

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Людмила Ладонько, доктор економічних наук, професор кафедри мистецьких дисциплін Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка, м. Чернігів, Україна

e-mail: Ladonkoluda@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-7699-7025

***Анотація.** Метою статті є аналітичні дослідження сучасного стану та соціально-економічних аспектів державного регулювання ринку праці України в період пандемії COVID-19.*

***Методика.** Методологічною основою статті є загальнонаукові підходи щодо пізнання економічних явищ і процесів.*

***Результати.** Зазначено, що ринок праці формується в масштабах країни під впливом чисельних факторів і, наразі, потребує розв'язання низки найважливіших соціально-економічних проблем, які проявилися під впливом коронакризи.*

***Практична значимість.** З'ясовано та обґрунтовано основні цілі державного регулювання ринку праці та головні проблеми, які необхідно вирішити державі у кризовий період.*

***Ключові слова:** ринок праці, робоча сила, зайнятість, безробіття, державне регулювання ринку праці, соціальний захист.*

Liudmyla Ladonko, Doctor of Economics, Professor of Art Disciplines T.H. Shevchenko National University «Chernihiv Collegium», Chernihiv, Ukraine

e-mail: Ladonkoluda@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-7699-7025

***JEL Classification:** R23; J2; J23; J480.*

SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF STATE REGULATION OF THE LABOR MARKET IN UKRAINE

***Annotation. Purpose of the study.** Analytical studies of the current state and socio-economic aspects of state regulation of the labor market of Ukraine during the COVID-19 pandemic.*

***Research methodology.** The methodological basis of the research is fundamental research of foreign and domestic scientists on state regulation of the national labor market. In the process of performing the research, the following methods of cognition of economic phenomena and processes were used to solve the tasks set in the work: system analysis – to reveal the foundations of the conceptual apparatus of state regulation of the national labor market; statistical analysis-to monitor current trends and analyze the state of the national labor market; abstract-logical method – for formulating conclusions and implementing theoretical generalizations on the development of the labor market in Ukraine; Tabular method-for visual representation of theoretical and analytical material to reflect the main trends in the development of the national labor market.*

***Research results.** It is proposed that the labor market is formed nationwide under the influence of economic, political, social, demographic, territorial, and other factors, acquiring signs of a single national market. It was noted that in the current conditions of economic*

development, the labor market, as an important regulator of the ability and supply of labor, needs to solve several important socio-economic problems.

Furthermore, it is proposed to define the labor market as a system of social relations, social norms, and relationships formed between employers and employees in the process of buying and selling a specific product - labor.

It is suggested to define the labor market as a system of social relations, social norms, and relationships formed between employers and employees in the process of buying and selling a specific product - labor.

The main trends in the formation and development of the national labor market, which were manifested under the influence of the coronavirus crisis, are highlighted. It is determined that the success of overcoming the crisis phenomena that have developed in the labor market requires a comprehensive state and regional policy, which should include the implementation of measures to create additional jobs, improve tax legislation in the direction of entrepreneurship development and, as a result, increase the actual level of employment and income of the population.

***The practical significance of the research results.** The main goals of state regulation of the labor market and the main problems that the state needs to solve during the crisis period are clarified and justified. It is determined that the employment policy in Ukraine should be based on further development and expanded active measures of state regulation to create appropriate working conditions, prevent unemployment, taking into account the state of the socio-economic situation in the country and regions.*

