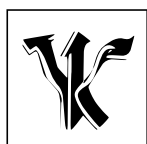


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПУБЛІЧНЕ УРЯДУВАННЯ PUBLIC MANAGEMENT

№ 2 (30) – серпень 2022



Видавничий дім
«Гельветика»
2022

Публічне урядування
Свідоцтво KB 21596-11496 P
Видається з листопада 2015 року
Періодичність: 1 раз на квартал + 1 на рік
Друкується за рішенням Вченої ради
Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 6 від 01.09.2022)
Видання є таким, що реферується в міжнародних
та вітчизняних наукометричних базах:
Index Copernicus, ResearchBib,
Turkish Education Index, Polish Scholarly Bibliography,
Google Scholar, “Україніка наукова”, “Джерело”.
Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України
від 07.11.2018 № 1218 збірник “Публічне урядування”
внесено до Списку друкованих періодичних видань,
що включаються до Переліку наукових фахових видань
України, яким присвоєно категорію “Б”.
Статті у виданні перевірені на наявність плагіату
за допомогою програмного забезпечення
StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.
Відповідальність за зміст, достовірність фактів, цитат,
цифр несуть автори матеріалів. Редакція залишає за
собою право на незначне редагування і скорочення
(зі збереженням авторського стилю та головних
висновків). Редакція не завжди поділяє думки авторів
та не несе відповідальності за надану ними інформацію.
Матеріали подано в авторській редакції.
Передрук — тільки з дозволу редакції.
Адреса редакційної колегії:
ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія
управління персоналом”
вул. Фрометівська, 2, Київ, Україна, 03039
Офіційний сайт видання:
www.journals.maup.com.ua/index.php/public-management

Public management
Certificate KB 21596-11496 P
Published from november 2015
Pereodisity: 4 times on a year + one
Published by the decision of Academic council of
Interregional Academy of Personnel Management
(Protocol № 6 from September 1, 2022)
Collection is included to the international
and domestic scientometrics databases Index
Copernicus International, ResearchBib, Turkish Education
Index, Polish Scholarly Bibliography, Google Scholar,
“Україніка наукова”, “Джерело”.
According to the Order of the Ministry of Education
and Science of Ukraine dated November 7, 2018, № 1218,
the collection “Public management”
is included in the List of printed periodicals, which are included
in the List of scientific professional editions of Ukraine, which
have been assigned the category “B”.
The articles were checked for plagiarism
using the software StrikePlagiarism.com developed
by the Polish company Plagiat.pl.
The authors are responsible for the content,
accuracy of the facts, quotes, numbers. The editors reserves
the right for a little change and reduction
(with preservation of the author’s style and main
conclusions). Editors can not share the world views of the
authors and are not responsible for the information provided.
Materials filed in the author’s edition.
Reprinting — with the editorial’s permission strictly.
Address of the editorial board:
Interregional Academy of Personnel Management
Str. Frometivska, 2, Kyiv, Ukraine, 03039
Official site:
www.journals.maup.com.ua/index.php/public-management

Публічне урядування : збірник. № 2 (30) — серпень 2022. Київ : ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, 2022. 136 с.

Ахмедова О. О.

Теоретичні та прикладні засади державної політики у сфері забезпечення безпеки туристичної галузі (вітчизняний та закордонний досвід).....10

Виноградова Н. В.

Механізм державної підтримки проектів державно-приватного партнерства у регіонах.....16

Дуброва О. М.

Аналіз концепцій державного управління в національних системах вищої освіти.....23

Звірич В. В.

Методичні засади та принципи удосконалення механізму управління персоналом у галузі охорони здоров'я.....32

Квасний Л. Г., Квасний З. В., Грицко О. М.

Управління ефективністю стратегії цифрового бізнесу.....40

Кузьменко Г. О.

Проблеми реалізації механізмів публічного управління у сфері охорони здоров'я в Україні.....47

Литовченко І. І.

Аналіз організаційно-правового механізму системи охорони здоров'я Німеччини.....55

Орел М. Г., Ситник Г. П.

Мова як фактор національної стійкості крізь призму консолідації та збереження ідентичності національних меншин.....61

Підлісна Т. В., Бондар Д. В.

Основні напрями реалізації державної політики у сфері безпеки в умовах надзвичайного стану.....72

Пушкаренко С. О.

