

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління
Кафедра національної економіки та публічного управління**


ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА	Публічне управління та адміністрування
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	28 Публічне управління та адміністрування
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	281 Публічне управління та адміністрування

Форма навчання: **очна (денна)**

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення»

здобувача **Хоменка Олексія Сергійовича**



Науковий керівник : *д.держ. упр, доц. Запорожець Тетяна Володимирівна*



Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: *д.держ.упр., проф. Карпенко О.В.*

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління
Кафедра національної економіки та публічного управління**

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Публічне управління
та адміністрування
28 Публічне управління
та адміністрування
281 Публічне управління
та адміністрування

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Н.В. Федірко

О.В. Карпенко

2024р.

2024 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Хоменку Олексію Сергійовичу

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «26» лютого 2024 р. № 423-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах: праць вітчизняних та зарубіжних науковців, контент аналізу Інтернет-сторінок, даних Державної служби статистики України

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні засади державного регулювання ринку праці
Розділ 2	Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення: зарубіжний та вітчизняний досвід
Розділ 3	Шляхи удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду

Об'єкт дослідження:	державне регулювання ринку праці та зайнятості
Предмет дослідження:	механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Аналіз ефективності механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення з метою виявлення їхнього впливу на рівень зайнятості, соціальний захист працівників, загальний розвиток економіки.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	1. Проаналізувати поняття та основні принципи ринку праці. 2. Дослідити роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості
У розділі 2	3. Провести аналіз зарубіжної практики функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. 4. Оцінити організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості
У розділі 3	5. Визначити розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. 6. Надати рекомендації щодо розбудови вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів

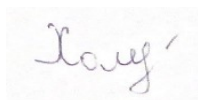
Завдання підготував
науковий керівник



Т.В. Запорожець

«28» лютого 2024 р.

Завдання одержав
здобувач



О.С. Хоменко

«28» лютого 2024 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 58 сторінок, 4 таблиці, 6 рисунків, список використаних джерел з 47 найменувань.

«Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення»

Об'єкт дослідження – державне регулювання ринку праці та зайнятості.

Предмет дослідження – механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – аналіз ефективності механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення з метою виявлення їхнього впливу на рівень зайнятості, соціальний захист працівників, загальний розвиток економіки.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- проаналізувати поняття та основні принципи ринку праці;
- дослідити роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості;
- провести аналіз зарубіжної практики функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення;
- оцінити організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості;
- визначити розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення;
- надати рекомендації щодо розбудови вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів.

Практичне значення отриманих результатів Рекомендації, розроблені на основі проведеного аналізу, можуть бути корисними для органів влади та управління, підприємств, наукових установ, а також для широкого кола зацікавлених сторін при прийнятті рішень щодо покращення ефективності механізмів регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2024

Рік захисту роботи 2024

Ключові слова: механізми, державне регулювання, ринок праці, зайнятість населення.

В і д г у к

про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету економіки та управління
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
Хоменка Олексія Сергійовича
на тему «Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості
населення»

Актуальність теми. Державне регулювання ринку праці має на меті забезпечення стабільності цього ринку, зменшення безробіття, підвищення рівня зайнятості, забезпечення гідної оплати праці. В умовах зростаючої конкуренції і швидкої зміни у виробничих процесах важливою стає роль держави у формуванні відповідного законодавства, створенні сприятливих умов для ринку праці, розвитку кваліфікаційної бази працівників, забезпеченні їх соціального захисту. З огляду на це тема дослідження є актуальною.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи. В роботі здійснено аналіз ефективності механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення з метою виявлення їхнього впливу на рівень зайнятості, соціальний захист працівників, загальний розвиток економіки.

До самостійних розробок автора можна віднести виокремлення можливостей для покращення організаційно-правових й фінансово-економічних механізмів регулювання ринку праці.

Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій підтверджується доцільністю їх використання в практиці публічного управління та адміністрування.

Наявність недоліків. Роботу оформлено правильно, згідно із усіма вимогами, ілюстративний матеріал є доречним та вичерпним, робота є чітко структурованою. Разом з тим, робота значно виграла б, якби в ній було здійснено дослідження історичних засад формування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна бакалаврська робота Хоменка Олексія Сергійовича на тему «Механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення» відповідає вимогам до такого виду робіт, поставленні індивідуальні завдання виконано на достатньому рівні. Робота рекомендується до захисту з оцінкою 80 балів.

Науковий керівник:

доктор наук з державного управління,
доцент

Запорожець Т.В.

“27” травня 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Поняття та основні принципи ринку праці	6
1.2. Роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості.....	15
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД	22
2.1. Зарубіжна практика функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення	22
2.2. Організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості	32
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ	40
3.1. Розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення	40
3.2. Розбудова вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів	46
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Актуальність теми: зміни у соціально-економічному середовищі, такі як швидкість технологічного розвитку, демографічні та глобалізаційні тенденції, впливають на ринок праці і вимагають від держави ефективних інструментів регулювання.

Державне регулювання ринку праці має на меті забезпечення стабільності цього ринку, зменшення безробіття, підвищення рівня зайнятості, забезпечення гідної оплати праці. В умовах зростаючої конкуренції і швидкої зміни у виробничих процесах важливою стає роль держави у формуванні відповідного законодавства, створенні сприятливих умов для ринку праці, розвитку кваліфікаційної бази працівників, забезпеченні соціального захисту працівників.

Також у зв'язку з глобальними викликами важливість державного регулювання ринку праці стала ще більшою. Держава виступає ініціатором заходів щодо підтримки зайнятості, соціального захисту працівників, підтримки важливих секторів економіки.

Таким чином, тема механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення є дуже актуальною і вимагає уваги для вирішення сучасних викликів у сфері праці й зайнятості.

Серед авторів, які проводили дослідження про механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення можна виділити: Ладонько Л.С., Калінько І.В. [1], Півторак А. [22], Карпенко Н.М. [14] та інші.

Мета дослідження - аналіз ефективності механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення з метою виявлення їхнього впливу на рівень зайнятості, соціальний захист працівників, загальний розвиток економіки.

Відповідно до мети поставленні такі *завдання*:

- проаналізувати поняття та основні принципи ринку праці;
- дослідити роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості;

- провести аналіз зарубіжної практики функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення;
- оцінити організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості;
- визначити розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення;
- надати рекомендації щодо розбудови вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів.

Об'єкт дослідження: державне регулювання ринку праці та зайнятості.

Предмет дослідження: механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел (проведення систематичного огляду літератури, наукових статей, книг, академічних досліджень та інших джерел, що стосуються механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення), опис (для фіксації результатів аналізу), аналіз статистичних даних. Також були використані спеціальні методи такі як: прогнозування, аналіз вторинної та первинної інформації.

Теоретична та методична значущість отриманих результатів полягає у глибокому аналізі і систематизації механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення, що є важливим аспектом соціально-економічної політики держави.

Практична значущість полягає у можливості використання отриманих результатів і розробок для покращення політики зайнятості та ефективного функціонування ринку праці в Україні. Отримані результати можуть бути використані для розробки нових програм підтримки працівників, спрямованих на підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, а також для вдосконалення системи професійного навчання та перекваліфікації.

Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків (В.Геєць, О. Амоша, Ю. Бажал та інші), дані статистичних органів, державних звітів і програм, академічні публікації, законодавчі акти, аналітичні звіти міжнародних організацій, інформація від місцевих органів влади та управління.

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

У першому розділі аналізується поняття та основні принципи ринку праці. А також досліджується роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості.

У другому розділі проводиться аналіз зарубіжної практики функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення, а також оцінюються організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості.

У третьому розділі визначається розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. Та надаються рекомендації щодо розбудови вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Поняття та основні принципи ринку праці

Становлення ринку - це комплексний і поступовий процес, який проходив упродовж всієї історії людства. З розвитком ринкових відносин пов'язане підвищення культурного, економічного та соціального рівня суспільства. Сам перехід до товарного виробництва і формування ринку стали можливими завдяки розвитку виробництва, зростанню обсягів випуску продукції та розширенню сфери торгівлі. Важливе місце у формуванні ринкових відносин відіграло також усвідомлення людьми потреби в обміні товарами і послугами, а також усвідомлення цінності власності та майнових прав. Отже, ринок виник як результат еволюції суспільства і став важливою ланкою господарської системи, що гарантує успішне функціонування сучасної економіки.

Ринок - це сукупність економічних відносин між суб'єктами (юридичними та фізичними особами, державами, міжнародними організаціями та установами), які спрямовані на упорядкування і обмін різними видами товарів і послуг згідно з діючими в суспільстві законами товарного виробництва. Він містить механізми конкурентної боротьби, регуляції, контролю за дотриманням умов торгівлі, що робить внесок в ефективне функціонування економіки [41].

Ринок праці є важливою складовою економічної системи будь-якої країни, оскільки він визначає умови працевлаштування і заробітної плати для населення, охоплює всі відносини, що виникають у процесі найманої праці, включаючи умови праці, оплату праці, безробіття та інші аспекти трудових відносин.

Історично сформовані різні підходи до економічного аналізу функціонування ринку праці свідчать про постійний розвиток та вдосконалення

теорій у цій галузі. Кожен з цих підходів має свої особливості та акцентує увагу на різних аспектах ринку праці (табл.1.1).

Таблиця 1.1 - Концептуальні підходи до визначення категорії «ринок праці»

Підхід	Представники	Визначення сутності ринку праці
Класичний	А. Сміт, Д. Рікардо	Ринок праці цілком і повністю керується механізмом попиту та пропозиції, не вимагаючи державного втручання.
Неокласичний	П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Холл, Д. Гилдер, А. Лаффер	Ринок праці діє на засадах рівноваги цін, тобто головним регулятором ринку є вартість робочої сили у формі зарплати. За допомогою цього елементу ринку регулюються попит і пропозиція на робочу силу. Механізмом функціонування ринку праці є співпраця та узгодження дій між роботодавцями і працездатним населенням.
Кейнсіанство	Дж. Кейнс	Ринок праці як поле перманентної і фундаментальної нерівності. Регулювання попиту на працю відбувається не під впливом коливань ринкових цін на робочу силу, а під дією загального рівня попиту або обсягу виробництва.
Марксистський	К. Маркс	Ринок праці є особливим різновидом ринків. У той час як робоча сила безпосередньо створює вартість у ході трудової діяльності, усі інші види ресурсів лише переносять свою вартість на іншу за посередництвом самої робочої сили.
Монетаристський	М. Фрідман	Негативними чинниками для ринку праці, що підсилюють ринкове неравновесие, встановлення державою мінімального рівня заробітної плати, сильні позиції профспілок, відсутність необхідної інформації про наявність вакансій і резервної робочої сили. Для урівноваження ринку необхідні інструменти грошовокредитної політики.
Інституціональний	Дж. Данлоп, Л. Ульман	Основна увага приділяється аналізу професійних і галузевих відмінностей в структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати. Тут просліджується відхід від макроекономічного аналізу і спроба пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних демографічних груп.

Джерело: розроблено автором на основі [28].

З наведених визначень видно, що під ринком праці науковці мають на увазі галузь, де відбувається процес формування попиту і пропозиції на робочу силу, що є досить актуальним підходом до трактування цього поняття. Існування ринку праці є можливим лише тоді, коли працівник є суб'єктом власності на свою

здатність до праці. Такий ринок функціонує на основі купівлі-продажу робочої сили на конкретний термін. Однак ключовим аспектом ринку праці є купівля-продаж (обмін) робочою силою.

Механізм функціонування ринку праці здатен забезпечувати в сучасній моделі ринку праці наступні основні функції:

- суспільного розподілу праці - полягає у розмежуванні роботодавців і найманих працівників за окремими професіями, спеціалізаціями, а також між різними галузями й регіонами;
- інформаційна - заснована на забезпеченні суб'єктів угоди купівлі-продажу продукту праці інформацією про стан зайнятості, рівень заробітної плати, якості робочої сили;
- посередницька - налагоджує взаємозв'язок між роботодавцями і найманими працівниками для задоволення спільних інтересів і потреб у прийнятних умовах купівлі-продажу робочої сили;
- цінова - передбачає збалансованість попиту і пропозиції робочої сили відповідно до діючого закону вартості;
- заохочувальна - сприяє підвищенню мотивації працівників до поліпшення якості праці та підвищення її конкурентоздатності на ринках;
- регулятивна - здійснює вплив на пропорції розвитку суспільного виробництва, розвиток регіонів, одночасно забезпечуючи територіальну і професійну рухливість робочої сили;
- оздоровча - підвищує рівень трудової мотивації для збереження якісних характеристик суб'єктів ринку;
- суспільна - надає змогу вибирати більш складну, краще оплачувану, престижну роботу в міру розвитку особистісних якостей людини.