***Keywords:** labor market, labor force, Employment, Unemployment, state regulation of the labor market.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Ефективно діючий ринок праці є важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності економіки будь-якої країни чи території. На сучасному етапі економічного розвитку ринок праці, як важливий регулятор попиту та пропозиції робочої сили, потребує розв'язання низки важливих соціально-економічних проблем. Сьогодні на вітчизняний ринок праці діють численні фактори, які гальмують його інституційні перетворення та впливають на ефективність функціонування. Національний ринок праці відзначається виразними стійкими ознаками – самовідтворюваністю та саморегуляцією, сутність яких полягає у гнучкій та оперативній реакції ринку на різноманітні чинники кон'юнктурних коливань в економіці. Проте, в нинішніх нестабільних умовах дієві державні механізми впливу на ринок праці є дуже важливими та необхідними. Тому визначення напрямків державного регулювання національного ринку праці та обґрунтування його соціального спрямування має вагомим значення для розвитку соціально-економічних систем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми – саме цим питанням присвячується означена стаття. Вагомий внесок у дослідження формування ринку праці, його інфраструктурного забезпечення, визначення шляхів і механізмів державного регулювання зробили такі вітчизняні науковці, як: Т. Боярчук, Л.Волянська-Савчук, Б. Ворвинець, І. Венгер, С. Гончарова, Е. Лібанова, Ю.Маршавін, В. Рубежанська, В. Міненко, В.Сичова, І. Юрчик та інші.

Незважаючи на досить велику зацікавленість проблематикою державного регулювання ринку праці, все ще є невирішені питання в дослідженні окремих економічних, організаційних і соціальних аспектів даної проблематики.

Формування мети статті. Аналітичні дослідження сучасного стану та соціально-економічних аспектів державного регулювання ринку праці України в період пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Макроекономічне регулювання ринку праці є значною частиною регулювання економічних і соціальних процесів, які спрямовані на відтворення трудових ресурсів, і в цілому, продуктивних сил суспільства. Ринок праці є важливою складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму, в якому відбиваються всі сторони його життєдіяльності, виявляється уся різноманітність його інтересів та суперечностей.

Аналізуючи існуючі визначення ринку праці як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями, можна дійти висновку, що вони мають свої переваги та певні недоліки, оскільки у кожному з них зміст та складові ринку праці трактуються по-різному. Здебільшого, у даних визначеннях ринок праці розуміється як система суспільних відносин, у ході функціонування якої роботодавці та наймані працівники здійснюють процес купівлі-продажу робочої сили [1-5].

Таким чином, ринок праці можна визначити як систему суспільних відносин, соціальних норм і взаємозв'язків, що сформувалися між роботодавцями та найманими працівниками у процесі купівлі і продажу специфічного товару - робочої сили. Крім того, ринок праці виступає механізмом забезпечення узгодженості ціни, умов праці та мотиваційних чинників. Однак, відносини, які створюються у даних умовах, зачіпають важливі соціально-економічні питання розвитку суспільства і вимагають уваги і втручання з боку держави.

Досліджуючи ринок праці України, можна визначили низку факторів, які справляють найсуттєвіший вплив на його функціонування і розвиток і мають враховуватися під час розроблення інструментарію державного регулювання ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори впливу на ринок праці України

Фактори впливу	Характерні ознаки
Економічні	структурна модернізація економіки у бік розвитку галузей сфери послуг та креативних індустрій; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості; сировинна спрямованість вітчизняної економіки; багатогалузева промислова сфера; наявність недостатньо розвинених сфер бізнесу; інформатизація суспільства та розвиток цифрової економіки.
Політичні	політична нестабільність; слабка міжнародна політика; незадовільна репутація політичних лідерів; узгодженість між усіма гілками влади; внутрішні військові конфлікти (проведення АТО).
Соціально-трудові	наявність кваліфікованої робочої сили; наявність дешевої робочої сили; мобільність праці; сприятливі умови праці; міграційна політика; профспілкова активність; розмір пенсій та виплат; недостатнє фінансування соціальних програм; здатність до самозайнятості; гендерна політика; забезпечення соціально-економічної стабільності тощо.
Освітні	розвинута освітня сфера; високий рівень професійної освіти; значна кількість закладів освіти; розвинута система перенавчання і підвищення кваліфікації; нові форми і методи освітнього процесу; компетентнісний підхід.
Демографічні	незадовільна тривалість життя населення; незначна чисельність населення працездатного віку; незадовільна вікова структура населення; трудова та сезонна міграція населення; демографічні кризи; географічне розміщення поряд з більш розвинутими економіками.
Природно-кліматичні, екологічні	географічні координати; локально-сусідське політико-географічне положення; природно-ресурсний потенціал території; катаклізми; стихійні лиха; катастрофи; техногенні аварії; антропогенні катастрофи; розроблені екологічні норми та стандарти; екологічний

