потужний розвиток профспілок;</li> <li>• заохочення підприємницької ініціативи (акцент на малий та середній бізнес);</li> <li>• інформаційна політика ринку праці;</li> <li>• своєчасна профорієнтація, професійне навчання на місці роботи</li> </ul>

## Продовження додатку В

Назва моделі	Країна	Механізми впливу	Інструменти впливу
Скандинавська або соціал-демократична	Швеція, Норвегія, Данія	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ активна політика держави на ринку праці; здійснення законотворчої функції та розроблення правових основ, що стосуються ринку праці;</li> <li>➤ створення нових робочих місць в державному секторі економіки;</li> <li>➤ координація міграції населення і робочої сили</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соціальні гарантії завдяки високим внескам в страхові фонди;</li> <li>• заохочення підприємництва;</li> <li>• уніфікація заробітної плати за однакову працю;</li> <li>• надання кредитів на переїзд із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця</li> </ul>
Континентальна або німецька	Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ стимулювання до збереження робочих місць;</li> <li>➤ високий рівень захищеності працівника на законодавчому рівні;</li> <li>➤ сприяння працевлаштуванню молоді;</li> <li>➤ забезпечення конкурентоспроможності робочої сили</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пільги підприємствам, що створюють нові робочі місця, працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів;</li> <li>• жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць;</li> <li>• розвиток молодіжної політики зайнятості;</li> <li>• значне фінансування навчання, перекваліфікації робітників</li> </ul>

## Продовження додатку В

Назва моделі	Країна	Механізми впливу	Інструменти впливу
Китайська	Китай	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ централізоване регулювання соціально-трудоких відносин в державному секторі;</li> <li>➤ значна свобода в приватному;</li> <li>➤ стримання масштабних вивільнень трудових ресурсів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві;</li> <li>• розвиток інфраструктури ринку праці</li> </ul>
Японська або патерналістська	Японія	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ система «довічного найму»;</li> <li>➤ автоматичне підвищення заробітку працівника протягом усієї його трудової діяльності;</li> <li>➤ сприяння стабільності кадрів;</li> <li>➤ забезпечення висококваліфікованими кадрами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• гарантії зайнятості працівникам на весь період трудової діяльності, аж до досягнення пенсійного віку;</li> <li>• залежність заробітної плати від стажу, віку та освіти працівника;</li> <li>• ротація кадрів;</li> <li>• навчання та перекваліфікація працівників</li> </ul>