До того ж, ринок праці має і додаткові функції

- розподільча - зумовлює розміщення трудових ресурсів у відповідності до попиту;

- селективна - здійснюється вибір робочої сили згідно з попитом і пропозицією, з дотриманням професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили;
- розподільна - асоціюється з перерозподілом трудових доходів працівників на підставі пропорцій попиту та пропозиції на ринку праці;
- алокативна - включає в себе виділення трудових ресурсів на основі їх найбільш ефективного застосування;
- координуюча - характеризується узгодженням зусиль працівників з метою отримання найбільш ефективних підсумкових показників [30].

Суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані працівники. Роботодавцями є особи або установи, які є власниками засобів масового виробництва, зокрема, підприємства або державні установи. Вони винаймають працівників на засадах, що мають на меті одержання доходу. Найманий працівник, у свою чергу, добровільно входить у трудові стосунки, тобто продає свою робочу силу з ціллю отримання доходу для забезпечення своїх життєвих потреб.

Ринок праці складається з таких елементів: товару (робоча сила), попиту, пропозиції і ціни. На думку більшості економістів, на ринку праці товаром є саме індивідуальна робоча сила, тобто комплекс фізичних і духовних властивостей людини, що застосовуються у процесі виробництва матеріальних і нематеріальних цінностей. Відтак, робоча сила є об'єктом купівлі-продажу, а сам процес купівлі робочої сили називають найманням.

Співпрацівник і підприємець є законодавчо рівними особами та мають однакові права як люди та громадяни. Стосунки між працівником і роботодавцем формалізуються шляхом підписання трудового договору (контракту), в рамках якого сторони встановлюють права і обов'язки при реалізації умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з цим договором, працівник повинен виконувати роботу в установі (підприємстві) за певною спеціальністю, мати обумовлене йому робоче місце і дотримуватися режиму робочого часу, що діє на даному об'єкті підприємницької діяльності. У свою чергу, підприємець має виплачувати працівнику зарплату згідно з його кваліфікацією та обсягом виконуваної роботи, а

також створювати умови праці, які визначені законодавством про працю і трудовим договором.

Також ринок праці містить у собі попит на робочу силу та її пропозицію. Існує індивідуальний і сукупний попит на робочу силу. Сукупний попит на робочу силу визначають як ринковий попит з боку всіх фірм і організацій, що присутні на ринку. Він враховується при визначенні загальної тенденції на ринку праці і залежить від рівня розвитку економіки, особливостей секторів економіки й інших факторів.

Індивідуальний попит на робочу силу - це попит на працю окремих роботодавців або підприємців на робочу силу певних працівників для забезпечення своїх виробничих потреб або потреб у наданні певних послуг. Такий попит обумовлений необхідністю функціонування певного підприємства, його технологічними можливостями, структурою виробництва, стратегією розвитку й іншими факторами, що мають вплив на його діяльність.

Пропозиція робочої сили характеризується наявністю чисельності працездатного населення, яка враховує різні показники, такі як стать, вік, освіта, професія, кваліфікація та інші. Ці чинники позначаються на готовності людей працювати і впливають на умови, за яких вони готові це робити.

Відношення попиту і пропозиції на робочу силу в той чи інший проміжок часу формує кон'юнктуру цього ринку. Така ситуація відбивається на рівні заробітної плати за виконання різноманітних типів робіт і на рівні працевлаштування. Так, наприклад, коли пропозиція праці переважає над попитом, це призводить до зменшення рівня заробітної плати і зростання рівня безробіття, тоді як збільшення попиту на робочу силу може підвищити рівень заробітної плати і зменшити рівень безробіття [24].

Основні принципи ринку праці визначають специфіку його функціонування і взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками. Розглянемо докладніше кожен з цих принципів:

1. Свобода вибору праці - як роботодавці, так і працівники мають право вибору. Роботодавець може вибирати кандидатів на роботу, а працівник може обирати місце праці та умови праці, що відповідають його потребам і можливостям;

2. Принцип взаємної вигоди - ринок праці ґрунтується на взаємовигідних умовах для обох сторін. Роботодавець отримує необхідну робочу силу для виробництва, а працівник отримує заробітну плату та інші вигоди за свою працю;

3. Прозорість умов праці - повинні бути чітко визначені і доступні для всіх учасників ринку праці. Це сприяє уникненню конфліктів, сприяє рівноправному доступу до можливостей працевлаштування;

4. Гнучкість ринку праці - ринок праці повинен бути гнучким, щоб відповідати на зміни у попиті та пропозиції на робочу силу. Це означає, що роботодавці повинні мати можливість легко знаходити і звільняти працівників, а працівники - змінювати місце роботи відповідно до потреб ринку.

5. Правове регулювання - щоб забезпечити справедливі умови для усіх учасників ринку праці, необхідна наявність правового регулювання, яке визначає права і обов'язки сторін у трудових відносинах, а також встановлює механізми вирішення конфліктів;

6. Баланс між попитом і пропозицією - це дозволяє уникнути масового безробіття або дефіциту робочої сили, що може негативно вплинути на економіку країни [7].

Ці принципи є основою для стабільного і ефективного функціонування ринку праці, сприяють розвитку бізнесу, підвищенню рівня життя працівників.

Ринок праці може бути поділений або сегментований у різних формах, наприклад:

- національний і місцевий ринки праці;
- внутрішній і зовнішній ринки праці;
- первинний і вторинний ринки праці;
- різноманітні ринки праці за соціологічними ознаками [27].

Національним ринком праці вважається такий, на якому більшість робочих місць, які шукаються роботодавцями та фірмами, знаходиться на

загальнонаціональному рівні. Велика частина пошуку роботи здійснюється на місцевому ринку праці. Наприклад, ринки для професорів коледжів, вищих керівних посад у найбільших компаніях та інших подібних професій є національними ринками праці. На місцевих ринках праці працюють секретарі, столяри, водії вантажівок, електрики і токарі. Національний ринок праці виникає лише тоді, коли у більшості географічних регіонів є небагато роботодавців і працівників. Місцевий ринок праці існує тоді, коли в більшій частині географічного регіону є багато роботодавців і працівників.

Про компанію говорять, що вона має внутрішній ринок праці, якщо вона заміщує керівні посади в компанії насамперед за допомогою внутрішніх переміщень. Фірми часто покладаються на внутрішні ринки праці, тому що:

- це зменшує вартість найму і навчання;
- це покращує моральний дух і мотивацію працівників;
- це зменшує ефект невпевненості (бо фірма вже бачила результати діяльності працівників).

Внутрішній ринок праці - це такий ринок, на якому працівники набираються на роботу на початковому рівні, а вищі рівні наповнюються за рахунок власних кадрів. Рівень заробітної плати формується на цьому ринку і може бути досить незалежним від ринкових чинників.

Зовнішній ринок праці - це той ринок, на якому підприємство наймає сторонню особу на посаду в рамках своєї організації. Наприклад, деякі посади директорів, виконавчих директорів, маркетингові вакансії, консалтингові послуги і контрактні призначення на державні служби. На зовнішніх ринках праці робітники вільно переміщаються між фірмами, а рівень заробітної плати встановлюється в рамках певного сукупного механізму, де фірми не мають значних важелів для встановлення розміру заробітної плати. На всіх рівнях типових компаній вакансії заповнюються за рахунок найму аутсайдерів. Чимало аналітиків вважають, що мобільність робочих місць обмежується інституціональними чинниками, а зовнішні сили впливають на здатність фірм встановлювати заробітну плату. Такі фактори, ймовірно, включають як централізований процес

встановлення заробітної плати, так і вплив ринкових чинників, які мають форму працівників-замінників, що знаходяться поза рамками підприємства.

Ще один критерій, який часто застосовується для класифікації робочих місць, - це поділ на первинний і вторинний ринки праці. Робочі місця на первинному ринку праці відрізняються високою заробітною платою і стабільними трудовими відносинами. Робітники, зайняті на вторинному ринку праці, мають низьку заробітну плату і нестійкі трудові відносини.

Ще один критерій, який часто застосовується для класифікації робочих місць, - це поділ на первинний і вторинний ринки праці. Робочі місця на первинному ринку праці відрізняються високою заробітною платою і стабільними трудовими відносинами. Робітники, зайняті на вторинному ринку праці, мають низьку заробітну плату і нестійкі трудові відносини. Прикладом робочих місць на первинному ринку праці є бухгалтери, юристи, вчителі, теслярі та сантехніки. На вторинному ринку праці працюють працівники ресторанів, заправок, будівельних компаній, приватні репетитори, короткострокові консультанти тощо. Незважаючи на очевидні переваги роботи на первинному ринку праці, вторинний ринок праці надає можливості для працевлаштування, які були б недоступними на первинному ринку праці для студентів коледжів і університетів, дорослих, які доглядають за дітьми і пенсіонерів.

Соціологи досліджують ринки праці та професії для того, щоб виявити різноманітні очікування різних професійних груп і соціальних сил, які формують ці очікування.

Бюрократичний ринок праці є зручним орієнтиром для зіставлення соціологічних ринків праці, адже передбачається, що бюрократія наповнює всі робочі місця, за виключенням початкового рівня, працівниками всередині організації. Бюрократична система - це радше раціонально організована ієрархія посад, створена без прив'язки до людей, які ці позиції обіймають. Вона відокремлена від зовнішнього ринку праці, тому що її персонал рекрутується на нижніх щаблях ієрархії і підвищується всередині організації шляхом підготовки та накопичення певного досвіду. Проблема з пропозицією робочої сили в бюрократії

пов'язана передусім з тими особами, яких вона не здатна навчати сама - наприклад, з професіоналами.

Коли стає очевидним, що лише деякі організації можуть існувати як закриті бюрократичні структури, важливішими є особливості професійних ринків праці, з яких організація має набирати своїх членів. Мабуть, ринок, що найбільше відрізняється від бюрократичного ринку праці, - це ринок професійних послуг. В теорії, кожен спеціаліст є унікальним, а значення його чи її послуг - невимірюваним. У короткостроковій перспективі пропозиція є фіксованою і може зменшуватись зі збільшенням потреби, якщо професійні спільноти збільшують вимоги до вступу.

Поряд з професійним ринком, найменше підконтрольним для організації є ремісничий ринок праці. В теорії, пропозиція робочої сили в ремеслі є незмінною, а попит на неї - мінливим. Люди ідентифікують себе з ремеслом, а не з роботодавцем. Через те, що коливання попиту на робочу силу і фіксована пропозиція праці можуть призвести до коливань заробітної плати і агресивної конкурентної боротьби, з'являються ремісничі спілки, які займаються розподілом роботи, контролем над пропозицією і домовляються про ціну.

Ринок малокваліфікованої праці, в теорії, тісно поєднується з бюрократичною моделлю. Пропозиція праці визначається наявністю місцевої робочої сили. Попит і конкуренція за робітників залежать від роботодавців, які створюють робочі місця, організують навчання і сприяють просуванню всередині компанії. Але на практиці багато низькокваліфікованих працівників є представниками профспілок, а отже, пропозиція і заробітна плата встановлюються в результаті проведення спільних переговорів.

Ринок менеджерів - це найбільш різноманітний з усіх соціологічних ринків праці. У деяких відношеннях він схожий на модель бюрократичного ринку. Приналежність до певної структури і успіх визначає організація. Панує сильна тенденція до найму знизу і підвищення зсередини. Зарплата залежить від положення в організації.

Хоча спостерігається стійка схильність до заповнення керівних посад шляхом найму знизу та просування зсередини, вищі рівні менеджменту можуть розглядатись як ринок ексклюзивних послуг. На такому ринку пропозицію робить одна особа, а цінність послуги складно оцінити. Такий ринок лише почасти нагадує ринки вільних спеціалістів, адже ціна на них встановлюється шляхом індивідуальних домовленостей. Соціологічні аналізи різноманітних видів ринків праці наголошують на різних силах, що діють на кожній з них. Звичайний крупний роботодавець має справи з усіма цими ринковими суб'єктами і повинен враховувати їхні різні сили при формуванні компенсаційної політики і програм [31].