Закріплення інституційного механізму захисту прав людини в конституційних принципах.....78

Сєдов Г. Ю.

Параметризація ефективності надання адміністративних послуг.....86

Цимбал Є. П.

Аналіз закономірностей взаємодії суб'єктів малого та середнього підприємництва та владних структур.....94

Чуба Н. В.

Електронне врядування та адаптація державної служби України до стандартів ЄС.....101

Черненко І. О.

Основні наукові підходи щодо визначення контролю громадянського суспільства за державним апаратом.....110

Шевченко С. В.

Сучасні критерії заходів державного регулювання зайнятості.....120

Шульжик Ю. О., Грицко Р. Ю., Пеканець С. Р.

Управління змінами в умовах цифровізації.....127



УДК 331.5

[https://doi.org/10.32689/2617-2224-2022-2\(30\)-15](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2022-2(30)-15)

Шевченко Світлана Володимирівна,
аспірант, Міжрегіональна Академія управління
персоналом, 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2,
<https://orcid.org/0000-0003-2179-4228>

Shevchenko Svitlana Volodymyrivna,
Postgraduate Student, Interregional Academy of
Personnel Management, 03039, Kyiv, Frometivska str., 2,
<https://orcid.org/0000-0003-2179-4228>

СУЧАСНІ КРИТЕРІЇ ЗАХОДІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотація. Визначено, що в умовах військової агресії, економічної нестабільності український ринок праці характеризується незначним скороченням робочих місць за значного зниження їх вартості. Збільшення заробітної плати на окремих підприємствах не призводить до її зростання на інших підприємствах, оскільки попит на трудові ресурси досить обмежений. Проте зниження заробітної плати, її "оптимізація" (ситуація, коли роботодавець збільшує навантаження на працівника без відповідного підвищення його заробітної плати) підтримується іншим роботодавцем. Працівники, побоюючись звільнення, втрати робочого місця та спостерігаючи ситуацію повсюдного зниження заробітної плати, погоджуються на погіршення умов праці. Отже, державне регулювання системи зайнятості населення має враховувати дану обставину та ефективно впливати на роботодавців.

Встановлено, що причиною втручання держави у стосунки працівника та роботодавця є те, що в результаті їх діяльності створюється економічне благо, яке необхідне для задоволення потреб суспільства загалом. Відповідно продовольча безпека, виробнича незалежність держави залежить, насамперед всього, про якість регулювання державою зайнятості населення. Неможливість забезпечення власного населення необхідною продукцією призводить до незворотних наслідків. У зв'язку з цим необхідним є активне державне регулювання системи зайнятості та ринку праці.

Визначено, що сучасний розвиток економіки неможливо без продуктивної зайнятості, що є похідною від ефективно функціонуючого гнучкого ринку праці, що дозволяє оперативно реагувати на економічні дзвінки. Перехід до інноваційної економіки (реструктуризація та диверсифікація галузей економіки) призведе до зміни структури зайнятості населення, що склалася, супроводжуватиметься скороченням неефективних робочих місць, перерозподілом працівників по секторах економіки, розширенням сфери послуг, розвитком інноваційних напрямів діяльності та виникненням нових напрямків зайнятості. У таких умовах ринок праці дозволить стимулювати створення нових ефективних робочих місць, включаючи гнучкі форми зайнятості, підвищити їх оборотність.

Мета статті. Метою проведеного в поданій статті дослідження є аналіз та удосконалення критеріїв заходів державного регулювання зайнятості.

Методологія. Обґрунтування необхідності механізмів публічного управління в сфері регулювання зайнятості населення є одним із елементів регулювання функціонування національної економіки та життєдіяльності суспільства загалом. Історія дослідження виділяє різні підходи до форм, методів, інструментів, об'єктів та суб'єктів регулювання зайнятості. Основні дві протилежні точки зору ґрунтуються на тому, чи має держава регулювати зайнятість (кейнсіанство), чи мають працювати механізми саморегулювання (класична політекономія). У разі фінансового благоенства, позитивної економічної кон'юнктури більшість висловлюються за свободу взаємовідносин. Головним прихильником свободи ринкових відносин був А. Сміт, який у трактаті «Дослідження про природу та причини багатства народів» (Сміт А., 1993) постарався довести переважання раціонального в поведінці людини, і виходячи з цього існування прагнення багатства шляхом взаємовигідних взаємодій всіх учасників ринку. А. Пігу у книзі «Теорія безробіття» вказував: «За наявності абсолютно вільної конкуренції серед найманих працівників та за наявності досконалого мобільного ринку праці характер зв'язку (між ставками, реальною заробітною платою, на яких наполягають працівники та функцією попиту на працю) буде дуже простим. Постійно діятиме сильна тенденція до встановлення такого співвідношення між ставками заробітної плати та попитом, щоб усі були зайняті» (Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М., 1993).