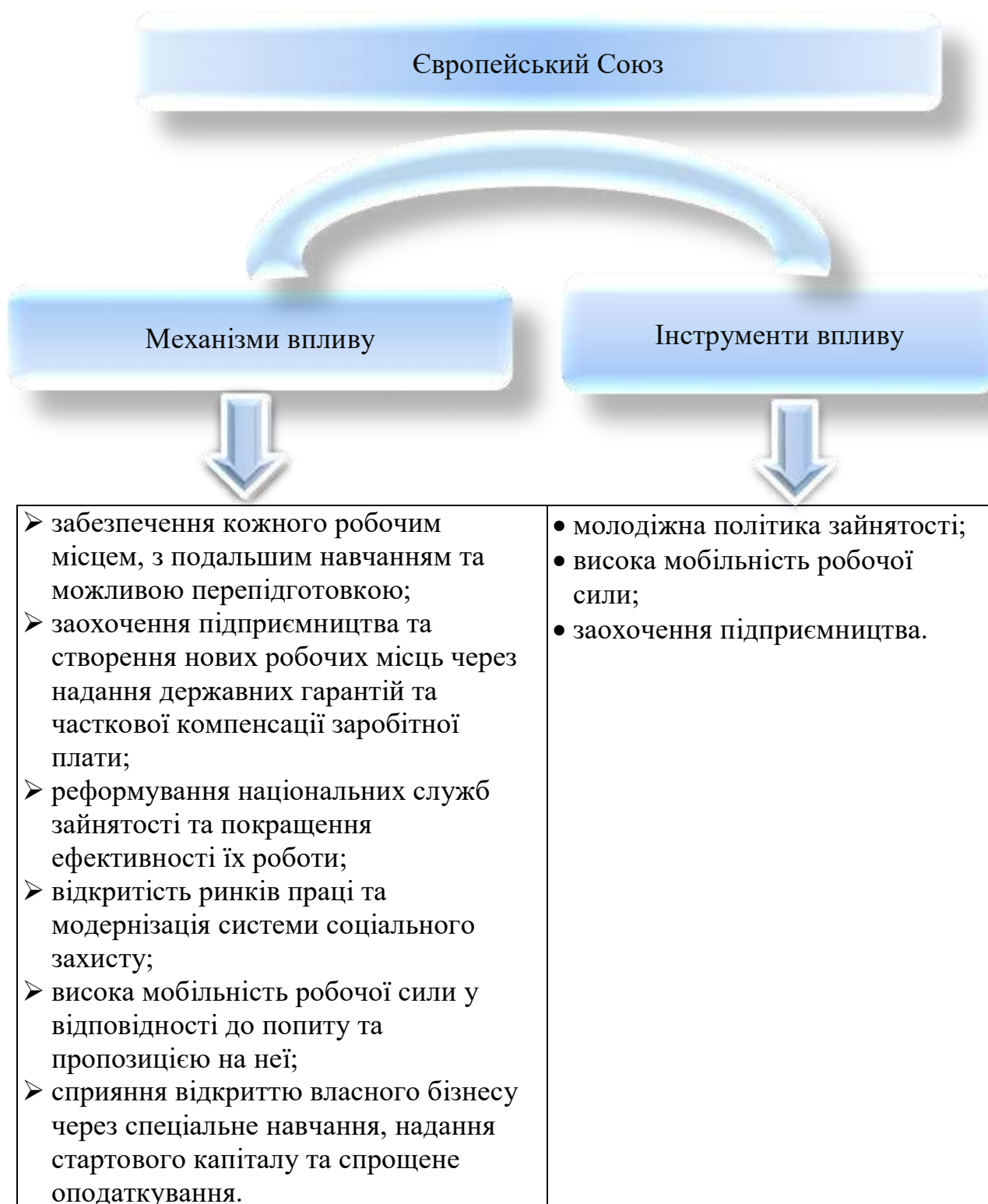


Рис. 1. Досвід ЄС щодо регулювання ринку праці.

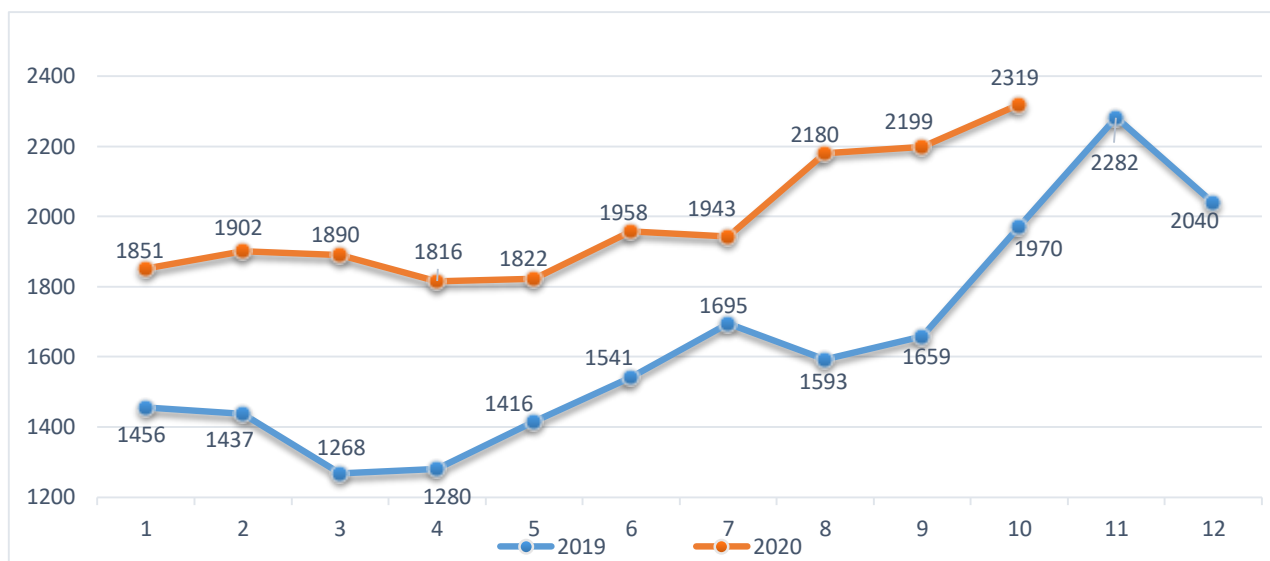


Рис. 1. Заборгованість із виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах у 2019–2020 роках на 1 число відповідного місяця, млн грн.