Отже, ринок праці є складною системою, що включає в себе різноманітні взаємозв'язки між роботодавцями та найманими працівниками. Основними принципами цього ринку є суспільний поділ праці, інформаційна, посередницька, ціноутворювальна, стимулююча, регулююча, оздоровча та соціальна функції. Важливою частиною ринку праці є внутрішній і зовнішній ринки праці, ринок професій, а також взаємозв'язок між первинним і вторинним ринками праці. Розуміння цих принципів допомагає ефективно керувати робочою силою, створювати сприятливі умови для розвитку бізнесу та суспільства в цілому.

1.2. Роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості

Зміна ситуації у сфері праці й зайнятості спричинила необхідність забезпечення більш сталого управління, процесуального регулювання, інституціонального керівництва та політичної відповідальності. На цьому фоні зростає увага до питань регулювання, його умов, характеру і якості, а також його ролі у визначенні характеру трудових відносин.

Державна політика у галузі регулювання зайнятості населення спрямована на соціально-економічний захист найманих працівників і підвищення рівня

ефективності ринку праці. Проте вплив і регулювання процесів зайнятості часто є суперечливим та ускладнюється наявністю різних ідеологічних підходів. Цей процес може бути активним, що передбачає різнорівневі дії або пасивним, коли уряд лише створює умови для розвитку ринку праці [2].

Таблиця 1.2 – Типи регулювання держави ринку праці

Тип регулювання	Позитивні результати	Негативні результати
Активне регулювання	Зниження безробіття, підвищення кваліфікації робочої сили, краща відповідність навичок потребам ринку, стимулювання створення нових робочих місць, мобілізація робочої сили, надання допомоги безробітним.	Може призвести до зниження кількості вакансій і створення нових, втрати контролю над впливом регуляторів.
Пасивне регулювання	Соціальна підтримка безробітних, захист працівників від експлуатації, стимулювання економічного зростання, захист прав працівників, безпечні та здорові умови праці.	Може призвести до тіньової зайнятості.

Джерело: розроблено автором на основі [44].

До пасивної політики відносяться заходи, які напряду не впливають на взаємозв'язок між попитом та пропозицією робочої сили і не регламентують рівень працевлаштування на існуючому ринку праці. Ці заходи включають організацію системи допомоги по безробіттю, забезпечення різних форм підтримки безробітних та їхніх сімей, реєстрацію і облік безробітних та осіб, які шукають роботу.

Заходи активної державної політики - це сукупність організаційно-економічних і правових дій, які спрямовані на прямий вплив щодо зміни у співвідношенні попиту і пропозиції на робочу силу. Головною метою такої політики є сприяння зростанню конкурентоспроможності робочої сили і розширенню сфери зайнятості для попередження безробіття та розширення кількості зайнятих, тобто надання роботи працездатним громадянам, які є безробітними.

Дана політика здійснюється через загальнодержавні та регіональні цільові програми зайнятості населення, які містять у собі низку активних методів впливу на ринок праці. На характер активної політики працевлаштування населення впливають об'єктивні і суб'єктивні чинники. До числа суб'єктивних чинників, які

впливають на характер цієї політики, слід віднести непрофесійність окремих суб'єктів у виконавчій та інших гілках державної влади. Це може призводити до неможливості застосування системного і комплексного підходу до вирішення проблем зайнятості населення з відповідними негативними наслідками.

До об'єктивних чинників, які впливають на ефективність заходів активної політики зайнятості, слід віднести наступні:

- політична стійкість: забезпечує прогнозованість процесів і реалізацію запланованих на довгострокову перспективу дій. За умови стабільної внутрішньополітичної ситуації держава може без перешкод і тривоги щодо можливості зміни керівництва країни розвивати та впроваджувати програми зайнятості населення;

- ступінь узгодженості національних трудових стандартів з міжнародними: чим вищий ступінь такої відповідності, тим більш ефективно можна реалізовувати заходи з активної політики у сфері зайнятості. Дотримання міжнародних норм може сприяти привабленню іноземних інвестицій та розвитку експортно-імпортних відносин, що матиме позитивний вплив на збільшення кількості робочих місць;

- економічна ситуація в країні: чим вищі темпи економічного зростання, тим більше фінансових можливостей для впровадження різноманітних активних дій, що сприяють збільшенню рівня працевлаштування. У країні зі зростаючою економікою уряд може витратити більше ресурсів на сприяння зайнятості, що допомагає зменшити рівень бідності і збільшити число працівників [42].

Активна політика держави у сфері зайнятості передбачає різноманітні заходи, які спрямовані на створення нових робочих місць і підвищення конкурентоспроможності робочої сили. До найбільш дієвих заходів цієї програми можна віднести::

- організацію створення банку вакансій: дозволяє полегшити громадянам працевлаштування, пошук відповідної роботи і допомагає їм у створенні власної справи;

- підтримку неконкурентних верств населення: може включати працевлаштування таких груп на зарезервовані робочі місця, стимулювання індивідуальної трудової діяльності і підприємницької активності;
- організацію професійно-технічного навчання та професійного зростання: допомагає збільшити конкурентоспроможність працівників і підготувати їх до майбутніх викликів на ринку праці;
- організацію тимчасових громадських робіт: може бути корисним для людей, які не мають можливості влаштуватися на постійну роботу;
- створення нових робочих місць: сприяє розширенню пропозицій щодо зайнятості для громадян;
- надання інформаційних і профорієнтаційних заходів: допомагає знайти відповідну вакансію і розвивати власну професійну кар'єру.

Такі заходи направлені на активне поліпшення ситуації на ринку праці, сприяння підвищенню рівня зайнятості і поліпшення якості життя громадян. Країни з ринковою економікою застосовують як активні, так і пасивні заходи сприяння зайнятості у комплексі, з урахуванням специфіки своєї моделі ринку праці й економічної ситуації.

Однією з найефективніших соціальних заходів захисту працездатного населення є надання можливості працювати всім, хто хоче це робити. У більшості країн з розвинутою ринковою економікою вважають, що більш дієвими та суспільно вигідними є активні заходи, які спрямовані на розширенні сфери пропозиції робочої сили. Відповідно, уряди цих країн надають перевагу саме таким діям у сфері забезпечення зайнятості.

Виходячи з цього, необхідно дотримуватися обґрунтованих співвідношень у розподілі видатків на активні заходи. Так, у країнах з розвинутою економікою витрати на такі заходи зазвичай становлять від 20% до 40% (інколи до 50%) від загальних коштів, що спрямовуються на регулювання сфери зайнятості. Такий стан справ відображає значущість і першочерговість цього напрямку в рамках державної політики і демонструє бажання урядів країн забезпечувати доступ до роботи для максимально більшої частини своїх громадян.

Ринки праці мають потребу в регулюванні з низки причин, аналогічних до інших видів ринків, а також через специфічні аспекти, що притаманні лише ринкові праці. Насамперед, державне регулювання потрібне для того, щоб згладити кризи на цьому ринку, так само, як і регулювання інших економічних криз. Ці кризи можуть бути викликані різноманітними факторами, зокрема економічними перетвореннями, технологічними розробками, а також національними і глобальними кризами.

Окрім того, державне регулювання ринку праці є необхідним для забезпечення захисту інтересів роботодавців й економічно активного населення в широкій віковій категорії - від 15 до 70 років. Сюди входять заходи, які спрямовані на забезпечення належних умов праці, соціального захисту, а також розвитку професійних навичок і можливостей для кар'єрного зростання. Крім того, правове регулювання може бути направлене на підтримання найманих працівників у разі їхньої втрати через різноманітні обставини, такі як економічні перетворення, реорганізація виробництва чи інші чинники.

Суперечки щодо державного регулювання ринку праці не є чимось поширеним, але дискусії навколо реформ у цій сфері набувають дедалі більшого розмаху. Вони є відображенням політичних та економічних розбіжностей щодо ролі уряду в регулюванні ринку праці і характеру соціально-економічних відносин між працею і капіталом.

Одні сторони стверджують, що уряд повинен більше втручатися в регулювання ринку праці, щоб забезпечувати соціальну справедливість, знижувати нерівність і забезпечувати робочі місця. Інші вважають, що ринок праці має стати більш саморегулюючим і що втручання держави може привести до небажаних економічних наслідків.

Ці дискусії можуть торкатися різноманітних аспектів державного регулювання ринку праці, таких як мінімальна заробітна плата, захист прав робітників, допомога по безробіттю й інші види соціальних програм. Також можуть виникнути різні точки зору стосовно ролі профспілок, роботодавців та інших учасників ринку праці у вирішенні цих питань.

Держава і національні уряди нерідко створюють спеціальні цільові програми, які спрямовані на здійснення прогресивних трансформацій у сфері зайнятості й виробництва. Такі програми ґрунтуються на спільних факторах, які мають вплив на попит і пропозицію робочої сили. Ці чинники можуть охоплювати економічні й технологічні зміни, соціокультурні й демографічні тенденції, а також потреби внутрішнього і міжнародного ринків праці й виробництва.

Для забезпечення ефективного функціонування економіки встановлюється співвідношення між попитом і пропозицією на робочу силу з точки зору обсягу та структурного наповнення економічно активного населення. Таким чином досягається рівновага на ринку праці, яка забезпечується за допомогою різних інструментів, у тому числі:

1. міжнародні та національні нормативно-правові акти: конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці і відповідні національні нормативно-правові акти регламентують умови праці і відносини між працівниками та роботодавцями;
2. закони ринкової системи: закони попиту, пропозиції, конкуренції та ціноутворення встановлюють основні принципи функціонування ринкової економіки, які визначають склад і структуру ринку праці;
3. вплив профспілкового руху: діяльність профспілок і рівень їхнього зростання визначають умови праці і заробітну плату співробітників;
4. засоби масової інформації: засоби масової інформації можуть формувати громадську свідомість та уявлення про проблеми на ринку праці;
5. менталітет, національні особливості і кліматичні умови: ці фактори також впливають на формування структури та характеристик ринку праці в певній країні [21].

Таким чином, роль держави у регулюванні ринку праці та зайнятості займає ключову роль. Вона спрямовується на реалізацію кількох найважливіших цілей, які сприятимуть підвищенню рівня стабільності і продуктивності функціонування економіки.

Головною метою є досягнення максимальної ефективності зайнятості, що відображається у повній відсутності періодичного безробіття і збереженні природнього рівня працевлаштування. Поряд з цим, необхідно створювати гнучкий ринок праці, який здатний оперативно відповідати та пристосовуватися до змін в економічних ситуаціях, зберігаючи при цьому стабільність і керованість. Такий підхід сприятиме зростанню конкурентоспроможності економіки і продуктивності праці [33].

Важливим також є розвиток трудових ресурсів, адже кваліфікована робоча сила гарантує конкурентоспроможність національної економіки на світовому рівні. Державна політика на ринку праці також має на меті гарантування соціальної справедливості, забезпечення рівних шансів для всіх працівників і боротьбу з проявами дискримінації на робочому місці.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

2.1. Зарубіжна практика функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення

Важливим напрямком сьогоденної трудової економіки є вивчення питань інститутів/регулювання ринку праці, їхньої взаємодії і впливу на різноманітні макроекономічні показники та результати функціонування ринку зайнятості. Положення на ринку праці фактично включають інститути ринку праці, а також є частиною державної політики на ринку праці: вони стосуються встановлення заробітної плати, системи обов'язкових соціальних виплат, системи соціального страхування на випадок втрати роботи, а також різноманітних елементів трудового регулювання (закон про встановлення мінімальної заробітної плати, закон про захист зайнятості та забезпечення дотримання законодавства).

З іншого боку, політика на ринку праці (ПРП) включає всі види регуляторної політики, які здійснюють вплив на співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці. Вона включає політику, яка передбачає заміну доходів (зазвичай її називають пасивною політикою на ринку праці), а також інтеграційні заходи на ринку праці, які доступні для безробітних або тих, хто знаходиться під ризиком безробіття.

Державне регулювання ринку праці - це комплекс законодавчих, організаційних і економічних заходів та механізмів, які спрямовані на досягнення ефективної зайнятості населення, формування нормальних умов праці і раціональне використання трудових ресурсів. До механізму регулювання відносяться процеси, методи й підходи, що використовуються для реалізації поставленої мети [38].

А. Мельник розділяє засоби державного регулювання на дві основні групи: прямий і непрямий вплив. Прямий вплив полягає у використанні системи державних замовлень, договорів, визначенні нормативів, стандартів, законів, прогнозів, цільових програм з розвитку та фінансування з державного бюджету. До непрямого впливу належать державні кредити, гранти, податкові пільги, субсидії, цінове регулювання та інші заходи, які спрямовані на вплив ринкових умов у сфері праці та зайнятості [6].