	аудит; екологічна політика.
Інституційно-правові	законодавство про зайнятість та безробіття населення (Конституція України; Закони України; укази, постанови, розпорядження Президента, Верховної ради, КМУ; накази, акти місцевих органів влади тощо); розвинута система органів місцевої влади; наявність регіональних центрів зайнятості; наявність центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; розвинута структура громадських організацій.

Джерело: розроблено автором на підставі [6, с.139-145]

На наш погляд, найбільш змістовні групи факторів – це соціальні та економічні чинники, які прямо впливають на стан і функціонування національного ринку праці і пов’язані з підвищенням рівня соціальної напруги в суспільстві на тлі зниження рівня і якості життя, погіршенням умов праці і працевлаштування, територіальними та фахово-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на окремих ринках праці. Крім того, розглядаючи національний ринок праці як сукупність регіональних, зазначимо, що до характерних особливостей регіонального ринку праці необхідно віднести спеціалізацію регіону, структуру економіки регіону та темпи її розвитку, чисельність та структуру населення, рівень та умови життя в регіоні, роботу органів місцевого самоврядування та регіонального центру зайнятості, програми, стратегії та плани регіонального розвитку, територіальне розташування регіону тощо.

Отже, досліджуючи особливості створення і функціонування ринку праці можна стверджувати, що даний ринок формується в масштабах країни під впливом економічних, політичних, соціальних, демографічних, територіальних, галузевих та інших факторів, набуваючи ознак єдиного національного ринку.

Пандемія COVID-19 стала важливим випробуванням для ринку праці у всьому світі. Не винятком стала і національна економіка, де протягом 2020 року відбулося суттєве зменшення пропозиції кількості робочих місць з одночасним зростанням рівня безробіття. Однак, наразі в нашій країні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на

ряд вакансій, головною причиною якого є невідповідність явно завищених вимог до кандидатів на посаду та фактичним рівнем кваліфікації працівників.

Аналізуючи дані кадрових агентств та інформаційних ресурсів із працевлаштування, можна виділити наступні тенденції, які виявила коронакриза [7, 9]:

1. Зростання безробіття і зменшення заробітної платні.

2. Максимальна оптимізація витрат. Головне питання, яке зараз ставить собі бізнес: наскільки потрібні ті чи інші люди і функції. Відлунням цієї тенденції можна вважати перегляд системи мотивації співробітників (зниження фіксованої частини оплати і збільшення змінної, яка залежить від виконання планів).

3. Різке збільшення конкуренції на ринк праці. У кінці 2020 року на одну вакансію стало надходити у два-три рази більше запитів, ніж це було в кінці 2019 або на початок 2020 року. Зменшення пропозицій роботи відчули 6% – 7% опитуваних, серед них: HR-менеджери, маркетологи, IT-фахівці, адміністративний персонал, працівники сфери послуг, фахівці з продажу тощо. Щодо матеріальної мотивації зайнятих становище складніше, оскільки найближчим часом 35,2% роботодавців планують скорочувати рівень зарплат, а 64,7% працедавців планують залишити існуючий рівень. Водночас біля половини опитуваних зізналася, що заробітна плата вже зазнала скорочення. Тож збільшується число претендентів – люди шукають, де їм заплатять більше.

4. Швидка зміна пріоритетів і нерівномірність. Коли в одних сферах кількість вакансій зменшилася більше ніж в 2 рази, в інших вона виростала втричі. Наприклад, на початок карантину, активно шукали IT-фахівців – тоді кількість вакансій збільшилася на 125%, що пов'язано із переходом компаній на дистанційну роботу. А ось вже в квітні 2020 року динаміка відчутно сповільнилася: вакансій стало більше лише на 32%. У першій половині

травня в загальному обсязі вакансій кількість пропозицій про роботу ІТ ще впала.