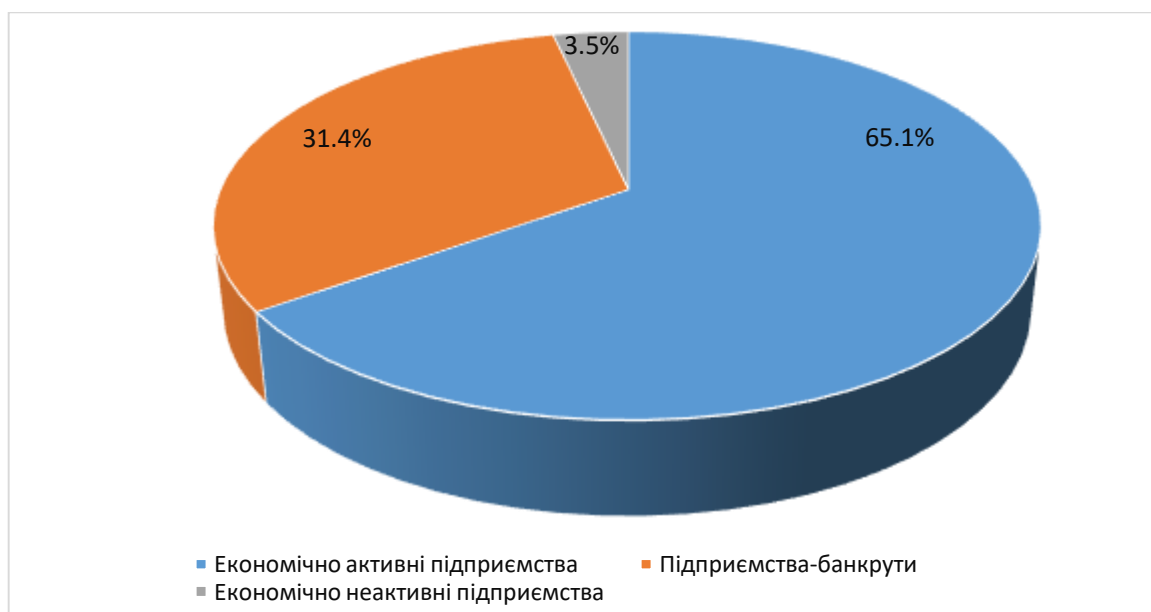


Рис. 2. Структура заборгованості з виплати заробітної плати на 1 жовтня 2020 року (3560,9 млн грн).





**Розділ 1. Інформація про відсутність заборгованості з оплати праці**

Назва показника	Код рядка	Позначка відповіді
А	Б	І
На підприємстві (установі, організації) відсутня заборгованість з виплати заробітної плати та з виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (якщо у графі І є позначка «√», то звіт далі не заповнюється)	2000	Так <input type="checkbox"/>

**Розділ 2. Обсяги заборгованості з оплати праці на підприємстві (установі, організації)**

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2010	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2020	
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (у цілих числах)	2030	
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2040	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2050	
<b>Пояснення</b>		
Назва показника	Основна причина відхилення	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) більше або менше 25% порівняно з попереднім періодом	<hr/> <hr/>	

Місце підпису керівника (власника) та/ або осіб, (ПІБ)  
відповідальних за достовірність наданої інформації

телефон: \_\_\_\_\_ електронна пошта: \_\_\_\_\_

**Декларація  
академічної доброчесності  
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Устименко Анастасія Олександрівна, студентка 2 курсу магістратури, форми навчання заочної, факультету соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти u.anastasiya@ukr.net,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Публічно-управлінські механізми розвитку ринку праці в Україні» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (студент) Устименко А.О.

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (науковий керівник) Чайка І.Ю.