Сучасні уряди у більшості країнах світу усвідомлюють, що ефективна політика зайнятості та регулювання ринку праці є однією з ключових складових стабільного економічного і соціального зростання. Рівень зайнятості розглядається як один з головних показників економічного здоров'я країни, адже він характеризує взаємозв'язок між попитом та пропозицією на ринку праці.

Практика розвинених країн свідчить, що для ефективної боротьби з рівнем безробіття потрібно не лише здійснювати регулювання ринку праці, а й реалізовувати масштабні макроекономічні реформи в усіх галузях виробництва товарів і послуг. Такі реформи можуть передбачати заходи з підвищення конкурентоспроможності промисловості, розвитку інфраструктури, підтримки малого і середнього бізнесу, сприяння інноваціям та інші заходи, які спрямовані на пришвидшення економічного зростання і створення додаткових робочих місць.

Найважливішим індикатором зайнятості є консолідований баланс трудових ресурсів, що включає в себе наступні складові:

1. Загальна кількість населення вказує на загальну чисельність населення країни. Це важлива величина для визначення потенційного обсягу робочої сили.
2. Кількість трудових ресурсів включає всіх людей, які можуть брати участь у праці, включаючи тих, хто вже працює, шукає роботу або може працювати, але не шукає роботу (наприклад, студенти, домогосподарки).
3. Розподіл трудових ресурсів вказує, яка частина трудових ресурсів знаходиться у віці працездатності, яка частина вже на пенсії або має інші обмеження для працевлаштування. Розподіл може варіюватися в залежності від віку, статі, освіти та інших факторів.

4. Розподіл зайнятих за сферами виробничих і невиробничих галузей вказує, яка частина зайнятих працює у виробничих секторах (наприклад, сільське господарство, промисловість) і яка - у невиробничих секторах (наприклад, послуги, освіта, охорона здоров'я). Розподіл зайнятих також може включати розподіл за типами роботи (повна зайнятість, часткова зайнятість, самозайнятість тощо).

Ці компоненти разом утворюють зведений баланс трудових ресурсів, який є важливим для розуміння ситуації на ринку праці і визначення ефективних заходів державного регулювання.

Для державного управління ринком праці застосовуються різні важливі інструменти (рис.2.1).



Рисунок 2.1 – Інструменти державного управління ринком праці

Джерело: розроблено автором на основі [23].

Економічні інструменти державного регулювання ринку праці охоплюють такі заходи, як кредитна політика (через центральний банк), фіскальна політика (зміна грошової маси і бюджетних видатків), податкова політика (зміна податків на заробітну плату і прибуток підприємств), а також запровадження систем пільг і субсидій для підтримки певних груп населення або секторів економіки.

До правових інструментів відносять прийняття нового і вдосконалення чинного законодавства, яке регламентує умови праці, захист прав працівників,

порядок працевлаштування та інші питання, що стосуються функціонування ринку праці. Адміністративно-інституційні заходи передбачають встановлення термінів навчання і квот на працевлаштування, а також зміни в робочому графіку.

Організаційні заходи мають на меті розвиток системи професійної орієнтації і перепідготовки робітників, покращення ефективності роботи служб зайнятості та сприяння працевлаштуванню. Заходи інформаційного характеру спрямовані на надання консультативних і довідкових послуг щодо стану ринку праці, які допоможуть працівникам й роботодавцям ухвалювати більш зважені рішення з приводу працевлаштування та керування людськими ресурсами.

Національні моделі соціально-трудоих відносин з'являються під дією різноманітних обставин, таких як історичний досвід, особливості культури і політичні реалії. Саме ці моделі обумовлюють способи організації праці, форми зайнятості, рівень захисту прав працівників та інші сторони функціонування ринку праці.

Розрізняють 5 базових моделей державного регулювання зайнятості і ринку праці (рис.2.2).

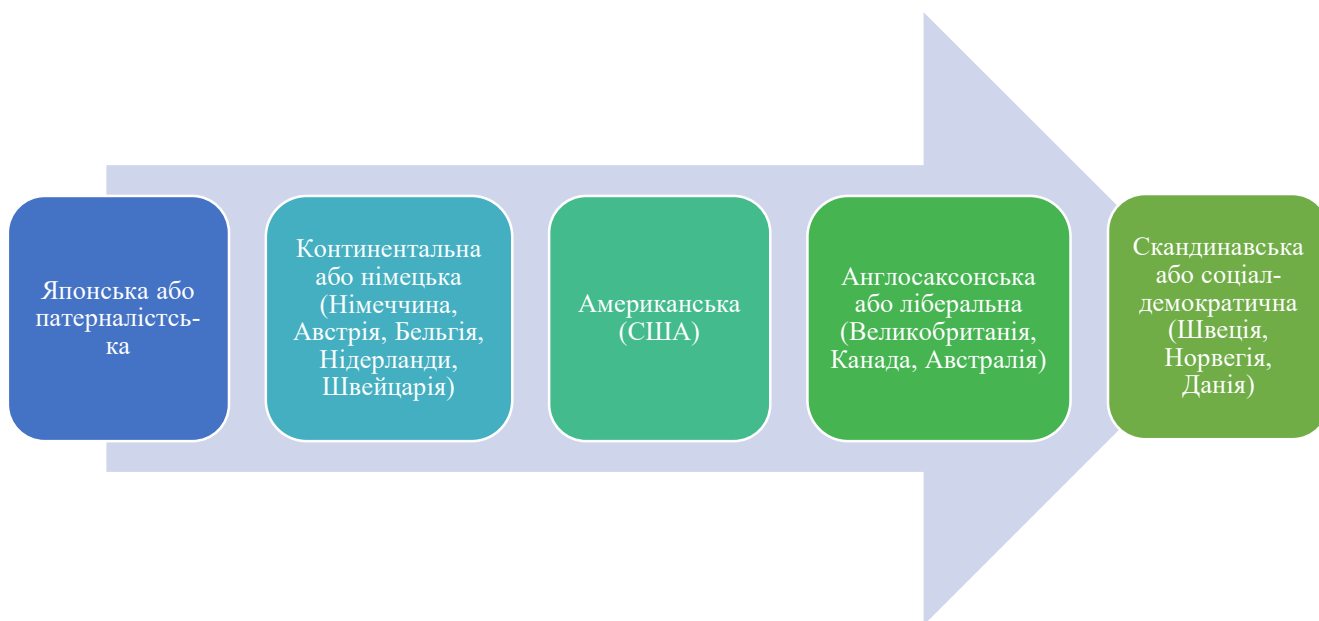


Рис.2.1 – Базові моделі державного регулювання зайнятості і ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі [23].

Американська (США) - для досягнення професійного успіху громадянин повинен, насамперед, докладати власних зусиль. Ринок праці є децентралізованим, у кожному штаті діє окреме трудове законодавство, а працівник має бути територіально та професійно активним.

В англосаксонських країнах, таких як Великобританія, Канада і Австралія, урядова політика у сфері зайнятості є відносно неактивною. Більшість функцій з управління ринком праці і забезпечення відповідних умов праці виконують профспілки та недержавні установи. На державному рівні роботодавцям надаються широкі права щодо найму/звільнення співробітників, заробітної плати й робочого часу.

Активну політику на ринку праці здійснюють скандинавські країни, такі як Швеція, Норвегія і Данія. Вони відомі своєю соціал-демократичною політикою, з великим наголосом на соціальному захисті та підтримці своїх громадян. Держава бере активну участь у регуляції ринку праці з метою зниження рівня безробіття й забезпечення гідних умов праці для всіх співробітників.

Континентальна або німецька модель функціонування ринку праці відрізняється тим, що продуктивність праці зростає за рахунок збільшення стимулів до заробітної плати. У цих країнах надаються пільги підприємствам, які займаються модернізацією свого бізнесу і створюють нові робочі місця. На законодавчому рівні забезпечується високий рівень захисту прав працівників, що виражається в суворому дотриманні трудового права та встановленому законом прожитковому мінімуму.

Японська, або патерналістська, модель ринку праці різниться від інших тим, що вона базується на основі концепції "довічного трудового найму". Тобто підприємство може забезпечувати співробітника робочим місцем і гарантувати йому заробітну плату на весь період його трудової активності, що зазвичай становить 55-60 років. До того ж, у цій моделі величина заробітної плати напряму залежить від стажу роботи на даному підприємстві, що допомагає стимулювати працівників до довготривалої і продуктивної праці [4].

Тепер варто охарактеризувати детальніше кожну країну, щоб визначити її особливості.

У Франції дуже поширеною є робота на умовах неповного робочого дня, що відбивається на високому рівні тимчасової трудової зайнятості. За часткою тимчасово зайнятих працівників країна займає третє місце у світі. Подібна модель робочого часу дає змогу бізнесу більш гнучко адаптуватися до змін у попиті та ринкових умовах, а для працівників забезпечує поєднання роботи й особистого життя.

Особливо важлива тимчасова робота для молодих людей у віці 15-29 років, адже кожен третій француз у цьому віці зайнятий на подібних засадах. Це корисно для молодих людей, які можуть спробувати себе в різних галузях і знайти найкращий варіант для своєї кар'єри.

Популярною є французька програма надання початкового капіталу для безробітних віком до 35 років для відкриття власного бізнесу. Така програма сприяє появі нових фірм і дозволяє зменшити кількість безробітних. Понад чверть усіх фірм, що були створені за останні роки, фінансуються за рахунок коштів державного страхування на випадок безробіття, що демонструє успіх даної програми.

Держава також спонукає до працевлаштування молодих людей, забезпечуючи компаніям деякі пільги. Так, компанії, які наймають на роботу молодих людей без певної спеціальності чи кваліфікації, мають право розраховувати на державну підтримку у формі страхування на випадок безробіття і хвороби терміном до 1 року, що надає їм змогу знизити витрати на робочу силу.

Додатково держава позбавляє компанії від необхідності сплачувати внески на загальнообов'язкове соціальне страхування при створенні нових робочих місць, що також є дієвим інструментом для активізації ринку праці і забезпечення економічного зростання.

Німеччина приділяє особливу увагу утриманню і створенню робочих місць, зокрема, для молоді, жінок і людей з обмеженими можливостями.

Для цього компаніям пропонуються різні пільги, які сприяють утриманню робочої сили і заохочують до найму нових працівників. До прикладу, надаються податкові пільги при наймі на роботу людей віком до 30 років, а за кожного некваліфікованого працівника може бути надана разова субсидія.

Важливою складовою політики зайнятості в країні є інвестиції в професійну освіту молоді. Компанії, які проводять таке професійне навчання, можуть одержувати компенсацію на заробітну плату цих працівників, що стимулює їхню залученість у тренінгові програми.

У Німеччині успішно працюють програми навчання на робочому місці і скорочення робочого часу, які допомагають знизити показники безробіття. Підприємства, які скорочували робочий час без звільнення працівників у період зниження бізнес-активності, одержували відповідні субсидії, що допомагало збереженню робочих місць і забезпеченню стабільності на ринку праці [45].

У Польщі дуже ефективною у подоланні молодіжного безробіття є програма "Перше робоче місце", яка довела свою дієвість. Вона спрямована на зайнятість як молодих людей з вищою освітою, так і випускників професійно-технічних училищ і коледжів. В рамках програми проводяться консультації щодо наявних в країні вакансій і активно здійснюється допомога у працевлаштуванні для молодих спеціалістів.

Досить потужними в країні є профспілки та організації працедавців, наприклад, Конфедерація польських роботодавців і Польська конфедерація приватних роботодавців. Дані структури здійснюють потужний вплив на формування законодавчої бази у сфері врегулювання ринку праці і податкової політики, приймаючи участь у роботі спеціалізованих комітетів польського Сейму.

У Швеції політика зайнятості націлена на запобігання безробіттю і забезпечення соціальними гарантіями для розбудови держави всезагального благополуччя. Один з основних заходів - це сприяння зайнятості молоді шляхом розроблення програм з підтримки малого і середнього бізнесу. Необхідною умовою є розроблення вдалого бізнес-плану, за яким може бути забезпечений початковий капітал за зменшеними відсотковими ставками і спрощеною системою

оподаткування. Бізнесу, який наймає молодь, надаються особливі субсидії на заробітну плату, щоб стимулювати їхню участь у професійних програмах.