5. Зміни у пропозиціях від роботодавців. Якщо в 2019 році компанії зі сфери будівництва та архітектури входили до переліку найактивніших, то у 2020 році вони поступилися підприємствам, що займаються логістикою та транспортними послугами. Але попри загальний спад активності на ринку праці, компанії зі сфери роздрібної та гуртової торгівлі, а також виробництва, залишаються найактивнішими роботодавцями другий рік поспіль.

Максимально постраждали від пандемії та обмежень і помітно зменшили кількість робочих місць готелі, ресторани, туристичні оператори, салони краси, ритейл, компанії, що працюють у сфері послуг (турфірми, клірингові фірми, майстерні із пошиття, ремонту одягу та взуття, центри розваг тощо). Взагалі вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіку протягом 2019- 2021 років викликав певні зміни на вітчизняному ринку праці та окреслив деякі тенденції, серед яких [8; 9]: фактичне скорочення зайнятості; зростання кількості безробітних; зменшення чисельності співвітчизників, які працюють за кордоном (трудовах мігрантів); зменшення доходів громадян через зниження рівня заробітної плати та втрати частини доходів підприємців, зайнятих у малому та середньому бізнесі; невідповідність компетенцій претендентів тим запитам, які встановлюють роботодавці.

Ситуація на ринку праці України, яка склалася під впливом спалаху коронавірусної хвороби та несприятливих економічних чинників залишається проблематичною і мало прогнозованою. За даними Держстату, у 2020 році зменшення ВВП України склало 4,0% [10]. Відповідно до економічного спаду знизився і рівень соціальної захищеності населення, зменшився рівень зайнятості, доходів, зріс рівень безробіття (таблиця 2).

Показники робочої сили на ринку праці України у 2020 році

	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
Робоча сила у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб, з неї	18123,4	8709,5	9413,9	12450,7	5672,7
15-70 років	18038,9	8660,7	9378,2	12402,9	5636,0
працездатного віку	17696,4	8490,4	9206,0	12205,3	5491,1
Зайняте населення, у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб, з нього	17329,9	8305,2	9024,7	11933,7	5396,2
15-70 років	15755,0	7464,9	8290,1	10850,7	4904,3
працездатного віку	15057,6	7108,8	7948,8	10400,9	4656,7
Безробітне населення (за методологією МОП), у віці 15 років і старше - усього, тис. Осіб, з нього	1619,5	783,2	836,3	1077,9	541,6
15-70 років	1619,5	783,2	836,3	1077,9	541,6
працездатного віку	1617,7	782,1	835,6	1077,2	540,5
Рівень участі населення в робочій силі, у % до населення відповідної вікової групи 15 років і старше	54,8	47,8	63,2	55,9	52,6
15-70 років	62,0	56,1	68,5	62,7	60,3
працездатного віку	72,7	67,8	77,9	74,1	70,0
Рівень зайнятості, у % до населення відповідної вікової групи					
15 років і старше	49,7	43,3	57,5	50,9	47,4
15-70 років	56,2	50,7	62,2	57,1	54,3
працездатного віку	65,7	61,0	70,5	67,1	62,7
Рівень безробіття (за методологією МОП), у % до робочої сили відповідної вікової групи 15 років і старше	9,3	9,4	9,1	9,0	9,9
15-70 років	9,3	9,5	9,2	9,0	9,9
працездатного віку	9,7	9,9	9,5	9,4	10,4

Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях [10].

За даними Держстату та таблиці 2, очевидно, що кількість зайнятого населення віком 15-70 років за 2020 рік скоротилася на 663 тис. осіб у порівнянні з 2019 роком та склала 15,7 млн. осіб, тобто рівень зайнятості населення знизився з 58,2% до 56,2%. Щодо кількісного виміру безробітного

населення, то за методологією Міжнародної організації праці за 2020 рік рівень безробіття в Україні зріс на 187 тис. громадян у порівнянні з 2019 роком і становив 1,69 млн. громадян. Отже, фіксується зростання рівня безробіття з 8,2% до 9,7% працездатного населення [10].