М. Фрідмен (Фридмен, М., 1996), представник економічної школи монетаризму, вважав, що гроші грають основну роль у розвитку та стабілізації зайнятості та економіки в цілому. На його думку, ринковий механізм завжди прагне самостабілізації, тому державне втручання в економіку та зайнятість є головним фактором інфляції та економічної дестабілізації. А. Маршалл у своїй роботі «Принципи економічної науки» (Маршалл А., 1993) також розділяв думку про саморегулювання ринкових процесів.

Однак настання економічної нестабільності, кризи в економіці призводить до зростання уваги до досліджень тих учених, хто поділяє погляди про необхідність активного державного регулювання зайнятості населення. Основоположником таких поглядів став Дж. М. Кейнс. У своїй книзі «Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей» він стверджував, що значними вадами суспільства ринкового саморегулювання є його нездатність забезпечити повну зайнятість на ринку праці, а також довільний, несправедливий розподіл багатства та доходів (Кейнс Дж. М., 1993).

Представники інституціоналізму Т. Веблен (Веблен Т., 2011) дотримувався поглядів про необхідність спільного регулювання зайнятості і з боку держави і з боку ринку. При цьому він вважав, що вирішальну роль в економіці відіграють великі підприємства, які є плановою системою.

Наукова новизна. Удосконалено: класифікацію критеріїв заходів державного регулювання зайнятості, а саме: за формами надання (дистанційно (з використанням інтернет-технологій, інтернет-платформ та інтернет-комунікацій); локально (на місцях безпосередньо із учасниками системи регулювання зайнятості населення); за об'єктами впливу (на роботодавця (видача сертифіката на залучення трудових ресурсів та ін.); на працівника (програми профосвіти, профпідготовки, підвищення кваліфікації, професії; програми зі сприяння мобільності працездатного населення та ін.); на працівника та роботодавця (затвердження мінімального розміру оплати праці, професійних стандартів тощо); на інфраструктуру ринку праці (податкова, грошово-кредитна політики та інших.); за видами суб'єктів, що впливають (спеціалізовані органи регулювання зайнятості (Міністерство соціальної політики України, державна служба зайнятості); інтернет-спільноти (спеціалізовані сайти, інтернет-групи професіоналів, експертів, консультантів тощо); за рівнем стандартизації (стандартизовані (включені у державні стандарти державних послуг та державних функцій у сфері сприяння зайнятості населення); не стандартизовані (не включені до списку державних стандартів)).

Висновки. Основною причиною створення та функціонування будь-якого ринку є рівні умови для продавця та покупця. На ринку праці даний підхід не дотримується. За українським трудовим законодавством працівник захищено набагато більше, ніж роботодавець. При цьому несумлінність роботодавця може призвести до втрати доходу працівника, обмеженого невеликим періодом часу. Працівник, потрапивши у стан безробіття, одночасно потрапляє під захист держави, зокрема й матеріальну. Збитки, завдані роботодавцем від недбайливого працівника, ніким не компенсуються. Тому роботодавці дуже обережно ставляться до прийняття нових співробітників, що йдуть на підписання тимчасових трудових договорів, набирають працівників з випробувальним терміном або одночасно з заявою приймання змушують написати заяву на звільнення з відкритою датою. Виправлення даної ситуації вбачається в аналізі трудового законодавства та вирівнюванні його у відносинах між учасниками ринку праці та зайнятості населення.

Ключові слова: державне регулювання зайнятості, критерії заходів, ринок праці, зайнятість населення.