Держава також допомагає у створенні нових підприємств, забезпечуючи пільги для молоді та тих, хто втратив роботу. Активно застосовується гнучкий графік зайнятості, зокрема, близько половини працюючих жінок мають неповний робочий день.

У соціальній політиці шведський уряд звертає увагу на формування нових вакансій у громадському секторі і сприяє координації міграції людей та робочої сили. Для переїзду з районів з надлишковою робочою силою в райони, де є вільні робочі місця, передбачені позики. На підтримку цих заходів існує широка мережа інформаційних центрів з базою даних про вакансії та консультаційними службами з надання соціальних виплат.

У США питаннями регулювання ринку праці переважно займаються спеціалізовані приватні центри і рекрутингові агентства, які володіють найбільш повною базою даних про вакансії та кандидатів на працевлаштування. Головним пріоритетом є збільшення кількості нових робочих місць, і в цьому плані США є одним зі світових лідерів. Водночас програмами соціального захисту для безробітних та політиці у сфері зайнятості населення приділяється менше уваги, ніж у європейських країнах.

Кожен громадянин у цій країні сам несе відповідальність за свій добробут і власну самореалізацію, а держава лише формує для цього відповідні умови. Вагомою особливістю американської системи є близький зв'язок між бізнесом та навчальними закладами. Часто бізнес самостійно фінансує підготовку необхідних йому фахівців і отримує за це знижки на податок на прибуток. Держава ж підтримує таку практику, створюючи відповідні пільги для співпраці між бізнесом і навчальними закладами.

Американський уряд веде активну роботу з підвищення якості робочих місць і заробітної плати, фокусуючись на професійній зацікавленості та кар'єрному зростанні. Після ухвалення закону про запобігання безробіттю у 2010 році держава запровадила досить жорстку систему надання податкових пільг компаніям, які

вкладають кошти у розвиток підприємництва і створення додаткових робочих місць. Він навіть звільнив нових працівників від сплати податку на заробітну плату. На додаток до цього, був створений державний фонд у розмірі 30 млрд. доларів для допомоги банкам у наданні кредитів новим малим і середнім підприємствам.

Японська модель державного регулювання зайнятості вирізняється з-поміж інших країн своєю неповторністю та специфічністю. Головним принципом є система «довічного найму», коли співробітники мають гарантію працевлаштування в компанії впродовж усього свого професійного життя. Керівництво компаній в Японії дуже прискіпливо підбирає персонал, оскільки в цій культурі звільняти працівників без вагомих причин або часто переходити на іншу роботу вважають за неприпустиме.

Важливою рисою японської моделі є зростання всіх типів виплат співробітникам в міру зростання їхнього стажу роботи. Тобто, чим довше працівник пропрацював у компанії, тим вищою є його заробітна плата та інші пільги. Подібна система мотивує співробітників працювати в цій компанії тривалий час, що підвищує стабільність і довіру до робочої сили.

Серед основних принципів такої політики є своєчасна профорієнтація, підготовка кадрів без відриву від роботи, заохочення розвитку підприємницької активності. У Великобританії, яка є однією з держав, що застосовують цю модель, великого значення надають самостійній зайнятості і розвитку малого та середнього бізнесу. Завдяки цьому вдається збільшувати кількість робочих місць і стимулювати зростання економіки.

У Великобританії, поряд з державними заходами, існує розгалужена система неурядових організацій, які беруть активну участь в формуванні політики на ринку праці і розробці відповідних програм зайнятості. Важливу роль у забезпеченні прав найманих працівників та гарантуванні заробітної плати, а також дотриманні норм щотижневого робочого навантаження займають саме профспілки.

У Канаді ключову роль у розвитку ринку праці займають провінційні програми навчання і створення робочих місць. Такі програми підтримуються провінціями та спрямовані на підвищення якості трудових ресурсів через

підготовку кваліфікованої робочої сили у відповідності з ринковими потребами. Вони сприяють зниженню рівня безробіття, оскільки створюють нові робочі місця в найперспективніших секторах економіки [15].

Саме завдяки цим програмам канадські провінції мають змогу ефективно здійснювати регулювання внутрішнього ринку праці, беручи до уваги особливості свого регіону і вимоги локальної економіки. Подібний підхід допомагає збалансовано розвиватись різноманітним галузям промисловості і регіонам країни.

Значну увагу в країні приділено підвищенню продуктивності праці. Держава та бізнес тісно взаємодіють у цій сфері, реалізуючи заходи з покращення продуктивності праці і використання новітніх технологій. До того ж, Канада піклується про високу трудову мобільність, заохочуючи можливості для працевлаштування в різних куточках країни і секторах економіки.

Зарубіжна практика показує, що механізми державного регулювання ринку праці та зайнятості населення мають різноманітні варіації залежно від країни. Наприклад, в США надмірне втручання держави вважається недоцільним і найбільш активну роль у регулюванні грають приватні спеціалізовані центри та агентства найму персоналу. У той же час, в країнах Європи держава відіграє більш активну роль через соціальні програми і законодавчі засоби.

Серед загальних тенденцій можна виділити підвищення уваги до якості робочих місць, стимулювання підприємницької активності, підтримку молоді й розвиток професійної освіти. У багатьох країнах акцент робиться на забезпеченні гнучкості ринку праці та підвищенні продуктивності. Крім того, важливу роль відіграють профспілки чи громадські організації, які активно впливають на формування політики у сфері зайнятості.

Отже, різноманітність підходів у державному регулюванні ринку праці та зайнятості населення свідчить про те, що не існує універсальної моделі, що підходить для всіх країн. Важливо адаптувати підходи до конкретних умов кожної країни і забезпечити баланс між ринковими механізмами та соціальною відповідальністю держави.

2.2. Організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: проблеми та можливості

У сучасних умовах все більше виявляється, що дослідження проблеми правового регулювання забезпечення трудової зайнятості в Україні є надзвичайно важливим. Незбалансованість між попитом і пропонуванням робочої сили у ринковій економіці призводить до того, що частина населення відсторонена від трудової діяльності і не може знайти роботу. Це спричинює соціальну напругу у суспільстві, тому в правовій і соціальній державі питання зайнятості знаходиться в центрі уваги.

Державне регулювання забезпечення зайнятості та працевлаштування є не лише захистом для безробітних, а й ефективним інструментом регулювання ринку праці. За допомогою такого регулювання можна впливати на рівень безробіття, забезпечуючи стабільність у суспільстві.

Закон України «Про зайнятість населення», що був прийнятий у 1991 році, закріплює базові принципи регулювання трудових відносин в країні. Даний закон відображає перехід України до ринкових відносин і передбачає забезпечення рівноправності всіх форм власності. Він визначає юридичні, соціально-економічні і організаційні засади працевлаштування, захисту від безробіття та соціальні засади реалізації громадянами права на працевлаштування, а також соціальні гарантії держави в реалізації права на працю [26].

Цей закон є важливим інструментом у сфері зайнятості населення, оскільки визначає правові засади діяльності органів служби зайнятості, встановлює механізми підтримки безробітних, сприяє розвитку професійної орієнтації та підвищенню кваліфікації працівників. Крім того, він визначає порядок надання допомоги у пошуку роботи і реабілітації осіб, які втратили роботу.

Для реалізації трудових прав громадян держава закріплює низку правових норм і гарантій у сфері працевлаштування для забезпечення їхніх трудових прав.

Сюди входить легалізація зайнятості як різновиду діяльності, що забезпечує задоволення особистих і суспільних потреб, створює належні умови праці і надає відповідні трудові гарантії.

Щоб забезпечити трудові гарантії, державою використовуються різні нормативно-правові акти, такі як Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», а також міжнародні договори, ратифіковані Україною. Зазначені норми гарантують право на працю, визначають правила і умови роботи, які передбачають соціальний захист та гідні умови роботи для громадян [16].

Для оцінки ефективності державного регулювання ринку праці потрібно визначити основні фактори, які найбільше впливали на стан і розвиток національного ринку праці у період з 2015 по 2022 рік (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Фактори впливу на стан і розвиток ринку праці України, 2015-2022 рр

Назва фактору	Характер прояву
Спадковий	- Відсутність традицій приватної власності та ринкових відносин; - підхід до праці;
Соціально-економічний	- економічний спад; - воєнні конфлікти; процес приватизації; - збільшення цін через зміну курсу; - жорстка грошова політика, що призводить до скорочення попиту;
Міграційний	- баланс міграції в позитивному напрямку; - значне зростання тимчасової нереєстрованої міграції; - еміграція висококваліфікованих кадрів за кордон;
Політичний	- особливості законодавства про працю; - рівень впливу професійних спілок; - найбільш розповсюджені системи працевлаштування .

Джерело: розроблено автором на основі [17].

Україна зіткнулася зі складними проблемами на ринку праці, особливо у контексті російської агресії. Проте країна має значний потенціал для збільшення зайнятості, що виявляється у розвитку малого і середнього бізнесу, сфери послуг, фермерства, ринкової інфраструктури. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», принципи регулювання трудових відносин в Україні ґрунтуються на виключному праві громадян вільно розпоряджатися власними трудовими можливостями, забороні обов'язкової безоплатної праці, а також у створенні з боку держави умов для здійснення громадянами права на працю і захист від безробіття.

Головною метою регулювання зайнятості є недопущення зростання рівня безробіття до критичного рівня і сприяння зростанню попиту на робочу силу, а також наближенню співвідношення між структурою пропозиції робочої сили і структурою попиту на робочу силу. Тобто уряд та інші учасники ринку праці мають забезпечити узгодженість кількості і якості нових робочих місць з чисельністю та якістю працездатних громадян, які є на ринку праці.

Міністерство соціальної політики і Державна служба зайнятості в Україні виконують ключову роль у здійсненні політики у сфері регулювання зайнятості населення. Державна служба зайнятості здійснює аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу з ціллю інформування населення та державних органів про ситуацію на ринку праці. Вона також надає рекомендації громадянам і власникам бізнесу з приводу зайнятості та пропозиції у сфері працевлаштування.

Державна служба зайнятості веде облік вакантних робочих місць і осіб, які претендують на роботу, сприяє пошуку відповідної роботи, а в разі необхідності здійснює професійну підготовку й перепідготовку кадрів для працевлаштування безробітних громадян. Тобто, державна політика зайнятості спрямована на те, щоб забезпечити відповідність між попитом і пропозицією на українському ринку праці та сприяти населенню у вирішенні питання щодо отримання роботи.

В Україні діє низка нормативно-правових актів, що регламентують сферу трудових відносин і захищають від безробіття. Ключовим є Кодекс законів про працю України, що визначає базові положення трудових відносин, умови праці і соціальні зобов'язання для співробітників.

Для гарантування соціального захисту безробітних в Україні діє Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», що визначає процедуру надання допомоги безробітним і умови її здобуття. Окрім того, інші законодавчі акти регламентують професійне навчання, робочий час, заробітну плату та інші питання, що стосуються трудових правовідносин.

З року в рік українська влада формує стратегічні напрямки у галузі зайнятості населення, при цьому ця політика стає все більше орієнтованою на суспільні потреби населення. Так, у березні 2020 року Кабінет Міністрів України схвалив «План заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». Даний план має на меті вирішення актуальних питань у цій галузі і стимулювання утворення додаткових робочих місць.

Одним із ключових аспектів цього документу є реформа діяльності державної служби зайнятості. Вона має перетворити службу зайнятості на сервісний інститут, що ефективно реагуватиме на потреби як громадян, так і працедавців. Цей підхід буде сприяти формуванню більш адаптивної та мобільної системи працевлаштування, що відповідатиме викликам, які стоять перед українським ринком праці.

У 2022 році держава вела активну роботу з впровадження урядової програми «ЄРобота», яка спрямована на підтримку розвитку підприємництва і зайнятості населення. Вона включала в себе ряд заходів, у тому числі грантові програми для бізнесу, компенсацію єдиного соціального внеску (ЄСВ) і частини зарплати [11].

У нинішніх воєнних умовах ринок праці України зіштовхнувся зі значними викликами, які вимагають уваги і регулювання з боку держави. Одними з найактуальніших є велика частка серед безробітних осіб з вищою освітою, а також внутрішньо переміщених громадян, які залишилися без роботи у зв'язку з руйнацією підприємств. Щоб вирішити цю проблему, необхідно сформувати і реалізувати обґрунтовану державну політику щодо фінансової підтримки підготовки або перепідготовки цих спеціалістів й удосконалення їхніх професійних навичок.

До того ж, в Україні дуже гостро стоїть питання молодіжного безробіття, яке посилюється відтоком працездатного населення за межі країни у результаті воєнних дій. Для її вирішення потрібні ефективні заходи, які дозволять забезпечити молодь роботою та втримати її в нашій державі [29].