Рівень зайнятості зменшився в усіх регіонах України. Очікувано високий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,9%), Харківській (60,5%), Дніпропетровській (58,3%) та Київській (58,1%) областях, а найнижчий – у Донецькій (49,5%) та Волинській (49,1%).

Скорочення кількості зайнятого населення відбулося серед усіх вікових груп, за винятком людей віком 50-59 років, серед яких цей показник зріс з 68,1% до 68,5%. Високий ступінь зайнятості характерний особам вікової групи від 30 до 50 років (від 74,7% до 76,8%), а найнижчий – серед людей більш старших - 60-70 років (13,6%) та у віці 15 - 24 роки (25,9%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили.

Для структури ринку праці нашої країни характерними є суттєві гендерні диспропорції. Якщо поміж чоловіків кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилося на 323 тис. громадян, то серед жінок цей показник зменшився на 304 тис. осіб. До того ж, поміж чоловіків рівень зайнятості у 2020 році складає 62,0%, а серед жінок - тільки 51,5 %.

Якщо аналізувати зайнятість населення у неформальному секторі економіки, то кількість працездатного населення, працюючого у даному секторі, за 9 місяців 2020 року у порівнянні з відповідним періодом 2019 року, скоротилася на 218 тис. та склала 3,3 млн. осіб, або 20,5% усіх зайнятих громадян. Це дуже високий показник, що говорить про загрозові масштаби тіньової економіки.

У розрізі видів економічної діяльності найбільш затребуваною була праця у сільському, лісовому та рибному секторах промисловості (45%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%).

Можна констатувати, що за цей період в Україні зросла кількість безробітного населення. Розрахунки за методологією МОП показали, що за 9 місяців 2020 року, у порівнянні з 9 місяцями 2019 року, їх кількість зросла на 182 тис. осіб та становила 1,6 млн. осіб, або 9,3% робочої сили. Серед жінок кількість безробітних зросла на 94 тис. осіб (до 748 тис. осіб - 8,9%), а серед чоловіків кількість безробітних зросла на 88 тис. осіб (до 895 тис. осіб - 9,7%). Динаміка безробітного населення за причинами незайнятості за 10 останніх років представлена у таблиці 3.

Таблиця 3

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2020 рр.

Роки	Безробітне населення у	За причинами незайнятості, відсотків
------	------------------------	--------------------------------------

	віці 15-70 років, усього, тис. осіб	вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5
2020	1 674,2	22,9	34,1	9,7	9,3	10,2	2,9	3,0	0,5	7,4

Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях [10].

До речі, необхідно відмітити, що ступінь безробіття в країнах ЄС за 2019 - 2020 рр. піднявся з 6,3% до 7,6%. Якщо досліджувати безробіття окремо поміж молодих людей у віці до 25 років, то у цьому сегменті теж відбулося збільшення – з 14,5% до 17,4% трудових ресурсів відповідної вікової категорії [9].

На початок 2021 року чисельність запитів з відкритими пропозиціями роботи, які надійшли до держслужби зайнятості, склала 43 тисячі. Максимальна кількість вакансій надійшла від підприємств переробної промисловості – 18%, оптової та роздрібною торгівлі – 14%, транспортних організацій – 11%. Однак, завдячуючи наданій допомозі від держави роботодавцям пощастило зберегти майже 500 тисяч робочих місць. Як бачимо із представленої інформації, істотним залишається дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: на початок 2021 року на одне робоче місце претендувало 11 безробітних. Більш помітним цей показник є у сфері сільського господарства, де на одну вакансію претендує 41 людина.

У фаховому плані найбільшу кількість вакансій працевлаштування склали: 22% – для кваліфікованих працівників із інструментом (швачка, електромонтер, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, муляр, маляр, монтер колії, токар); 15% – для робітників із сервісного обслуговування, експлуатації устаткування машин (водій тролейбуса, трамвая, оператор заправних станцій, тракторист); 15% – для фахівців (провізор, спеціаліст держслужби, учитель, вихователь); 12% – для працівників сфери торгівлі та послуг (продавець, кухар, охоронник, поліцейський). Однак, середня заробітна плата у вакансіях, поданих до служби зайнятості роботодавцями, становить 7 687 грн., що значно менше середньої по Україні за 2020 рік (на початок 2020 року розмір середньої заробітної плати в Україні становив 9 581 грн., на кінець - 10 887 грн.). Значні проблеми із працевлаштуванням мають фахівці таких професій як економіст, менеджер, юрист, оператор комп'ютерного набору, бухгалтер [9].

У такій ситуації основними цілями державного регулювання ринку праці повинно бути: досягнення збалансованого зростання економічної системи; вирішення проблем соціально-економічного розвитку і забезпечення ефективного ринкового функціонування; визначення та реалізація пріоритетних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення. Для досягнення визначених цілей і забезпечення стабільного функціонування національного ринку праці, державі необхідно вирішити низку проблем, а саме [11, с. 38; 12, с. 179]: наявність високого рівня тіньової зайнятості, оскільки кількість офіційно працевлаштованих дорівнює кількості людей пенсійного віку; зменшення частки економічно неактивних громадян працездатного віку, а це близько 8 млн. осіб. Якщо створити сприятливе середовище на ринку праці, то 40 відсотків з них можуть вважатися суттєвим ресурсом для відновлення трудового потенціалу країни; низький рівень працевлаштованих у співвідношенні до всього зайнятого населення; невідповідність якісного рівня робочого ресурсу потребам сучасної економіки; дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили фактично у

всіх фахових групах (значно не вистачає працівників для високотехнологічних промислових виробництв); суттєве безробіття серед молоді (передусім до 25 років), що спричинило, зокрема, недоліки наявної системи профнавчання, відсутність належного співробітництва з освітніми установами, роботодавців та місцевих виконавчих органів, незадовільні умови праці, недостатня мотивація молоді опановувати робітничі професії, низький рівень їхньої професійної адаптації до умов реальних виробничих відносин; слабка підприємницька ініціатива людей, що вказує на необхідність більшої уваги системі державної підтримки приватного підприємництва серед населення; відсутність ефективного співробітництва та взаємодії між державним центром зайнятості (ДЦЗ) та відповідними приватними кадровими агентствами, банк даних яких набагато більший від аналогічної бази ДЦЗ.

Економічно розвинені країни зараховують питання формування ринку праці до тих, вирішення яких забезпечує соціально-економічну стабільність суспільства, тож рівень зайнятості, безумовно, є предметом державного регулювання. Закономірно, що у різних країнах існують свої відмінності у методах, підходах та моделях здійснення політики зайнятості, однак, основним принципом державного регулювання ринку праці в усьому світі є орієнтація на досягнення стратегічної мети - розвитку трудової сфери, яка полягає у забезпеченні абсолютної, результативної та вільно обраної зайнятості. Вивчення закордонного досвіду дозволяє стверджувати, що сьогодні на розробку та впровадження засобів регулювання ринку праці країни з розвинутою економікою витрачають близько 2-3% вартості ВВП. У цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку реальної соціально-економічної системи.

Успішність подолання кризових явищ, що склалися, потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення

податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок, підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення. До того ж, Україні доцільним було б створити єдину інформативну базу даних про ринок праці, його зміни та тенденції; сформуванню систему заохочення підприємницької активності, що стосується безпосередньо заохочення представників самозайнятості, малого і середнього бізнесу; розвинути систему приватних агенцій і установ сприяння зайнятості та працевлаштування; переорієнтувати державну політику на застосування переважно активних методів впливу на ринок праці.

Висновки з дослідження і перспективи подальших пошуків у даному науковому напрямку. Можемо визнати, що ситуація на ринку праці України перебуває під впливом складних соціально-економічних та політичних умов. Зокрема, спостерігається велика кількість факторів, що найближчим часом можуть призвести до стрімкого погіршення ситуації у сфері зайнятості. Це і загальноекономічні чинники, і всесвітня пандемія коронавірусної інфекції, і вимушене переселення громадян зі східних регіонів та Криму в інші регіони країни.

Таким чином, політика зайнятості населення в Україні має базуватися на подальшому розвитку і розширенні активних заходів державного регулювання для створення належних умов праці, запобіганні безробіттю з урахуванням стану соціально-економічної ситуації, а раціональне використання трудових ресурсів дасть змогу забезпечити стабільний економічний розвиток, конкурентоспроможність вітчизняних трудових ресурсів та соціально спрямований розвиток держави.

Література

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3> (дата звернення 10.01.2022 року)
2. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/moscow/lang-ru/index.htm> (дата звернення 10.01.2022 року)

3. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.
4. Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош. Перехід на ринок праці молоді України. Женева: МОП, 2014. 80 с.
5. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А.Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. Приазовський економічний вісник. 2018. № 5 (10). С. 299-304.
6. Ворвинець Б. М. Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції: дис. канд. екон. наук. Чернігів, 2015. 274 с.
7. Горбань Ю. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-randemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html> (дата звернення 12.01.2022 року)
8. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4942:situatsiya-na-vitchiznyanomu-rinku-pratsi-v-umovakh-pandemiji-2&catid=64&Itemid=376 (дата звернення 12.01.2022 року)
9. Державний центр зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu> (дата звернення 12.01.2022 року)
10. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022 року)
11. Венгер І. О. Аналіз поточного стану та структури ринку праці України. Публічне управління та митне адміністрування. № 3 (22). 2019. С. 33-39.
12. Юрчик І.Б. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні. Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування. 2015. № 1(75). С. 178–182.

References

1. About employment of the population: the law of Ukraine of July 5. 2012 No. 5067-VI. Retrieved from : <http://zakon2.rada.gov.ua / laws / show / 5067-17 / page 3> (accessed 10.01.2022)
2. Official website of the International Labor Organization. Retrieved from : <http://www.ilo.org/ moscow/lang-ru/index.htm> (accessed 10.01.2022)
3. Marshavin Yu. M. Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of the system approach: monograph. Kiev: Alterpres Publ., 2011, 396 p.
4. E. Libanova, O. Tsymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Yarosh. Transition to the labor market of young people in Ukraine. Geneva: ILO, 2014, 16 p.
5. Volyanskaya-Savchuk L. V., Konopko A. Yu. Labor market: basic concepts and problems of the present. Priazovsky economic bulletin. 2018. № 5 (10). 299-304 p.

6. Vorvinets B. M. features of formation and functioning of the regional labor market in the conditions of strengthening integration: thesis. PhD in economics. Chernihiv, 2015, 274 p. (in Russian).

7. Gorban.Yu.how the COVID-19 pandemic changed the labor market in Ukraine. Ukrinform. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html> (accessed 12.01.2022)

8. Kulitsky S. Ukrainian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic: state and assessment of development prospects. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4942:situ-atsiya-na-vitchiznyanomu-rinku-pratsi-v-umovakh-pandemiji-2&catid=64&Itemid=376 (accessed 12.01.2022)

9. State employment center of Ukraine. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu> (accessed 12.01.2022)

10. State statistics service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 12.01.2022)

11. Venger I. A. Analysis of the current state and structure of the labor market of Ukraine. Public administration and Customs Administration, No. 3 (22), 2019 33-39 p.

12. Yurchik I. B. Analysis of the current state of the labor market in Ukraine. Bulletin of ZHPU. Economics, management, and administration. 2015. № 1(75). 178-182 p.