MODERN CRITERIA FOR MEASURES OF STATE REGULATION OF EMPLOYMENT

Abstract. It is determined that in the conditions of military aggression, economic instability the Ukrainian labor market is characterized by a slight reduction of jobs with a significant reduction in their value. The increase in wages in some enterprises does not lead to its growth in other enterprises, as the demand for labor is quite limited. However, the reduction of wages, its "optimization" (a situation where the employer increases the burden on the employee without a corresponding increase in wages) is supported by another employer. Fearing layoffs, job losses and a widespread decline in wages, workers agree to deteriorating working conditions. Therefore, state regulation of the employment system should take into account this fact and effectively affect employers. It is established that the reason for state intervention in the relations between the employee and the employer is that as a result of their activities an economic good is created, which is necessary to meet the needs of society as a whole.

Accordingly, food security and industrial independence of the state depend, first of all, on the quality of state regulation of employment. The inability to provide their own population with the necessary products leads to irreversible consequences. In this regard, active state regulation of the employment system and the labor market is necessary. It is determined that the modern development of the economy is impossible without productive employment, which is derived from an effectively functioning flexible labor market, which allows you to respond quickly to economic calls. The transition to an innovative economy (restructuring and diversification of sectors of the economy) will change the current structure of employment, will be accompanied by reduction of inefficient jobs, redistribution of workers by economic sectors, expansion of services, development of innovative activities and new areas of employment. In such conditions, the labor market will stimulate the creation of new effective jobs, including flexible forms of employment, increase their turnover.

The purpose of the article. The purpose of the study conducted in this article is to analyze and improve the criteria for measures of state regulation of employment.

Methodology. Substantiation of the need for public administration mechanisms in the field of employment regulation is one of the elements of regulating the functioning of the national economy and society in general. The history of the study identifies different approaches to forms, methods, tools, objects and subjects of employment regulation. The two main opposing views are based on whether the state should regulate employment (Keynesianism) or whether the mechanisms of self-regulation should work (classical political economy). In the case of financial prosperity, positive economic conditions, most are in favor of freedom of relations.

The main supporter of freedom of market relations was A. Smith, who in his treatise "Studies on the Nature and Causes of Wealth of Nations" (Smith A., 1993) tried to prove the predominance of rational human behavior, and based on this existence of the desire for wealth through mutually beneficial interactions of all market participants. A. Pigou in his book "Theory of Unemployment" pointed out: "In the presence of absolutely free competition among employees and in the presence of a perfect mobile labor market, the nature of the relationship (between rates, real wages, which insist on workers and the function of labor demand) very simple. There will always be a strong tendency to establish such a relationship between wage rates and demand that everyone is employed" (Malthus T., Keynes D., Larin YM, 1993). M. Friedman (Friedman, M., 1996), a representative of the economic school of monetarism, believed that money plays a major role in the development and stabilization of employment and the economy as a whole. According to him, the market mechanism always seeks self-stabilization, so government intervention in the economy and employment is a major factor in inflation and economic destabilization.

A. Marshall in his work "Principles of Economics" (Marshall A., 1993) also shared the idea of self-regulation of market processes. However, the onset of economic instability, the crisis in the economy leads to increased attention to the research of those scientists who share views on the need for active state regulation of employment. The founder of such views was JM Keynes. In his book *The General Theory of Employment, Interest, and Money*, he argued that a significant shortcoming of a market self-regulatory society is its inability to provide full employment in the labor market, as well as the arbitrary, unjust distribution of wealth and income (Keynes JM, 1993).

Representatives of institutionalism T. Veblen (Veblen T., 2011) held views on the need for joint regulation of employment by both the state and the market. At the same time, he believed that the decisive role in the economy is played by large enterprises, which are a planned system.

Scientific novelty. Improved: classification of criteria for measures of state regulation of employment, namely: by forms of provision (remotely (using Internet technologies, Internet platforms and Internet

communications); locally (locally directly with participants in the employment regulation system); impact (on the employer (issuance of a certificate to attract labor resources, etc.); on the employee (vocational education, training, training, profession; programs to promote the mobility of the working population, etc.); on the employee and the employer (approval of the minimum wage) , professional standards, etc.), on the infrastructure of the labor market (tax, monetary policy, etc.), by types of influencing entities (specialized employment authorities (Ministry of Social Policy of Ukraine, state employment service), online community specialized sites, Internet groups of professionals, experts, consultants, etc.); dartization (standardized (included in state standards of public services and public functions in the field of employment promotion); not standardized (not included in the list of state standards)).