Кількість безробітних майже не змінювалась з 2018 по 2021 рік (рис.2.3), проте за період перших 7 місяців 2021 року порівняно з 2022 роком спостерігається збільшення кількості безробітних, що пов'язане із зростанням еміграції українців через військові дії росії. На 1 серпня 2022 року зареєстровано 290,7 тисяч безробітних чоловіків (з яких 260,1 тисячі раніше працювали) і 410,8 тисяч жінок (з яких 357 тисяч жінок працювали раніше).

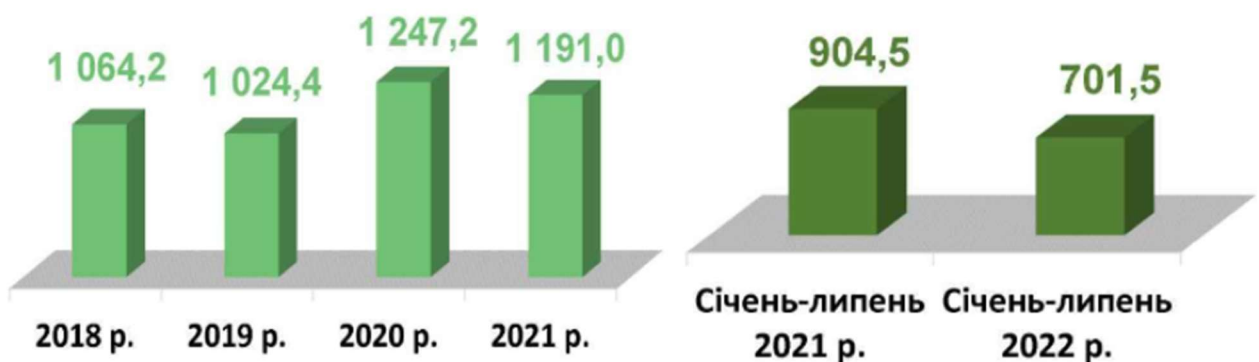


Рис.2.3 – Кількість безробітних в Україні, тис. осіб.

Джерело: розроблено автором на основі [25].

Загалом, ринок праці в Україні, попри війну і економічну кризу, поступово відновлюється повільними темпами. Кількість вакансій зростає, проте залишається уразливою порівняно з довоєнним періодом. Це свідчить про певну стабілізацію економічної ситуації і поступове відновлення діяльності підприємств із збільшенням попиту на робочу силу.

Однак, важливо враховувати, що процес відновлення є нерівномірним по різних секторах економіки та регіонах країни. Деякі галузі, такі як сфера послуг, фермерство, мале підприємництво, можуть демонструвати більш значний ріст, ніж інші. Також слід враховувати, що попри збільшення кількості вакансій, які

відкриваються на ринку праці, необхідно забезпечити відповідну кваліфіковану робочу силу, що може бути складнішим завданням у зв'язку з втратою робочої сили через еміграцію і втратою робочих місць на зоні конфлікту [12].

SWOT-аналіз організаційно-правових та фінансово-економічних механізмів регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні дозволяє визначити сильні та слабкі сторони цих механізмів, а також виявити можливості для покращення та потенційні загрози (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – SWOT-аналіз організаційно-правових та фінансово-економічних механізмів регулювання ринку праці і зайнятості населення в Україні

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - наявність законодавчої бази, яка регулює трудові відносини і забезпечує права працівників; - можливість впливу держави на створення нових робочих місць та забезпечення зайнятості населення; - програми підтримки малого і середнього бізнесу, які стимулюють зростання зайнятості. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостатня ефективність діючих механізмів регулювання ринку праці; - висока частка безробітних з вищою освітою і внутрішньо переміщених осіб; - недостатня фінансова база для ефективного впровадження заходів з регулювання ринку праці; - тіньовий сектор економіки.
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> - інтеграція до ЄС; - зростання кваліфікації робочої сили; - розвиток приватного підприємництва і малого бізнесу як шлях до підвищення зайнятості; - запровадження інноваційних підходів у розвитку ринку праці та забезпеченні зайнятості. 	<ul style="list-style-type: none"> - негативні наслідки війни і економічної кризи на ринку праці; - масовий відтік працездатного населення за кордон; - низький рівень інвестицій у розвиток ринку праці та підвищення кваліфікації робочої сили; - зміни у світовій економіці.

Джерело: розроблено автором на основі [47].

Таким чином, організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці і зайнятості населення в Україні стикаються з рядом проблем, які ускладнюють ефективне функціонування цих механізмів.

Однією з основних проблем є недостатня ефективність діючих механізмів регулювання ринку праці. Незважаючи на наявність законодавчої бази, яка регулює трудові відносини і забезпечує права працівників, існують проблеми з її виконанням та контролем. Недостатній контроль за виконанням законодавства створює умови для незаконних дій роботодавців, які можуть порушувати права працівників і призводити до недопущення зростання зайнятості.

Іншою проблемою є висока частка безробітних з вищою освітою та внутрішньо переміщених осіб. Ця ситуація свідчить про недостатню відповідність між кваліфікацією працівників і вимогами ринку праці. Недопущення цього вимагає реалізації раціональної державної політики щодо фінансування навчання або перенавчання, підвищення кваліфікації спеціалістів.

Також, у зв'язку з масовим відтоком працездатного населення за кордон внаслідок воєнних дій, українська держава стикається з проблемою забезпечення молодіжної зайнятості й втратою кваліфікованих кадрів. Ця ситуація може призвести до зменшення конкурентоспроможності національного ринку праці і загрози для економічного розвитку країни [43].

Попри проблеми організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці і зайнятості в Україні відкривають широкі можливості для покращення ситуації на ринку праці й підвищення рівня зайнятості населення. Організаційно, заходи можуть бути спрямовані на підвищення ефективності державної служби зайнятості, розширення сприятливих умов для розвитку малого і середнього підприємництва, підтримку соціально вразливих груп населення та інші аспекти.

У правовому аспекті, можливості полягають у вдосконаленні законодавства щодо праці та зайнятості, врахуванні сучасних тенденцій розвитку ринку праці, впровадженні механізмів, які стимулюють створення нових робочих місць і підвищення якості праці.

На фінансово-економічному рівні, можливості включають в себе розробку програм фінансової підтримки для роботодавців, які створюють нові робочі місця, і для працівників, які переходять на нові місця роботи. Також важливою є

підтримка програм з професійної підготовки і перепідготовки працівників для адаптації до змін на ринку праці.

Загалом, організаційно-правові та фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості в Україні мають потенціал покращити якість життя населення, забезпечити стабільність економіки, сприяти соціальному розвитку країни.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

3.1. Розвиток механізмів соціального партнерства як пріоритет державного регулювання ринку праці та зайнятості населення

Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері є одним з ключових напрямів для подолання можливих загроз національній безпеці. У кожній країні взаємодія між урядом, роботодавцями, профспілками визнана як важливий фактор економічного та соціального розвитку. Соціальне партнерство сприяє стабільності на ринку праці, забезпечує соціальний мир, стимулює розвиток демократичних відносин у суспільстві.

У контексті змін в сучасному світі, таких як глобалізація, технологічні інновації, демографічні зміни, важливо забезпечити взаємодію всіх сторін, щоб забезпечити ефективні рішення у сфері праці.

Соціальне партнерство - це форма співпраці між урядом, роботодавцями і профспілками (трудовими колективами), спрямована на вирішення питань, пов'язаних з умовами праці, соціальним захистом працівників, підвищенням ефективності праці та іншими аспектами соціально-економічних відносин. Це взаємодія сторін, спрямована на досягнення спільних цілей і вирішення проблем, що виникають у сфері праці. В рамках соціального партнерства сторони можуть укласти колективні договори, регулювати умови праці, вирішувати конфліктні питання та спільно впливати на урядові рішення, що стосуються сфери праці та соціального захисту.

В Україні інститут соціального партнерства набуває свого розвитку у відповідності до загальносвітових тенденцій. Особливої уваги набувають проблеми

економічної ефективності і правового врегулювання колективних трудових суперечок, які спрямовані на зменшення фінансових втрат для підприємств, організацій і установ, що можуть бути наслідком таких конфліктів. Разом з тим, ліберальні і радикальні реформи на ринку праці зумовлюють посилення соціальної нерівності і зuboжіння певної частини населення [13].

Соціальне партнерство в Україні, як і в багатьох інших країнах, ґрунтується на загальних засадах, що сформульовані в міжнародних конвенціях і директивах Міжнародної організації праці (МОП). Дані принципи відображаються в документах і нормативних актах інших міжнародних організацій та ґрунтуються на еволюційному реформаторському підході до обрання шляхів соціального прогресу і послідовному забезпеченні фундаментальних прав людини. Є певні головні принципи, які можуть створити базову концепцію соціально-трудового партнерства на будь-якому рівні (рис.3.1).



Рис.3.1 – Принципи базової концепції соціально-трудового партнерства

Джерело: розроблено автором на основі [35].

Функції соціального партнерства можна систематизувати за двома категоріями (першочерговими і другорядними) і сімома рівнями. До

першочергових функцій відносять захисну, превентивну, відтворювальну і перерозподільчу, а до другорядних - контролюючу, стимулюючу, стабілізуючу функції. Розберемо детальніше кожен з функцій:

1. захисна функція: спрямована на захист прав і інтересів працівників від можливих порушень з боку роботодавців або державних органів. Включає в себе забезпечення безпеки, захист від несправедливих вироків, забезпечення соціальних гарантій на випадок безробіття чи інвалідності;

2. превентивна функція: спрямована на попередження виникнення конфліктів і проблем у сфері трудових відносин. Включає в себе розроблення та впровадження політики працевлаштування, підвищення кваліфікації працівників, створення сприятливих умов праці;

3. відтворювальна функція: спрямована на забезпечення постійного поповнення кадрів у різних галузях праці і уникнення дефіциту робочої сили. Включає в себе створення умов для працевлаштування нового покоління, організацію професійної підготовки або ж перепідготовки;

4. перерозподільча функція: спрямована на забезпечення рівності умов праці та соціальних гарантій для всіх працівників, незалежно від їхнього соціального статусу або професійного рівня;

5. контролююча функція: передбачає контроль за дотриманням законодавства і умов колективних договорів з обох сторін - як роботодавцями, так і працівниками;

6. стимулююча функція: спрямована на стимулювання якісних змін у сфері праці й соціального захисту шляхом впровадження новаторських підходів та підтримки соціально відповідальних ініціатив;

7. стабілізуюча функція: спрямована на забезпечення стабільності у трудових відносинах через врегулювання конфліктів й забезпечення певного рівня соціального захисту для всіх учасників.

Соціальне партнерство між суб'єктами соціально-трудова відносин функціонує на різних рівнях і виражається в різних варіантах співпраці. Сюди входять спільні консультації з представниками сторін, ведення колективних

переговорів, підписання угод і контрактів на всіх рівнях, узгодження політики у сфері доходів та соціально-економічної політики на рівні регіону й держави, сумісне вирішення спільних колективних трудових суперечок, проведення арбітражних і примирюючих процесів, участь найманих робітників в процесах управління, сумісне розпорядження фондами соціального страхування, можливості участі найманих робітників у прибутковій складовій діяльності підприємства на умовах, обумовлених у колективних договорах.

У 2021 році Україна показала значний прогрес у світовому рейтингу за індексом соціального прогресу, піднявшись на 15 позицій і досягнувши 48 місця серед 168 країн. Це свідчить про певні покращення в соціальній сфері, таких як здоров'я, освіта, життєвий стандарт та інші аспекти, які враховуються в цьому індексі. Такий прогрес може бути наслідком реформ та заходів, спрямованих на покращення умов життя громадян, а також підтримки з боку міжнародних партнерів та співпраці з ними [40].

Для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в сучасній Україні потрібен більш якісний рівень ведення соціального діалогу, що припускає вирівнювання стартових позицій його учасників і більш досконале відпрацювання механізму їхньої співпраці. Особливою перевагою оновленого Трудового кодексу є його ясність і конкретність, насамперед в описі юридичних механізмів, за якими повинні будуватися стосунки між працівником і роботодавцем. Таким чином, забезпечується зміцнення як аспектів свободи, так і аспектів необхідності відповідальності в роботі партнерів на ринку праці. Проте запровадження в практику трудових відносин порівняно нових понять потребує, по можливості, їх чіткої характеристики та вивчення впливу на відносини у трудовій сфері в сучасних умовах розвитку українського суспільства.