Conclusions. The main reason for the creation and functioning of any market is equal conditions for seller and buyer. In the labor market, this approach is not followed. Under Ukrainian labor law, an employee is much more protected than an employer. In this case, the dishonesty of the employer may lead to loss of income of the employee, limited to a short period of time. The employee, having become unemployed, at the same time falls under the protection of the state, including material. Damages caused by the employer to a negligent employee are not compensated by anyone. Therefore, employers are very careful about hiring new employees who go to sign temporary employment contracts, hire employees on probation or at the same time with the application for admission are forced to write an application for dismissal with an open date. Correction of this situation is seen in the analysis of labor legislation and its alignment in relations between labor market participants and employment.

Key words: state regulation of employment, criteria of measures, labor market, employment of the population.

1. Вступ

Тому, на наш погляд, механізми публічного управління в сфері регулювання зайнятості населення мають схилитися до умов державно-приватного партнерства. При цьому, якщо розглянути погляди сучасних економістів, а також чинні законодавчі акти, то переважно функцію регулювання зайнятості перекладено на державу. Цьому є обґрунтування. Одне з найважливіших завдань держави – це дотримання прав та свобод своїх громадян. У Конституції України узаконено право кожної людини на працю. В умовах ринкових відносин, коли за пріоритет взято раціональну зайнятість, що максимізує ефективність виробництва, частина працездатного населення залишається незатребуваною на ринку праці.

Держава має прийняти рішення, або вона буде частину доходів зайнятих перенаправляти на утримання безробітних, забезпечуючи їм соціально прийнятний рівень життя, або формуватиме ефективний механізм для повної зайнятості даного населення. Друга причина, чому державі необхідно регулювати трудові відносини, і те, що це один із чинників виробництва, витрати на який роботодавець намагається мінімізувати і оптимізувати. У разі можливі порушення трудових відносин, тому державі необхідно їх контролювати і регулювати.

2. Причини втручання держави у стосунки працівника та роботодавця. Сучасна економічна ситуація спростовує тезу класиків, які вважали

працю єдиним точним мірилом вартості. Вартість праці та вартість продукції, створеної цією працею, не корелюють один з одним. Основним стає фактор підприємництва та підприємницький прибуток. Отже вартість праці визначається роботодавцем без жорсткої прив'язки до остаточної вартості виробленої продукції. Роботодавець орієнтується на середньоринкову вартість робочої сили, коригує її на коефіцієнт професійної власності та рівень кваліфікації. Потім він виставляє робоче місце (вакансію) на ринку праці. Виходячи з попиту на дане робоче місце, його первісна вартість підвищується або знижується.

В умовах військової агресії, економічної нестабільності український ринок праці характеризується незначним скороченням робочих місць за значного зниження їх вартості. Збільшення заробітної плати на окремих підприємствах не призводить до її зростання на інших підприємствах, оскільки попит на трудові ресурси досить обмежений. Проте зниження заробітної плати, її "оптимізація" (ситуація, коли роботодавець збільшує навантаження на працівника без відповідного підвищення його заробітної плати) підтримується іншим роботодавцем. Працівники, побоюючись звільнення, втрати робочого місця та спостерігаючи ситуацію повсюдного зниження заробітної плати, погоджуються на погіршення умов праці. Отже, державне регулювання системи зайнятості населення має враховувати дану обставину та ефективно впливати на роботодавців.

Деякі роботодавці, які в умовах економічної кризи не потрапили під погіршення свого фінансового становища, також йдуть на скорочення вартості робочих місць, тому що ціна їх прив'язана до середньоринкової ціни, яка має тенденцію до зниження.

Таким чином, ціна праці по всій економіці починає знижуватися незалежно від економічного становища підприємств. Це у свою чергу знижує купівельну спроможність населення. Дж. Кейнс стверджував, що «брак ефективного попиту веде до недовантаження виробничих потужностей, низьких темпів зростання виробництва, кризових явищ та безробіття» (Кейнс Дж. М., 1993).

Якщо підприємства орієнтовані на реалізацію продукції всередині країни, то скорочення купівельного попиту стане провокувати чи зниження обсягу виробництва чи цін на продукцію. Перший варіант найпоширеніший для економіки. Пошуки джерел скорочення витрат виробництва переважно призводять до скорочення витрат на робочу силу. Подальше скорочення заробітної плати може призвести до зниження середньої заробітної плати на ринку праці, що провокуватиме зростання звільнень і плінність кадрів, які призведуть до ще більшого скорочення купівельного попиту.

Т. Мальтус стверджував: «працівники зазвичай противляться скороченню грошової заробітної плати, але вони не припиняють роботи щоразу, коли піднімаються ціни товарів, що купуються на заробітну плату» (Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М., 1993). Проте працівники відчують скорочення вартості своєї робочої сили і, відповідно, знижується їх мотивація до праці та продуктивність праці. Це призводить до того, що зростає кількість працівників, що знаходяться одночасно на ринку праці та в стані зайнятості, тобто, будучи працевлаштованими, активно шукають іншу або додаткову роботу на ринку праці, що також негативно позначається на ринку праці.

Третьою причиною втручання держави у стосунки працівника та роботодавця є те, що в результаті їх діяльності створюється економічне благо, яке необхідне для задоволення потреб суспільства загалом. Відповідно продовольча безпека, виробнича незалежність держави залежить, насамперед всього, про якість регулювання державою зайнятості населення. Неможливість забезпечення власного населення необхідною продукцією призводить до незворотних наслідків. У зв'язку з цим необхідним є активне державне регулювання системи зайнятості та ринку праці.

3. Напрями удосконалення критеріїв заходів державного регулювання зайнятості

Сучасний розвиток економіки неможливо без продуктивної зайнятості, що є похідною

від ефективно функціонуючого гнучкого ринку праці, що дозволяє оперативно реагувати на економічні дзвінки. Перехід до інноваційної економіки (реструктуризація та диверсифікація галузей економіки) призведе до зміни структури зайнятості населення, що склалася, супроводжуватиметься скороченням неефективних робочих місць, перерозподілом працівників по секторах економіки, розширенням сфери послуг, розвитком інноваційних напрямів діяльності та виникненням нових напрямків зайнятості. У таких умовах ринок праці дозволить стимулювати створення нових ефективних робочих місць, включаючи гнучкі форми зайнятості, підвищити їх оборотність.

Важливо відзначити, що з розвитком економіки змінюються і методи державного впливу на використання трудових ресурсів (регулювання зайнятості населення).

Вирізняють різні класифікації заходів державного регулювання зайнятості населення. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення до 2022 року здійснюватиметься за прийнятими 24 грудня 2019 р. № 1396-р «Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» а такими напрямами: розвиток національної економіки та розвиток нових робочих місць; стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення; розвиток системи професійної праці тощо (Розпорядження Кабінету міністрів України, 2019).

Ковач В. О. виділяє такі пріоритетні напрями державної політики зайнятості (Ковач В. О., 2020): з одного боку – збільшення попиту на робочу силу за рахунок збільшення числа новостворюваних робочих місць і вдосконалення галузевої і професійної структури зайнятості населення, а з іншого – скорочення чисельності працівників, що виходять на ринок праці, за допомогою розвитку безперервної системи освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів в рамках системи професійної підготовки та перепідготовки державної служби зайнятості населення (Ковач В. О., 2015).

До заходів, спрямованих на скорочення фактичного безробіття відносять: антициклічну (макроекономічну стабілізаційну) політику створення тимчасових робочих місць, створення постійних робочих місць, створення умов для скорочення обсягу пропозиції праці. До заходів, спрямованих на скорочення «природного» рівня

безробіття пропонується віднести: цільове субсидування зайнятості в приватному секторі; політику в галузі професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації (у тому числі цільові програми); створення сприятливих інституційних умов функціонування ринку праці; регіональну політику зайнятості (Ковач В. О., 2015).

Дані заходи пропонуємо доповнити такими критеріями: за формами надання (дистанційно (з використанням інтернет-технологій, інтернет-платформ та інтернет-комунікацій)); локально (на місцях безпосередньо із учасниками системи регулювання зайнятості населення); за об'єктами впливу (на роботодавця (видача сертифіката на залучення трудових ресурсів та ін.); на працівника (програми профосвіти, профпідготовки, підвищення кваліфікації, професії; програми зі сприяння мобільності працездатного населення та ін.); на працівника та роботодавця (затвердження мінімального розміру оплати праці, професійних стандартів тощо); на інфраструктуру ринку праці (податкова, грошово-кредитна політики та інших.); за видами суб'єктів, що впливають (спеціалізовані органи регулювання зайнятості (Міністерство соціальної політики України, державна служба зайнятості); інтернет-спільноти (спеціалізовані сайти, інтернет-групи професіоналів, експертів, консультантів тощо); за рівнем стандартизації (стандартизовані (включені у державні стандарти державних послуг та державних функцій у сфері сприяння зайнятості населення); не стандартизовані (не включені до списку державних стандартів).