Це наголошує на важливості досягнення взаєморозуміння і рівності між усіма сторонами соціально-партнерських взаємин для гарантування стабільних і результативних виробничо-трудових відносин. Ясність та чіткість юридичних норм допомагають вирішити конфліктні питання та зменшити правову незахищеність працівників у відносинах з роботодавцем. Водночас необхідно

враховувати особливості українського суспільства і вплив нових понять на практичну діяльність у сфері регулювання трудових відносин, щоб досягти їхньої дієвої імплементації.

Демократизація трудових відносин полягає у внесенні до трудових договорів норм, які регламентують різні сторони здійснення трудової діяльності. За порушення таких положень для кожного порушника мають бути передбачені свої соціально-економічні санкції, в тому числі штрафи. Це дозволить посилити рівень відповідальності учасників трудового договору і забезпечити якісніше та ефективніше виконання договірних умов.

Втім, для конструктивного діалогу необхідно не лише вдосконалювати процедури запобігання та врегулювання соціально-економічних ситуацій на робочому місці. Не менш важливим є формування умов для усвідомлення спільних інтересів всіх учасників технологічного циклу. Саме такий підхід дозволить залучити працівників і роботодавців до спільної відповідальності за результати та умови праці, що сприятиме підвищенню ефективності виробництва і поліпшенню умов праці [32].

Розвиток механізмів соціального партнерства є ключовим елементом державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. Це обґрунтовано кількома важливими причинами (рис.3.2).



Рис.3.2 – Причини розвитку механізмів соціального партнерства для державного регулювання ринку праці та зайнятості населення

Джерело: розроблено автором на основі [34].

Розвиток соціального партнерства сприяє стабільності трудових відносин через розробку і укладання колективних договорів між роботодавцями й профспілками. Ці документи встановлюють права і обов'язки сторін, умови оплати праці, робочий графік, умови праці в особливих умовах, процедури врегулювання трудових конфліктів та інші аспекти працевлаштування.

Укладення колективних договорів сприяє також підвищенню прозорості у трудових відносинах, оскільки вони встановлюють чіткі правила і стандарти для обох сторін. Це дозволяє уникнути конфліктів, а також підвищує довіру між роботодавцями і працівниками.

Щодо покращення умов праці, соціальне партнерство сприяє укладанню колективних договорів, які можуть містити положення про підвищення заробітної плати, поліпшення умов праці (наприклад, забезпечення безпеки праці та гігієни праці, встановлення робочого часу), а також про соціальний захист працівників (наприклад, страхування від нещасних випадків на виробництві, відпустки, медичне страхування тощо).

Соціальне партнерство також сприяє гнучкості на ринку праці шляхом розвитку механізмів адаптації до змінних умов сучасної економіки. Це може включати розвиток систем перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, а також укладання гнучких угод про працю, які враховують потреби як працівників, так і підприємств.

Щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств, соціальне партнерство може стимулювати розвиток кадрів через спільні програми підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Крім того, укладення колективних договорів, спрямованих на покращення умов праці, підвищення мотивації працівників, може позитивно впливати на продуктивність праці й загальну ефективність підприємства, що відображається на його конкурентоспроможності.

Отже, розвиток механізмів соціального партнерства є важливим пріоритетом державного регулювання ринку праці та зайнятості населення, оскільки він сприяє стабільності трудових відносин, захисту прав працівників, підвищенню ефективності виробництва.

3.2. Розбудова вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості як оптимізаційний механізм модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів

Україна, переймаючи досвід розвинених країн, активно працює над розбудовою вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості. Це важливий етап у модернізації державного управління, спрямований на поліпшення доступності та якості надання послуг для громадян і бізнесу.

На сьогодні в нашій країні вже працює модернізований офіційний сайт державної служби зайнятості України, який став важливим інструментом у роботі з покращення доступу до послуг у сфері зайнятості для всіх громадян і бізнесу [36]. Сайт містить інформацію про структуру та функції управління у сфері зайнятості, а також надає можливість користувачам скористатися інформаційними модулями, такими як «Аналітика та статистика», «Роботодавцям», «Громадянам» і електронними кабінетами, такими як «Електронна черга», «Електронний кабінет шукача роботи», «Електронний кабінет роботодавця». На сайті оновлені сторінки пошуку актуальних вакансій та філій служб зайнятості, а освітній портал надає навчальні ресурси для всіх категорій користувачів: шукачів роботи, роботодавців, фахівців центру зайнятості [8].

Застосування електронних послуг Державної служби зайнятості і подальше вдосконалення цифрових технологій є найважливішими напрямками для модернізації функціонування й керування сектором зайнятості та праці.

Це забезпечить проведення активної політики на ринку праці, сприятиме розвитку партнерських відносин і соціального діалогу, створить сприятливі умови для сталого розвитку бізнесу й підтримки підприємницької діяльності. Даний підхід допоможе підвищити оперативність та доступність послуг служби зайнятості, що, в свою чергу, буде сприяти зниженню показників безробіття і розвитку національної економіки.

Для обслуговування громадян центри зайнятості почали активніше використовувати онлайн-платформи та засоби комунікації, наприклад, Zoom, Facebook, Viber, LinkedIn, Skype, Telegram-канали. Це забезпечує зручний і швидкий доступ громадян до потрібних послуг. Окрім того, Україна запроваджує технології віддаленого навчання для підвищення кваліфікації своїх працівників.

У розвинених країнах державні послуги надаються за участі уряду, громадян і бізнесу. Така взаємодія ґрунтується на засадах співпраці та гарантування гідного життя для всіх мешканців країни. Це сприяє формуванню ефективних і прозорих управлінських механізмів, заохоченню розвитку підприємництва та соціальній справедливості.

Запровадження електронних технологій для вдосконалення послуг служби зайнятості в Україні вимагає виконання низки завдань:

1. розроблення зручного інтерфейсу для користувачів, який би дозволяв швидко знаходити і подавати інформацію про вакансії та кандидатів;
2. впровадження системи електронної реєстрації для шукачів роботи та роботодавців, що спростило б процес відбору кандидатів;
3. реалізація електронного обміну документами між учасниками ринку праці для ефективного управління інформацією і зменшення витрат часу на адміністративні процедури;
4. розроблення централізованої бази даних про ринок праці, яка б містила інформацію про вакансії, робочі місця, кандидатів та їхні дані;
5. забезпечення високого рівня кібербезпеки для захисту конфіденційної інформації користувачів і попередження можливих кібератак;
6. навчання персоналу і надання підтримки користувачам у використанні електронних платформ;
7. збільшення обізнаності громадськості й бізнесу про можливості використання електронних технологій у сфері зайнятості та працевлаштування.

Польська служба зайнятості є зразком ефективної організації онлайн-послуг для населення у сфері зайнятості. Її офіційний веб-сайт містить детальну інформацію про сервіси для безробітних, людей, які шукають роботу, а також

роботодавців. На ньому також представлена оперативна інформація про стан ринку праці, поточні вакансії, розклад заходів, тренінгів, семінарів і курсів. У базі даних сервісу представлені актуальні робочі місця в Польщі та країнах ЄС, а також програми стажування і навчання від роботодавців та освітніх установ [46].

Розбудова удосконаленої вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості може включати декілька важливих етапів (рис.3.3).

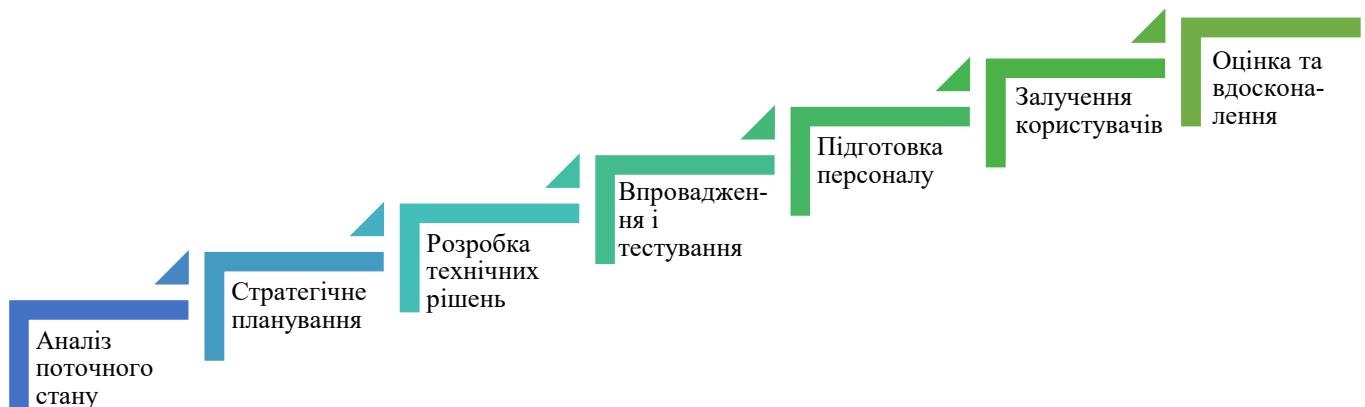


Рис.3.3 – Етапи розбудови удосконаленої вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості

Джерело: розроблено автором на основі [9].

Аналіз поточного стану передбачає комплексне дослідження всіх аспектів існуючої системи державних послуг у сфері зайнятості, включаючи оцінку якості надання послуг, виявлення проблемних моментів, потреб користувачів. Стратегічне планування передбачає розроблення детальної стратегії модернізації системи, визначення чітких цілей, завдань, ключових показників успішності. Крім того, на цій стадії необхідно визначити потреби у ресурсах (людських, фінансових тощо) і розробити бюджет для реалізації стратегії.

Розробка технічних рішень передбачає створення веб-порталів, мобільних додатків та інших електронних інструментів для надання послуг користувачам. Важливо врахувати зручність інтерфейсу для різних категорій користувачів. Під час впровадження і тестування нових технологій важливо забезпечити їхню ефективність та відповідність вимогам. Цей етап передбачає поступове

впровадження і попереднє тестування, щоб забезпечити безперебійну роботу системи під час переходу до нової версії. Навчання працівників служб зайнятості роботі з новими технологіями, а також підготовка персоналу до переходу до нової системи, є важливим етапом. Працівники потребують підтримки під час впровадження нових технологій для забезпечення їхньої ефективної роботи.

Залучення користувачів передбачає інформування громадськості про нові можливості та переваги використання електронних послуг у сфері зайнятості. Це може включати проведення освітніх заходів, рекламні кампанії та інші заходи, спрямовані на залучення уваги до нової системи і її переваг. Завершальним етапом є оцінка та вдосконалення системи, який передбачає постійний моніторинг ефективності системи і здійснення вдосконалень на основі зібраних даних й відгуків користувачів. Даний етап дозволяє не лише виявляти проблеми і недоліки, але й шукати шляхи їх вирішення.

Розвиток механізмів соціального партнерства став пріоритетом для багатьох країн у сучасному світі, включаючи Україну. Соціальне партнерство є важливим інструментом державного регулювання ринку праці та зайнятості населення, оскільки воно сприяє підвищенню ефективності управління сферою зайнятості, захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а також створенню сприятливих умов для сталого розвитку підприємств і підтримки підприємництва.

У цьому контексті пропонуються наступні пропозиції для розвитку механізмів соціального партнерства:

1. забезпечення фінансової підтримки та стимулювання для сторін соціального партнерства з метою підвищення їхньої ефективності;
2. заохочення діалогу між урядом, бізнесом, профспілками для спільного прийняття стратегічних рішень;
3. забезпечення прозорості й відкритості у діяльності соціальних партнерів для підвищення довіри громадськості;
4. розроблення та впровадження програм підвищення кваліфікації для представників соціальних партнерів з метою покращення їхньої ефективності;

5. залучення молоді та жінок до участі в соціальному партнерстві для більш широкого представництва інтересів різних груп населення;
6. розвиток інформаційно-комунікаційної інфраструктури для полегшення взаємодії між сторонами соціального партнерства;
7. посилення механізмів медіації і конфліктного вирішення для зменшення соціальних конфліктів та підтримки сприятливого робочого середовища;
8. підвищення свідомості громадськості про важливість соціального партнерства та його вплив на розвиток суспільства [10].