Запропоновані критерії дозволяють: по-перше, найповніше врахувати трансформацію системи зайнятості населення в умовах формування її нестійких форм та розширення використання інформаційно-комунікаційних технологій; по-друге, найповніше розглядати заходи державного регулювання зайнятості населення за сучасних умов; по-третє, розробляти нові механізми регулювання зайнятості населення.

4. Умови для продавця та покупця на ринку праці

З аналізу робіт науковців (Зайцева І.С., Бунчикова Т.С., 2016, Коваль С.П., 2018) можна дійти висновку, що стороною, на яку впливає держава, в рамках політики зайнятості є працівник (його освіта, кваліфікація, мобільність, конкурентоспроможність тощо). При цьому роботодавець залишається осторонь участі в державному регулюванні, незважаючи на те, що працівник і роботодавець в умовах ринку визнаються рівними сторонами, і відповідно повинні мати рівні умови функціонування. При цьому, розглядаючи працю як фактор

виробництва, використовуючи теорію факторів виробництва, необхідно констатувати, що попит на працю і відповідно зайнятість населення залежатиме від перспектив розвитку бізнесу. Таким чином, державна політика зайнятості має бути спрямована, у тому числі, на розвиток економіки, підприємницького середовища. Даний підхід частково розглядається з позиції сприяння самозайнятості населення, але це лише один із сегментів, у нашій країні абсолютно незначний.

Основною причиною створення та функціонування будь-якого ринку є рівні умови для продавця та покупця. На ринку праці даний підхід не дотримується. За українським трудовим законодавством працівник захищено набагато більше, ніж роботодавець. При цьому несумлінність роботодавця може призвести до втрати доходу працівника, обмеженого невеликим періодом часу. Працівник, потрапивши у стан безробіття, одночасно потрапляє під захист держави, зокрема й матеріальну. Збитки, завдані роботодавцем від недбайливого працівника, ніким не компенсуються. Тому роботодавці дуже обережно ставляться до прийняття нових співробітників, що йдуть на підписання тимчасових трудових договорів, набирають працівників з випробувальним терміном або одночасно з заявою приймання змушують написати заяву на звільнення з відкритою датою. Виправлення даної ситуації вбачається в аналізі трудового законодавства та вирівнюванні його у відносинах між учасниками ринку праці та зайнятості населення.

Працівник має право отримання роботи; робочого місця, що відповідає вимогам охорони праці та колективного договору; заробітної плати, відпочинку, освіти та підвищення кваліфікації; участь у управлінні організацією; отримання необхідної інформації про своє робоче місце; відшкодування збитків від організації. При цьому обов'язків у працівника вдвічі менше, ніж у роботодавця. Загальним обов'язком є забезпечення та дотримання вимог з охорони праці.

Працівник зобов'язаний виконувати свою роботу згідно з нормою, не порушувати дисципліну та правила внутрішнього розпорядку; дбайливо ставитись до майна роботодавця та інших працівників; у разі їх порушень повідомити роботодавця. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися трудового законодавства, умов колективного договору, угод та трудових договорів. Законодавець не вказує на обов'язок працівника щодо дотримання цих вимог, незважаючи на те, що колективний та трудовий договір підписується і, відповідно, повинен дотримуватися обома сторонами.

Нерівність у правах та обов'язках працівника та роботодавця призводить до необхідності самостійної адаптації останнього у жорстких умовах трудових відносин. Роботодавець адаптується, укладаючи обмежувальні колективні та індивідуальні трудові угоди; перекладаючи збитки від недбайливих на виконавчих працівників, демонструючи їхню поведінку; формуючи страхові фонди для покриття збитків, за рахунок фонду заохочення та преміювання; укладаючи тимчасові чи повністю оформлені трудові угоди; формуючи тіньову зайнятість та економіку.

5. Висновки. Запропоновані критерії дозволяють: по-перше, найповніше врахувати трансформацію системи зайнятості населення в умовах формування її нестійких форм та розширення використання інформаційно-комунікаційних технологій; по-друге, найповніше розглядати заходи державного регулювання зайнятості населення за сучасних умов; по-третє, розробляти нові механізми регулювання зайнятості населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ: —

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 т. М., 1993. Т.1 кн. 1-3. 569 с.
2. Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М. Антология экономической классики. М., 1993. С. 353.
3. Фридмен М. Количественная теория денег. М.: Эльф-пресс, 1996. 131 с.
4. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т.: перевод с английского. Москва: Прогресс; Москва: Фирма «Универс». 1993. 350 с.
5. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики: В 2 т. М: МП «ЭКОНОВ», 1993. Т.2. 486 с.
6. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Либроком, 2011. 368 с.
7. Розпорядження Кабінету міністрів України «Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» від 24.12.2019 р. № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019> (дата звернення: 05.05.2022 р).
8. Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 4. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf (дата звернення: 25.05.2022 р).
9. Ковач В. О. Основні напрямки державної політики регулювання зайнятості населення в умовах ринку праці. Наукові праці МАУП. Економіка. 2015. № 7. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/expert/7/15.pdf> (дата звернення: 25.05.2022 р).
10. Зайцева І.С., Бунчикова Т.С. Ринок праці в Україні: фактори формування, сучасний стан і тенденції розвитку. Управління розвитком. 2016. № 3. С. 105-113.
11. Коваль С.П. Ринок праці України в умовах Євроінтеграції. Економічний вісник університету. 2018. № 37/1. С. 295-302.

REFERENCES: —

1. Smit A. (1993), *Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov*, [Study on the Nature and Causes of the Wealth of Nations], Moskva [in Russian].
2. Mal'tus T., Keynes D., Larin YU. M. (1993), *Antologiya ekonomicheskoy klassiki* [Study on the Nature and Causes of the Wealth of Nations], Moskva [in Russian].
3. Fridmen M. (1996), *Kolichestvennaya teoriya deneg* [Quantity theory of money], Moskva [in Russian].
4. Marshall A. (1993), *Printsipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of economic science], Moskva [in Russian].
5. Keynes Dzh. M. (1993), *Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg*. *Antologiya ekonomicheskoy klassiki* [General theory of employment, interest and money. Anthology of economic classics], Moskva [in Russian].
6. Veblen T. (2011), *Teoriya prazdnogo klassa* [The Theory of the Leisure Class], Moskva [in Russian].
7. Rozporyadzhennya Kabinetu ministriv Ukrayiny (2019), «Osnovni napryamy realizatsiyi derzhavnoyi polityky u sferi zaynyatosti naseleennya ta stymulyuvannya stvorennnya novykh robochykh mist' na period do 2022 roku» № 1396-r. [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine "The main directions of implementation of state policy in the field of employment and stimulating the creation of new jobs for the period up to 2022" № 1396-r.], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019> (Accessed 5 May 2022).
8. Kovach V. O. (2020), *Osnovni napryamky rehulyuvannya derzhavnoyi polityky u sferi zaynyatosti naseleennya* [The main directions of state policy regulation in the field of employment], *Derzhavne upravlinnya: udoskonalennya ta rozvytok*, 4, available at: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf (Accessed 25 May 2022).
9. Kovach V. O. *Osnovni napryamky derzhavnoyi polityky rehulyuvannya zaynyatosti naseleennya v umovakh rynku pratsi* [The main directions of state policy of employment regulation in the labor market], *Naukovi pratsi MAUP. Ekonomika*, 7, available at: <https://maup.com.ua/assets/files/expert/7/15.pdf> (Accessed 25 May 2022).
10. Zaytseva I.S., Bunchykova T.S. (2016), *Rynok pratsi v Ukrayini: faktory formuvannya, suchasnyy stan i tendentsiyi rozvytku* [The labor market in Ukraine: factors of formation, current state and development trends]. *Upravlinnya rozvytkom*, 3, pp. 105–113 [in Ukrainian].
11. Koval' S.P. (2018), *Rynok pratsi Ukrayiny v umovakh Yevrointehratsiyi* [The labor market of Ukraine in the conditions of European integration]. *Ekonomichnyy visnyk universytetu*, 37/1, pp. 295-302 [in Ukrainian].