Таким чином, розвиток механізмів соціального партнерства є важливим напрямком для покращення управління ринком праці та зайнятості населення. Пропозиції, які були наведені, спрямовані на підвищення ефективності цього процесу через забезпечення фінансової підтримки, підтримку діалогу і співпраці між сторонами, підвищення кваліфікації учасників, залучення різних груп населення до участі, розвиток інфраструктури та засобів комунікації, підтримку конфліктного вирішення і підвищення свідомості громадськості. Ці заходи можуть сприяти покращенню умов праці та соціального захисту працівників, сприяти сталому розвитку підприємств і підтримці підприємництва, що в цілому позитивно впливає на розвиток суспільства.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній бакалаврській роботі здійснено аналіз ефективності механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення з метою виявлення їхнього впливу на рівень зайнятості, соціальний захист працівників, загальний розвиток економіки.

На основі проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Ринок праці є складною системою, що відображає взаємодію між попитом на працю з боку підприємств і пропозицією праці з боку працівників. Принцип попиту та пропозиції визначає ціни на працю і обсяги зайнятості, відображаючи баланс між кількістю вакансій та кількістю працівників. Конкуренція на ринку праці стимулює підприємства до підвищення ефективності, робить ринок більш динамічним. Гнучкість ринку праці дозволяє швидко адаптуватися до змін у попиті і технологіях, що важливо у сучасному світі. Соціальна справедливість передбачає забезпечення рівних можливостей на ринку праці та захист прав працівників.

2. Держава виступає в ролі основного регулятора на ринку праці, визначаючи правила і умови праці, встановлюючи мінімальні стандарти у сфері праці, забезпечуючи дотримання прав працівників та роботодавців. Одним з ключових інструментів державного впливу є прийняття законодавства, яке регулює трудові відносини, умови праці, забезпечує соціальний захист працівників та роботодавців.

Держава відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості населення. Вона розробляє та впроваджує програми зайнятості, які спрямовані на стимулювання створення нових робочих місць, підтримку підприємництва, розвиток малого та середнього бізнесу. Вона забезпечує підтримку для безробітних через надання допомоги у пошуку роботи, професійну підготовку, а також надає соціальні виплати для осіб, які втратили роботу.

У сучасних умовах ринку праці держава спрямовує свою діяльність на створення сприятливих умов для роботодавців та працівників. Це включає в себе

поліпшення бізнес-клімату, зменшення адміністративних бар'єрів для бізнесу, розвиток інфраструктури, яка сприяє розвитку ринку праці, а ще надання фінансової і консультативної підтримки для підприємців та роботодавців.

3. Зарубіжна практика функціонування механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення показує різноманітні підходи і стратегії, які використовуються різними країнами. Деякі держави активно впроваджують програми стимулювання зайнятості, такі як пільги для підприємців, фінансова підтримка для створення нових робочих місць, програми підтримки безробітних. В свою чергу, інші акцентують увагу на розвитку кваліфікаційного потенціалу працівників через навчання і перепідготовку. Також є поширені практики співпраці між урядом, бізнесом, громадськістю для спільного вирішення проблем на ринку праці.

4. Організаційно-правові й фінансово-економічні механізми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні стикаються з рядом проблем, які впливають на їхню спроможність вирішувати завдання забезпечення сталого розвитку ринку праці. Однією з основних проблем є недостатня координація між органами державної влади, що відповідають за регулювання ринку праці, а також відсутність чіткого розподілу функцій і повноважень між ними. Крім того, система державного регулювання ринку праці потребує значних удосконалень у забезпеченні доступу до якісної інформації про вакансії та можливості зайнятості, а також у здійсненні ефективного моніторингу ринку праці для своєчасного виявлення та вирішення проблем.

З іншого боку, є можливості для покращення організаційно-правових й фінансово-економічних механізмів регулювання ринку праці. Наприклад, важливо розробити та впровадити ефективні механізми стимулювання підприємств до створення нових робочих місць, підтримати малі та середні підприємства у їх розвитку.

5. Розвиток механізмів соціального партнерства в Україні є важливим напрямком державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. Соціальне партнерство сприяє збалансованому вирішенню інтересів роботодавців,

працівників і держави, сприяє підвищенню рівня соціального захисту працівників, забезпечує стабільність на ринку праці.

Для ефективного розвитку соціального партнерства необхідно здійснити ряд заходів. Серед них є: створення сприятливих умов для діяльності профспілок та роботодавців, підвищення рівня довіри між сторонами соціального партнерства, забезпечення доступу до об'єктивної інформації про стан ринку праці й економіки в цілому.

6. Розбудова вітчизняної системи державних електронних послуг у сфері зайнятості є наступним важливим кроком у модернізації державної політики зайнятості, особливо в контексті євроінтеграційних процесів. Цей процес передбачає створення і оптимізацію електронних платформ, які надають доступ до різноманітних послуг для безробітних, шукачів роботи, роботодавців.

Однією з головних переваг такої системи є забезпечення більшої доступності у наданні послуг. Громадяни можуть швидко користуватися онлайн-сервісами, що сприяє зменшенню бюрократичних процедур і економить їхній час. Також, ця система сприяє підвищенню відкритості управління ринком праці, що важливо для розвитку довіри громадськості до державних органів.

У контексті євроінтеграційних процесів, розбудова такої системи є актуальною, оскільки вона дозволить Україні відповідати європейським стандартам у сфері зайнятості та надавати громадянам і бізнесу ефективні інструменти для вирішення їхніх потреб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні. Проблеми сучасних трансформацій: електрон. наук.-практ. журнал. 2023, № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-07-01> DOI: (дата звернення: 18.04.2024).
2. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: монографія. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 137–138.
3. Волкова Н., Кузнецова Ю., Соціальне партнерство як фактор економічної стабільності в Україні. Інфраструктура ринку. 2018.
4. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості. *Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту*. 2010. № 3. С. 56-66.
5. Державна служба зайнятості України: веб-сайт. URL: www.dcz.gov.ua/. (дата звернення 24.04.2024).
6. Державне регулювання економіки : навч. посібник / О. С. Сенишин, М. О. Горинь, О. О. Кундицький. – Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. – 334 с.
7. Економічна теорія : навчально-методичний посібник / За редакцією Ю. О. Ніколаєва. – Одеса : Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2016. – 384 с.
8. Електронна черга державної служби зайнятості України URL: <https://www.dcz.gov.ua/EReception/#!/about> (дата звернення 28.04.2024).
9. Електронне урядування URL: <https://lubashivskagromada.gov.ua/news/1695716472/> (дата звернення 28.04.2024).
10. Електронні послуги у діяльності публічної адміністрації України: монограф. / Тищенко І.О. – Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. – 156 с.
11. «Робота: Гранти від держави на відкриття чи розвиток бізнесу URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=94321ef8-1418-479c-a69f->

f3d0fdb8b977&title=Robota-GrantiVidDerzhaviNaVidkrittiaChiRozvitokBiznesu (дата звернення: 23.04.2024).

12. Заболотня В.Ю. Правове регулювання забезпечення трудової зайнятості в Україні URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-23.html> (дата звернення 23.04.2024).

13. Ільченко Б. Формування інституту соціального партнерства у процесі соціально-економічної самоорганізації українського суспільства // Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т соц. НАН України, 2003. – Вип. 6. – 438 с.

14. Карпенко Н. М. Розвиток механізмів державного регулювання ринку праці в умовах модернізації економіки – 2022. – URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/16878>. (дата звернення: 18.04.2024).

15. Колядич О.І. Аналіз моделей ринку праці: світовий досвід для України URL: <https://snku.krok.edu.ua/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/307> (дата звернення: 21.04.2024).

16. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Офіційний вісник України. – 2010. – № 72/1. – Ст. 2598.

17. Ладонько Л.С. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні URL: <http://erpub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/9265/1/%d0%90%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d1%96%d0%b7%20%d1%80%d0%b8%d0%bd%d0%ba%d1%83%20%d0%bf%d1%80%d0%b0%d1%86%d1%96%2c%202023.pdf> (дата звернення: 21.04.2024).

18. Моцна І. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи її вирішення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 25. Ч. 1. С. 166–170.

19. Освітній портал державної служби зайнятості URL: <http://skills.dcz.gov.ua/> (дата звернення 28.04.2024).

20. Персональний кабінет безробітного URL: <https://www.dcz.gov.ua/cabinet> (дата звернення 28.04.2024).
21. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість / В. Петюх. – К.: КНЕУ, 2010. – 78 с.
22. Півторак А. Концептуальні засади удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці у сільській місцевості. Економічний дискурс 2021, 1(4), 75–84. URL: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2020-4-8> (дата звернення: 18.04.2024).
23. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід) URL: <https://infocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28949.pdf>
24. Поняття ринку праці, його елементи і функції URL: <http://ntpu.org.ua/DustanzijneNavtsanna/A14OPDAF9.pdf> (дата звернення: 19.04.2024).
25. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-липні 2022 року. Державний центр зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення 23.04.2024).
26. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 14. ст. 170.
27. Ринки праці: структура, типи, форми і сегменти URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/21940/ (дата звернення: 19.04.2024).
28. Ринок праці [текст] : нав. посіб. 2-ге вид.перероб. та доп. / Чернявська О. В. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.
29. Ринок праці в кризових умовах та напрямки удосконалення його державного регулювання URL: <https://science.lpnu.ua/uk/dg/vsi-vypusky/vypusk-230-2022/rynok-praci-v-kryzovyh-umovah-ta-napryamky-udoskonalennya-yogo> (дата звернення 23.04.2024).
30. Ринок праці та його регулювання URL: <http://surl.li/mgnji> (дата звернення: 19.04.2024).

31. Ринок праці та його регулювання URL: https://pidru4niki.com/12090810/ekonomika/rinok_pratsi_yogo_regulyuvannya (дата звернення: 19.04.2024).
32. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/rozvitok-socialnogo-partnerstva-v-trudoviy-sferi-yak-napryam> (дата звернення 25.04.2024).
33. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці URL: <https://studentam.net.ua/content/view/4730/132/> (дата звернення: 20.04.2024).
34. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
35. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_2/%D0%A1%D0%B0%D0%B2%D1%87%D1%83%D0%BA.pdf (дата звернення 24.04.2024).
36. Сайт державного центру зайнятості URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення 28.04.2024).
37. Ситник О. Еволюційні особливості розвитку категорії «соціальне партнерство» . *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки, Розділ 1. Економічна теорія та історія економічної думки.* – №27. – 2009 . – с. 17-22.
38. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін.. – К. : ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.
39. Спасів, Н., Кулина Г., Лубкей Н. Соціальне партнерство як імператива соціально- економічного розвитку України. *Вісник економіки.* 2021. № 3. С. 8-19.
40. Україна за два роки піднялась на 32 позиції в глобальному рейтингу за індексом соціального прогресу URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-za-dva-roki-pidnyalas-na-32-poziciyi-v-globalnomu-rejtingu-za-indeksom-socialnogo-progresu-minsocpolitiki> (дата звернення 26.04.2024).

41. Федоренко В.Г. Політекономія : Навч. посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2011. – 478 с.
42. Чернявська Ю.Б. Функції ринку праці та національні особливості їх відтворення // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №3. – 136 с.
43. Черняєва О. Проблеми та тенденції розвитку ринку праці в Україні URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/165> (дата звернення 24.04.2024).
44. Шаповалов В. В. Державне регулювання ринку праці: теоретичний аспект URL:<http://global-national.in.ua/archive/13-2016/43.pdf>. (дата звернення: 20.04.2024).
45. Швець В., Єфремова Н., Галаганов В. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. *Економіка та держава*. 2015. № 2. С. 70–74.
46. Як стати на біржу праці в Польщі та отримати допомогу по безробіттю? URL: <https://poland-consult.com/uk/europa/polska/pilhi/zasilek-dla-bezrobotnych.html> (дата звернення 28.04.2024).
47. Яновський Д. Л. Ринок праці в Україні: проблеми та можливості їх рішення URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/58.pdf> (дата звернення 24.04.2024)

Ім'я користувача:
Національної економіки та публічного управління О...

ID перевірки:
1016257101

Дата перевірки:
16.05.2024 18:30:19 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
16.05.2024 19:08:18 EEST

ID користувача:
100005719

Назва документа: Хоменко КБР

Кількість сторінок: 53 Кількість слів: 11446 Кількість символів: 89533 Розмір файлу: 237.89 KB ID файлу: 1016044404

3.48% Схожість

Найбільша схожість: 0.85% з Інтернет-джерелом (<https://ela.kpi.ua/handle/123456789/43615>)

2.94% Джерела з Інтернету

324

Сторінка 55

1.75% Джерела з Бібліотеки

221

Сторінка 56

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел