

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ»**

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ»**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**КУЦЕВОЛОВА МАРІАННА ВІТАЛІЇВНА**

УДК 331.5:330.341.4:339.13

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ  
В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління  
національним господарством

Подається на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



---

(підпис,

М. В. Куцеголова  
ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант: **Задоя Анатолій Олександрович**, доктор економічних наук, професор

**Дніпро – 2021**

## АНОТАЦІЯ

Куцеволова М.В. Державне регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Вищий навчальний заклад «Університет імені Альфреда Нобеля», Дніпро, 2021.

У дисертації наведено результати дослідження теоретичних та науково-методичних положень, а також розробки практичних рекомендацій щодо державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

Встановлено, що ринок праці займає одне із центральних місць у вирішенні соціально-економічних проблем та є основним і найскладнішим елементом ринкової економіки. Досліджено категорію в частині змістового наповнення поняття «ринок праці» за допомогою п'яти підходів: системний (ринок праці розглядається як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили); діалектичний (допомагає обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою); функціональний (ринок праці розглядається через призму функціонально-економічних взаємозв'язків між органами державної влади та населення); інституціональний (ринок праці розглядається як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів); синергетичний (вимагає, щоб розвиток ринку праці розглядався не стільки з погляду його інституціональної структуризації, скільки з погляду нелінійної динаміки його поведінки. За таких умов параметри та ефективність державної політики у сфері регулювання розвитку ринку праці визначаються мірою відповідності розроблених заходів параметрам аттракторів розвитку). Визначено, що для всебічного аналізу ринок праці необхідно розглядати з

урахуванням всієї багатоплановості, а також із застосуванням сучасних наукових підходів. В рамках нашого дослідження під ринком праці слід розуміти систему економічних, правових, соціально-трудова, та організаційних відносин, які виникають в результаті формування механізму координації дій щодо попиту і пропозиції на трудові послуги.

Доведено, що існує достатньо тісна залежність між розвитком суб'єктів малого та середнього бізнесу, якістю життя населення та рівнем соціально-економічного розвитку країни. Визначено особливості функціонування ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу, які полягають в обґрунтуванні інституційного середовища й нормативно-правового забезпечення; виборі європейського вектору розвитку й аналізі бізнес-клімату; визначенні активної та пасивної політики зайнятості й формуванні економічно активного населення – самостійно зайнятих.

Визначено, що формування відносин на ринку праці між роботодавцями та найманими працівниками забезпечує матеріальну винагороду як рівновагу таких відносин і вирішення соціальних проблем.

Дослідження існуючого механізму регулювання ринку праці, як цілісного інституту надало можливість стверджувати, що в центрі всього процесу знаходиться людський капітал, а трудові послуги стають об'єктом купівлі-продажу. Визначено, що регулювання ринку праці повинно здійснюватись через соціально-економічні, організаційні, адміністративно правові та інвестиційні важелі. Запропоновано механізм регулювання ринку праці та послідовність його дослідження з метою обґрунтування стратегічних напрямів удосконалення на підставі впливу зовнішніх у відношенні до ринку праці факторів та внутрішніх факторів, які підсилюють його розвиток.

Проведено аналіз еволюції та сучасного стану ринку праці України. На підставі методу експертних оцінок, проведеного аналізу статистичних даних, виявлення факторів та характеру їх впливу виділено шість етапів розвитку ринку праці з деталізацією їх профілів.

Удосконалено методичний підхід до оцінки стану ринку праці України, за допомогою якого можливо отримати відомості про його стан та напрями його трансформації, оцінити ситуацію з зайнятістю населення, виявити ступінь взаємозалежності трудових макроекономічних чинників та розрахувати інтегральний показник оцінки стану ринку праці України. Визначення якого ґрунтується на основі багатьох змінних, що прямо чи опосередковано впливають на стан ринку праці України та які були згруповані у наступні категорії: верховенство права (ефективність судової системи та цілісність уряду); відкритість ринку (свобода торгівлі, свобода інвестування та фінансова свобода); соціальна забезпеченість (освіта, якість життя населення, щастя населення); макроекономічна стабільність; розвиток технологій; конкурентоспроможність підприємств; інноваційний потенціал та інвестиції.

Проаналізовані результати дослідження щодо прогностичних показників розвитку ринку праці є не однозначними. На основі побудови рівнянь тренду та оцінки рівня апроксимації зроблені власні прогностичні висновки за основними показниками розвитку ринку праці.

В результаті дослідження було встановлено залежність між економічним розвитком держави та самозайнятстю населення. На основі методу експертних оцінок та міждержавного аналізу, проведеного на вибірці країн, можна стверджувати, що самозайнятість має позитивний ефект впливу самозайнятості на розвиток національної економіки і підтверджує важливість державної підтримки самозайнятості та її регулювання.

Проведено соціальне опитування для визначення результатів потенціалу розвитку підприємництва. Серед головних мотивів ведення бізнесу виділено: можливість працювати на себе та контролювати заробіток; займатися улюбленою справою; можливість самовираження та реалізація власних ідей. Головними причинами, які стають на заваді у відкритті власною справою є: 1) недостатня кількість коштів; 2) невпевненість у власних силах та нерішучість; 3) високий ризик 4) страх взаємодії з Державною фіскальною службою.

Розглянуто аспекти впровадження платформеної економіки в систему національної економіки і ринку праці. Встановлено, що впровадження платформеної економіки як передумови розвитку відкритого ринку товарів та послуг із використанням інформаційно-комп'ютерних технологій знижує витрати на транзакцію, забезпечує розподіл ресурсів, надання нових послуг і служить поштовхом до економічних інновацій.

Проведено SWOT-аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз розвитку платформеної економіки, за яким визначено її вплив на ринок праці. Виділено чотири аспекти розвитку платформеної економіки. Встановлено, що сильні та слабкі сторони підприємства допомагають визначити найкращу стратегію платформи. Економічні платформи служать посередником між попитом і пропозицією: вони забезпечують доступ до товарів і послуг по всьому світу протягом декількох секунд, знижують витрати на транзакцію, а також витрати на розподіл ресурсів, надають безліч нових послуг і є рушійною силою економічних інновацій. Визначено тенденції розвитку платформеної економіки в результаті яких ринок праці буде постійно змінюватися і працівникам доведеться швидко адаптуватись до ринку праці та швидко перекваліфіковуватись. Виявлено загрози розвитку платформеної економіки, які полягають у порушенні прав працівників, недотриманні норм забезпечення мінімальної заробітної плати й сплати соціальних внесків, зростанні прихованої зайнятості.

Упорядковано складові системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу шляхом їх групування. Виявлено, що на ринок праці суттєво впливають суб'єкти малого та середнього бізнесу. Встановлено, що суб'єкти малого та середнього бізнесу й самозайняті особи (які мають найманих працівників) є складовими ринку праці, що формують значну частку пропозиції товарів і послуг, задовольняють попит споживачів та створюють нові робочі місця. Також визначено роль самозайнятих осіб без найманих працівників.

У частині впливових важелів на ринок праці виокремлено: платформену економіку; техніко-технологічний прогрес; наднаціональні утворення (Міжнародний валютний фонд, Світова організація торгівлі, Міжнародна організація праці); інтернет; світовий ринок праці.

Удосконалено механізм регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу шляхом введення таких додаткових елементів: внесення змін до компонентів механізму та їх функціонального наповнення залежно від ринкової ситуації й особливостей законодавчого регулювання та моніторинг ринку праці за елементами і функціями з урахуванням сучасних тенденцій.

Встановлено, що ефективне функціонування системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу можливе за умови висококваліфікованої освіти громадян. Процеси взаємодії ринку праці та освіти спрямовані на узгодження інтересів суб'єктів ринкових відносин (держави, організацій роботодавців, закладів вищої освіти та здобувачів вищої освіти), в результаті чого досягається узгодження попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу, формується достатня зайнятість, забезпечується соціально-економічне зростання, а також створюються передумови для відтворення людського капіталу.

У результаті здійсненої наукової розробки констатується, що одним із найважливіших напрямів державного регулювання ринку праці є розвиток системи освіти в розрізі особистісного зростання кожного здобувача. Проведене дослідження дозволяє сформулювати ряд висновків щодо реалізації державної політики у сфері розвитку ринку праці та запропонувати стратегічні напрями удосконалення системи регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

Окремі положення дисертаційного дослідження доведено до рівня конкретних методик і пропозицій щодо поліпшення державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

**Ключові слова:** державне регулювання, ринок праці, малий та середній бізнес, самозайнятість, платформа економіка.

## SUMMARY

Kutsevolova M.V. State regulation of the labor market in the segment of small and medium business. – The manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.03 - Economics and Management of National Economy. - Higher educational institution «Alfred Nobel University», Dnipro, 2021.

The dissertation presents the results of theoretical and scientific-methodical provisions research, as well as the development of practical recommendations for the state regulation of the labor market in the segment of small and medium business.

It is established that the labor market occupies one of the central places in socio-economic problems solving and is the main and the most complex element of a market economy. The category in terms of content concept of "labor market" was studied using five approaches: systemic (labor market is seen as a dynamic socio-economic system based on a set of entities, mechanisms, norms and institutions and aimed at accumulation, reproduction and use of labor); dialectical (helps to substantiate causal relations, processes of differentiation and integration, constant contradiction between essence and phenomenon, content and form); functional (the labor market is considered through the prism of functional and economic relations between public authorities and the population); institutional (labor market is considered as a set of institutions that form the mechanism of interaction of market participants and coordination of their interests); synergetic (requires that the development of the labor market is considered not so much in terms of its institutional structuring, but in terms of nonlinear dynamics of its behavior. Under such conditions, the parameters and effectiveness of state policy in the field of labor market development regulation are determined by the compliance degree of the developed measures with the parameters of development attractors). It is determined that for a comprehensive analysis of the labor market one must consider to take into account all the diversity, as well as to use modern scientific approaches. In our study, the labor market should be understood as a system of economic, legal, socio-labor,

and organizational relations that arise as a result of the formation of a mechanism for coordination of actions regarding supply and demand for labor services.

It was proved that there is a fairly close relationship between the development of small and medium-sized businesses, the quality of life and the level of socio-economic development of the country. Peculiarities of the labor market functioning in the segment of small and medium business were determined, which are justification of the institutional environment and normative-legal provision; selection of the European vector of development and analysis of the business climate; determination of active and passive employment policy and formation of economically active population in particular self-employed.

It was determined that the formation of relations in the labor market between employers and employees provides a material reward as a balance of such relations and the solution of social problems.

A study of the existing mechanism of labor market regulation, as a holistic institution, provided an opportunity to assert that human capital is located at the center of the whole process, and labor services become the object of purchase and sale. It is determined that the regulation of the labor market should be carried out through socio-economic, organizational, administrative, legal and investment levers. The mechanism of labor market regulation and the sequence of its research are offered in order to substantiate the strategic directions of improvement on the basis of the influence of external factors in relation to the labor market and internal factors that enhance its development.

An analysis of the evolution and current state of the Ukrainian labor market was conducted. Based on the method of expert assessments, analysis of statistical data, identification of factors and the nature of their impact, six stages of labor market development with details of their profiles were identified.

The methodological approach of evaluation of Ukrainian labor market condition was improved, which allows us to obtain information about its state and directions of its transformation, to assess the employment situation, identify the degree of interdependence of labor macroeconomic factors and to calculate an



integrated indicator of labor market in Ukraine. Its definition is based on many variables that directly or indirectly affect the state of the Ukrainian labor market and these variables have been grouped into the following categories: rule of law (efficiency of the judiciary and integrity of the government); market openness (freedom of trade, freedom of investment and financial freedom); social security (education, quality of life, happiness of the population); macroeconomic stability; technology development; competitiveness of enterprises; innovation potential and investments.

The results of the study regarding the forecast indicators of labor market development were analyzed and they are ambiguous. Based on the construction of trend equations and assessment of the approximation level, our own forecast conclusions were made on the main indicators of labor market development.

As a result of the study, the relationship between the economic development of the state and self-employment was established. Based on the method of expert assessments and interstate analysis conducted on a sample of countries, it can be argued that self-employment has a positive effect on the development of the national economy and confirms the importance of the state support for self-employment and its regulation.

A social survey was conducted to determine the results of the potential business development. Among the main motives for doing business are: the ability to work for yourself and control earnings; do your favorite thing; opportunity for self-expression and realization of own ideas. The main reasons that hinder the opening of own businesses are: 1) insufficient funds; 2) self-doubt and indecision; 3) high risk 4) fear of interaction with the State Fiscal Service.

Aspects of the introduction a platform economy into the system of the national economy and the labor market were considered. It has been established that a platform economy introduction as a prerequisite for the development of an open market for goods and services using information and computer technology reduces transaction costs, allocates resources, provides new services and stimulates economic innovation.

A SWOT analysis of strengths and weaknesses, opportunities and threats to the development of a platform economy was conducted, which determined its impact on the labor market. Four aspects of platform economy development are singled out. It is established that the strengths and weaknesses of the enterprise help to determine the best strategy of the platform. Economic platforms mediate supply and demand: they provide access to goods and services around the world in seconds, reduce transaction and resource allocation costs, provide many new services and they are a driving force for economic innovation. Trends in the development of the platform economy have been identified, as a result of which the labor market will be constantly changing and workers will have to quickly adapt to the labor market and then quickly retrain. Threats to the development of the platform economy were identified, which consist of the violation of workers' rights, non-compliance with the norms of ensuring the minimum wage and payment of social contributions, as well as the growth of the hidden employment.

The components of Ukrainian labor market regulation system in the segment of small and medium business were organized by grouping them. It was found that the labor market is significantly influenced by small and medium-sized businesses. It has been established that small and medium-sized businesses and self-employed persons (who have employees) are components of the labor market, which form a significant share of supply of goods and services, meet consumer demand and create new jobs. The role of self-employed persons without employees is also defined.

The most influential levers on the labor market are identified: platform economy; technical and technological progress; supranational entities (International Monetary Fund, World Trade Organization and International Labor Organization); Internet; world labor market.

The mechanism of labor market regulation in the segment of small and medium business has been improved by introduction of the following additional elements: making changes to the components of the mechanism and their functional content depending on the market situation and features of legislative regulation as well as monitoring the labor market by elements and functions.

It is established that the effective functioning of the regulation system of the Ukrainian labor market in the segment of small and medium business is possible under the condition of highly qualified education of citizens. The processes of interaction between the labor market and education are aimed at reconciling the interests of market relations (the state, employers' organizations, higher education institutions and higher education), resulting in coordination of supply and demand for skilled labor, sufficient employment, social economic growth, as well as the preconditions for the reproduction of human capital.

As a result of the scientific development it is stated that one of the most important areas of the labor market state regulation is the development of the education system in terms of personal growth of each applicant. The study allows to formulate a number of conclusions on the implementation of state policy in the field of labor market development and to propose strategic directions for improving the system of labor market regulation in the segment of small and medium business.

Some provisions of the dissertation research are brought to the level of specific methods and proposals for improvement of the labor market state regulation in the segment of small and medium business.

**Key words:** state regulation, labor market, small and medium business, self - employment, platform economy.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

*Статті у наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних наукометричних баз, та у періодичних наукових виданнях інших держав*

1. \*Куцеволова М.В. Аналіз стану ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський союз. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове видання*. Вип. 6. 2015. С. 625–629<sup>1</sup>.
2. \*Куцеволова М.В. Європейський досвід в сфері функціонування ринку праці. *Економічний простір: збірник наукових праць*. 2015. № 102. С. 5–16<sup>2</sup>.
3. \*Куцеволова М.В. Еволюція ринку праці України. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського*. 2016. № 2 (63). С. 98–110<sup>3</sup>.
4. \*Куцеволова М.В. Ринок праці: поняття та теоретико-методичні підходи до дослідження. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. Вип. 4. Т. 1. С. 40–46<sup>4</sup>.
5. \*Куцеволова М.В. Формування ефективного механізму регулювання ринку праці України. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Економічні науки*. 2016. №32. Т.1. С. 258–264<sup>5</sup>.
6. \*Куцеволова М.В. Фактори впливу на зайнятість населення в залежності від ролі (значущості) для регіону. *Демографія та соціальна економіка*. Національна академія наук України Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. 2017. №2 (30). С. 225–236<sup>6</sup>

---

\* Видання одночасно належить до наукових фахових видань України.

<sup>1</sup> Міжнародна наукометрична база: Index Copernicus.

<sup>2</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

<sup>3</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, Scientific Indexing Services.

<sup>4</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

<sup>5</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Scientific Indexing Services, Cosmos Foundation, International Scientometric Database.

<sup>6</sup> Міжнародні наукометричні бази: Scientific Indexing Services, Index Copernicus, Polish Scholarly Bibliography, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, EZB, Google Scholar, ERIH PLUS, CrossRef.

7. \*Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу. *Нобелівський вісник*. 2018. № 1 (11). С. 67–76<sup>7</sup>.

8. \*Куцеволова М.В. Розвиток самозайнятості населення як напрям регулювання ринку праці України. *Академічний огляд*. 2019. №1 (50). С. 15–22<sup>8</sup>.

9. Куцеволова М.В. Стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу. *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum. Praha*. 2020. № 4(65) С. 3–10.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

10. Куцеволова М.В., Орлова В.О. Проблеми та перспективи регулювання адміністрування єдиного соціального внеску в умовах сучасних трансформацій. *Податкова реформа в Україні: досвід, реалії та перспективи*: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. 2013. Т 1. С. 180–184. *Особистий внесок полягає у визначенні проблем, що виникають в процесі адміністрування ЄСВ*.

11. Куцеволова М.В., Орлова В.О. Стратегія адміністрування спрощеної системи оподаткування. *Торгівля і ринок України*. Тематичний збірник наукових праць. 2014. № 37. С. 294–303. URL: <http://trade.donnuet.education/download/2014/37/ua/294.pdf>. *Особистий внесок полягає у вивченні міжнародного досвіду адміністрування податків*.

12. Куцеволова М.В. Проблеми та перспективи розвитку податкової культури (філософський аспект). *В сем'ї великій*: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, присвяченої 200-річчю з дня народження Т.Г. Шевченка. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. С. 198–204.

<sup>7</sup> Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

<sup>8</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory, DOAJ.

13. Куцеволова М.В. Податкова культура як фактор підвищення ефективності адміністрування податків. *Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. С. 331–334.

14. Куцеволова М.В. Роль малого бізнесу у розвитку ринку праці України. *Науково-економічний розвиток: менеджмент, фінанси та аудит*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2015. Ч. 2. С. 48–51.

15. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу. *Розвиток невиробничої сфери економіки в умовах євроінтеграційних викликів*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Харків: КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2018. С. 17–18.

16. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський Союз. *Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки*: XXV Міжнародна науково-практична конференція студентів і молодих вчених. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. С. 141–143.

## ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ЗМІСТ	15
ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	24
1.1. Ринок праці: поняття та передумови дослідження	24
1.2. Особливості функціонування ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу	40
1.3. Механізм регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу	58
Висновки до розділу 1	72
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ І ПРАКТИКИ ЙОГО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	77
2.1. Еволюція ринку праці України та етапи його становлення	77
2.2. Оцінка стану ринку праці України за державного регулювання його розвитку	99
2.3. Дослідження впливу самозайнятості на ринок праці України	113
Висновки до розділу 2	128
РОЗДІЛ 3. ПАРАДИГМА СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ	133
3.1. Впровадження платформеної економіки в систему національної економіки і ринку праці	133
3.2. Удосконалення механізму регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу	149
3.3. Стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу	163
Висновки до розділу 3	177

	16
ВИСНОВКИ	180
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	183
ДОДАТКИ	200
Додаток А. Погляди науковців щодо визначення поняття «ринок праці» в залежності від об'єкту	201
Додаток Б. Вихідні дані для розрахунку інтегральних індексів за 2019 р.	203
Додаток В. Список публікацій здобувача	207
Додаток Г. Відомості про апробацію та довідки про впровадження	210



## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Забезпечення соціально-економічного розвитку України пов'язане з розбудовою сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродженням вітчизняного виробництва, відновленням соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих проблем суттєве значення має ринок праці, який є одним з елементів ринкової економіки, а також його державне регулювання в контексті малого та середнього бізнесу, що, відповідно, потребує дослідження. Ситуація на ринку праці залишається складною: низькою є ціна трудових послуг, мають місце тенденції старіння населення, високим є рівень нелегальної зовнішньої трудової міграції, зростає кількість безробітних та зменшується кількість зайнятого населення. У зв'язку з цим постає необхідність виокремлення особливостей, тенденцій та закономірностей розвитку ринку праці з метою забезпечення об'єктивної основи для його регулювання в системі стратегічних соціально-економічних цілей та завдань нового етапу розвитку України.

Дослідженнями проблем ринку праці та його регулюванням займалися зарубіжні та вітчизняні науковці. Вагоме значення у розробці теоретико-методичних основ державного регулювання ринку праці, удосконаленні його механізмів, вирішенні проблеми зайнятості населення мають наукові праці Д. Богині, О. Волкової, В. Дружиніної, А. Задой, Н. Казюки, О. Качного, О. Ком'якова, О. Левченко, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, Н. Нижник, В. Онікієнко, С. Рощина, С. Трубича, С. Тюленєва, Н. Ушенко та ін.

Однак, попри велику кількість досліджень у сфері регулювання ринку праці, окремі аспекти залишаються недостатньо вивченими. Зокрема відкритим залишається питання щодо впливу самозайнятості на розвиток ринку праці. Більш глибокого дослідження потребують фактори впливу на ринок праці та інструменти державного регулювання. Важливим для наукових розвідок в умовах технічного прогресу є вивчення розвитку платформеної економіки та її

впливу на ринок праці, у тому числі в сегменті малого та середнього бізнесу. Це й обумовлює актуальність дослідження, його мету і завдання.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до комплексної науково-дослідної теми кафедри глобальної економіки Університету імені Альфреда Нобеля «Економіка України у нових геостратегічних реаліях: індивід, держава, суспільство» (номер державної реєстрації 0115U000063). У межах зазначеної теми автором запропоновано систему заходів щодо державного регулювання ринку праці України в сегменті малого і середнього бізнесу та його внеску у розвиток національної економіки.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретичних та науково-методичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань:

- дослідити генезис ринку праці та уточнити його змістове наповнення;
- виділити етапи становлення ринку праці в Україні та визначити особливості профілів кожного часового періоду;
- удосконалити методичний підхід до оцінки стану ринку праці України з акцентом на розвиток малого і середнього бізнесу за його державного регулювання;
- узагальнити світовий і вітчизняний досвід самозайнятості населення та розвинути теоретичний базис розширення можливостей самозайнятості за умов державного регулювання;
- розвинути науково-теоретичні аспекти підтримки впровадження платформеної економіки як важеля розвитку ринку праці;
- обґрунтувати напрями та шляхи удосконалення механізму регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу.

*Об'єктом дослідження* є процеси державного регулювання ринку праці.

*Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні положення щодо удосконалення процесів державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.*

**Методи дослідження.** Теоретичними і методологічними засадами дослідження стали фундаментальні положення економічної теорії, зокрема макроекономіки, а також праці вітчизняних і зарубіжних науковців з питань регулювання ринку праці. Для вирішення поставлених завдань використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції – для уточнення понять: «ринок праці», «регулювання ринку праці», «платформена економіка»; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; історичного у поєднанні з логічним – у процесі дослідження еволюції ринку праці; системного аналізу – для удосконалення напрямів регулювання ринку праці та дослідження впливу самозайнятості населення на ринок праці; методи статистичного аналізу – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу; методи соціологічного дослідження на основі опитування – для оцінки потенціалу розвитку підприємництва в державі, визначення основних мотивів ведення бізнесу та виявлення причини, які стають на заваді у відкритті власної справи; графічний – для наочного відображення статистичного матеріалу, візуалізації теоретичних та практичних положень.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні матеріали та документи міжнародних організацій щодо регулювання ринку праці, офіційні видання Державної служби статистики України, матеріали науково-практичних конференцій, періодичні видання, результати власних соціально-економічних досліджень.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій

щодо регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.  
Зокрема:

*удосконалено:*

– методичний підхід до оцінки стану ринку праці в Україні, за яким, на відміну від існуючих, розраховано інтегральний показник за індексами дев'яти комбінованих показників, отриманих в ході міжнародних дослідних проєктів, що характеризують основні параметри ринку праці, та визначено за встановленими межами їх значень прийнятний, задовільний, кризовий, незадовільний та критичний стани розвитку ринку праці. Це дозволяє за рівнем інтегрального показника та з урахуванням визначених за різними моделями сценаріїв економічного розвитку прогнозувати шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості та розробляти довгострокові програми, спрямовані на побудову соціально-орієнтованої моделі регулювання ринку праці;

– механізм регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу, який, на відміну від діючих, окрім систематизації суб'єктів, об'єктів, факторів впливу і важелів розвитку, містить такі елементи: внесення змін до компонентів механізму та їх функціонального наповнення залежно від ринкової ситуації й особливостей законодавчого регулювання та моніторингу ринку праці за елементами і функціями з урахуванням сучасних тенденцій. Це дозволяє обґрунтовувати стратегічні напрями розвитку ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу;

*набули подальшого розвитку:*

– понятійно-категоріальний апарат щодо досліджуваної категорії в частині змістового наповнення поняття «ринку праці», який, на відміну від існуючих, розглядається як система економічних, правових, соціально-трудових, та організаційних відносин, що виникають в процесі визначення співвідношення попиту і пропозиції на трудові послуги. На підставі поєднання системного, діалектичного, функціонального, інституціонального та синергетичного підходів стає можливим твердження щодо мінливості ринку праці як економічної системи, що характеризується кількісно-якісними

перетвореннями, еволюційністю та потребує застосування різних підходів до його дослідження залежно від ринкової ситуації, яка сформувалася;

– підхід до виділення етапів розвитку ринку праці України з деталізацією профілів кожного часового періоду, за яким, на відміну від уже відомих, на підставі використання експертних оцінок, результатів статистичного аналізу, характеру впливу встановлених факторів, визначено шість етапів розвитку ринку праці та побудовано профіль кожного з них. Це дозволяє досліджувати стан ринку праці з урахуванням особливостей його еволюційного розвитку та державного регулювання;

– теоретичний базис розширення можливостей самозайнятості населення в межах ринку праці України, за яким, на відміну від існуючих підходів, на підставі використання систематизованих показників, що застосовуються різними країнами, динаміки зайнятого і самозайнятого населення, результатів опитування запропоновано два способи забезпечення самозайнятості в малому і середньому бізнесі, що стає передумовою державного регулювання ринку праці у досліджуваному секторі;

– науково-теоретичні аспекти підтримки впровадження платформеної економіки, які, на відміну від існуючих, включають SWOT-аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз зазначеного типу відносин та визначають важелі впливу на зростання ринку праці через забезпечення зайнятості населення, що дозволяє розробити заходи щодо прискорення розвитку платформеної економіки і механізмів її державного регулювання.

**Практичне значення отриманих результатів** визначається тим, що теоретичні положення, висновки та рекомендації, подані в роботі, доведено до рівня методичних розробок та пропозицій щодо вдосконалення системи регулювання ринку праці України в сегменті малого і середнього бізнесу та його державного регулювання. Ряд положень дисертаційного дослідження можуть стати теоретико-методичною основою для подальшого удосконалення державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу, розвитку платформеної економіки, впливу самозайнятості населення на ринок праці.

Результати дослідження використано у діяльності комунального підприємства ««Центр підтримки малого та середнього бізнесу» Дніпропетровської обласної ради» при розробці стратегії до 2022 року та впровадженні проєкту програми «Від бажання до мети» (довідка № 1039 від 23.07.2020 р.), а також консалтингової компанії «СМАРТ-ЕДВАЙС» при розробці стратегії її діяльності до 2025 року з урахуванням тенденцій щодо розвитку платформеної економіки та ризиків, пов'язаних з роботою, орієнтованою на платформу (довідка № 02/1809 від 18.09.2020 р.).

Матеріал дисертації використовується для проведення лекцій, визначення тематики індивідуальних завдань здобувачам вищої освіти, створення кейсів для практичних занять при викладанні дисциплін: «Міжнародні економічні відносини», «Управління персоналом», «Управління малим та середнім бізнесом» в Університеті імені Альфреда Нобеля (довідка № 309 від 25.05.2020 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаною роботою, в якій відображено отримані наукові результати досліджень, одержані здобувачем самостійно. Особистий внесок у праці, виконані у співавторстві, наведено у списку публікацій.

**Апробація матеріалів дисертації.** Основні положення дослідження, результати, висновки та пропозиції апробовано на науково-практичних конференціях, зокрема: XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Податкова реформа в Україні: досвід, реалії та перспективи» (м. Донецьк, 2013 р.); Всеукраїнській науково-теоретичній інтернет-конференції, присвяченій 200-річчю з дня народження Т.Г. Шевченка (м. Донецьк, 2014 р.); VI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу» (м. Донецьк, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Науково-економічний розвиток: менеджмент, фінанси та аудит» (м. Київ, 2015 р.); XXV Міжнародній науково-практичній конференції студентів і молодих вчених

«Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки» (м. Дніпро, 2018 р.); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Розвиток невиробничої сфери економіки в умовах євроінтеграційних викликів» (м. Харків, 2018 р.).

**Публікації.** За результатами наукових досліджень опубліковано 16 наукових праць, з них 8 статей у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз та 1 стаття у періодичних наукових виданнях інших держав і 7 наукових праць, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації. Загальний обсяг публікацій становить 7,13 др. арк., з яких особисто автору належить 6,89 др. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків на 12 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 212 сторінок. Основна частина роботи становить 182 сторінки (7,58 авт. арк.). Матеріали дослідження містять 16 таблиць та 24 рисунки. Список використаних джерел містить 172 найменування на 17 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

#### 1.1. Ринок праці: поняття та передумови дослідження

Відновлення української економіки неможливе без ефективного функціонування ринку праці. Враховуючи воєнно-політичну та економічну ситуацію в Україні, досягти покращення ситуації на ринку праці можливо шляхом розвитку малого і середнього бізнесу (МСБ) та збереженням потенціалу людей-професіоналів, котрі є двигуном, що рухає економіку держави вперед. Ринок праці займає одне із центральних місць у вирішенні соціально-економічних проблем та є основним і найскладнішим елементом ринкової економіки. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку ринку праці пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, забезпечення соціальної захищеності населення, відродження виробництва, підтримка малого та середнього бізнесу. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування сучасних теоретико-методичних підходів до вивчення ринку праці, яке стимулювало б його ефективне функціонування.

Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії «ринок». У економічній науці поняття має щонайменше три значення. Так, у першому варіанті ринок розглядається, як місце зустрічі покупця та продавця. А. Маршал, Дж. М. Кейнс, О. Курно, є представниками даного напрямку вивчення та зазначають, що на ринку економічні зв'язки покупців і продавців настільки вільні, що ціни на однакові товари досить швидко та легко вирівнюються. Ф. Хайек на основі положень А.Сміта стверджує, що ринок ніким не регулюється та функціонує без певної



мети [119]. Такі судження не характеризують ринок, як місце в умовах якого відбуваються відносини між виробниками та продавцями.

У другому варіанті, ринок розглядається як механізм координації дій продавця та покупця (узгодження інтересів). М. Фрідман визначає ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяє ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової й директивної економічної координації [118].

У третьому варіанті, ринок розглядається як система, заснована на такій координації. З прийняттям урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено саме як систему товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача. Ринок України передбачає використання економічних регуляторів державного впливу на розвиток народного господарства і наявність ефективної системи соціального захисту населення [44]. Поняття «ринок» в словосполученні «ринок праці» використовується у значенні саме третього варіанту, як система суспільних відносин.

Ринкові відносини охоплюють різні сфери людської діяльності та передбачають існування сукупності ринків. А саме: ринку товарів і послуг, ринку капіталу, ринку праці та ринку ресурсів. В економічній літературі існує велика кількість авторських трактувань поняття «ринок праці». В широкому розумінні ринок праці розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, визначуваною співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили [41].

В. Петюх розглядає поняття «ринок праці» у двох аспектах: по-перше, як категорію, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої

сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями; а по-друге, як систему механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили [86].

Е. Лібанова розглядає ринок праці, як систему суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [159]. В даному випадку ринок праці розглядається як конкретний прояв системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин.

При визначенні поняття «ринок праці» велика увага відводиться сфері обміну, завдяки якій здійснюється процес купівлі-продажу товару. Ю.Маршавін зазначає, що ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили [70]. Подібною є думка А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина [102] щодо ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею-продажем.

На думку І. Чайка, ринок праці – це економічний важіль (інструмент), за допомогою якого роботодавці мають можливість найняти робочу силу для інтенсивного її використання з метою отримання прибутку, а наймані працівники – задовольнити власні потреби, отримати гарантії стабільної зайнятості, підвищити свій соціальний статус, в результаті чого досягається оптимальне співвідношення попиту і пропозиції на ньому [122]. В даному визначенні ринок праці розглядається, як інструмент за допомогою якого можна здійснювати управління економікою.

В результаті дослідження було визначено, що науковці в залежності від об'єкту розглядають «ринок праці» у трьох принципово різних значеннях (Додаток А, табл. А. 1).

Ми поділяємо першу точку зору та вважаємо, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» взаємно доповнюються, тісно пов'язані та в процесі ринкових відносин переходять з одного в інший. А також доцільно стверджувати, що ринок праці охоплює не лише ринок робочої сили, а також і ринок робочих місць, оскільки на ньому постійно існує попит на них та їх пропозиція.

Отже, в економічній літературі не існує єдиної думки щодо визначення поняття «ринок праці». Тому кожне визначення доцільно застосовувати в залежності від того, які процеси вивчаються, які завдання ставляться і які висновки та рекомендації передбачається розробити.

На сучасному етапі наукового пошуку до вивчення сутності категорії «ринок праці» можна виділити п'ять теоретичних підходів (рис. 1.1).

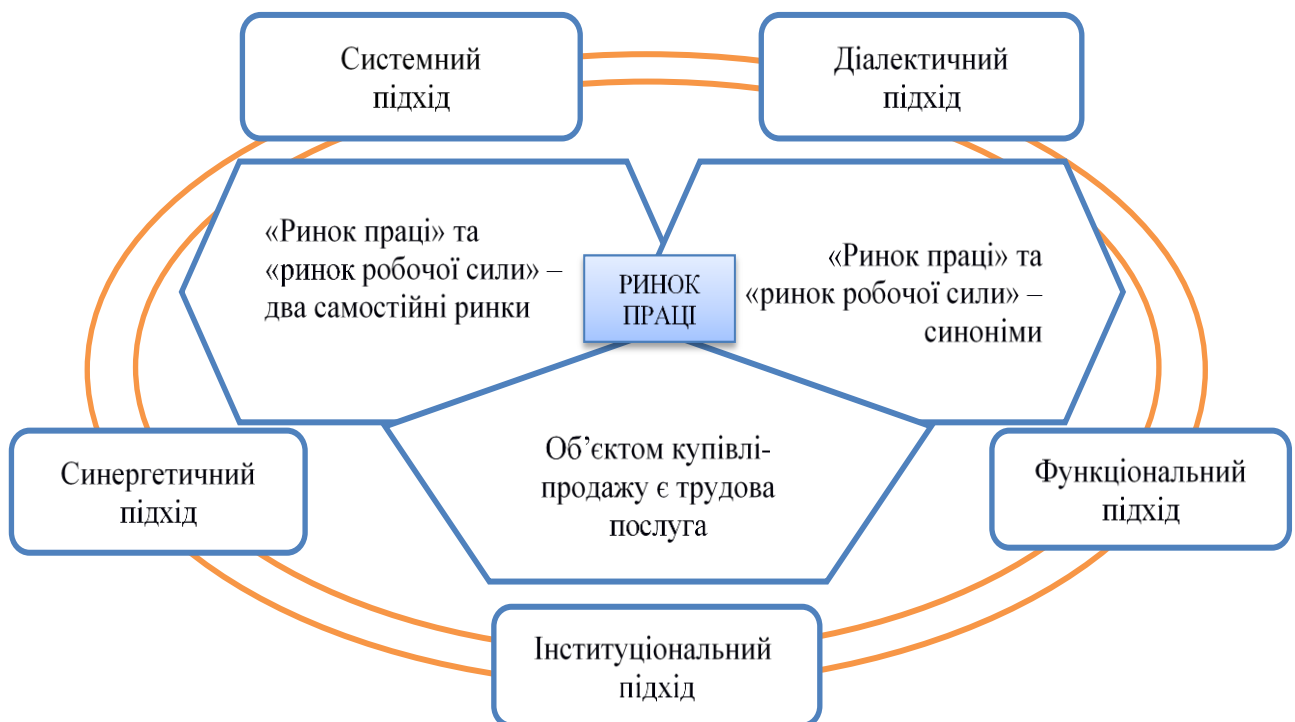


Рис. 1.1. Ринок праці за різними підходами

Системний підхід щодо вивчення ринку праці є методологічною основою розвитку пізнання оточуючої дійсності та передбачає розгляд об'єкта, явища, процесу як цілісної динамічної складної системи. Ідею «загальної теорії систем» започаткував австрійський учений Л. Берталанфі (1937 р.), реалізуючи її у підході до розвитку філософсько-методологічної концепції біологічного організму. Поняття і сутність цілісних систем ґрунтовно розкрито у філософській, соціологічній та психолого-педагогічній літературі (В. Афанасьєв, І. Блауберг, А. Сараєв, А. Уйюмов тощо). Поняття «система» визначається вченими через наявність елементів і відношень між ними, або наявність елементів і взаємодії між ними. Елементи систем, залежно від їх типу (біологічні, механічні, соціальні, економічні) теж різні й специфічні. При цьому «під цілісною системою слід розуміти сукупність компонентів, взаємодія яких породжує нові (інтегративні, системні) якості не притаманні їй твірним» [2, с. 8]. Системний підхід широко використовувався відомими вченими у різних галузях науки: у дослідженні біосфери (В. Вернадським), у галузі біології (В. Сукачовим та І. Шмальгаузенем), у нейрофізіології (П. Анохіним та ін.). Поява нової галузі науки про управління – кібернетики, що пов'язана з ім'ям Н. Вінера, відкрила нові можливості використання системних методів у дослідженнях та управлінні соціально-економічними системами.

Системний підхід у вивчення ринку праці застосовують такі вчені, як А. Ковтун, В. Базилевич, В. Безусий, В. Буланов, Л. Баластрик, М. Акулова, Н. Волгін, П. Шлендер, Я. Олійник та ін. При системному підході вивчення ринку праці враховується плинність і мінливість властивостей компонентів регулюючої системи, постійні зміни у зовнішньому середовищі, взаємодія елементів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, окремих її підсистем тощо. До основоположних ознак систем у сфері регулювання соціально-економічних процесів відносять такі: цілісність, що зумовлюється взаємодією компонентів і підсистем; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; багатоманітність взаємозв'язків компонентів і

підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням; наявність особливої, властивої саме системі якості (або якостей), що відрізняється від якостей компонентів; здатність до саморозвитку та самоорганізації. На думку М. Акулова, системний підхід відбиває врахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їхніми елементами і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення [1]. В. Буланов та Н. Волгін вважають, що ринок праці – це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби. На думку П. Шлендера, ринок праці – сукупність економічних зв'язків між попитом та пропозицією робочої сили [104]. В. Базилевич, Л. Баластрик, вважають, що ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [3]. В. Безусий розглядає ринок праці, як систему суспільних відносин і соціальних, економічних, юридичних норм, і інститутів у сфері формування робочої сили, її розподілу, обміну (купівлі-продажу за ціною, обумовленою співвідношенням попиту та пропозиції) і використання праці [4, с. 7]. На думку А. Ковтуна, ринок праці – це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів.

Отже, в рамках системного підходу ринок праці розглядається науковцями як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили.

Найбільш розповсюдженими при вивченні ринку праці є діалектичний та функціональний підходи. Діалектика включає в себе вчення про загальний зв'язок явищ та їх розвитку, про протиріччя буття і мислення, перехід кількісних змін у якісні, перервах поступовості, перегонах, запереченні та ін. Особливе значення для економічної теорії має діалектичний метод, який вказує на те, що в природі і суспільстві існує загальний зв'язок явищ і процесів, і все знаходиться зміні і розвитку, що йде від простого до складного, від нижчого до

вищого. Діалектичний метод лежить в основі функціонального методу, що дозволяє виявляти залежності одних явищ від інших, причому ці залежності можуть мати і кількісну визначеність.

Діалектичний підхід при вивченні ринку праці застосовували такі вчені, як Г. Завіновська, О. Волкова, В. Петюх, В. Боровик, О. Єрмакова і В. Похвоцев, Е. Сухарева та ін. На думку Г. Завіновської, ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [31]. В. Петюх вважає, що ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [86]. В. Боровик, О. Єрмакова і В. Похвоцев, Е. Сухарева визначають ринок праці як складову частину структури ринкової економіки, що функціонує в ній разом з іншими ринками [7]. Діалектичний підхід дає змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою [31].

Функціональний підхід при дослідженні ринку праці застосовували такі вчені, як А. Калина, А. Топілін, Л. Швайка, О. Грішнова, С. Мочерний, Т. Заяць та ін. На думку А. Калини, за функціональним підходом ринок праці розглядається як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу [110]. А. Топілін під ринком праці розуміє систему суспільних відносин між працівником і працедавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці [110, с. 11]. На думку Л. Швайки, ринком праці

називається система відносин між роботодавцем і працездатним населенням з укладання трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління з забезпечення права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації в сфері праці, допомоги і компенсацій при безробітті [124]. У цьому визначенні поняття «ринок праці» розглядається через призму функціонально-економічних взаємозв'язків між органами державної влади та населення.

Інституціональний підхід до вивчення ринку праці був застосований у працях вітчизняних і зарубіжних економістів Б. Генкіна, В. Брезінського, Г. Куликової, Д. Богині, Дж. Бьюкенена, Е. Лібанової, І. Маслова, К. Макконела, О. Грішнова, С. Брю, Т. Веблена та ін. Інституціоналізм – це напрям економічної думки, для якого є характерним використання категорії інституту (сукупності правових норм, звичаїв, традицій) як основоположного поняття. Відповідно до інституційної теорії людина схильна діяти на основі загальноприйнятої практики та соціокультурних норм. Названі неформальні інститути впливають на поведінку людей у виборі професії, місця роботи, а також можуть обмежувати трудову активність. Дія неформальних інститутів значно впливає на формування ринку праці в Україні. В рамках інституціонального підходу досліджуються відмінності професійні та галузеві в загальній структурі ринку праці і на основі цього аналізуються відмінності в рівнях заробітної плати. Даний підхід діалектично розвивається в даний час на рівні мікроекономік.

Е. Лібанова, вважає, що ринок праці – це інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб) з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого [159]. О. Ілляш, С. Гринкевич розглядають ринок праці, як складний інститут ринкової економіки в якому віддзеркалюються всі соціально-економічні явища. На функціонуванні ринку праці позначаються: структура економіки, професійний і економічний склад робочої сили, інвестиційна політика, система оплати праці, традиції, що

склались у трудовій сфері, система взаємовідносин між соціальними партнерами, інституційні чинники [36]. К. Макконел, С. Брю розглядають ринок праці, як механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [68, с. 77].

В. Брезінський вважає, що ринок праці – механізм, у якому покупці та продавці здійснюють купівлю-продаж товару «робоча сила», вступаючи в відносини товарного обміну [8, с. 183]. На думку Д. Богині та Г. Куликова, ринок праці – це складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження цін і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару «робоча сила» [108, с. 10]. І. Маслова, вважає, що ринок праці – специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення по сферам і галузям господарства, видам і формам діяльності, переливу робітників всередині і між підприємствами по критерію ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника [73, с. 4]. На думку Б. Генкіна, ринок праці – це механізм узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, та роботодавців [17].

Через призму інституціонального підходу автори сприймають ринок праці як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів. Інституціональний підхід до дослідження ринку праці дає можливість повніше враховувати у стратегії трансформаційних зрушень взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень, а також їхній вплив на суспільну й індивідуальну свідомість, психологію, етику й мораль, щоб досягти бажаної збалансованості економічних реформ.

До наукових розробок при вивченні ринку праці можна віднести синергетичний підхід. Проблеми синергетики в економічній і соціальній



діяльності вивчали такі вітчизняні й закордонні науковці, як А. Ковальов, В. Альошкін, В. Білоус, В. Гаєць, В. Решитило, Г. Хакен, Е. Князева, І. Пригожин, К. Гальченко, О. Кондрацька, С. Курдюмов та ін. Поняття синергізму в економіці бере свій початок з науки синергетики, основи якої закладені Г. Хакеном [120], який визначив що синергетика – це наука про колективні статичні і динамічні явища у відкритих та замкнених багатокомпонентних системах з «кооперативною» взаємодією між елементами системи. За Г. Хакеном синергетика займається вивченням систем, які складаються із значної кількості частин, компонентів або підсистем, які узгоджено взаємодіють між собою, впливаючи тим самим на поведінку системи в цілому з певним ефектом. На думку В. Решитило синергетика займається вивченням систем, що складаються з великого числа частин, компонентів або підсистем, одним словом, деталей, складним чином взаємодіють між собою. Слово «синергетика» означає «спільна дія», підкреслюючи узгодженість функціонування частин, що відбивається в поведінці системи як цілого [101]. С. Улам був безпосереднім учасником одного з перших чисельних експериментів на ЕОМ першого покоління і зрозумів всю важливість і користь синергії, тобто безперервного співробітництва між машиною і її оператором [100], здійснюваного в сучасних машинах за рахунок виведення інформації на дисплей. І. Забузький до середини 60-х років, реалістично оцінюючи обмежені можливості як аналітичного, так і чисельного підходу до вирішення нелінійних завдань, прийшов до висновку про необхідність єдиного синтетичного підходу. Синергетика – (від грец. Synergetikos – спільний, узгоджений, діючий), науковий напрям, що вивчає зв'язки між елементами структури (підсистемами), які утворюються у відкритих системах (біологічних, фізико-хімічних та інших) завдяки інтенсивному (потоківому) обміну речовиною та енергією з навколишнім середовищем у нерівноважних умовах [85]. Єдиного загальноприйнятого економічного визначення даного явища немає.

До ключових понять при вивченні синергетичного підходу відносяться

такі поняття, як «аттрактор», «біфуркація», «самоорганізація», «флуктації», «синергетичний ефект», а також основні принципи синергетики. Понятійний апарат синергетики створює сприятливий ґрунт для застосування суворої конструктивної синергетичної методології в міждисциплінарних обмінах і проектах. Поняття «аттрактор» пов'язане з одним із принципів синергетики, а саме гомеостатичність – підтримання програми функціонування системи в деяких рамках, що дозволяють їй слідувати до своєї мети. Мету-програму поведінки системи в стані гомеостазу називають аттрактором. Область тяжіння аттрактора називається басейном. Аттрактори описують фінальну поведінку системи.

Поняття біфуркації пов'язано з принципом нестійкості системи. Вважається, що стан системи нестійкий, якщо будь-які відхилення від неї згодом збільшуються. У точці нестійкості система стає відкритою, чутливою до впливу інших рівнів буття, отримує інформацію, раніше недоступну їй. Такі стани нестійкості називають точками біфуркацій і характеризують рубіж між новим і старим [22].

Значення точок біфуркації полягає ще й у тому, що тільки в них можна несиловим шляхом вплинути на вибір поведінки системи. Саме властивість нестійкості системи в критичні моменти дозволяє розширювати простору станів системи, генерувати інформацію в перемішувати хаотичному шарі. Основним принципом проходження системою точок біфуркацій, її становлення, народження і загибелі ієрархічних рівнів є емерджентність (emergent properties) – динамічна ієрархічність [9].

Емерджентність полягає в тому, що властивості системи в цілому (властивості цілісності системи) не є простою сумою її складових частин [123]. Система може мати такі властивості, якими не володіє ні одна її частина. Цей принцип описує виникнення нової якості системи на одному рівні, коли зміна керуючих параметрів вищого рівня (мегарівня) призводить до перебудови її структури. Разом з тим на рівні якісного опису взаємодії мега- і макрорівнів необхідне включення в опис третього – мікрорівня, яке

дозволяє описати процес зникнення старих і народження нових станів в точці біфуркації.

У точці біфуркації колективні змінні, параметри порядку макрорівня повертають свої ступені свободи в хаос мікрорівня, розчиняючись в ньому і збільшуючи його хаотизації. Потім у безпосередньому процесі взаємодії мега- і мікрорівнів народжуються нові параметри порядку оновленого макрорівня. У точці біфуркації макрорівень зникає, виникає прямиий контакт мікро- і мегарівня, що породжує макрорівень з іншими якостями.

Точки біфуркації на мегарівні, на макро- і мікрорівні - це кризовий період змін, трансформацій. Саме тут відбувається еволюційний відбір альтернатив розвитку макрорівня – флуктуацій. Флуктуації – випадкові відхилення характеристик системи від середніх значень. Флуктуації, майбутні альтернативи, конкурують, і перемагає найбільш швидкозростаюча з них - порядок через флуктуації. Це і є процес самоорганізації в режимі становлення. Проблеми становлення та розвитку, їх механізми і уявлення, що розглядаються синергетикою, мають важливе значення для економіки. Економіка складається з безлічі підсистем і, як будь-яка система, має властивість емерджентності. У сучасній світовій економіці здійснюється нова просторова структуризація, встановлюються більш тісні зв'язки з покупцями, постачальниками, а також з іншими інститутами, що впливають не тільки на ефективність, але і на швидкість вдосконалення і оновлення. Ці зв'язки являють собою ефекти синергії, взаємодії певним чином учасників ринку.

Синергетичний економічний ефект відіграє важливу роль в економічному розвитку країни як на мікро-, мезо-, так і на макрорівнях. Його ефективність залежить від множини таких факторів: чисельності працівників (зайнятості), наявності ресурсів, конкурентів, джерел постачання матеріалів та послуг, близького розташування до споживачів, техніко-технологічного прогресу, інформаційного ресурсу, потоків капіталу та робочої сили, професійного рівня працівників тощо. Вивчення особливостей проявів синергетичних ефектів у сучасній економіці спонукає до глибокого аналізу

факторів, які перешкоджають трансформації економіки, переходу на сучасний інноваційний шлях розвитку.

Синергетика виявляється у взаємоузгодженні соціальної та економічної, екологічної та економічної, а також екологічної та соціальної сфер, і на цьому ґрунтуються теорії соціально орієнтованого, екологічно орієнтованого та ергономічного суспільного господарства. Використання синергетичного підходу передбачає здійснення наступних кроків: виділення складної системи або процесу, які потребують синергетичного впливу, їх характеристика (у поняттях формальної логіки); дослідження стратегії її розвитку – можливі рівні її свободи, тобто передбачення рівноможливих напрямів і шляхів її розвитку; здійснення факторного аналізу можливих шляхів її самоорганізації; визначення мети або бажаного результату (у яких конкретно аспектах необхідно змінити стан даної системи); розробка номенклатури (переліку) слабких впливів, що сприятимуть самоорганізації хаотичної системи, а також тактику їх застосування; правильно визначити критичний момент біфуркації досліджуваної системи.

На думку В. Альошкіна, міждисциплінарний характер синергетичного знання може стати дієвим інструментом для підвищення ефективності розробок у сфері досліджень не лише природних, а й суспільних, економічних наук.

О. Кондрацька вважає, що дослідження ринку праці повинно концентруватися на характері взаємодії довгострокового попиту на працю з іншими системами (інновацією та економікою в цілому), а також точкам біфуркації як «ключам управління» складною системою. Детермінуючою тенденцією сучасності є стрімка зміна навколишнього середовища, зростання невизначеності та непередбачуваності наслідків управлінських рішень на ринку праці різних рівнів економіки [43].

На думку В. Сибірцева, згідно синергетичного підходу ринок праці трактується як перехід до нового аттрактора, який на думку автора має обов'язково спричинити старт процесу інституціонального проектування. Саме

в рамках сприйняття умов та параметрів дії такого нового аттрактора відбуватиметься селекція інститутів: формуватимуться нові інститути та здійснюватиметься відбір зі старих інститутів. При цьому, закладені старими інститутами норми та правила можуть як залишитися без змін, так і підлягати певному трансформуванню. По відношенню до ринку праці така селекція інститутів передбачатиме врахування впливу трьох основних сил: безпосередньо ринку, як конкуренції на ринку праці; державного регулювання, як формування цілеспрямованих керівних впливів та соціального партнерства чи сорегулювання, як спільного регламентування певних сфер чи параметрів функціонування ринку праці. Узгодження впливів цих сил та змістовне наповнення інститутів ринку праці при переході до нового аттрактора його функціонування також потребують належного регламентування.

Для здійснення такого регламентування автор пропонує окремо виділяти інститути розвитку ринку праці, які будуть доповнювати інститути функціонування ринку праці. Взаємодія зазначених груп інститутів забезпечуватиме підтримку ринку праці у рівноважному стані, сприятиме переходу від одного стану стійкої нерівноваги до іншого такого стану. Отже, головною рушійною силою розвитку ринку праці є інститути та інституціональні відносини, які формуються в результаті спрямованої з боку органів державного управління самоорганізації ринку праці як нелінійної динамічної системи [107].

Синергетичний підхід у вивченні ринку праці ґрунтується на таких положеннях:

- 1) Опис аттракторів для ринку праці можна представити через систему множин, яка регламентуватиме: параметри регулювання виробничих відносин, складові соціального захисту, рівень компетентності робітників та особливості застосування навичок, складові професійно-кваліфікаційної структури ринку, характеристику інфраструктурної підтримки ринку праці, збалансованість та гнучкість ринку праці та характеристику інституціональної організації ринку праці. Даний перелік може бути розширеним.

2) Для забезпечення ж розвитку ринку праці потрібно підтримувати баланс між цілеспрямованими впливами з боку органів державної влади та нестійкістю ринку праці. Синергетичний підхід передбачає, що розвиток системи обумовлюється наявністю крапок біфуркації, яким притаманні стан нерівноваги та ціла систем протиріч. Наявність стану стійкої нерівноваги системи передбачає можливість багатоваріантного й альтернативного її розвитку в крапці біфуркації. Роль державного регулювання при цьому зводиться до сприяння переходу до найбільш ефективного аттрактора з відповідним визначенням змісту інститутів розвитку.

3) Існує велика кількість підходів до класифікації інститутів. Одним з найпоширеніших є розподіл інститутів на економічні, нормативно-правові та соціальні. В рамках синергетичного підходу внутрішня структура та змістовне наповнення таких конкретних інститутів буде задаватися як відображення певного аттрактора чи його складової. Так, параметри соціального захисту учасників ринку праці визначатимуть зміст закладених в інститут соціальних гарантій норм та правил.

4) Взаємодія розглянутих вище компонентів ринку праці як інституціональної системи один з одним та з оточенням спричиняє появу синергетичних ефектів. Можливі синергетичні ефекти пропонуємо визначати в рамках окремих складових опису аттрактора розвитку ринку праці у його взаємодії з іншими ринками чи в рамках взаємодії складових ринку праці. Так, в розрізі професійно-кваліфікаційної структури ринку можливе виникнення синергії з параметрами ринку освітніх послуг. Безпосередньо ж проявом синергетичного ефекту, наприклад, постане покращення параметрів роботи та ефективності функціонування ринків промислової продукції чи фінансових послуг. По відношенню до взаємодії процесів відтворення на ринку праці та зміною (параметрами) поточного технологічного укладу проявом синергетичного ефекту постане якісне покращення знань чи навичок працівників (зростання технологічного укладу призводить до підвищення рівня інтелектуалізації праці). Окремо слід звернути увагу на можливість прояву й

внутрішнього синергетичного ефекту. Такий ефект можна трактувати як виникнення синергії між нормами й правилами, закладеними у різні інститути.

5) Властивість емерджентності дозволяє розглянути ринок праці як єдине ціле, яке має додаткові властивості, відсутні у окремих суб'єктів присутніх на ринку. Ринок праці є складовою національної економічної системи та має власну ієрархічну побудову. Емерджентність по відношенню до ринку праці можна трактувати як спроможність революційного оновлення прийнятої системи норм та правил чи комунікативності (означена наявність зв'язку ринку праці з іншими ринками).

Синергетичний підхід вимагає, щоб розвиток ринку праці розглядався не стільки з погляду його інституціональної структуризації, скільки з погляду нелінійної динаміки його поведінки. За таких умов параметри та ефективність державної політики у сфері регулювання розвитку ринку праці визначаються мірою відповідності розроблених заходів параметрам аттракторів розвитку. Синергетичний підхід також дозволяє досліджувати часові (динамічні) характеристики розвитку ринку праці.

Г. Купалова вказує, що наявність таких різних, діаметрально протилежних думок щодо вивчення ринку праці пояснюється розглядом лише окремих його аспектів [48, с. 11]. Ю. Маршавін зазначає, що різні підходи до вивчення ринку праці не суперечать один одному, а скоріше є взаємодоповнюючими та віддзеркалюють різні сторони багатогранної наукової категорії – ринку праці [70].

З проведеного дослідження, ми бачимо, що в залежності від ступеня оволодіння кожного з підходів, методологією пізнання, опанування світової економічної думки, знання реалій дійсності, кожний автор по-різному наближається до істини, тобто сутності ринку праці. Крім того, ринок праці не є незмінною економічною системою, а тому зазнає кількісно-якісних перетворень, еволюціонує, а отже, його розвиток відображається в мінливості підходів до вивчення. Для всебічного аналізу вважаємо необхідним розглядати

ринок праці з урахуванням всієї багатоплановості, а також із застосуванням сучасних наукових підходів.

В рамках нашого дослідження під ринком праці слід розуміти систему економічних, правових, соціально-трудова, та організаційних відносин, які виникають в результаті формування механізму координації дій щодо попиту і пропозиції на трудові послуги.

Формування відносин на ринку праці між роботодавцями та найманими працівниками забезпечує матеріальну винагороду як рівновагу таких відносин і вирішення соціальних проблем. Це потребує державного регулювання умов купівлі-продажу трудових послуг та використання праці, зокрема в сегменті малого та середнього бізнесу.

## **1.2. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу**

Підприємницька діяльність є основою економічного і соціального розвитку, вирішення соціальних проблем, подолання бідності та забезпечення високого рівня життя громадян [5]. Створення належних умов для поширення підприємницької діяльності, створення соціально-орієнтованої стратегії, яка буде спрямовуватись на вирішення як поточних, так і довгострокових задач бізнесу належать до першочергових завдань кожної країни. Така стратегія передбачає вирішення цілого комплексу складних, нерідко суперечливих проблем з урахуванням загальнодержавних та регіональних інтересів.

Для України набуває особливої актуальності і прийняття термінових рішень щодо вирішення проблем малих та середніх підприємств та формування стратегії їх розвитку.

Підтвердженням цих слів є результати дослідження А. Задой. В якому проведено спеціальне опитування, що дає певні уявлення про основні проблеми, які підштовхують молодих людей до пошуку роботи за кордоном. В дослідницькій роботі була підтверджена гіпотеза про високу орієнтованість



сучасних студентів на підприємницьку діяльність. Але ця орієнтація практично не залежить від спеціальності, за якою здобуває освіту студент. Тому студентам потрібно надати можливість набути необхідних знань та навичок з організації власного бізнесу, використовуючи найрізноманітніші форми (через дисципліни за вибором студента, практику, можливість пройти факультативне навчання тощо). Українській молоді, як і всім молодим людям у світі, властива підвищена мобільність. Вони готові шукати роботу в іншій країні. Але дослідження показало певне зміщення в мотивації міжнародної мобільності. Як і при створенні свого бізнесу, так і при міжнародній міграції мотиви заробляння великих доходів поступаються місцем можливостям самореалізації та отримання гідних умов життя [32, С. 44-45]. Отже, ці обставини необхідно враховувати при розробці стратегічних напрямів розвитку ринку праці України.

В період економічної кризи такі проблеми значно загострилися. Пошуки чинників подолання кризових явищ в економіці, передусім, спрямовані на створення більш сприятливих умов для підприємництва та забезпечення умов для адаптації підприємств до євроінтеграційних процесів [78]. З іншого боку, європейський ринок вимагає більш високого рівня кількісного та якісного розвитку підприємств, тому важливим аспектом стають проблеми державних механізмів впливу на МСБ та їх здатність забезпечити сталий розвиток підприємств в умовах євроінтеграції.

Світовий досвід підтверджує, що існує достатньо тісна залежність між розвитком суб'єктів МСБ та рівнем соціально-економічного розвитку країни, якістю життя населення. Загальновідомою є економічна роль сектора МСБ (значна частка у ВВП, інноваційній активності реального сектору економіки, ринку праці та зайнятості населення, формуванні конкурентного середовища тощо). Водночас сектор МСБ утворює ядро середнього прошарку населення, який відіграє економічно стабілізуючу роль, забезпечує впровадження інновацій та ін. В цьому контексті одне з ключових завдань економічної політики органів державного управління належить розвитку та створенню сприятливих умов для ефективної діяльності суб'єктів сектора МСБ.

Для розуміння засад і закономірностей розвитку цієї сфери економіки, спочатку слід визначити сутність цього явища. У науковій літературі не існує однозначного тлумачення сутності бізнесу, його мети, організаційних і правових форм, сфер функціонування та ін.

Найпростіше визначення бізнесу можна дати, виходячи з етимології самого поняття «бізнес» (від англ. business - діло, справа). Як науковий термін поняття «бізнес» було введено Р. Кантільйоном на початку XVIII ст. В сучасній науковій літературі досить часто можна спостерігати ототожнення та заміщення термінів «бізнес» та «підприємництво». Економічні енциклопедії також не надають уніфікованого визначення.

Бізнес – справа, заняття, підприємництво, економічна діяльність, яка направлена на досягнення певних результатів (отримання прибутку) [115]. Бізнес – підприємницька, комерційна чи будь-яка інша діяльність, що може суперечити закону і спрямована на отримання прибутку» [13]. Бізнес – економічна діяльність, спрямована на отримання прибутку; будьякий вид підприємницької діяльності, що забезпечує дохід чи інший зиск» [117].

Термін «бізнес» має англійське походження і в перекладі означає справа, діяльність, заняття. Проте надати остаточне тлумачення цього явища і розкрити його походження неможливо, оскільки в науковій літературі не розглядається еволюція цього поняття, натомість достатньо вивчена історія розвитку терміну «підприємництво».

Достатньо змістовне визначення понять «мале підприємництво» та «малий бізнес» зроблено вітчизняним вченим З. Варналієм. Мале підприємництво – це самостійна (за рахунок власних коштів) систематична інноваційна діяльність громадян-підприємців та малих підприємств на власний ризик з метою отримання підприємницького доходу (надприбутку). Водночас малий бізнес – це діяльність будь-яких малих підприємств та окремих громадян (фізичних осіб) з метою одержання прибутку. Практично це будь-яка діяльність зазначених суб'єктів господарювання, спрямована на реалізацію власного економічного інтересу. Не обов'язково це має бути особливо ризикова та

інноваційна діяльність на засадах повної економічної відповідальності [11]. Саме в цьому чиннику З. Варналій вбачає різницю між поняттями «мале підприємництво» та «малий бізнес». Такої ж точки зору притримується й В. Кредісов, який вважає, що доцільно розрізняти ці два поняття. «Мале підприємництво передбачає не просто відносно невеликі розміри підприємства та масштаби господарської діяльності, а й його обов'язкове базування на особливо ризикованій та інноваційній основі, на повній економічній відповідальності, на персоніфікованих і гнучких методах управління й організації відтворення з метою отримання максимального підприємницького прибутку з одиниці затраченого капіталу» [47]. Як зазначають О. Довгальова та О. Балабенко: «Мале підприємництво – особлива форма економічної активності, що передбачає орієнтацію на досягнення комерційного успіху; інноваційний та ризиковий характер діяльності; перспективність спрямування на подальший розвиток, розширення масштабів і сфери діяльності; свободу та самостійність суб'єктів у прийнятті управлінських рішень та здійсненні бізнесу; майнову відповідальність підприємця за результати господарювання; постійний характер господарської діяльності, укладання регулярних, а не одноразових угод» [28]. І вони теж погоджуються з тим, що діяльність малого бізнесу не обов'язково має бути ризикова та інноваційна. З наведених трактувань можна зробити висновок, що малий бізнес, представниками якого є малі підприємства та фізичні особи-підприємці, тільки набуваючи рис інноваційності та ризикованості, може бути віднесений до малого підприємництва. Т. Говорушко та О. Тимченко визначають, що мале підприємництво – це особлива система економічних відносин, за яких головною рушійною силою, суб'єктом господарювання є підприємець, котрий поєднує особові й матеріальні фактори відтворення на інноваційній основі, особистій ініціативі та економічній відповідальності й зацікавленості, ризику з метою одержання підприємницького доходу. Щодо визначення малого бізнесу, то в посібнику зазначається, що основу малого бізнесу становлять невеликі (малі) підприємства, характерними ознаками яких є незначна 150 кількість

штатних працівників та невеликі обсяги виробництва [20]. Т. Говорушко уточнює визначення малого підприємництва як самостійну, на власний ризик, під власну майнову відповідальність ініціативу, діяльність власника, що характеризується прагненням до інновацій, незначними обсягами виробництва, ґрунтується на використанні економічних ресурсів та спрямована на отримання фінансово-економічного і соціального результату. Далі зазначається, що цей погляд ґрунтується на емпіричних дослідженнях, які свідчать, що мале підприємництво не можна трактувати як беззаперечно інноваційну діяльність. Інноваційна активність малих підприємств перебуває під впливом значної кількості чинників, які часто не сприяють реалізації підприємцем інноваційної функції. Тому більш доцільно вважати мале підприємництво діяльністю власника, що за певних сприятливих умов набуває інноваційного характеру [19]. Достатньо обґрунтованим є визначення малого бізнесу, як індивідуальної форми власності, яка характеризується незалежним менеджментом, власним капіталом, локальним районом операцій, малими розмірами; при цьому йому відводять роль у забезпеченні зайнятості та інноваціях (до винаходів малого бізнесу відносять літаки, аерозоль, гелікоптери, персональні комп'ютери та ін.) [23]. За сучасних умов високо конкурентних ринків неможливо реалізувати основну мету бізнесу (отримання прибутку) без використання нових ідей, застосування інновацій, властивих підприємству якостей. Виходячи з вищенаведених міркувань, можна стверджувати, що малий бізнес і мале підприємництво максимально наближені за своїм економічним змістом, передусім – за ознакою інноваційності. Вважаємо цілком задовільним таке формулювання: малий бізнес – мале підприємництво, в подальших своїх дослідженнях ці категорії будуть розглядатися як синоніми. До того ж аналіз трактування цих категорій у законодавстві України показав що в офіційних нормативно-правових документах не визначено поняття «малий бізнес», але є поняття «мале підприємництво», тобто в Україні ці поняття законодавчо теж ототожнюються.

Особливості функціонування ринку праці України в сегменті МСБ доцільно розглянути за такими напрямками: визначення інституційного середовища; нормативно-правового забезпечення; європейський вектор розвитку; легкість ведення бізнесу; класифікація суб'єктів господарювання; зайнятість населення (неформальна та прихована зайнятість, самозайнятість).

Інституційне середовище функціонування ринку праці в сегменті МСБ – це сукупність координаційних та врегульованих дій відповідних ключових сторін від роботи яких залежить ефективність і результативність існуючої нормативно-правової бази, впровадження та реалізація стратегій, планів та програм розвитку (рис. 1.2).

Нормативно-правове забезпечення – є основою ефективного функціонування та регулювання ринку праці в сегменті МСБ. Сукупність законів, кодексів, програм та стратегій є головним управлінським елементом державної підтримки МСБ, за допомогою якого повинні створюватись сприятливі умови розвитку бізнесу, привабливий інвестиційний клімат в державі та стрімкий інноваційний прогрес. Основними нормативно-правовими актами у сфері функціонування ринку праці в сегменті МСБ в Україні є.

Господарський кодекс України, що визначає правові основи господарської діяльності (господарювання) та поділяє всі суб'єкти господарювання за формами власності на мікропідприємства, малі, середні і великі підприємства [18].

Податковий кодекс України визначає особливості регулювання відносин, що виникають у сфері податків і зборів. Зокрема, визначає вичерпний перелік податків та зборів, які справляються в Україні та порядок їх адміністрування; платників податків та зборів, їх права та обов'язки; компетенцію контролюючих органів, повноваження та обов'язки їх посадових осіб; відповідальність за порушення податкового законодавства [88].

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до

продуктивної і творчої праці. Зазначає, що саме держава створює умови для ефективної зайнятості населення [41].

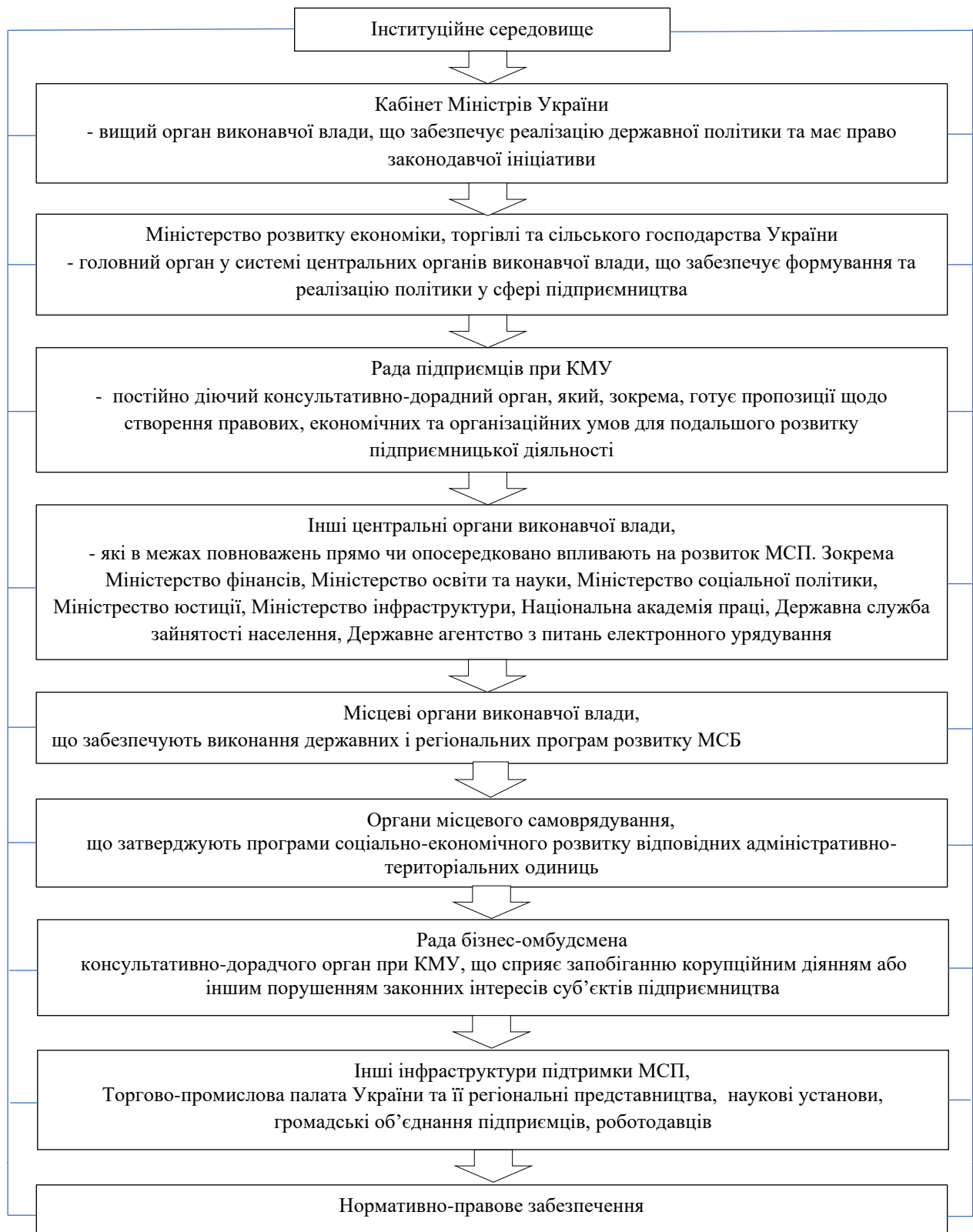


Рис. 1.2. Інституційне середовище функціонування ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу

ЗУ «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» визначає правові та економічні засади державної політики у сфері підтримки та розвитку малого і середнього підприємництва [97].

ЗУ «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» встановлює правові засади щодо отримання державної допомоги суб'єктам господарювання з метою стимулювання розвитку підприємництва та зниження рівня неформальної зайнятості. Зокрема, може реалізовуватись у формах надання субсидій та грантів; дотацій; податкових пільг; списання боргів, надання гарантій, кредитів на пільгових умовах та ін. [91].

ЗУ «Про господарські товариства», що визначає поняття і види господарських товариств, правила їх створення, діяльності, а також права і обов'язки їх учасників та засновників [90].

ЗУ «Про фермерське господарство», що визначає правові, економічні та соціальні засади створення та діяльності фермерських господарств як однієї із прогресивних форм підприємництва [98].

ЗУ «Про публічні закупівлі» відповідає директивам ЄС, визначає правові та економічні засади здійснення закупівель товарів, робіт і послуг для забезпечення потреб держави та територіальної громади. Передбачає ефективне та прозоре здійснення закупівель, створення конкурентного середовища у сфері публічних закупівель, запобігання проявам корупції та розвиток добросовісної конкуренції [96].

Стратегія розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року спрямована на формування міцної основи для поступового розвитку МСП. Стратегія дає можливість скоординувати діяльність інших органів державної влади для реалізації виваженої та всеохоплюючої політики у сфері розвитку підприємництва враховуючи тимчасово обмежені можливості фінансової підтримки та значні виклики, що постали перед країною [109].

План дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку у методології рейтингу

«Ведення бізнесу» та входження України до двадцятки цього рейтингу [87]. Передбачає спрощення реєстрації підприємств, забезпечення виконання контрактів, покращення умов кредитування, захисту інвесторів, урегулювання питань щодо неплатоспроможності, отримання дозволів на будівництво та ін.

Україна обрала європейський вектор розвитку. Про це свідчить підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Подальша інтеграції в ЄС можлива за умови зближення національного законодавства з законодавством ЄС та використанням європейського досвіду, але з урахуванням державних особливостей та інтересів.

Малі та середні підприємства (далі МСП) є основою економіки Європи. Вони представляють 99% усіх підприємств в ЄС. За останні п'ять років вони створили 85% нових робочих місць і забезпечили дві третини загальної зайнятості населення приватного сектору в ЄС. Європейська комісія вважає МСП та підприємництво ключовими для забезпечення економічного зростання, інновацій, створення робочих місць та соціальної інтеграції в ЄС [141].

В Україні діє низка програм ЄС, які спрямовані на підтримку МСБ, а саме:

1. «Горизонт 2020» – найбільша програма ЄС з наукових досліджень та інноваційних розробок на 2014-2018 рр., що дає змогу представникам МСБ залучитись до створення радикально інноваційних продуктів, проводити власні дослідження та користатись єдиним ринком знань всіх країн-учасників. Ратифікована Верховною Радою України 15 липня 2015 року. За допомогою програми учасники мають можливість отримати консультації із залученням приватних інвесторів, консультації щодо виходу інновації на внутрішній чи зовнішні ринки та фінансування створення прототипу новаторського продукту або сервісу. За даними Європейської Комісії станом на листопад 2018 року проведено 527 конкурсів. За результатами яких для 100 українських організацій-учасників програми (загалом 145 участей у програмі) передбачено фінансування 114 проектних пропозицій у основному списку на



суму 20,84 млн. євро, 16 з яких координуються українськими організаціями [79].

2. COSME (конкурентоспроможність підприємств малого та середнього бізнесу) – програма ЄС на 2014-2020 рр., що дає можливість посилювати конкурентоспроможність МСБ, шляхом вирішення проблем пов'язаних з доступом до фінансування, виходом на нові ринки, визначенням проблем внутрішніх бізнес-процесів та вдосконаленням пріоритетних сфер національної економіки. Ратифікована Верховною Радою України 22 лютого 2017 року. За допомогою програми учасники мають можливість бізнес-стажування за кордоном на діючому підприємстві; реалізувати власні товари та послуги, знайти партнерів та контрагентів; отримати досвід в сфері культури ведення бізнесу за допомогою участі у тематичних конференціях, тренінгах та семінарах від іноземних компаній. Для органів державної влади, громадських організацій, бізнес-асоціацій, кластерів та профспілок є можливість отримати грантову допомогу для покращення регуляторного середовища МСБ.

Європейська Мережа Підтримки Підприємств (EEN) – це віртуальний онлайн-майданчик, створений для інноваційного розвитку МСБ та стимулювання міжнародної співпраці між підприємствами із залученням технологій від наукових організацій. За допомогою якого можна знайти потенційних покупців продукції та придбати товари чи послуги партнерів мережі, залучити інноваційні технології та домовитися про їх купівлю чи використання, а також розміщувати власні комерційні пропозиції. Мережа EEN є одним з ключових інструментів політики Європейської комісії щодо підтримки розвитку підприємництва в Європі.

3. «EU4BUSINESS» – загальна ініціатива, яка охоплює всю діяльність ЄС, спрямовану на поліпшення бізнес-клімату в країнах Східного партнерства. В Україні в рамках ініціативи був створений механізм прямого фінансування МСП. Кожен підприємець, а також людина, яка тільки намагається завести власну справу має можливість на консультативні послуги в 15 областях України, а також інформативну підтримку на сайті, щодо реєстрації

підприємств, перевірок бізнесу, доступу до ринків та фінансових ресурсів. Пріоритетними напрямками є підтримка підприємств, які працюють в сфері зеленої економіки та розвиток жіночого підприємництва.

В Україні проблеми екологізації є дуже актуальними. За допомогою соціального підприємництва можливо поступово реалізувати політику сталого споживання та виробництва, запровадити екоєфективні та енергоєфективні способи провадження діяльності. На законодавчому рівні поняття «соціальне підприємство» ще не визначено. Відповідно до міжнародної практики соціальні підприємства класифікуються як комерційні організації, що використовують свої ресурси для творчого вирішення соціальних питань, некомерційні організації, що допомагають людям створювати свої власні комерційні підприємства, або як некомерційні підприємства, що спрямовують прибуток для фінансування своїх власних програм або для створення робочих місць. Запровадження в Україні соціального підприємництва надасть можливість втілити новаторські ідеї для розв'язання соціальних і екологічних проблем молодих вчених, цілеспрямованих та творчих людей, вирішити ряд проблем в сфері зеленої економіки та частковому створенні нових робочих місць.

Реалізація проектів у рамках існуючих програм надає можливість розвитку економічного потенціалу МСБ України, застосування кращих європейських практик в сфері функціонування бізнесу, використання переваг Поглибленої та Всеосяжної Зони Вільної Торгівлі (DCFTA) між Україною та ЄС, а також впровадження інноваційних технологій. Але також можливі і проблеми для суб'єктів МСБ, які можуть виникнути через додаткові витрати на проведення діяльності згідно зі стандартами ЄС. Особливо це стосується підприємств в сфері охорони праці та охорони навколишнього природного середовища, якості та безпечності харчової та нехарчової продукції та екологічної безпеки. Зараз 289 українських підприємств мають право на експорт до країн ЄС з яких 109 виробники харчових продуктів [29].

В результаті європейського вектору розвитку актуальним стає питання конвергенції ринку праці України за допомогою використання критеріїв конвергенції у розрізі програмно-цільових орієнтирів.

Під конвергенцією ринку праці слід розуміти зменшення розриву основних показників розвитку ринку праці України з країнами-членами ЄС та оцінку можливості до інтегрування. Ступінь конвергенції можливо оцінити за допомогою таких критеріїв: чисельність економічно активного населення; ВВП на душу населення; темпи зростання ВВП за рік; частка зовнішнього боргу у ВВП; зовнішньоторговельний оборот (по відношенню до ВВП); індекс інфляції; індекс споживчих цін на товари та послуги; індекс реальної заробітної плати; середня заробітна плата; міграційне сальдо; рівень зайнятості та безробіття населення. Конвергенція ринку праці формує позитивну енергію перетворень, яка є необхідною для формування прогресивної економіки держави.

Подальший розвиток відносин України з ЄС та конвергенція ринку праці можлива за умови вирішення воєнно-політичного конфлікту; макроекономічної стабілізації та підвищення ефективності економіки України; досягнення відповідних якісних характеристик, дотримання умов, необхідних для вступу до ЄС; впровадження європейських норм і стандартів в економіку, соціальну політику, освіту, науку та техніку; адаптації українського законодавства до правових норм ЄС; розвитку та поглиблення регіональної інтеграції, встановлення та поглиблення прямих контактів із країнами-членами ЄС. Але обов'язково з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку власної держави, оскільки, кожній державі притаманні свої особливості функціонування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими факторами.

Згідно публікацій щорічних звітів «Doing Business» Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації [99] станом на 1 червня кожного року надається рейтинг економік окремих країн за легкістю ведення бізнесу, в якому відбувається ранжування, де перше місце найвище. В Україні за останні 11 років позиція у рейтингу зросла на 73 сходинки з 144 до 71, що безумовно є

позитивною тенденцією щодо легкості ведення бізнесу в державі (табл. 1.1). З 2014 р. помітний найбільший прогрес, який експерти пов'язують із застосуванням програм ЄС, зменшення ставки єдиного соціального внеску, спрощення отримання дозволів на будівництво та поліпшення захисту прав міноритарних акціонерів.

Таблиця 1.1

Рейтинг економіки України за легкістю ведення бізнесу за 2008-2019 рр.

Рік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість країн у рейтингу	178	181	183	183	183	185	189	189	189	190	190	190
Місце	144	146	142	145	152	137	112	96	83	80	76	71

Джерело: складено автором на основі [99].

Заходи щодо підвищення позиції України в рейтингу здійснюються в рамках виконання плану дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації у методології рейтингу «Doing Business» з метою входження України до провідної двадцятки країн світу.

Згідно чинного законодавства суб'єкти підприємницької діяльності відповідно до масштабів поділяють на мікропідприємства, малі, середні та великі (табл. 1.2). Це надає можливість виявити і проаналізувати сильні та слабкі сторони кожного з перелічених суб'єктів, визначити оптимальні варіанти співвідношення та взаємодії великих, середніх та малих підприємств і на цій підставі дати відповідні рекомендації.

В залежності від поставлених завдань та мети аналізу суб'єкти підприємницької діяльності можуть класифікуватися за іншими критеріями.

А саме: аналізувати діяльність підприємств в залежності від форм власності; способу утворення; виду економічної діяльності; форми оподаткування тощо.

Таблиця 1.2

## Класифікація суб'єктів підприємницької діяльності за масштабами

Суб'єкти підприємницької діяльності	Згідно ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Згідно ст.55 Господарського кодексу України
Мікропідприємства	фізичні або юридичні особи у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 10 осіб	- річний дохід не перевищує 2 мільйона євро.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- балансова вартість активів не перевищує 350 тисяч євро;</li> <li>- чистий дохід від реалізації продукції не перевищує 700 тисяч євро.</li> </ul>	
Малі підприємства	фізичні або юридичні особи у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 50 осіб	- річний дохід не перевищує 10 мільйонів євро.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- балансова вартість активів не перевищує 4 мільйонів євро;</li> <li>- чистий дохід від реалізації продукції не перевищує 8 мільйонів євро.</li> </ul>	
Середні підприємства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- середня кількість працівників за звітний період не перевищує 250 осіб;</li> <li>- балансова вартість активів не перевищує 20 мільйонів євро;</li> <li>- чистий дохід від реалізації продукції не перевищує 40 мільйонів євро.</li> </ul>	- інші суб'єкти господарювання.
Великі підприємства	юридичні особи у яких середня кількість працівників за звітний період перевищує 250 осіб	- річний дохід не перевищує 50 мільйонів євро.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- балансова вартість активів більше 20 мільйонів євро;</li> <li>- чистий дохід від реалізації продукції більше 40 мільйонів євро.</li> </ul>	

Джерело: складено автором на основі [18; 33].

Розвиток самозайнятості, неформальної та прихованої зайнятості населення значно впливає на ефективне функціонування ринку праці України в сегменті МСБ.

Неформальна зайнятість населення охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. Кількість неформально зайнятого населення у 2018 р. становить 3,7 млн. осіб, більшість з яких зайняті сільським господарством (42,7% від усього неформально зайнятого населення), оптовою та роздрібною торгівлею (19,5%), будівництвом (15,3%) [26]. Часткова або повна робота деяких підприємств у неформальному секторі економіки призводить до недобросовісної конкуренції та обмежує потенціал розвитку МСБ.

В Україні формується принципово нова частина економічно активного населення – самостійно зайняті. Від традиційної зайнятості з регулярною винагородою самозайнятість відрізняється властивою їй автономністю й індивідуальною спрямованістю в трудовому процесі. За визначенням Міжнародної класифікації статусу зайнятих (ICSE – 93) самозайнятість означає роботу на власному підприємстві, коли винагорода безпосередньо залежить від прибутку (потенційного прибутку), отриманого від виробництва товарів чи послуг [148].

В Україні Державна служба статистики з 2006 р. здійснює моніторинг самозайнятості населення у щорічному статистичному збірнику «Економічна активність населення України». У 2011 р. відповідно до положень Міжнародної класифікації статусів зайнятості (ISCSE-93), а також національних особливостей соціально-трудова відносин в Україні затверджено методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення, де визначено статуси зайнятості (рис. 1.3). Серед яких виділено дві категорії:

- 1) Працюючі за наймом - особи, які мають трудовий договір (контракт) щодо умов оплати праці з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою в письмовій або усній формі.

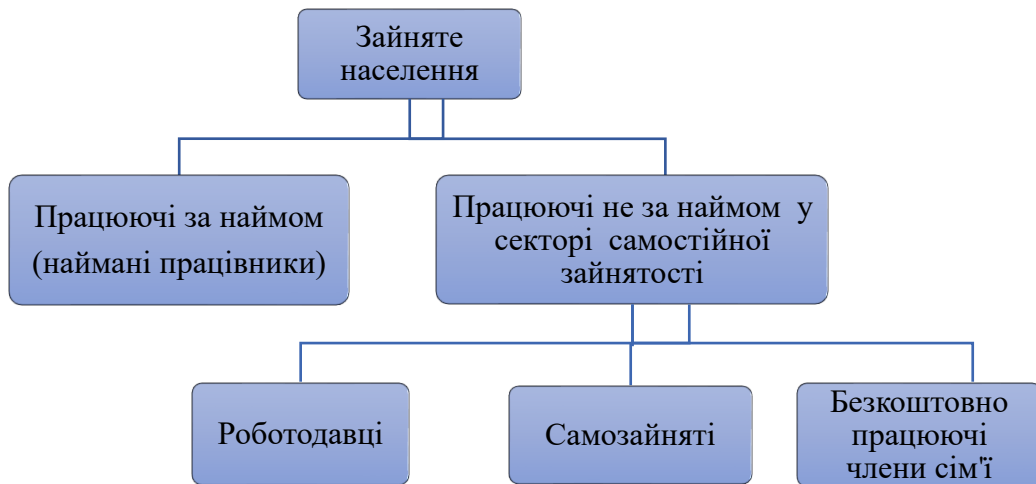


Рис. 1.3. Класифікація статусів зайнятості за даними Державної служби статистики України

2) Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості – особи, які самостійно здійснюють свою трудову діяльність за ефективність та результативність якої несуть повну відповідальність, а також мають певні зобов'язання щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками. До таких осіб належать:

- Роботодавці – особи, які займаються індивідуальною (самостійною) діяльністю на власному підприємстві та на постійній основі мають найманих працівників.

- Самозайняті – особи, які займаються індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю без залучення постійних найманих працівників.

- Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють безкоштовно на підприємстві, що очолює родич (у випадку, коли діяльність належить до економічної) [93].

В науковій літературі автори часто використовують саме це визначення самозайнятості, коли мова йде про осіб, зайнятих індивідуальною діяльністю, без залучення постійних найманих працівників.

Так, Н. Варга виокремлює два підходи до визначення самозайнятості населення: 1) звужений, коли йдеться про тих, хто працює одноосібно, без залучення інших працівників, на будь-якій (оплатній чи безоплатній) основі;

2) розширений, який пов'язаний з індивідуальною трудовою діяльністю на мікропідприємстві з чисельністю працюючих до п'яти осіб. Він вважає, що в Україні в основу визначення самозайнятості покладено саме перший підхід [10].

На думку О. Іващенко, самозайнятість населення – це виключно індивідуальна діяльність, без застосування найманої праці та відсутності організаційного контролю в трудовому процесі у сфері дрібного виробництва та послуг [35].

Але ця думка повністю не розкриває зміст поняття, оскільки під самозайнятістю слід розуміти роботу на власному підприємстві та отримання прибутку від виробництва товарів чи послуг і це можливо із залученням працівників. Із прийняттям Податкового кодексу України (далі – ПКУ) було вперше на законодавчому рівні надано визначення категорії «самозайняті», де зазначається, що самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою-підприємцем (далі – ФОП) або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Під незалежною професійною діяльністю слід розуміти участь фізичної особи в науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінювачів, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною(місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або ФОП і використовує найману працю не більше ніж чотирьох фізичних осіб [80].

Тому, згідно даного визначення до самозайнятих осіб належать:

- 1) ФОП, які працюють без залучення інших працівників;
- 2) особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю та використовують найману працю не більше ніж чотирьох осіб.



Оптимальним проявом самозайнятості є підприємницька діяльність, яка спрямована на отримання прибутку.

Отже, сферу самозайнятості населення можна представити у вигляді:

- формального сектора (кількість фізичних осіб – суб'єкти мікропідприємництва);
- неформального сектора (незарєєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї; особи, які працюють за усною домовленістю, не мають будь-яких соціальних гарантій, за них не сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування);
- нелегального сектора (особи, які порушують чинне законодавство, не враховуються офіційною статистикою, не підлягають оподаткуванню та використовують корупційні схеми).

Протягом більш ніж двох десятиліть відбуваються інтенсивні та жваві академічні та політичні дебати щодо ролі самозайнятості в країнах, дослідники сперечаються чи є це вибір або необхідність. Відповідно до першого погляду, зростання показника самозайнятості в країнах, що розвиваються, є економічно ефективним та надає можливість реалізації власних амбіцій та підприємницького таланту. Це контрастує з альтернативним поглядом на самозайнятість як вимушену тимчасову зайнятості, що забезпечує низький рівень доходів населення та є одним із способів виживання та боротьби з безробіттям. У цьому контексті розвиток самозайнятості в державі є одним із актуальних питань. Технологічні зміни сприяють розвитку самозайнятості як основного та додаткового джерела доходу. Ця тенденція пов'язана з новою домінуючою парадигмою, яка підносить самозайнятість і підприємницький дух як позитивну рису ринку праці замість стандартних форм зайнятості. Але для позитивного впливу на ринок праці необхідним є вирішення комплексу важливих питань.

Отже, підсумовуючи вищенаведено, доцільно стверджувати, що кінцевою (головною) метою МСБ та самозайнятих осіб є отримання прибутку.

Проміжними цілями їх діяльності є знаходження своєї ніші (сегмента ринку), підвищення іміджу, зміцнення позицій на ринку, задоволення споживчого попиту на товари та послуги. Зазначені цілі та мета арактерні з точки зору загального економічного середовища.

З точки зору ринку праці цілі та мета інші. МСБ та самозайняті особи є його основним елементом, оскільки впливають на попит і пропозицію (основні елементи ринку праці) та створюють нові робочі місця. ФОП та самозайнятих осіб без найманих працівників не можна вважати елементом ринку праці, але все одно їх вплив на ринок праці величезний.

Розвиток самозайнятості населення є певною соціально-економічною межею між складним минулим і безумовно прогресивним майбутнім щодо розвитку МСБ. Саме самозайнятість має стати об'єктом економічних реформ, який сприятиме формуванню середнього класу населення, розвитку прогресивної молоді та формуванню підприємницької культури в суспільстві. Ефективне державне регулювання розвитку та підтримка підприємницьких структур є безумовно важливою не лише для самих підприємців, а й для економіки країни в цілому, оскільки надає можливість підвищити життєвий рівень значної верстви населення.

### **1.3. Теоретико-методичні основи механізму регулювання ринку праці**

Регулювання має важливе значення та є об'єктивною необхідністю для належного функціонування ринку праці та впливає на соціально-економічний розвиток держави. Термін «регулювання» (від лат. – *regulare*, підпорядковувати відповідному порядку, правилу, упорядковувати) в науковій літературі розглядається як цілеспрямований вплив на соціально-економічну систему чи окремі її ланки. Регулювання купівлі-продажу робочої сили з боку держави обумовлено неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити значну

частину безробітних засобами для існування, а також забезпечити відтворення робочої сили з якісними загальноосвітніми характеристиками [30, с. 382].

Механізм (від грец. *mechane*) в одному зі своїх розумінь перекладається як система, устрій, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності [74]. Поняття «механізм» змістовно та глибоко характеризує перебіг ринкових процесів у суспільстві.

Механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативних, законодавчих чи колективно-договірних актів, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості. Механізм регулювання ринку праці охоплює перелік соціальних, економічних, психологічних факторів, які визначають функціонування ринку праці [112]. Дані глобальних досліджень показують, що важливим моментом у розробці урядом ефективного механізму є уникнення крайнощів надмірного та недостатнього регулювання ринку праці, зрівноважуючи гнучкість праці та захист працівників.

Серед науковців не існує єдиної думки щодо визначення механізму регулювання ринку праці. Так, О. Волкова вважає, що сучасний механізм регулювання ринку праці – це поєднання системи заходів державного сприяння зайнятості та ринкового механізму саморегулювання економічних процесів [159]. О. Качний та Д. Шапоренко стверджують, що механізм регулювання ринку праці виражає зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і має сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці. Він спирається на заходи прямої адміністративної дії і непрямого економічного впливу на ринок праці [71]. А. Тюленев вважає, що механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативних, законодавчих чи колективно-договірних актів, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості. Механізм регулювання ринку праці охоплює перелік економічних, соціальних, психологічних факторів, які визначають функціонування ринку праці [102]. В. Дружиніна стверджує, що механізм регулювання ринку праці необхідно розглядати, як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів,

за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки [29].

На нашу думку, для побудови механізму регулювання ринку праці необхідним є визначення його методичних основ. Визначення мети (функціонального забезпечення реалізації цієї мети), суб'єктів, об'єктів, методів, принципів, інструментів та факторів впливу.

Основною характеристикою ринку праці слід вважати взаємодію між попитом та пропозицією на робочу силу. Під пропозицією на робочу силу слід розуміти здатність та бажання працездатної особи бути прийнятою на роботу з певним рівнем оплати праці у визначений час. В свою чергу попит на робочу силу – це бажання та здатність роботодавця найняти певну кількість працівників, які мають необхідну професійну підготовку та освіту, що відповідає вимогам компанії. Взаємодія саме цих двох змінних – визначає рівновагу на ринку праці. Основну роль у координації осіб, які пропонують та шукають робочу силу, відіграє вартість робочої сили.

Отже, формування ринку праці вимагає наявності:

- фізичних осіб, які бажають отримати оплачувану роботу;
- фізичних або юридичних осіб, які прагнуть залучити робочу силу з відповідною кваліфікаційно-професійною підготовкою для певної роботи;
- інституційної структури для посередництва та регулювання відносин та взаємодії між особами, які шукають роботу та тими, хто має потребу у робочій силі;
- конкретної інфраструктури, яка допомагає працівникам та роботодавцям реалізувати свої цілі та інтереси.

В умовах різноманіття форм власності й форм господарювання, ринкових відносин механізм регулювання ринку праці складається з наступних механізмів:

1) Саморегулювання. Головними важелями саморегулювання ринку праці є: ціна праці (робочої сили), співвідношення платоспроможного попиту

на робочу силу та пропозиції робочої сили, конкуренція. Як попит, так і пропозиція, конкуренцію створюють учасники ринку – покупці і продавці робочої сили. Саме інтереси цих учасників, мотивація їх дій приводять до руху важелі саморегулювання ринку праці. Отже, методологічною основою є теорія вільної економіки. Згідно з якою ринок передбачає: велику кількість відносно малих виробників і покупців, їх вільний вхід на ринок праці і вихід з ринку; абсолютну мобільність всіх ресурсів в довгостроковому періоді (при зміні попиту в довгостроковому періоді відбувається переливання ресурсів із менш дохідних в більш дохідні галузі); наявність у всіх учасників конкуренції повної інформації про ринкові умови. Це означає, що у всіх учасників ринку є повна інформація про попит і пропозицію, ціни у всіх секторах ринку; і кожний із них діє у відповідності з цінами; кожний запропонований товар на ринок має повну характеристику, не може прикрашатися щодо переваг його відповідно аналогічного товару; ні один учасник ринку вільної конкуренції не може впливати на рішення, які приймаються іншим учасником; кожен з учасників ринку не може впливати на ціну товару, тому ринкову ціну товару продавець і покупець формують разом. На вільному ринку такі явища як інфляція, безробіття, перевиробництво й інші нерівноваги виключаються [69]. Однак, в реальній діяльності суспільства виникає багато проблем, які за своєю природою ринок вирішити не може. Ці проблеми пов'язані як з недосконалістю ринку так і специфікою кожного із ринків. Також слід зазначити, що саморегулювання окремих елементів економічних процесів притаманне ринковій економіці.

2) Державне регулювання ринку праці – система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили [125]. Для здійснення цих заходів держава використовує механізм. У загальному значенні під механізмом можна розуміти «сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети» [77]. На думку М. Круглова: «Комплексний механізм державного управління – це сукупність економічних,

мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів державного управління і впливу на їх діяльність, що забезпечують узгодження інтересів взаємодіючих учасників державного управління» [67]. О. Ком'яков стверджує, що механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки [16]. Виходячи з цього поняття доцільно стверджувати, що держава регулює економічні процеси, виконує соціально-економічні та правові функції за допомогою комплексу засобів, важелів, методів та інструментів, у результаті чого забезпечується реалізація поставлених державою перед органами державної влади цілей, які трансформуються в їх основні завдання та функції. Державне регулювання купівлі-продажу робочої сили та її раціонального використання зумовлено неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити відтворення робочої сили необхідної якості – її загальноосвітніми характеристиками, а також забезпечити значну частину безробітних засобами для існування.

3) Договірне регулювання. Взаємовідносини між роботодавцями та найнятими працівниками регулюються офіційними договорами – тарифними угодами між державними органами та роботодавцями, колективними договорами, контрактами тощо. Все це формує механізм договірного регулювання ринку праці.

Ринок праці виконує найбільш складні функції виробничих, економічних, соціальних та політичних відносин. Від вирішення проблем управління ринком праці залежить ефективність функціонування загальної ринкової системи. Тому механізм державного регулювання ринку праці має бути еластичним, спроможним швидко та чітко реагувати на зміну ситуацій у суспільстві. Метою формування ефективного механізму регулювання ринку праці України повинно стати досягнення ефективною збалансованості між попитом і пропозицією за

обсягом і структурою, підвищення соціальних стандартів та покращення якості життя населення, а також гармонізації механізмів його регулювання.

Суб'єктами регулювання ринку праці є працівники, роботодавці, профспілки, державні установи, організації, навчальні заклади, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень. Об'єктами регулювання ринку праці є ситуації, явища та умови соціально-економічного життя населення від яких залежить підтримання соціальної стабільності в суспільстві та економічний розвиток держави. До них належать: соціально-трудова відносина між працівником і роботодавцем; узгодження протиріч на ринку праці; узгодження попиту і пропозиції робочої сили; соціальний захист населення; забезпечення зайнятості; створення умов для скорочення залучення безробітних до суспільного виробництва.

Сфера зайнятості відображає ступінь розвитку та функціонування суспільних відносин, забезпечує саморозвиток та самореалізацію людини через працю та працевлаштування, соціальний захист незахищених, вразливих верств населення. На зайнятість населення впливає ряд важливих факторів, від розвитку і взаємодії яких залежить стан ринку праці.

В. Онікієнко та Н. Коваленко до базових чинників формування зайнятості відносять:

- 1) демографічні: передбачають взаємообумовленість зайнятості та статево-вікових, професійно-кваліфікаційних характеристик населення, його структури та чисельності. Саме вони визначають склад робочої сили за віком, статтю, кваліфікацією та освітою, станом здоров'я та обумовлюють її кількість;
- 2) економічні: передбачають формування сукупного попиту на робочу силу та здатність робітника за допомогою своєї праці забезпечити гідне проживання, з можливістю одночасного підвищення ефективності суспільного виробництва. Дія саме цих факторів значною мірою обумовлює обсяг, структуру та динаміку зайнятості населення;
- 3) техніко-технологічні: передбачають науково-технічний потенціал (технічний прогрес, розвиток та впровадження досягнень

науки та техніки, інновацій); 4) організаційні: включають нормативно-правові та законодавчі акти, форми власності, програми зайнятості, види діяльності, прогноз зайнятості тощо; 5) соціальні: визначають якісні характеристики робочої сили та ефективності праці, спрямовані на організацію професійно-кваліфікаційних характеристик та всебічний розвиток особистості. Вони включають систему освіти, культури, охорони здоров'я, соціальний захист та ін [83].

М. Головка, вважає, що до основних факторів формування зайнятості населення належать: 1) правові – визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсам. Вони обумовлюють правове середовище формування соціального партнерства в регіоні; 2) економічні, що обумовлюють сукупність базових ресурсів в регіоні, а також необхідність узгодженості їх використання задля зростання зайнятості; 3) соціальні – передбачають формування системи захисту працездатного населення; 4) організаційні, які визначають інфраструктурні можливості розвитку та зростання зайнятості [21].

С. Трубич виділяє дві групи чинників, які визначають рівень зайнятості населення: 1) чинники, що сприяють чи гальмують залучення і закріплення працівників на виробництві; 2) чинники, спрямовані на формування і зміну структури робочих місць на всіх рівнях національної економіки (країни, регіонів, галузей, підприємств). До факторів першої групи автор відносить економічні (відображають економічну потребу залучення індивіда до сфер прикладання праці), духовно-психологічні (духовну необхідність працювати) демографічні (вік та сімейний стан зайнятих), соціальні (приналежність до певного класу, рівень освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки) та пов'язує їх із внутрішнім світом людини. До другої групи факторів відносить: демографічні (склад населення за статевовіковою ознакою, його концентрація, природній і механічний рух та ін.); склад населення за джерелами засобів існування, суспільними групам, освітою, професійною кваліфікацією; економічні (розподіл зайнятих в галузях матеріального та нематеріального



виробництва, співвідношення зайнятих за сферами господарської діяльності); культурно-побутові (рівень розвитку сфери охорони здоров'я, культури, освіти, громадського харчування, торгівлі, побутового обслуговування); організаційні (відображають специфіку організації трудових ресурсів, яка включає систему їх формування, розподілу та перерозподілу за видами зайнятості, сферами і галузями народного господарства) [111].

Н. Казюка виділяє наступні чинники: соціально-демографічні (стать, вік та рівень освіти наявного населення); законодавчо-правові (всі заходи, засоби та форми регулювання зайнятості населення); економічні (враховують різні галузі економіки або види економічної діяльності); політичні (враховують наявні тенденції політичної ситуації в країні та її регіонах зокрема); організаційно-управлінські (програми та засоби впливу на структуру економіки та структуру населення); екологічні (враховують всю природоохоронну діяльність, програми з розширення безвідходних виробництв та збереження екології загалом); інституціональні (складаються із інститутів ринку, системи підприємництва, процесів приватизації та ін.); психологічні (включають усі психоемоційні характеристики населення); освітні (включають існуючу систему, вимоги, рівень освіти та професійних якостей працівників); історичні (чинники еволюційного формування структури зайнятості населення); культурні (враховують усі ментальні особливості населення, рівень культури та розвитку нації) [37].

Не існує єдиної думки щодо класифікації факторів впливу на зайнятість населення. Автори, досліджуючи фактори беруть до уваги: особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур; сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу; потребу, дефіцит або навпаки – надмірну кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку; внутрішні критерії (рівень життя, праці), а також специфічні чинники: структурну перебудову, демонополізацію господарського комплексу; рівень збалансованості економіки; рівень кооперації з іншими країнами; рівень продуктивності та оплати праці; зміну форми власності;

розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних; рівень державного регулювання та управління ринком праці. Поділяючи думку авторів, В. Онікієнко, Н. Коваленко та Н. Казюки, слід зазначити, що рівень та структурні трансформації зайнятості населення залежать від усіх процесів і тенденцій, які відбуваються в економіці, політиці, суспільстві та законодавстві. Згідно результатів нашого дослідження на зайнятість населення дійсно впливає ряд факторів, від розвитку і взаємодії яких залежить стан ринку праці.

На нашу думку, серед факторів впливу, які сприяють розвитку ринку праці доцільно виділити наступні:

1) Природно-географічні – за допомогою яких створюються передумови для соціально-економічного розвитку регіонів та держави в цілому (ресурсний потенціал регіонів, наявність земельних, водних, паливних, енергетичних ресурсів). Саме ці фактори значною мірою обумовили формування сучасного соціально-економічного рівня розвитку регіонів, особливості їх господарської спеціалізації, структуру зайнятості, рівень трудового потенціалу населення.

2) Демографічні – включають чисельність, стать, вік, професійно-кваліфікаційні характеристики населення, природній і механічний рух, зміну частки економічно активного населення в результаті зрушень у рівнях народжуваності і смертності та ін.

3) Економічні включають в себе рівень економічного розвитку держави (ВВП на душу населення); ступінь інвестиційної активності; податково-бюджетну і грошово-кредитну політику держави; рівень інфляції; наближеність до державних кордонів, яка дає можливість мігрувати в іншу країну людям, що не можуть працевлаштуватися на вигідних їм умовах; рівень середньомісячної заробітної плати, що склався в регіоні, та рівень доходів населення, які визначають ціну робочої сили в регіоні та ін.

4) Соціальні фактори, що включають соціальний захист працездатного населення, систему освіти, культури, охорони здоров'я, а також розвиток особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів.

5) Законодавчо-правові фактори – прийняття та дотримання законодавчих та нормативно-правових актів, що регулюють ринок праці.

6) Політичні фактори включають в себе рівень політичної стабільності в суспільстві, вектор міжнародної політики держави, міжнародні угоди і зобов'язання, що стосуються ринку праці.

7) Організаційні, що передбачають рівень наукової організації праці, виробництва і управління; організація діяльності державної служби зайнятості та бірж праці; ступінь інформованості населення про стан ринку праці.

8) Техніко-технологічні фактори включають в себе розвиток та впровадження досягнень науки та техніки, технічний прогрес та розвиток платформеної економіки.

9) Історико-культурні фактори враховують усі ментальні особливості населення, традиції, цінності і норми, які склалися в державі та окремих її регіонах і впливають на ступінь зайнятості населення та розвиток ринку праці.

10) Екологічні включають в себе стан навколишнього середовища та рівень його забруднення, впливають на здоров'я населення, на можливість працювати за обраною професією.

11) Зовнішні фактори передбачають вплив світових тенденцій та нових течій у розвитку ринку праці. Дослідження факторів впливу на ринок праці є необхідним для розробки заходів щодо підвищення ефективності механізму регулювання.

В свою чергу регулювання ринку праці повинно здійснюватись через соціально-економічні, організаційні, адміністративно правові та інвестиційні важелі. До соціально-економічних важелів доцільно віднести: підвищення рівня зайнятості та конкурентоспроможності населення на ринку праці (під конкурентоспроможністю населення доцільно розуміти забезпечення високого рівня конкурентного статусу працівників на ринку праці, шляхом покращення професійного зростання, підвищенням соціального статусу, з метою створення конкурентних переваг у відповідності з вимогами роботодавця та можливість реалізації найвищих результатів діяльності суб'єкта господарювання);

посилення заходів, які забезпечують мотивацію до високопродуктивної зайнятості та більш ефективного використання трудового потенціалу; підвищення соціальних стандартів, удосконалення системи страхування на випадок безробіття та ін.

Серед організаційних важелів регулювання ринку праці доцільно виділити: моніторинг і прогнозування кон'юнктури ринку праці; створення нових робочих місць за допомогою державної підтримки малого та середнього бізнесу; здійснення окремих регіональних та галузевих програм зайнятості населення та ін.

До адміністративно-правових важелів слід віднести: створення стабільної нормативно-правової бази; прийняття нового Трудового кодексу, з врахуванням інтересів, як працівників, так і роботодавців, який повинен замінити діючий ще з радянських часів Кодекс законів про працю і дозволить розширити гарантії по працевлаштуванню населення.

До інвестиційних важелів регулювання ринку праці доцільно віднести: інвестування у розвиток сучасної освіти, професійного навчання; сприяння створення бізнесу на основі розширення джерел інвестування; залучення іноземного інвестування та ін.

У Звіті Світового банку про світовий розвиток представлено причини, чому держава має втручатися в регулювання ринку праці. Серед яких: створення та захист універсальних прав працівників; захист уразливих груп працівників (в залежності від віку, статі, етнічної приналежності); принципи визначення компенсації; умови праці; започаткування та припинення робочих відносин. Нормативне забезпечення є класичним поняттям регулювання з боку держави [172]. Вплив регулювання має різний характер: обмежувальний чи стимулюючий (залежно від стадії економічного розвитку), заохочувальний (для адміністрації, населення), захисний (для окремих груп населення), контрольний, директивний, організований тощо. Об'єктами регулювання виступають процеси поведінки як роботодавців, так і найманої робочої сили.

Регулювання ринку праці в першу чергу пов'язане із застосуванням

пасивної та/або активної політики зайнятості. Пасивна політика на ринку праці включає заходи уряду щодо виплати компенсації та допомоги по безробіттю, створенню та функціонуванню інститутів праці. Активна політика включає заходи, програми та плани, спрямовані на забезпечення робочими місцями безробітних та повернення їх до середовища зайнятості. У разі високого рівня безробіття, економічної стагнації або кризи, коли попит на робочу силу дуже низький, уряди держав часто використовують різні програми та заходи для створення тимчасових робочих місць, які спрямовані в основному на безробітних, що довгий час не можуть знайти роботу. В основному ці програми спрямовані на створення зайнятості у громадському секторі та в різних видах діяльності загальної користі для суспільства. Наприклад комунальні послуги, розвиток комунальних послуг у селищному та промисловому районах, утримання та охороні державної власності, збереження та охорона екології, утримання та охорона історичних пам'яток тощо. Подібні програми бувають в організаціях та у бізнесі. Тобто субсидовані програми або субсидовані робочі місця. Включення безробітних до цих програм часто фінансується з державного бюджету або інших державних ресурсів щодо забезпечення заробітної плати, соціального страхування. За допомогою створення цих робочих місць безробіття тимчасово зменшується, а давно безробітним громадянам надається можливість повернутися до зайнятості. Вважаємо доцільним визначити особливості проведення активної та пасивної політики зайнятості (табл. 1.3).

Виходячи з даних таблиці, ми бачимо, що Україна веде змішану політику зайнятості, щодо її ефективності, ми зможемо зробити висновки після аналізу сучасного стану ринку праці.

Згідно досліджень активної політики на ринку праці в рамках країн ОЕСР (організація економічного співробітництва та розвитку) було виділено декілька фактів та доказів щодо її ефективності. Успіх активної політики ринку праці залежить не лише від рівня витрат, а саме від розроблених заходів, їх впровадження та реалізації.

Таблиця 1.3

## Порівняльна характеристика активної та пасивної політики зайнятості

Характеристика	Активна політика зайнятості	Пасивна політика зайнятості
Націленість на групи населення	більш уразливі: молодь, інваліди, літні люди, жінки, довгострокові безробітні.	на всіх безробітних
Забезпечення з боку держави	активної підтримки в пошуку праці та скорішого повернення до категорії зайнятого населення	доходу громадян протягом періоду безробіття або пошуку роботи
Залежить від участі навчальних та робочих програм	так	ні
Програми, що передбачає	заходи навчання, перепідготовку кадрів, створення підприємств, субсидіювання та працевлаштування	страхування від безробіття, допомога по безробіттю, завчасний вихід на пенсію

Джерело: Розроблено автором

Консультації та допомога у пошуку роботи: ці заходи корисні для отримання короткострокової роботи.

Але якщо використовувати індивідуальний підхід до кожного безробітного у поєднанні з професійним навчанням та курсами мотивації, соціальної підтримки, то безумовно цей захід відіграє важливу роль.

Субсидії для роботодавців - це програми, які вважаються відносно дорогими для держави і зазвичай орієнтовані на найбільш неблагополучні групи населення, коли інші заходи виявились вже неефективними. Такі заходи можуть відігравати важливу роль у позитивному відношенні на ставлення роботодавців до довготривалих безробітних через контакт з ними та наданням можливості перевірити здібності людини при менших витратах на оплату праці.

Прямі схеми зайнятості або створення нових робочих місць. Ці заходи є необхідними, коли треба уникнути більших наслідків для економіки держави. Вони є відносно стійкими, довготривалими та допомагають забезпечити економічну ефективність.

Навчання – є дорогим інструментом, але має найсильніші позитивні довгострокові наслідки. Дослідження показують, що загальні програми сприяють кращій відповідності навичок до специфіки роботи, особливо після першого виходу на ринок праці після професійного навчання. Програми проведені на робочому місці або розроблені у поєднанні з програмою у вищому навчальному закладі показали дуже ефективний результат [151]. Ланцюг «освіта – робота» вважається одним з найефективніших.

Однак якщо не правильно застосовувати заходи щодо проведення активної політики зайнятості на ринку праці це може призвести до марних витрат державних грошей, особливо коли це стосується субсидіювання робочих місць. Оскільки існує ймовірність звільнення роботодавцем власних працівників, щоб найняти особи зі статусом безробітного. Тобто можуть відбуватися наслідки переміщення. Також це може призвести до зниження продуктивності праці, оскільки держава тим самим підвищує ймовірність для підприємств замінювати більш продуктивних працівників менш продуктивними. Якщо робочі місця створюються лише на час дії субсидії, це все одно покращує працевлаштування залучених працівників, але соціальна вигода стає більш обмеженою, або навіть негативною.

Отже, для удосконалення механізму регулювання ринку праці України вважаємо необхідним застосувати методичний підхід щодо його дослідження.

1. Вивчення теоретичних основ механізму регулювання ринку праці.
2. Визначення мети (функціонального забезпечення реалізації цієї мети), суб'єктів, об'єктів, принципів, методів, факторів впливу та інструментів.
3. Вивчення впливу суб'єктів МСБ на розвиток ринку праці України.
4. Аналіз стану ринку праці України за часи її незалежності та виділення етапів становлення.
5. Виявлення проблем у системі регулювання ринку праці.
6. Визначення інтегрального показника оцінки стану ринку праці України.

7. Розрахунок прогнозних показників розвитку ринку праці України та надання оцінки його стану в контексті розвитку малого та середнього бізнесу.
8. Класифікація інструментів за допомогою яких відбувається регулювання ринку праці.
9. Дослідження впливу самозайнятості на розвиток ринку праці України.
10. Побудова ефективного механізму регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.
11. Аналіз світових тенденцій розвитку ринку праці.
12. Внесення елементів коригування механізму.

## **Висновки до розділу 1**

1. Ринок праці займає одне із центральних місць у вирішенні соціально-економічних проблем та є основним і найскладнішим елементом ринкової економіки. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку ринку праці пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, забезпечення соціальної захищеності населення, відродження виробництва, підтримка малого та середнього бізнесу. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування сучасних теоретико-методичних підходів до вивчення ринку праці, яке стимулювало б його ефективне функціонування.

2. В результаті проведеного у дисертації дослідження було визначено, що «ринок праці» розглядають у трьох принципово різних значеннях. Перша точка зору, відповідно до якої автори доводять можливість рівнозначного використання наукових термінів «ринок праці» і «ринок робочої сили». Друга точка зору, відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили. Третя точка зору, відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга. Було зазначено, що в економічній літературі не існує єдиної думки щодо визначення поняття «ринок праці». Тому кожне визначення доцільно застосовувати в залежності від того, які процеси вивчаються, які



завдання ставляться і які висновки та рекомендації передбачається розробити.

3. Досліджено категорію в частині змістового наповнення поняття «ринок праці». Було виділено п'ять основних методів: системний (ринок праці розглядається як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили) діалектичний (допомагає обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою); функціональний (ринок праці розглядається через призму функціонально-економічних взаємозв'язків між органами державної влади та населення); інституціональний (ринок праці розглядається як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів); синергетичний (вимагає, щоб розвиток ринку праці розглядався не стільки з погляду його інституціональної структуризації, скільки з погляду нелінійної динаміки його поведінки. За таких умов параметри та ефективність державної політики у сфері регулювання розвитку ринку праці визначаються мірою відповідності розроблених заходів параметрам аттракторів розвитку).

4. Доведено, що в залежності від ступеня оволодіння кожного з підходів, методологією пізнання, опанування світової економічної думки, знання реалій дійсності, кожний автор по-різному наближається до істини, тобто сутності ринку праці. Визначено, що для всебічного аналізу ринок праці необхідно розглядати з урахуванням всієї багатоплановості, а також із застосуванням сучасних наукових підходів. На нашу думку, під ринком праці слід розуміти систему економічних, правових, соціально-трудова, та організаційних відносин, які виникають в результаті формування механізму координації дій щодо попиту і пропозиції на трудові послуги.

5. Доведено, що існує достатньо тісна залежність між розвитком суб'єктів МСБ та рівнем соціально-економічного розвитку країни, якістю життя населення. В цьому контексті визначено, що одне з ключових завдань

економічної політики органів державного управління належить розвитку та створенню сприятливих умов для ефективної діяльності суб'єктів сектора МСБ.

У дисертації запропоновано напрямки вивчення особливостей функціонування ринку праці України в сегменті МСБ. Серед яких: інституційне середовище; нормативно-правове забезпечення; європейський вектор розвитку; легкість ведення бізнесу; класифікація суб'єктів господарювання; зайнятість населення (неформальна та прихована зайнятість, самозайнятість).

6. В результаті європейського вектору розвитку визначено, що актуальним є питання конвергенції ринку праці України за допомогою використання критеріїв конвергенції у розрізі програмно-цільових орієнтирів. Під конвергенцією ринку праці слід розуміти зменшення розриву основних показників розвитку ринку праці України з країнами-членами ЄС та оцінку можливості до інтегрування. Виділено критерії за допомогою яких можливо оцінити ступінь конвергенції: чисельність економічно активного населення; ВВП на душу населення; темпи зростання ВВП за рік; частка зовнішнього боргу у ВВП; зовнішньоторговельний оборот (по відношенню до ВВП); індекс інфляції; індекс споживчих цін на товари та послуги; індекс реальної заробітної плати; середня заробітна плата; міграційне сальдо; рівень зайнятості та безробіття населення.

7. Визначено, що подальший розвиток відносин України з ЄС та конвергенція ринку праці можлива за умови вирішення воєнно-політичного конфлікту; макроекономічної стабілізації та підвищення ефективності економіки України; досягнення відповідних якісних характеристик, дотримання умов, необхідних для вступу до ЄС; впровадження європейських норм і стандартів в економіку, соціальну політику, освіту, науку та техніку; адаптації українського законодавства до правових норм ЄС; розвитку та поглиблення регіональної інтеграції, встановлення та поглиблення прямих контактів із країнами-членами ЄС. Але обов'язково з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку власної держави, оскільки, кожній державі притаманні свої особливості функціонування ринку праці, зумовлені

ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими факторами. Зазначено, що за допомогою соціального підприємництва можливо поступово реалізувати політику сталого споживання та виробництва, запровадити екоефективні та енергоефективні способи провадження діяльності.

8. Для подальшого удосконалення механізму регулювання ринку праці було виокремлено його основні складові (мета, суб'єкти, об'єкти, принципи, методи, фактори впливу та інструменти регулювання ринку праці). Дослідження існуючого механізму регулювання ринку праці, як цілісного інституту надало можливість стверджувати, що в центрі всього процесу знаходиться людський капітал, а праця стає об'єктом купівлі-продажу. Ринок праці виконує найбільш складні функції виробничих, економічних, соціальних та політичних відносин. Від вирішення проблем управління ринком праці залежить ефективність функціонування загальної ринкової системи. Тому механізм державного регулювання ринку праці має бути еластичним, спроможним швидко та чітко реагувати на зміну ситуацій у суспільстві.

9. Встановлено, що метою формування механізму регулювання ринку праці України є досягнення ефективної збалансованості між попитом і пропозицією за обсягом і структурою, підвищення соціальних стандартів та покращення якості життя населення. Для досягнення цієї мети необхідним є врахування факторів впливу, які сприяють розвитку ринку праці. До основних було віднесено: природно-географічні; демографічні; економічні; соціальні; законодавчо-правові; політичні; організаційні; техніко-технологічні; історико-культурні; екологічні та зовнішні фактори.

Важливим аспектом є визначення ролі політики зайнятості держави у побудові механізму. Проведено порівняльну характеристику активної та пасивної політики зайнятості, наведені факти щодо ефективності заходів з боку держави, а також зазначені ризики. Встановлено, що навчання – є дорогим інструментом, але має найсильніші позитивні довгострокові наслідки. Програми проведені на робочому місці або розроблені у поєднанні з програмою у закладі вищої освіти показали найефективніший результат.

10. Визначено, що регулювання ринку праці повинно здійснюватись через соціально-економічні, організаційні, адміністративно правові та інвестиційні важелі. А для удосконалення механізму регулювання ринку праці України було запропоновано методичний підхід щодо його дослідження.

Таким чином, малий та середній бізнес та самозайняті особи є одним із основних елементів ринку праці, оскільки впливають на попит і пропозицію та створюють нові робочі місця. ФОП та самозайнятих осіб без найманих працівників не можна вважати елементом ринку, але все одно їх вплив на ринок праці величезний. Тому наступним кроком в дослідженні є саме аналіз ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу та оцінка практик його державного регулювання. Саме такий аналіз і формує зміст другого розділу дисертації.

Основні положення розділу 1 викладені автором у таких публікаціях [53, 57, 59, 63].

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ І ПРАКТИКИ ЙОГО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

#### 2.1. Еволюція ринку праці України та етапи його становлення

В процесі дослідження ринку праці, а також практики його регулювання доцільним є застосування відомої методичної вимоги щодо необхідності всебічного аналізу проблеми. А саме, вивчення явища у всіх його проявах (створення ринку праці, які етапи у своєму розвитку пройшло та в якому стані знаходиться зараз). Застосування терміну «еволюція» є необхідним, оскільки саме воно вказує на процес необоротних змін у будові економічно розвиненої держави та надає можливість прослідкувати історичний розвиток ринку праці України та завдяки цьому виділити його основні етапи. Дослідження ринку праці під кутом еволюції є авторською точкою зору, яка надає можливість сформулювати чіткі критерії за допомогою яких виділити основні досягнення та проблеми кожного етапу. Все це сприяє розширенню явлення про стан ринку праці та створює сприятливі умови для опрацювання шляхів його удосконалення.

Вітчизняними та зарубіжними вченими запропоновано декілька підходів щодо розвитку ринку праці України. Так, У. Садова, Л. Семів вважають, що формування і розвиток ринку праці в Україні має правові історичні корені, де криється значний і генетичний, і психологічний потенціал розвитку національного, регіональних ринків праці нашої держави [105, с. 19].

В. Васильченко стверджує, що особливості та етапи формування ринку праці в Україні і стан зайнятості й безробіття є наслідком історичних, соціальних та економічних умов у державі, які склалися не лише в останнє десятиріччя, а й значно раніше. На думку В. Васильченко, перший період розвитку ринку праці почався за часів радянської влади (до 1991 р.), коли

система регулювання заробітної плати не відповідала ринковій економіці та була причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітною платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій. На думку автора, саме інституційна нестабільність і визначила етапи формування ринку праці. Другий етап (з 1991 р.), характеризується зростанням прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості, відбувається руйнування відтворювальної функції заробітної плати, що призводить до збіднілості працюючих. Третій період розвитку ринку праці (грудень 1992 р.– травень 1995 р.) – характеризується відміною дії ст. 19 згаданого Закону і встановленням нових організаційних засад заробітної плати, що спричинили високі темпи інфляції та розширення прихованого безробіття, початок стагфляції, за рахунок того, що були «прибрані всі перепони на шляху отримання незароблених грошей». Характеризується розширенням прихованого безробіття, відбувається початок стагфляції. Початок четвертого етапу, на думку вченого, визначається із травня 1995 р., коли із прийняттям Закону України «Про оплату праці» приховане безробіття поступово переходить у відкрите [12, с. 200].

На думку А. Рофе, перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався ще до 1915 р., за часів розвитку капіталістичних відносин, в дореволюційній Росії. Другий період в формуванні ринку праці (1918–1921 рр.) характеризується зниженням ринкової основи відносин праці, примусовою реєстрацією безробітних, державним розподілом. Відбувається монополізація функцій регулюванням ринком праці державою, мілітаризація праці. Третій період розвитку ринку праці (1921–1930 рр.) пов'язаний з переходом до НЕПу, провалом воєнного комунізму та появою радянських бірж праці. Відбувається відновлення ринкових відносин в сфері виробництва та праці, встановлення добровільного порядку праці, відновлення виплати допомоги по безробіттю. Четвертий період (з 30-тих років ХХ ст.) пов'язаний із централізованим плануванням заробітної плати, премій, доплат, надбавок, закриттям установ праці [102].

В. Науменко, Г. Ярошенко, І. Бондар, Н. Соколенко визначали, що перший етап (до 1991 р.) характеризується низькою ціною робочої сили та застосуванням моделі соціальної рівності. «Специфічний товар – робоча сила – піддається жорсткій дискримінації». Другий етап (1992–1994 рр.) характеризується спробою впровадження концепції цінової лібералізації, в результаті якої не тільки не вдалося побороти дискримінаційне ставлення до робочої сили, поглибилися вартісні деформації в економіці. За оцінками експертів Світового банку 25% ВВП витрачалось на соціальні потреби. У 1992–1993 рр. приблизно дві третини населення отримували допомогу від держави, що стало тягарем для державного бюджету, та не мотивувало до продуктивної праці. На третьому етапі розвитку ринку праці (1994–1996 рр.) було відновлено міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Проводилось стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, непов'язаного із відповідним підвищенням рівня виробництва. На четвертому етапі розвитку ринку праці, що почався в 1997 р. основними завданнями, на думку вчених є: боротьба з бідністю та формування середнього класу, наближення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю [76].

На думку М. Кіма, перший період розвитку ринку праці почався у 30-тих рр. ХХ ст., коли вперше розроблялись правові основи регулювання ринку праці. Другий період (60-ті роки ХХ ст.), характеризується систематичним впливом кейнсіанської концепції на ринок праці (робочі місця в державному секторі, суспільні роботи, державна освіта, профпідготовка, допомога безробітним). Третій період (70-ті роки ХХ ст.) розвитку ринку праці має все більш ринкове державне регулювання, відбувається стимулювання створення робочих місць та заохочення до підвищення гнучкості праці. Четвертий етап (з 1991 р.) характеризується активною фінансовою підтримкою підприємств, що мають тимчасові труднощі. Також підприємствам надається допомога у вигляді кредиту в розмірі витрат на виплату допомоги по безробіттю працівникам, що могли б втратити роботу та «недоотриманих податків із

заробітної плати». У багатьох європейських країнах діють програми активної підтримки безробітних у формі виплати їм всієї суми допомоги одноразово при умові відкриття власної справи. Все більше уваги приділяється питанням перенавчання, підвищення кваліфікації безробітних [40].

На думку О. Волкової, перший етап розвитку ринку праці незалежної України – це початковий етап трансформації (1991–1994 рр.), коли пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 рази швидше. Другий період розвитку ринку праці – проміжний етап трансформації (1995–1999 рр.), коли попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю. Третій етап економічного зростання (2000–2003 рр.), коли пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше [15].

М. Зуб виділила етапи розвитку вітчизняного ринку праці за умов впливу євроінтеграційних процесів. Перший етап (1991–1992 рр.) пов'язан із зародженням ринку праці в Україні і впливом на нього євроінтеграційних процесів, відбувається поширення етнічної міграції. Другий етап (1993–1999 рр.) – створення ринку праці, відкриття границь, поширення територіальної міграції, ратифікація ВРУ у листопаді 1994 р. «Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейським Союзом та його державами-членами». Третій етап (2000–2008 рр.) характеризується адаптацією вітчизняної законодавчої бази в галузі соціально-трудових відносин до законодавства ЄС. Цей етап пов'язан із застосуванням міжнародних стандартів і рекомендацій, врегулюванням міграційної політики [34, с. 86-90].

Періодизація розвитку ринку праці України за роки її незалежності потребує конкретизації. Для цього є необхідним обґрунтування чітких критеріїв, згідно яких проводитиметься виділення саме цих етапів. А саме:

1. Реформативний, який ґрунтується наврахуванні протиріч між поглядами науковців, щодо становлення ринку праці та передбачає створення нових поглядів.



2. Нормативний, що визначається необхідністю врахування нормативно-правової бази щодо розвитку ринку праці.

3. Статистичний, що визначається врахуванням основних показників розвитку ринку праці України за часи її незалежності та її аналіз.

4. Зовнішній, що передбачає врахування вектору розвитку держави щодо співпраці з іншими країнами, зовнішньоекономічного впливу на розвиток ринку праці України, а також врахування показників міграції населення.

Визначення вищенаведених критеріїв та їх обґрунтування дали можливість виділити шість етапів розвитку ринку праці України за часи її незалежності. Для визначення тенденцій розвитку було враховано дослідження закономірностей, аналіз статистичної інформації, виявлення факторів та характеру їх впливу на результати розвитку ринку праці України.

Група співробітників МВФ під керівництвом Р. Чамі у 2012 р. розробили модель для аналізу стану ринку праці. До основних показників належать: рівень ВВП (користувач моделі може вибрати один з двох видів змінних ВВП: реальний ВВП у постійних цінах або номінальний ВВП в постійних цінах, мільярдах одиниць національної валюти), зайнятість населення, рівень безробіття ( у % до чисельності робочої сили) та робоча сила (чисельність економічно активного населення). Завдяки розробці цієї моделі дослідники можуть аналізувати і прогнозувати показники ринку праці для будь якої країни. Крім вищенаведених показників для аналізу розвитку ринку праці України додамо ще показники середньої заробітної плати та індексу інфляції (табл. 2.1).

Перший період еволюції ринку праці (1991–1994 рр.) пов'язан з його становленням. На момент проголошення незалежності України сфера зайнятості характеризувалася: 1) відсутністю державних і правових інститутів ринку праці, законодавства про зайнятість, а також невизнанням безробіття на державному рівні; 2) концентрацією зайнятості на підприємствах державного сектора; 3) відсутністю гнучкої системи оплати праці внаслідок її державного регулювання; 4) низьким рівнем мобільності робочої сили внаслідок законодавчого обмеження плинності кадрів, зміни місця роботи (через

наявність паспортної прописки, обліку трудового стажу, відсутності ринку житла).

Таблиця 2.1

## Основні показники розвитку ринку праці України за 1991–2019 рр.

Роки	Економічно активне населення (тис.осіб)	Зайняте населення (тис.осіб)	Безробітне населення (тис.осіб)	ВВП у фактичних цінах <sup>1</sup> (млн.грн.)	Індекс інфляції (% за рік)	Середня заробітна плата <sup>2</sup> (грн.)
1991	-	-	-	299	390	495
1992	-	-	-	5033	2100	5833
1993	-	-	-	148273	10256	163533
1994	-	-	-	1203769	501	1426343
1995	25562	24125	1437	5451642	281,7	73
1996	26112	24114	1998	81519	139,7	126
1997	26086	23756	2330	93365	110,1	143
1998	25936	22998	2937	102593	120	153
1999	22747	20048	2699	130442	119,2	178
2000	23127	20175	2656	170070	125,8	230
2001	22755	19972	2455	204190	106,1	311
2002	22702	20091	2141	225810	99,4	376
2003	22171	20163	2008	267344	108,2	462
2004	22202	20296	1907	345113	112,3	590
2005	22281	20680	1601	441452	110,3	806
2006	22245	20730	1515	544153	111,6	1041
2007	22322	20905	1418	720731	116,6	1351
2008	22397	20972	1425	948056	122,3	1806
2009	22150	20192	1959	913345	112,3	1906
2010	22052	20266	1786	1082569	109,1	2247
2011	22057	20324	1733	1316600	104,6	2639
2012	22012	20354	1657	1408889	99,8	3032
2013	21981	20404	1577	1454931	100,5	3274
2014 <sup>3</sup>	19921	18073	1848	1566728	124,9	3475
2015 <sup>3</sup>	18098	16443	1655	1979458	143,3	4195
2016 <sup>3</sup>	17955	16277	1678	2383182	112,4	5183
2017 <sup>3</sup>	17854	16156	1698	2982920	113,7	7104
2018 <sup>3</sup>	17940	16361	1579	3558706	109,8	8865
2019 <sup>3</sup>	18067	16578	1489	3974564	104,1	10503

Джерело: складено автором на основі [26, 24].

<sup>1</sup> У період 1991-1995 рр. дані наведено у млрд. карбованців.

<sup>2</sup> У період 1991-1994 рр. дані наведено у карбованцях.

<sup>3</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

У 1991 р. було прийнято Закон України «Про зайнятість населення». Згідно якого, держава відмовляється від монопольного права на працевлаштування й забезпечення абсолютної зайнятості населення й бере на себе зобов'язання здійснювати матеріальну та соціальну підтримку працівників, що втратили роботу й офіційно отримали статус безробітних. У Законі викладено гарантії, які держава надає всім особам працездатного віку. Визначено основні завдання Державної служби зайнятості та відповідних Міністерств у регулюванні ринку праці, стимулюванні зайнятості та подоланні безробіття. У Законі було визначено, що основні функції з регулювання ринку праці належать Міністерству праці і соціальної політики.

У березні 1991 р., було прийнято Закон України «Про підприємства в Україні», згідно якого розпочався процес реформування оплати праці. Підприємства набули право самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із законодавством. У той же час законом було встановлено досить високий соціальний стандарт для визначення гарантії мінімальної заробітної плати – мінімальний споживчий бюджет.

У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», який визначив порядок та механізм договірного регулювання оплати праці і був спрямований на забезпечення відповідності рівня оплати й результатів праці та запобігання інфляції, розмежування державного і договірного регулювання оплати праці.

Перший етап розвитку ринку праці України характеризується перевищенням пропозиції робочої сили над попитом; зниженням зайнятості у сфері суспільного виробництва; низькою ціною робочої сили; великими масштабами зростання прихованого безробіття; низькою мобільністю трудових

ресурсів; поширенням етнічної міграції. Також цей період характеризується гіперінфляцією (табл. 2.1, рис. 2.1), відбувається руйнування відтворювальної функції заробітної плати, що призводить до збіднілості працюючих.

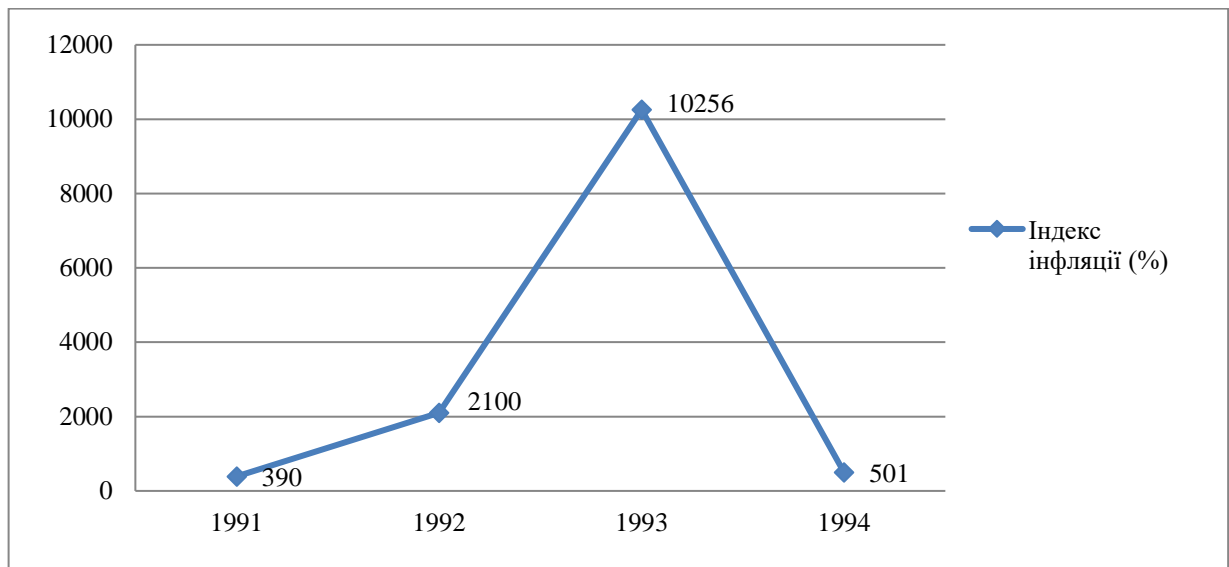


Рис. 2.1. Індекси інфляції у 1991–1994 рр. (%)

Джерело: складено автором на основі [26]

За даними Світового банку в другій половині 1993 р. рівень інфляції в Україні був найвищим у світі і перевищував показники світових воєн. У цей період в Україні були створені базові елементи інфраструктури ринку праці. В 1991 р. було створено Державну службу зайнятості, яка стала автономним органом при Міністерстві праці і соціальної політики, та Державний фонд сприяння зайнятості населення.

Другий період розвитку ринку праці (1995–1999 рр.) – період умовної стабілізації. Уряд стабілізував курс купуно-карбованця та в 1996р. було введено національну валюту - гривню.

В цей період кількість зайнятого населення постійно скорочується, а кількість безробітних зростає (табл. 2.1, рис. 2.2). Така тенденція була зумовлена ліквідацією підприємствами надлишкової кількості робочих місць, які були створені в умовах адміністративно-командної системи. За цей період середня заробітна плата виросла з 73 грн. до 178 грн., але були затримки у її виплаті. Працівників переводили на скорочений робочий режим, надавали неоплачувані адміністративні відпустки. Відбулися негативні зміни у структурі

заробітної плати. При зменшенні частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами), яка становить у галузях в середньому від 25 до 90 відсотків, збільшилися розміри додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Внаслідок цього стимулююча роль основної заробітної плати не виправдано знизилась.

За період 1995–1999 рр. спостерігається тенденція до зменшення економічно активного населення. Це зумовлено складною демографічною та економічною ситуацією, міграцією населення за кордон.

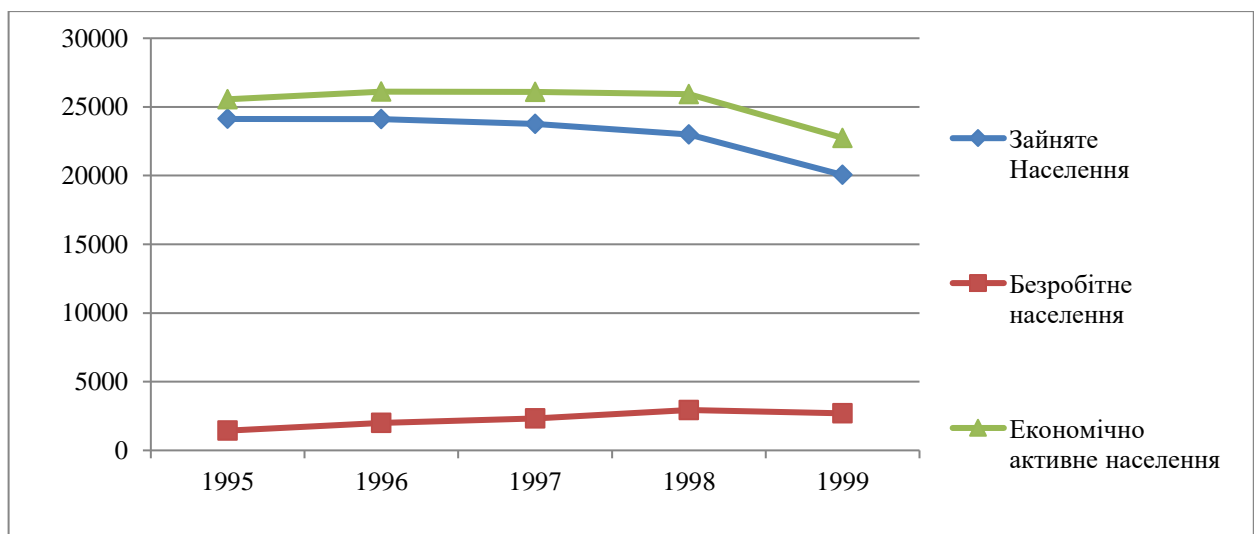


Рис. 2.2. Показники ринку праці України за 1995–1999 рр.

Джерело: складено автором на основі [26].

Другий етап розвитку ринку праці пов'язаний з проведенням жорсткої обмежувальної монетарної та фіскальної політики, що були спрямовані на подолання інфляції та збалансування фінансової системи. У результаті індекс інфляції знизився з 281,7 % у 1995 р. до 119,2 % у 1999 р (табл.2.1). Проте такі дії не супроводжувалися структурними реформами і призвели до дисбалансу на ринку праці.

У травні 1995 р. було прийнято основний документ з питань регулювання праці – Закон України «Про оплату праці». Наступним важливим кроком було прийняття 28 червня 1996 р. Конституції України. Стаття 43 Конституції

наголосила, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

У період з 1995 по 1999 рік значно активізується нормотворча діяльність Кабінету Міністрів України (далі КМУ) з питань оплати праці різних категорій працівників: Постанова КМУ від 31 серпня 1997 р. № 948 «Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету», Постанова КМУ від 5 травня 1997 р. № 428 «Про регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів», Постанова КМУ від 13 грудня 1999 р. № 2288 «Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів», Постанова КМУ від 10 травня 1999 р. № 790 «Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка» тощо. Ці законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягала в переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів; у визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; визначенні та розмежуванні сфер державного і колективно-договірного регулювання оплати праці; в окресленні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, включаючи індексацію заробітної плати та компенсацію її у разі затримки, з посиленням ролі судового захисту. Наприкінці 90-х рр. в Україні було практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці, але ефективність механізмів реалізації положень законодавчих актів лишилася доволі низькою.

Третій період еволюції ринку праці України (2000–2007 рр.) пов'язаний зі стабілізацією економіки. Кількість економічно-активного населення залишається майже незмінною, але спостерігається тенденція збільшення кількості зайнятого населення та зменшення безробітних (табл. 2.1, рис. 2.3), що безумовно є позитивним моментом у функціонуванні ринку праці України.

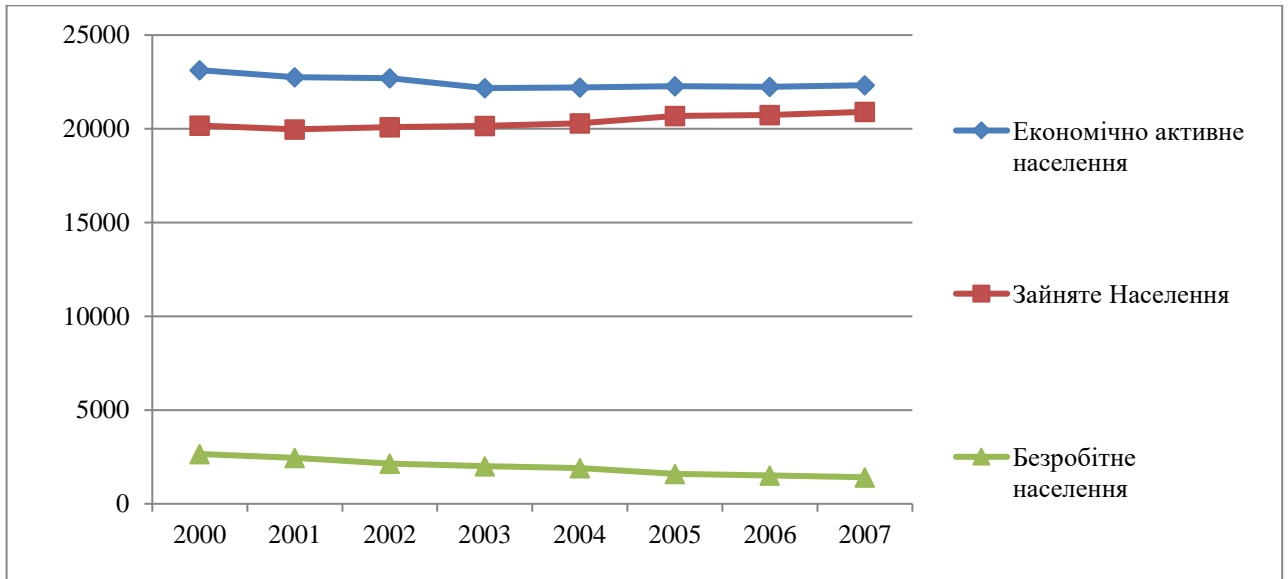


Рис. 2.3. Показники ринку праці України за 2000–2007 рр.

Джерело: складено автором на основі [26]

В цей період відбуваються високі темпи зростання середньої заробітної плати (в 5,9 разів), які перевищують темпи зростання ВВП, що в значній мірі було обумовлено активною соціальною політикою держави (табл. 2.1).

Позитивні зміни на ринку праці України почали відбуватися в результаті формування концептуальних основ реформи оплати праці випереджаючого типу. За участю науковців, фахівців-практиків, профспілок і роботодавців було розроблено та ухвалено Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні. Головною метою якої було: підвищення платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, що сприятиме економічному зростанню виробництва; створення ефективних стимулів до праці, підвищення її якості та продуктивності; створення умов для реформування соціальної сфери (передусім пенсійного та медичного страхування) як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор. Однією з засад Концепції було забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін. Для цього було запропоновано істотно збільшити рівень номінальної заробітної плати, запровадити ефективні механізми індексації заробітної плати,

стримувати зростання цін на споживчі товари і послуги. До інших концептуальних основ реформи належало: встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму; забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працюючих; збільшення до 2004 р. частки оплати праці у ВВП до рівня, не нижчого 50–55%; вдосконалення механізму оподаткування заробітної плати; перерозподіл платежів і зборів до фондів соціального страхування між працівниками та роботодавцями в оптимальних співвідношеннях, які дадуть змогу збільшити розміри номінальної заробітної плати та ін. Слід зазначити, що більшість із задекларованих у Концепції положень у цей період було не реалізовано.

Четвертий етап (2008–2013 рр.) розвитку ринку праці України пов'язан з фінансовою кризою, яка розпочалась наприкінці 2008 р. (табл. 2.1, рис. 2.4).

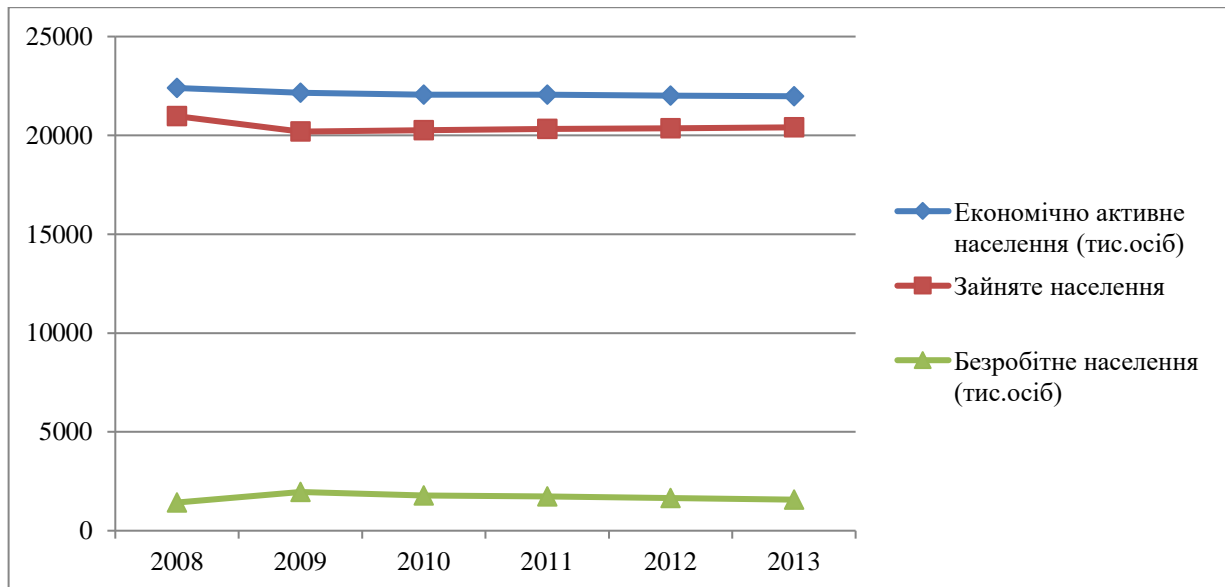


Рис. 2.4. Показники ринку праці України за 2008–2013 рр.

Джерело: складено автором на основі [26].

В результаті якої спостерігалось погіршення ситуації на ринку праці. За даними досліджень ми бачимо, що у період 2008–2013 рр. чисельність економічно активного населення віком 15–70 років зменшилась на 1,9% і становила 21,98 млн. осіб з яких 20,4 млн. осіб або 92,8% були зайняті



економічною діяльністю, а решта 1,58 млн. осіб – відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП) класифікувалися як безробітні.

У грудні 2008 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення». Цим законом були визначені заходи державного регулювання безробіття в період кризи. Головними цілями цього документа були: мінімізація впливу негативних наслідків світової фінансової кризи на український ринок праці, підвищення інституційної здатності щодо прискорення повернення до продуктивної зайнятості громадян, які з незалежних від них причин втратили роботу. На виконання закону було ухвалено 18 нормативно-правових актів. Насамперед внесено зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття щодо членів особистих селянських господарств, уточнення їхнього статусу, підвищення мотивації до пошуку підходящої роботи, запобігання утриманським настроям серед незайнятого населення через застосування санкцій під час одержання матеріальних виплат по безробіттю громадянами, не зацікавленими в пошуку роботи, тощо. Було також розширено коло застрахованих осіб, куди додатково віднесено працюючих пенсіонерів, осіб, які виконують роботи згідно з цивільно-правовими договорами, військовослужбовців Збройних сил України та інших військових формувань. Це положення було поширене й на осіб, серед яких є громадяни України й іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні. Запроваджено дієві механізми захисту національного ринку праці через посилення вимог до обґрунтованості залучення іноземної робочої сили. Під впливом цього закону обсяги та рівень безробіття впродовж 2009-2013 рр. поступово скорочувались. У цей період Україна обрала стратегічним напрямком розвитку інтеграцію в європейський економічний і політико-правовий простір. Вступ до ЄС визначений ключовим зовнішньополітичним пріоритетом і стратегічною метою України на найвищому державному рівні. Але, слід зазначити, що це – питання перспективи, яке залежить від багатьох

факторів. Зокрема, від ефективності внутрішніх реформ, а також від трансформаційних процесів всередині ЄС.

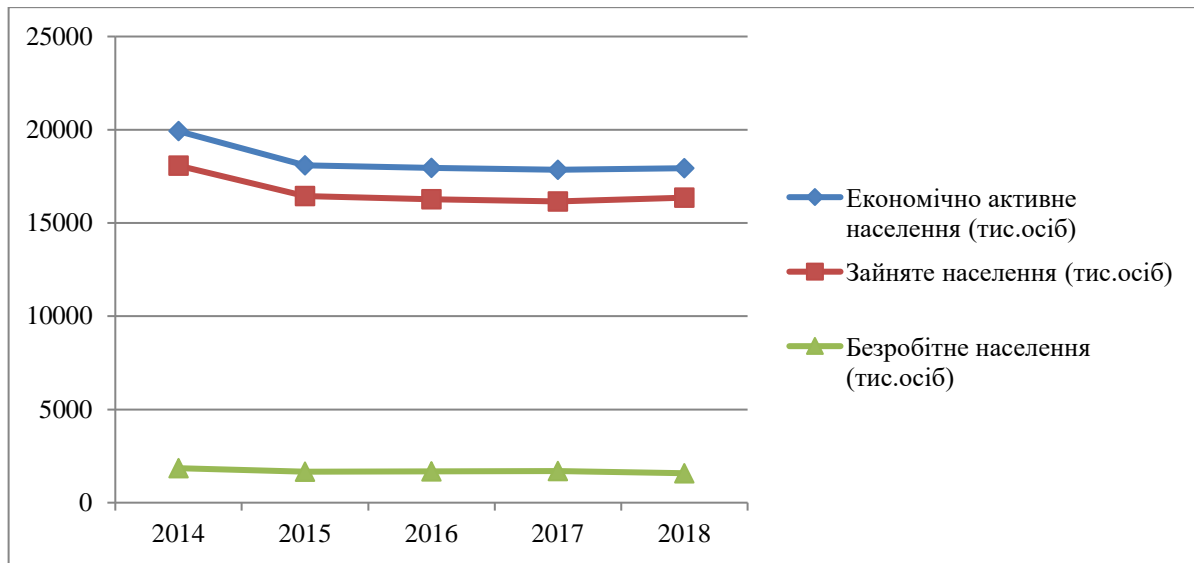


Рис. 2.5. Показники ринку праці України за 2014–2018 рр.

Джерело: складено автором на основі [26].

П'ятий етап (2014 – 2019 рр.) пов'язаний з втратою економічно важливих регіонів, проведенням бойових дій на території Донецької та Луганської області та анексією Криму. Він характеризується значним скороченням кількості економічно активного населення та кількості зайнятого населення, що в першу чергу пов'язано з частковою втратою територій. Це призводить до скорочення податкових надходжень держави, крім того збільшуються державні витрати на соціальний захист незайнятого населення. У цей період одним з пріоритетних завдань влади є утримання офіційно низького рівня безробіття, а також боротьба з гіперінфляцією. У 2015 р. показник індексу інфляції сягнув 143,3%, що є найвищим значенням з 1995 р. (табл.2.1). Як наслідок, відбувається швидке знецінення національної валюти, втрата купівельної спроможності грошей, падіння темпів виробництва. Уряд та керівництво НБУ, щоб уникнути подальших інфляційних піків, цілеспрямовано створили дефіцит вітчизняної валюти та активно почали реалізовувати політику утримання, в результаті чого показники індексу інфляції зменшились в 2017 р. до 113,7 % та 109,8% у 2018 р., що призвело до суттєвого зниження ділової активності населення. (табл. 2.1, рис.2.5).

Виходячи з вищенаведеного, доцільно стверджувати, що збільшення гривневого показника фактичного ВВП в першу чергу пов'язано з інфляційними процесами.

Але, незважаючи на низьку загальну економічну динаміку, до позитивних змін доцільно віднести стійке зростання заробітної плати. Так, упродовж п'яти років (з 2014 р. до 2018 р.) середня заробітна плата зросла з 3475 грн. до 8865 грн., тобто в 2,5 рази. Оскільки номінальне зростання значно випереджало офіційну інфляцію, то й зростання реальної середньої зарплати можна вважати суттєвим. Але слід зазначити, що підвищення заробітної плати відбулося без реального поживлення виробництва та сприяло збільшенню середніх витрат підприємств, що є основою для розгортання інфляції. Якщо і надалі буде працювати інструмент «заробітна плата-ціни» це може призвести до некерованої інфляції з різким стрибком цін.

В Україні задекларовано політику інфляційного таргетування, що зафіксовано у Меморандумі про економічну і фінансову політику у контексті співпраці України з МВФ (Меморандум). Межі інфляційного таргету у 2018 р. мали становити 6% +/- 2п.. Фактична інфляція становила 9,8%, що говорить про невідконтрольну Уряду ситуацію та неефективну політику інфляційного таргетування.

Одним із інструментів НБУ для боротьби з інфляцією є облікова ставка, яка впливає на інші економічні параметри країни. Слід зазначити, що завдяки підвищенню облікової ставки до 18 % (це підвищило прибутковість за депозитами і облігаціями внутрішньої державної позики) НБУ вдалося зменшити ліквідність на ринку та знизити показник інфляції під кінець 2018 р. Однак таке рішення в майбутньому негативно вплине на ділову активність бізнесу, оскільки збільшиться вартість позикових ресурсів.

До особливостей розвитку ринку праці України на п'ятому етапі доцільно віднести розробку Трудового кодексу. Проект Трудового кодексу подали до Верховна Рада України у 2014 р., який ухвалили в першому читанні в листопаді

2015 р. та відправили на доопрацювання, яке завершили в 2017 році. Але документ досі перебуває в парламенті.

Метою нового Трудового кодексу є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання відносин, визначених у ньому, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.

Працевдатне населення у новому Трудовому Кодексі очікують певні позитивні зміни. До них можна віднести:

1) Обов'язковість укладання письмових договорів абсолютно з усіма працівниками. Такі зміни дозволять захистити права працівників і покладуть край заробітним платам у конвертах.

2) Розмір вихідної допомоги при скороченні буде залежати від тривалості роботи працівника у цього роботодавця.

3) Нові види режими робочого часу (поділ робочого дня на частини, самостійне планування працівниками свого робочого часу, гнучкий графік роботи тощо).

4) вводиться нове дисциплінарне стягнення у вигляді «попередження». Зараз існує два види стягнень: догана та звільнення.

5) Строк позовної давності по трудових спорах був продовжений з 3 місяців до одного року.

6) збільшення тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки з 24 до 28 календарних днів, оплата понаднормових робіт у потрібному розмірі. Важливою нормою є нововведення, яке полягає у тому, що в Кодексі будуть чітко визначені підстави, за яких можуть укладатися строкові трудові договори. Також, вводяться деякі норми, які визначають процедуру припинення чи призупинення трудових відносин.

До нового Трудового Кодексу у експертів, науковців і практиків існує багато питань щодо практичної реалізації нововведень. Але для подальшого

ефективного розвитку ринку праці України є необхідним прийняття нового Трудового кодексу, з врахуванням інтересів, як працівників, так і роботодавців, який повинен замінити діючий ще з радянських часів Кодекс законів про працю і дозволить розширити гарантії по працевлаштуванню населення. Також новий Трудовий Кодекс повинен вирішити питання врегулювання роботи та оплати праці особам, які працюють дистанційно, оскільки за останні роки значно збільшилась частка саме таких видів робіт. Та заповнити абсолютно нову нішу відносин, які пов'язані з розвитком платформної економіки, авторським правом, інтелектуальним правом та роботі через інтернет.

Отже, лише за умови дійсної активізації економічної діяльності та впровадження невідкладних реформ можна очікувати започаткування стійкого тренду підвищення зайнятості, відповідно зниження безробіття, підвищення ділової активності населення, формування сприятливого середовища для бізнесу загалом, малого і середнього зокрема. Та з 2020 р. вважати новим етапом розвитку ринку праці України, пов'язаним із зміною політичних еліт та проведенням дієвих невідкладних реформ.

Узагальнюючи вищенаведене доцільним є представити наочно еволюцію ринку праці України (рис. 2.6) та зазначити характеристику кожного етапу (табл. 2.2).

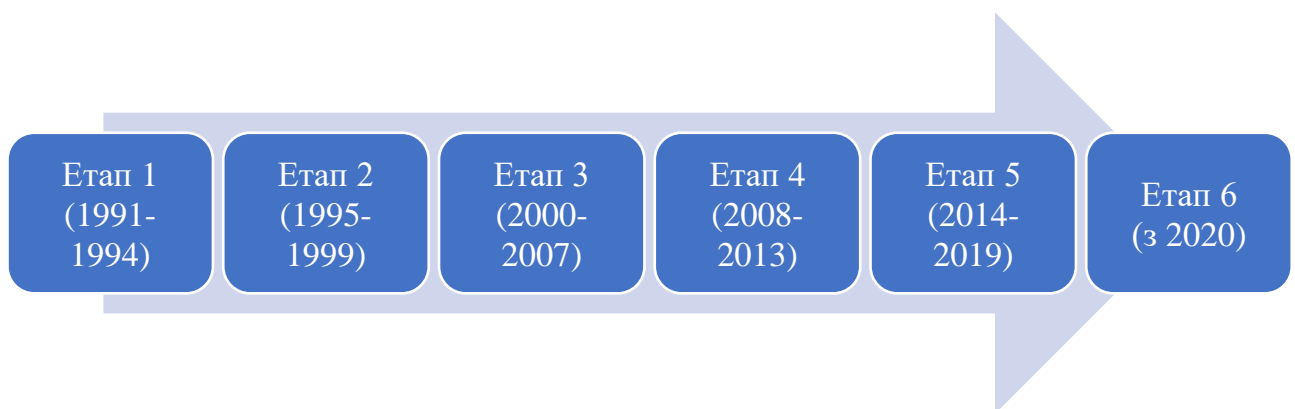


Рис. 2.6. Етапи становлення ринку праці України за часи її незалежності

Побудовані профілі етапів підтверджують еволюцію ринку праці, що дозволяє виокремити особливості кожного з них та проаналізувати ефективність реформ.

Таблиця 2.2

## Характеристика етапів становлення ринку праці України за часи її незалежності

Етап	Період (роки)	Основні риси	Досягнення	Проблеми
1	1991-1994	<p>Цей період пов'язаний із становленням ринку праці.</p> <p>1) відсутність державних і правових інститутів ринку праці, законодавства про зайнятість, а також невизнанням безробіття на державному рівні;</p> <p>2) концентрація зайнятості на підприємствах державного сектора;</p> <p>3) відсутність гнучкої системи оплати праці внаслідок її державного регулювання;</p> <p>4) низький рівень мобільності робочої сили внаслідок законодавчого обмеження плинності кадрів, зміни місця роботи.</p> <p>5) створення базових елементів інфраструктури ринку праці.</p>	<p>Створено Державну службу зайнятості, яка стала автономним органом при Міністерстві праці і соціальної політики, та Державний фонд сприяння зайнятості населення.</p> <p>Прийнято ЗУ «Про зайнятість населення»,</p> <p>ЗУ «Про підприємства в Україні»</p> <p>Прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці».</p>	<p>Перевищення пропозиції робочої сили над попитом; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва; низька ціна робочої сили; великі масштаби зростання прихованого безробіття; низька мобільність трудових ресурсів; поширення етнічної міграції, гіперінфляція.</p>
2	1995-1999	<p>Період умовної стабілізації.</p> <p>1) проведення обмежувальної монетарної та фіскальної політики, в результаті якої Уряд стабілізував курс купона-карбованця.</p>	<p>Виросла середня заробітна плата з 73 грн. до 178 грн.</p> <p>Знизився індекс інфляції з 281,7 % до 119,2 %.</p> <p>Прийнято основний документ з</p>	<p>Спостерігається тенденція до зменшення економічно активного населення, що зумовлено складною демографічною та економічною ситуацією, міграцією населення за кордон.</p>

Продовження табл. 2.2

Етап	Період (роки)	Основні риси	Досягнення	Проблеми
		<p>2) введення національної валюти - гривні.</p> <p>3) створення законодавчо-правової базу регулювання оплати праці</p>	<p>питань регулювання праці – ЗУ «Про оплату праці». Прийнято Конституцію України.</p> <p>Активізується нормотворча діяльність КМУ з питань оплати праці різних категорій працівників. Прийнято ряд законодавчих актів, які сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягала в переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів; у визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; визначенні та розмежуванні сфер державного і колективно-договірного регулювання оплати праці; в окресленні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, включаючи індексацію заробітної плати та компенсацію її у разі затримки, з посиленням ролі судового захисту.</p>	<p>Відбувається затримка у виплаті заробітної плати.</p> <p>Негативні зміни у структурі заробітної плати. При зменшенні частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами), яка становить у галузях в середньому від 25 до 90 відсотків, збільшилися розміри додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.</p> <p>Внаслідок цього стимулююча роль основної заробітної плати не виправдано знизилась.</p> <p>Перевод працівників на скорочений робочий режим, надання неоплачуваних адміністративних відпусток.</p> <p>Доволі низька ефективність механізмів реалізації положень законодавчих актів.</p>

## Продовження табл. 2.2

Етап	Період (роки)	Основні риси	Досягнення	Проблеми
3	2000-2007	<p>Цей період пов'язаний зі стабілізацією економіки.</p> <p>Формування концептуальних основ реформи оплати праці випереджаючого типу.</p>	<p>Кількість економічно-активного населення залишається майже незмінною, спостерігається тенденція збільшення кількості зайнятого населення та зменшення безробітних.</p> <p>Уряд проводить активну соціальну політику держави.</p> <p>Відбуваються високі темпи зростання середньої заробітної плати (в 5,9 разів), які перевищують темпи зростання ВВП.</p> <p>Розробляється та ухвалюється Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні.</p> <p>Цей етап пов'язан із застосуванням міжнародних стандартів і рекомендацій, врегулюванням міграційної політики</p>	<p>Більшість із задекларованих у Концепції положень подальшого реформування оплати праці в Україні у цей період було не реалізовано.</p> <p>Існує проблема прихованого безробіття.</p>
4	2008-2013	Цей період пов'язан з фінансовою кризою 2008 року та погіршенням ситуації на ринку праці.	У грудні 2008 р. ВРУ прийняла ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення	Поглиблення професійно-кваліфікаційного дисбалансу.



Продовження табл. 2.2

Етап	Період (роки)	Основні риси	Досягнення	Проблеми
		<p>Україна обрала стратегічним напрямком розвитку інтеграцію в європейський економічний і політико-правовий простір.</p> <p>Вступ до ЄС визначений ключовим зовнішньополітичним пріоритетом і стратегічною метою України на найвищому державному рівні.</p>	<p>впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення». Цим законом були визначені заходи державного регулювання безробіття в період кризи. На виконання закону було ухвалено 18 нормативно-правових актів.</p> <p>Під впливом цього закону обсяги та рівень безробіття впродовж 2009-2013 рр. поступово скорочувались.</p>	<p>Достатньо низький рівень оплати праці.</p> <p>Проблема міграції населення.</p>
5	2014-2019	<p>Цей період пов'язаний з втратою економічно важливих регіонів, проведенням бойових дій на території Донецької та Луганської області та анексією Криму. Він характеризується значним скороченням кількості економічно активного населення та кількості зайнятого населення, що в першу чергу пов'язано з частковою втратою територій.</p> <p>Боротьба влади з гіперінфляцією</p>	<p>Стійке зростання заробітної плати. Упродовж п'яти років середня заробітна плата зросла з 3475 грн. до 8865 грн., тобто в 2,5 рази. Оскільки номінальне зростання значно випереджало офіційну інфляцію, то й зростання реальної середньої зарплати можна вважати суттєвим.</p> <p>Уряд та керівництво НБУ, щоб уникнути подальших інфляційних піків, цілеспрямовано створили дефіцит вітчизняної валюти та активно почали реалізовувати</p>	<p>Підвищення заробітної плати відбулося без реального поживлення виробництва та сприяло збільшенню середніх витрат підприємств, що є основою для розгортання інфляції. Якщо і надалі буде працювати інструмент «заробітна плата-ціни» це може призвести до некерованої інфляції з різким стрибком цін.</p> <p>Скорочення податкових надходжень держави, крім того збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення.</p>

Продовження табл. 2.2

Етап	Період (роки)	Основні риси	Досягнення	Проблеми
			<p>політику утримання, в результаті чого показники індексу інфляції зменшились в 2017 році до 113,7 % та 109,8% у 2018 році, що призвело до суттєвого зниження ділової активності населення.</p> <p>Розробка Трудового кодексу. Проект Трудового кодексу подали до Верховної Рада України у 2014 році, який ухвалили в першому читанні в листопаді 2015 року та відправили на доопрацювання, яке завершили в 2017 році. Але документ досі перебуває в парламенті і до кінця 2019 року так і не був прийнятий.</p>	<p>Це також пов'язано з частковою втратою територій.</p> <p>У 2015 році показник індексу інфляції сягнув 143,3%, що є найвищим значенням з 1995 року. Як наслідок, відбувається швидке знецінення національної валюти, втрата купівельної спроможності грошей, падіння темпів виробництва.</p> <p>Існує нагальна потреба прийняття нового Трудового Кодексу.</p>
6	з 2020	новий етап розвитку ринку праці України, який пов'язан із зміною політичних еліт та проведенням невідкладних реформ.		

Джерело: розроблено автором.

Періодизація, що пропонується, визначення «обличчя» кожного з етапів впливають із бажання автора якомога чіткіше показати еволюцію ринку праці, що в свою чергу сприятиме якісному аналізу даної системи та розробці обґрунтованих пропозицій щодо її удосконалення.

## **2.2. Оцінка стану ринку праці України за державного регулювання його розвитку**

Аналіз функціонування країн з розвинутою ринковою економікою показує, що використання лише механізму саморегулювання неможливо. Тому, вважаємо необхідним систематизувати кроки щодо оцінки стану ринку праці України, за допомогою якого можна буде отримати достовірні відомості про його стан та напрями трансформації, оцінити ситуацію з зайнятістю населення, виявити ступінь взаємозалежності трудових макроекономічних чинників та розрахувати інтегральний показник впливу держави на розвиток ринку праці та інтегральний показник оцінки стану ринку праці в контексті розвитку малого та середнього бізнесу. Це в подальшому надасть можливість запропонувати напрями удосконалення державного регулювання ринку праці України.

Вважаємо доцільним систематизувати кроки стосовно оцінки стану ринку праці наступним чином:

1. Визначення основних інструментів державного регулювання ринку праці України та зайнятості населення.
2. Нормалізація обраних значень, що забезпечить їх співставність.
3. Визначення Інтегрального показника оцінки стану ринку праці України.
4. Аналіз прогностичних показників розвитку ринку праці.
5. Побудова рівнянь тренду для кожного з показників, якими описується тенденція розвитку.
6. Статистична оцінка рівняння тренду за показником рівня апроксимації, що показує достовірність встановленої закономірності розвитку.

7. Формування системи показників, які мають вплив на стан ринку праці, приведення їх до єдиних вимірників.

Інструменти регулювання ринку праці надають можливість розв'язати актуальні проблеми розвитку ринку праці та вирішити стратегічні цілі держави, однією з яких є повна та продуктивна зайнятість населення. Отже, вважаємо необхідним класифікувати інструменти, за допомогою яких відбувається регулювання ринку праці України (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Класифікація інструментів державного регулювання ринку праці України та зайнятості населення (розроблено автором)

Нормативно-правове регулювання ринку праці передбачає визначення правових норм щодо обов'язків та відповідальності учасників суспільних відносин зайнятості – держави, роботодавців, працівників, профспілок. Законодавство має визначити систему пріоритетів держави, яка буде сприяти ефективній реалізації політики зайнятості. Має бути чітка регламентація здійснення державними інститутами комплексу заходів щодо сприяння зайнятості громадян, які реалізуються через службу зайнятості населення. Повинно бути досягнуто узгодженості механізмів державного регулювання та ринкової саморегуляції ринку праці, а також підвищено активність та конкурентоспроможність безробітних громадян. Удосконалено технологічні методи сприяння працевлаштуванню громадян у сфері регулювання ринку праці через можливість надання послуг з використанням інтернет ресурсів, а також сприяння розвитку платформної економіки.

В результаті аналізу експертних оцінок науковців, слід зазначити, що існує пряма залежність між сумами кредитів наданих суб'єктам господарювання та обсягами внутрішніх недержавних інвестицій. Це говорить про те, що державна політика має перш за все спрямовуватися на удосконалення грошово-кредитного регулювання. Це є необхідним для розвитку кредитування підприємництва.

Ю.Маршавін наголошує, що у контексті впливу ставки відсотка на зайнятість населення і ринок праці треба звернути увагу на залежність від неї інших складових, що впливають на сукупний попит, а саме: іноземних інвестицій та чистого експорту. Вплив відбувається через механізм формування обміну курсу валют [71]. В Україні останніми роками прослідковується тенденція зниження відсоткових ставок, але все одно вони залишаються доволі високими та стримують інвестування, що має негативний вплив на розвиток ринку праці.

В. Попов зазначає, що незважаючи на суттєві теоретичні розбіжності вчені содяться на думці, що вплив грошово-кредитної політики на зайнятість

повинен відбуватись через зміну грошової пропозиції, резервів банків, ставок рефінансування і операцій з цінними паперами [89].

Одним із важливих інструментів регулювання ринку праці є бюджетно-фіскальна політика, яка впливає на сукупний попит і пропозицію, що в подальшому змінює структуру зайнятості населення через податки і державні витрати. В Україні відсутня зрозуміла та чітка концепція щодо формування бюджетних витрат. Бюджетний Кодекс не виконує свою основну функцію вирішення суспільно значущих проблем. Відбувається лобіювання інтересів окремих еліт, ігноруючи потреби населення.

Щодо впливу інвестиційно-інноваційної політики на функціонування ринку праці слід наголосити, що саме інвестиції створюють передумови для кількісного і якісного забезпечення зайнятості населення. Але на сучасному етапі розвитку держави інвестиційна привабливість є доволі низькою у зв'язку з нестабільною політичною і економічною ситуацією. Кількість інноваційно-активних підприємств також є досить низькою.

Основним змістом державної політики має стати: збільшення інвестицій в інноваційну діяльність, розробка системи стимулів щодо винахідництва та мотивації, стимулювання розширення попиту на розвиток власного виробництва; збільшення заходів щодо покращення інвестиційного середовища.

Досягнення мети повної й продуктивної зайнятості можливе завдяки розробці заходів активної державної підтримки малого та середнього бізнесу, а також самозайнятості населення. Світовий досвід підтверджує, що існує достатньо тісна залежність між розвитком суб'єктів малого та середнього бізнесу (далі МСБ) та рівнем соціально-економічного розвитку країни, якістю життя населення.

Щодо тенденцій розвитку малого та середнього бізнесу в контексті забезпечення зайнятості населення доцільно проаналізувати основні показники структурної статистики по суб'єктах господарювання (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Аналіз показників діяльності малих та середніх підприємств в Україні  
за 2011–2018 рр.

Показники	Роки								Відх-ня 2018 р. до 2011 р.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Загальна кількість суб'єктів господарювання	1701620	1600127	1722070	1932161	1974318	1865530	1805059	1839593	137973
Кількість малих суб'єктів господарювання, у т.ч. фізичних осіб підприємців	1679902	1578879	1702201	1915046	1958385	1850034	1789406	1811339	131437
Питома вага малих підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання, %	98,72	98,67	98,85	99,11	99,19	99,17	99,13	98,46	-0,26
Кількість середніх суб'єктів господарювання, у т.ч. фізичних осіб підприємців	21059	20551	19210	16618	15510	15113	15254	16476	-4583
Питома вага середніх підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання, %	1,24	1,28	1,12	0,86	0,79	0,81	0,85	0,9	-0,34
Загальний обсяг реалізованої продукції суб'єктами господарювання, млн.грн.	4202455	4459819	4334453	4459702	5556540	6726740	8312272	9966805	5764350
Обсяг реалізованої продукції малими суб'єктами господарювання, млн.грн	818998	929303	954497	994043	1334586	1651982	2067796	2496948	1677950
Питома вага малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, %	19,49	20,84	22,02	22,29	24,02	24,56	24,88	25,05	5,56
Обсяг реалізованої продукції середніми суб'єктами господарювання, млн.грн	1618849	1782446	1683344	1735894	2184377	2683304	3314956	3954017	2335168
Питома вага середніх підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, %	38,52	39,97	38,84	38,92	39,31	39,89	39,88	39,67	1,15

Показники	Роки								Відх-ня 2018 р. до 2011 р.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Кількість зайнятих осіб у малих та середніх суб'єктах господарювання, тис.осіб	7716	7473	7345	6882	6471	6522	6580	6958	-758
Загальна кількість зайнятого населення працездатного віку, тис. осіб	17 521	17 729	17 889	17 188	15742	15626	15496	15719	-1802
Питома вага зайнятих осіб малих та середніх підприємств у загальній кількості зайнятих осіб, %	44	42	41	40	41	41	42	44	0

Джерело: складено автором на основі [26, 24].

Виходячи з отриманих розрахунків, доцільно стверджувати, що за останні 8 років кількість малих суб'єктів господарювання зросла на 137973 одиниць у 2018 р. порівняно з 2011 р., а кількість середніх суб'єктів господарювання зменшилась на 4583 одиниць. Але питома вага малого та середнього бізнесу у загальному обсязі реалізованої продукції зросла (на 5,56% та 1,15% відповідно), що безумовно можна вважати позитивним явищем.

Прослідковується тенденція скорочення кількості зайнятих осіб у діяльності суб'єктів малого та середнього бізнесу (на 758 тис.осіб менше у 2018 р. порівняно з 2011 р.). Проте така ситуація обумовлена загальним скороченням кількості зайнятих осіб, що є вкрай негативним явищем для економіки держави. Оскільки саме зайняте населення створює валовий внутрішній продукт країни.

Також, доцільно зазначити, що 44% серед усього зайнятого населення зайняте саме в сегменті малого та середнього бізнесу. А частка малих підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання є колосальною та становить у 2018 році 98,46 %. Тому розвивати малий бізнес є вкрай необхідним.

За інформацією Світового банку економік країн світу за версією Doing Business [99], щороку станом на 1 червня надається рейтинг економік окремих



країн за легкістю ведення бізнесу. У цьому рейтингу відбувається ранжування 183 країн, перше місце найвище. Висока позиція за індексом легкості ведення бізнесу означає, що регуляторний клімат країни сприяє веденню бізнесу. У 2018 році Україна зайняла 76 місце, що на 4 позиції вище із попереднім роком. За версією аналітиків поліпшення результату вдалося домогтися за рахунок зменшення ставки єдиного соціального внеску, спрощення отримання дозволів на будівництво та поліпшення захисту прав міноритарних акціонерів.

Перспективи малого бізнесу пов'язані з його особливою роллю в розвитку ринку праці Україні. Насамперед це полягає в тому, що самостійне господарювання суб'єктів підприємницької діяльності активно впливає на формування конкурентного середовища. Адже кожен підприємець намагається зайняти свою нішу на ринку товарів чи послуг, прагне випускати потрібну і якісну продукцію, намагаючись тим самим привернути до себе споживача. Все це перетворює підприємництво у своєрідний соціальний двигун економічного розвитку, надає ринковій економіці необхідної гнучкості і спонукає до зростання. Великою мірою роль підприємництва полягає у вирішенні питання зайнятості, що проявляється, насамперед, у здатності малого бізнесу створювати нові робочі місця і поглинати надлишкову робочу силу. Критеріями розвитку та успіху справ у малому підприємстві є рівень доходів та число бажаючих займатися малим бізнесом.

Зважаючи на важливість ринку праці для розвитку національної економіки та необхідність його державного регулювання, вважаємо необхідним провести оцінку стану ринку праці України. Для цього виділено дев'ять комбінованих показників, на підставі яких за середньою гармонійною розраховано інтегральний показник оцінки стану ринку праці України ( $I_{осрп}$ ) (2.1).

$$I_{осрп} = \sqrt[9]{PI \times IES \times ID \times IGK \times IPr \times IЩ \times IPO \times IЛР \times IСП}, \quad (2.1)$$

де  $PI$  – глобальний індекс інновацій;

$IES$  – індекс економічної свободи;

ІДКС – індекс демократії;

ІГК – індекс глобальної конкурентоспроможності;

ІПр – індекс процвітання;

ІЩ – індекс щастя;

ІРО – індекс рівня освіти;

ІЛР – індекс людського розвитку;

ІСП – індекс соціального прогресу.

Запропонований підхід дасть змогу оцінити стан ринку праці в умовах глобалізації з врахуванням індексів, які на нашу думку мають прямий та опосередкований вплив на нього. Значення індексу знаходиться в межах від 0 до 1, де 0 – найгірше значення показника, 1 – найкраще значення показника. Вважаємо доцільним розглянути межі для оцінки стану ринку праці наступним чином:

- 0,850 – 1,0 – прийнятний стан ;
- 0,700 – 0,849 – задовільний стан;
- 0,550 – 0,699 – кризовий;
- 0,400 – 0,549 – незадовільний;
- менше 0,399 – критичний.

Вихідні дані для розрахунку інтегральних показників представлені в Додатку Б, табл. Б. 1.

Проведемо розрахунок Інтегрального показника оцінки стану ринку праці України ( І ОСРП ) на основі використання середньої гармонійної:

$$I_{осрп} = \sqrt[9]{0,374 \times 0,523 \times 0,59 \times 0,57 \times 0,545 \times 0,264 \times 0,797 \times 0,750 \times 0,6697},$$

$$I_{осрп} = 0,5382.$$

Розрахований індекс підтверджує незадовільний стан ринку праці України.

В результаті визначення індексу використано дев'ять комбінованих показників розрахованих міжнародними дослідницькими проектами. Визначення Інтегрального показника ґрунтується на основі багатьох змінних, що прямо чи опосередковано впливають на стан ринку праці України та які доцільно згрупувати у наступні категорії: верховенство права (ефективність судової системи та цілісність уряду); відкритість ринку (свобода торгівлі, свобода інвестування та фінансова свобода); соціальна забезпеченість (освіта, якість життя населення, щастя населення); макроекономічна стабільність; розвиток технологій; конкурентоспроможність підприємств; інноваційний потенціал та інвестиції. Проведене дослідження свідчить про незадовільний стану ринку праці України. Для усунення негативних явищ і процесів, які притаманні сучасному ринку праці необхідним є встановити баланс між механізмами регулювання ринку праці та удосконалити систему державного регулювання. Доцільно звернути увагу на те, що державна політика ринку праці впливає на щастя населення, особливо через вплив на рівень безробіття. Щастя працюючого населення в свою чергу сприяє більш продуктивній праці.

Тому, якщо уряд піклується про щастя свого населення, його головною метою має стати досягнення повної та продуктивної зайнятості. Також слід наголосити, що успішна реалізація державної політики у сфері зайнятості потребує розробки та прийняття довгострокової програми, спрямованої на побудову нової соціально-орієнтованої моделі регулювання ринку праці. Оскільки саме сфера зайнятості відображає ступінь розвитку та функціонування суспільних відносин, забезпечує саморозвиток та самореалізацію людини через працю та працевлаштування, соціальний захист незахищених, вразливих верств населення. Тому наступним важливим кроком є аналіз впливу самозайнятості на ринок праці України.

Наступним кроком є необхідним прослідкувати тенденції розвитку показників, що в подальшому може стати підґрунтям, яке дозволить сформулювати ряд висновків щодо реалізації державної політики у сфері розвитку ринку праці.

Україна за класифікацією Всесвітнього банку ще належить до країн з середнім рівнем ВВП на душу населення. Але знаходиться під зовнішнім впливом та змушена обирати вектор економічного розвитку під впливом Міжнародного валютного фонду, оскільки той є основним міжнародним кредитором.

На основі бази даних світових економічних прогнозів, які постійно розробляє МВФ економічна ситуація України найближчі два роки буде змінюватись наступним чином (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

## Прогнозні економічні показники МВФ щодо України

Рік	Показники				Курс долару США (грн./дол.)
	Приріст реального ВВП, %	Споживчі ціни, %	Баланс на поточному рахунку (% від ВВП)	Запозичення загального уряду (% від ВВП)	
2019	3,2	4,1	- 0,7	- 2	26,75
2020	- 7,7	7,7	- 2,0	- 8,2	27,72
2021	3,6	5,9	- 2,4	- 5,3	28,7

Джерело: складено автором на основі [149].

Розраховані показники МВФ на 2020–2021 рр. свідчать про невтішаючий прогноз економічного розвитку, що може стати реальною загрозою у переході України до статусу країн з рівнем доходу нижче середнього. Зовнішній борг України перед МВФ буде накопичуватись та тільки зростати.

Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України також визначило основні прогнозні показники економічного розвитку України на 2020–2022 рр. та припустило два сценарії (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Основні прогнозні показники економічного розвитку України на 2020–2022 рр.

Рік	Показники	
	Приріст реального ВВП,%	Курс долару США (грн./дол.)
1 сценарій		
2020	3,7	27,0
2021	3,8	27,2
2022	4,1	27,5
2 сценарій		
2020	4,8	24,8
2021	5,5	23,9
2022	6,5	24,2

Джерело: розроблено автором на основі [75]

Перший сценарій передбачає поступове прискорення економічного зростання. Другий сценарій передбачає більш активний розвиток економіки з впровадження реформ щодо судової системи, подолання корупції, покращення бізнес-клімату, а також приплив іноземного капіталу.

На основі статистичних даних щодо розвитку ринку праці України за період незалежності (табл. 2.1) побудуємо рівняння тренду та за показником рівня апроксимації переконаємося у достовірності встановленої закономірності розвитку та прогнозування.

Якщо показник рівня апроксимації дорівнює 1, то модель максимально достовірна. Чим далі рівень від одиниці, тим менше вірогідність (рис 2.8 – 2.12).

Виходячи з того, що валовий внутрішній продукт (ВВП) є одним з показників розвитку ринку праці, прогнозовано його обсяг до 2024 р. (рис. 2.8). Прослідковується тенденція зростання, що доведено за експоненціальною моделлю з апроксимацією 0,9881. Слід зазначити, що зростання валового внутрішнього продукту може стимулювати зростання імпорту та збільшення рівня інфляції.

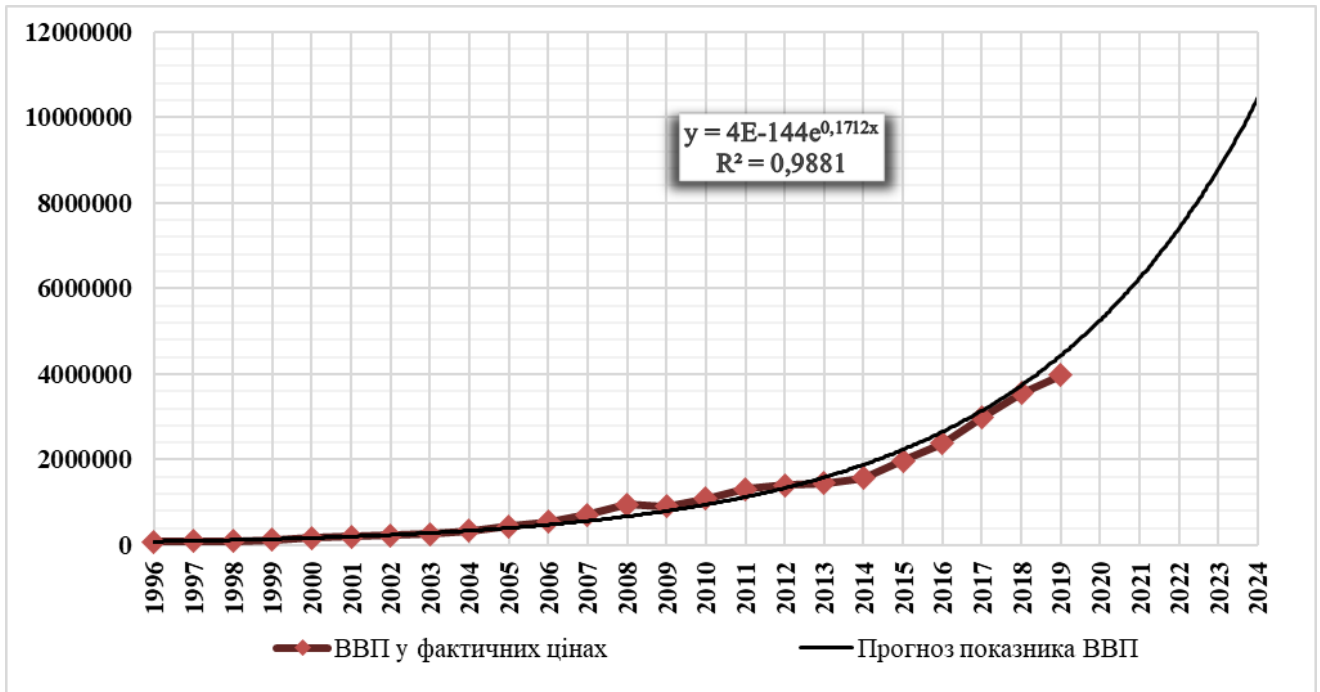


Рис. 2.8. Експоненціальна модель прогнозування ВВП у фактичних цінах до 2024 р., млн грн

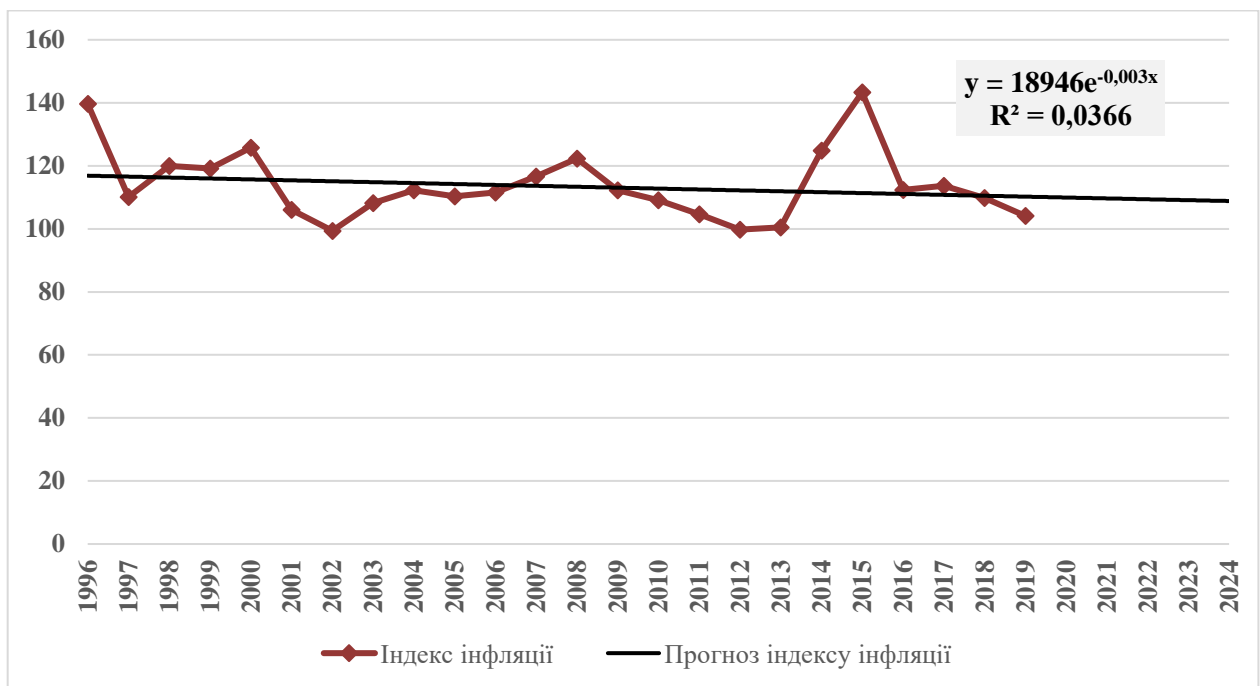


Рис. 2.9. Експоненціальна модель прогнозування індексу інфляції до 2024 р., %

Через коливання рівня інфляції та непередбачуваність дії факторів, що на нього впливають (рис. 2.9), прогнозувати зміну рівня цін з використанням звичайних методів екстраполяції (коефіцієнт апроксимації для цього показника становить лише 0,0366) неможливо.

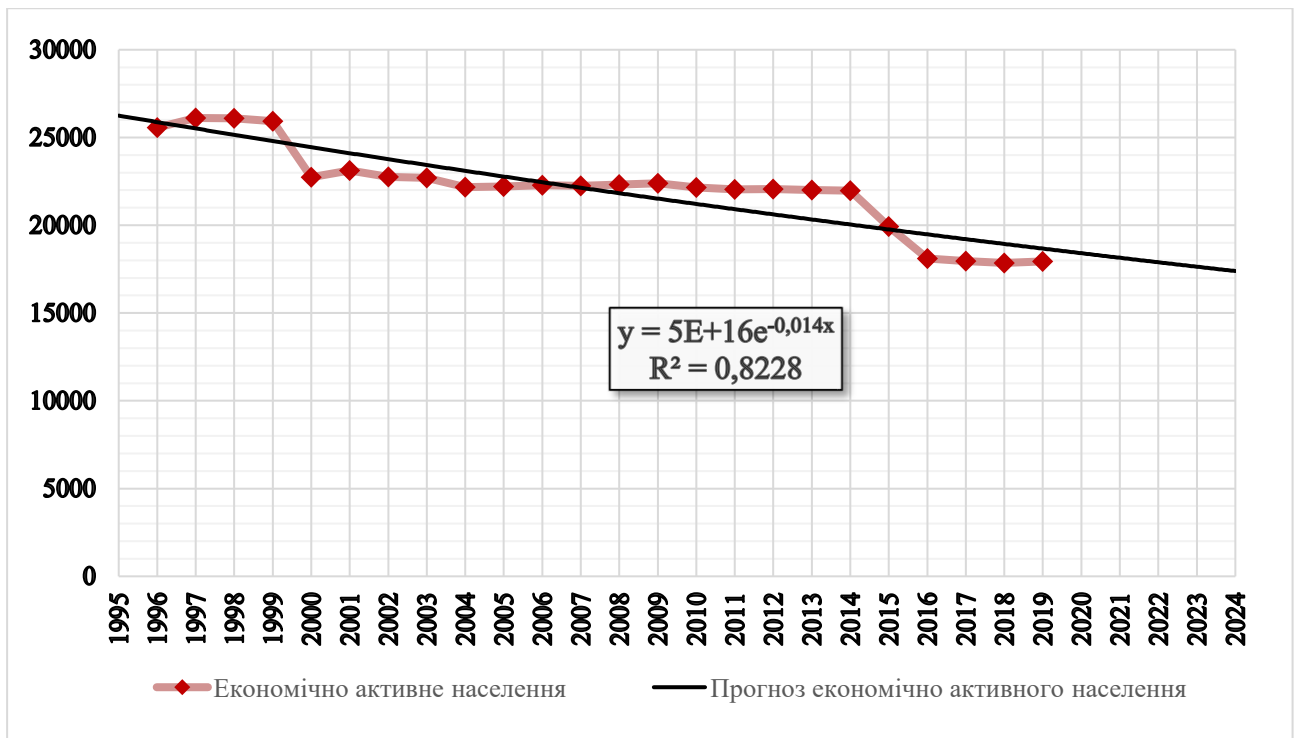


Рис. 2.10. Експоненціальна модель прогнозування економічно активного населення до 2024 р., тис.осіб

Відповідно до попередніх прогнозів та складної демографічної ситуації в Україні, що характеризується зниженням загальної кількості населення, за експоненціальною моделлю з апроксимацією 0,8228 прогнозовано кількість економічно активного населення віком 15-70 років до 2024 р., яке зменшиться майже до 17 млн осіб, що негативно впливатиме на розвиток ринку праці (рис. 2.10).

Також тенденцію до зменшення має показник зайнятості населення (рис. 2.11), який за прогнозом з апроксимацією 0,7279 у 2024 р. становитиме менше 16 млн осіб, що є низьким показником порівняно з попередніми роками.

Отже, демографічна ситуація України залишається дуже складною та в подальшому також характеризуватиметься зниженням загальної кількості населення.

Одним із показників, які має вплив на розвиток ринку праці є рівень середньої заробітної плати, тому вважаємо також доцільним його прогнозування (рис. 2.12).

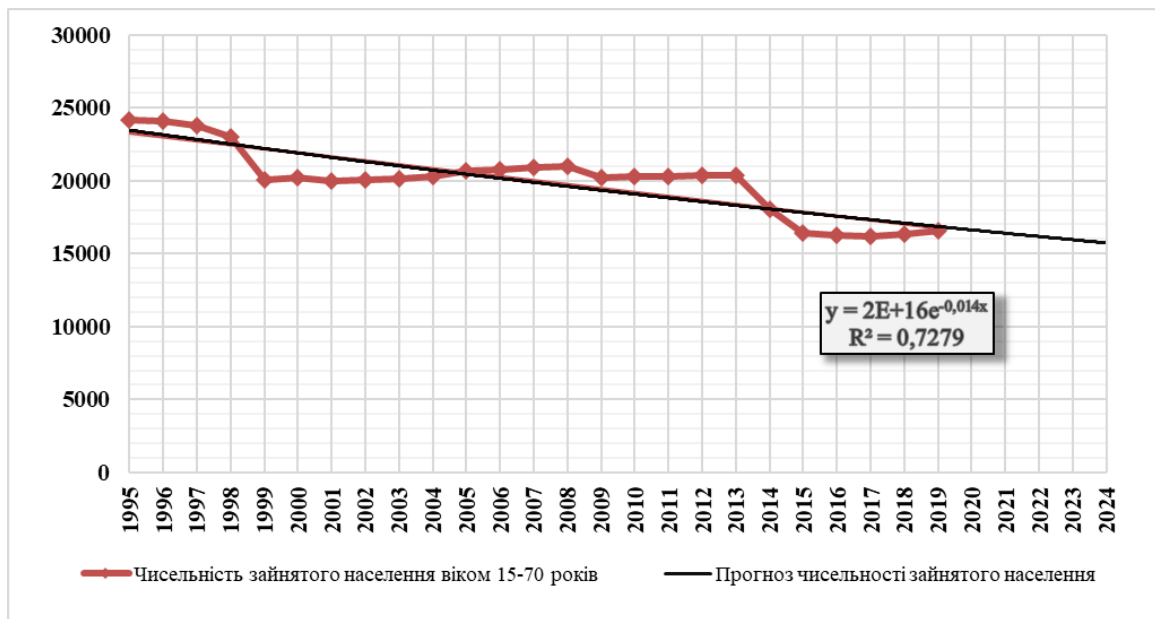


Рис. 2.11. Експоненціальна модель прогнозування зайнятості населення до 2024 р., тис. осіб

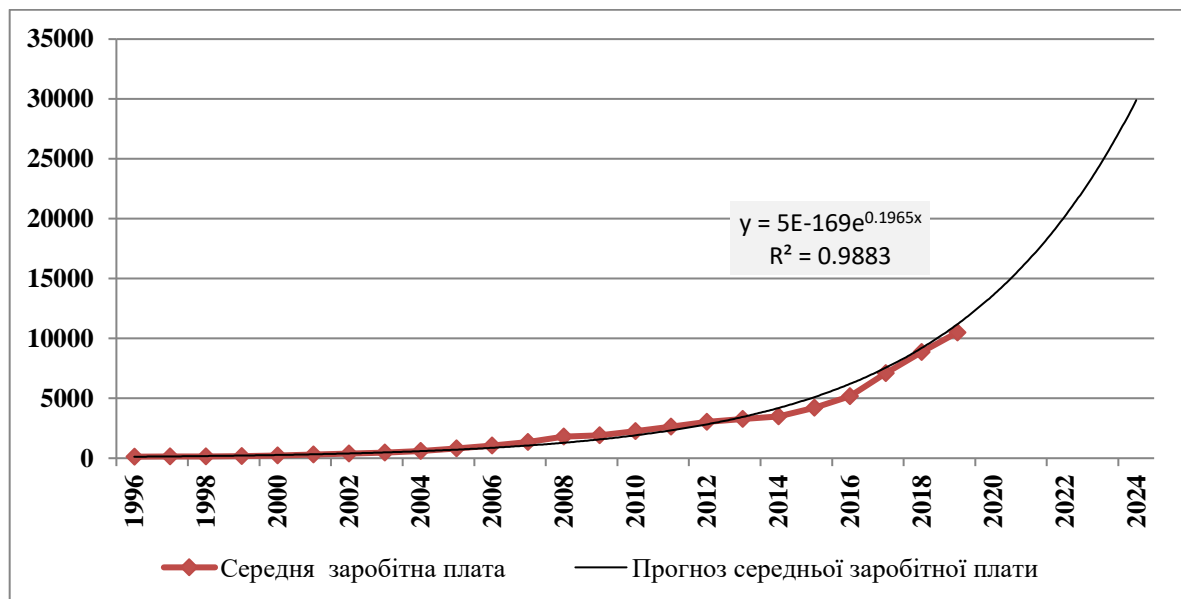


Рис. 2.12. Експоненціальна модель прогнозування середньої заробітної плати до 2024 р., тис.грн

Тенденція щодо підвищення рівня заробітної плати матиме лише в тому випадку позитивний ефект, коли супроводжуватиметься розвитком вітчизняного виробництва, підвищенням мотивації та якості трудових ресурсів, створенням нових робочих місць та підтримкою малого бізнесу та самозайнятих осіб.



В результаті досліджень зарубіжних вчених було встановлено, що показники «щастя» населення такі ж важливі для оцінки стану ринку праці, як і більш традиційні, наприклад, як ВВП на душу населення, зайнятості або безробіття. Та навпаки політика ринку праці, державний механізм його регулювання також впливає на щастя, оскільки зниження рівня безробіття в країні пов'язане з більшим щастям. Активна політика на ринку праці, яка створює більш можливостей для роботи, збільшує щастя серед населення, що в свою чергу збільшує продуктивність праці [161]. Щастя доцільно розуміти в контексті особистого благополуччя населення (якості життя) та задоволеність життям, що враховується в дослідженні показників щастя.

Лише з початку 1970 рр. економісти почали розглядати спробу виміряти ступінь щастя людей, стан їхнього добробуту та задоволеність життям в інших рівнях, ніж їх грошове багатство чи поточний дохід. Приблизно в той же час соціологи почали проводити анкетування з окремими людьми, щоб оцінити їх загальний стан щастя та задоволеність життям: наприклад, чи вважали люди себе «щасливими», «досить щасливими» чи «не дуже щасливими». Результати виявилися досить надійними, з невеликою мінливістю протягом достатнього періоду [139]. Вимірювання щастя тепер базується на довготривалих оцінках та їх значення все більше визнається економістами та політиками як важливе керівництво для оцінки стану ринку праці.

Сучасні технологічні досягнення у поєднанні зі швидкістю зв'язку та штучного інтелекту, рівень освіти громадян, інвестиційні та інноваційні процеси, а також рівень економічної свободи громадян все це має вплив на ринок праці та потребує подальшого вивчення.

### **2.3. Дослідження впливу самозайнятості на ринок праці України**

Розвиток самозайнятості населення є певною соціально-економічною межею між складним минулим і безумовно прогресивним майбутнім щодо розвитку малого та середнього бізнесу. Саме самозайнятість має стати об'єктом

економічних реформ, який сприяє формуванню середнього класу населення, розвитку прогресивної молоді та формуванню підприємницької культури в суспільстві. Ефективне регулювання розвитку та підтримка підприємницьких структур є безумовно важливою не лише для самих підприємців, а й для економіки країни в цілому, оскільки надає можливість підвищити життєвий рівень значної верстви населення.

В останні роки розвиток самозайнятості в країнах є одним з основних питань в дискусіях щодо політики зайнятості. Оскільки з'являються нові можливості в сфері інформаційних технологій, відбувається еволюція ринку праці з дефіцитом стандартних форм зайнятості, що дозволяє працівникам знайти альтернативні види працевлаштування та сприяє створенню добровільної самозайнятості.

Протягом більш ніж двох десятиліть відбуваються інтенсивні та жваві академічні та політичні дебати щодо ролі самозайнятості в країнах, дослідники сперечаються чи є це вибір або необхідність. Відповідно до першого погляду, зростання показника самозайнятості в країнах, що розвиваються, є економічно ефективним та надає можливість реалізації власних амбіцій та підприємницького таланту. Це контрастує з альтернативним поглядом на самозайнятість як вимушену тимчасову зайнятості, що забезпечує низький рівень доходів населення та є одним із способів виживання та боротьби з безробіттям. У науковій літературі дослідження цих двох гіпотез проводилося вибірково по окремих країнах на основі статистичних даних та опитувань домогосподарств.

С. Кузнець у 1966 р. першим висунув гіпотезу негативного зв'язку між економічним розвитком та рівнем самозайнятості, яка згодом пройшла випробування у багатьох дослідженнях [163]. D. Audretsch, D. Evans, Z. Acs продовжили досліджувати показники самозайнятості в індустріальних країнах та також дійшли висновку, що основним поясненням різного рівня самозайнятого населення є економічний розвиток держави. Відновлення

самозайнятості в деяких країнах є наслідком зниження виробництва та зростанням безробіття [126].

На думку Г. Хофстеде у країнах зі стабільною економікою рівень невизначеності нижче, люди довше працюють у певних організаціях, мають більш сильні емоційні потреби у правилах та процедурах та важче переходять до сектору самозайнятості ніж у країнах з високим рівнем невизначеності [156]. Це говорить про те, що рівень невизначеності, у тлумаченні Г. Хофстеда, є явищем на рівні суспільства та характеризує культуру в країні. Невизначеність можна розглядати як ситуаційний фактор: люди можуть бути незадоволені роботою, нестабільним економічним положенням в державі, політичною ситуацією, особистими проблемами тощо. За дослідженням автора можна зробити висновок, що чим більше людей в країні, які відчують незадоволення життям та умовами праці, тим більше шанс, що вони перейдуть до сектору самозайнятості.

L. Servon, A. Банерджи, E. Дюфло у своїх дослідженнях 2004–2005 рр. зазначають, що надзвичайно низький рівень самозайнятості притаманний промисловим країнам (Німеччина, Франція, Великобританія) при цьому чисельність самозайнятих у країнах з перехідною економікою (Польща, Литва, Угорщина та ін.) у декілька разів більша.

Також було встановлено, що промислові країни є провідними, тоді як країни з перехідною економікою займають найнижчі місця рейтингу. Визначена проблема швидкої невдачі самозайнятості, тобто людина, яка не створює робочих місць для інших людей не може довго утримуватись на ринку праці [133, 164].

Останні дослідження А. Каллеберга показують, що самозайнятість має позитивний економічний вплив не тільки на заробітну плату і зайнятість, а також на зростання доходів на душу населення і скорочення бідності. Автор виділяє позитивну лінію інтерпретації, яка визначає, що самозайняті особи є потенційно успішними великими бізнесменами завтрашнього дня.

Відповідно до цієї інтерпретації, індивідуальна самостійна зайнятість є соціально-економічною категорією, розвиток якої позитивно відображається на ринку праці. І навпаки, негативна лінія інтерпретації, яка визначає, що індивідуальна самостійна зайнятість призводить до розвитку нестандартної зайнятості та негативно позначається на ринку праці [152; 153].

Однак, для того щоб побачити, яка гіпотеза наближається до реальності доцільно розглянути основні показники розвитку сектору самостійної зайнятості населення в країнах (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

## Основні показники розвитку самозайнятості населення за 2017 рік

Показники	Країни													
	Україна	Угорщина	Польща	Румунія	Болгарія	Хорватія	Грузія	Азербайджан	Греція	Казахстан	Туреччина	США	Франція	Німеччина
ВВП на душу населення, долар США	8667	29559	29642	24605	21768	24749	10747	17529	27796	26306	27049	59792	44081	50804
Рівень безробіття, %	9,9	4,2	4,9	4,9	6,2	11	13,9	5,0	21,5	5,0	10,9	4,4	9,4	3,8
Працюючі за наймом, %	84,3	89,7	79,6	73,7	87,5	87,6	48,3	31,6	65,9	73	67,3	93,8	88,4	89,8
Сектор самозайнятого населення, % У тому числі:	15,7	10,3	20,4	26,3	12,5	12,3	51,8	68,4	34	27	32,7	6,3	11,6	10,3
роботодавці	0,9	4,6	4	1,1	3,8	4,8	2	13,2	7,3	1,4	4,5	0	4,2	4,4
самозайняті	14,6	5,4	13,8	17,1	8	6,2	29,7	21,7	22,8	25,5	17,1	6,2	7,1	5,5
члени виробничих кооперативів	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,2	0,3	2,6	8,2	0,7	1,3	20	33,5	3,9	0,1	11,1	0,1	0,3	0,4
працівники, які не класифікуються	0	0	0	0	0	0	0,1	0	0	0	0	0	0	0

Джерело: складено автором на основі [148, 149].

Для систематизації даних та виявлення залежності між показниками валового внутрішнього продукту на душу населення та частки самозайнятого населення і рівня безробіття, розташуємо країни за економічним розвитком, де більш розвинені країни мають вищий показник ВВП на душу населення (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Показники самозайнятості населення в різних країнах у 2017 р.

Країна	ВВП на душу населення, долар США	Сектор самозайнятого населення, %	Рівень безробіття, %
США	59792	6,3	4,4
Німеччина	50804	10,3	3,8
Франція	44081	11,6	9,4
Польща	29642	<b>20,4</b>	<b>4,9</b>
Угорщина	29559	10,3	4,2
Греція	27796	34	21,5
Туреччина	27049	32,7	10,9
Казахстан	26306	<b>27</b>	<b>5,0</b>
Хорватія	24749	12,3	11
Румунія	24605	<b>26,3</b>	<b>4,9</b>
Болгарія	21768	12,5	6,2
Азербайджан	17529	<b>68,4</b>	<b>5,0</b>
Грузія	10747	51,8	13,9
Україна	8667	15,7	9,9

Джерело: складено автором на основі [149,148].

Міждержавний аналіз, проведений на вибірці країн свідчить, що самозайнятість – є певним інструментом, який відіграє роль «губки», що забезпечує існування для тих, хто не може знайти кращі альтернативи і поглинає непродуктивну робочу силу. Як правило, вона зникає з процесом розвитку держави, що є підтвердженням теорії С. Кузнеця. Проте, у деяких конкретних випадках може бути позитивний ефект впливу самозайнятості на сам процес розвитку держави. Існує група країн (Польща, Казахстан, Румунія, Азербайджан), що характеризується високим рівнем самозайнятості разом з низьким показником безробіття та середнім рівнем ВВП. Це підкреслює

важливість державної підтримки у підвищенні самозайнятості для економічного розвитку держави.

Туреччина відноситься до нових індустріальних країн та сектор її самозайнятого населення складає 32,7%. Це суперечить гіпотезам D. Audretsch, D. Evans, Z. Acs та L. Servon, А. Банерджи, Е. Дюфло, що в індустріальних (промислових) країнах рівень самозайнятості нижче.

Звіт МОП «Нестандартна зайнятість у всьому світі» показує, що за останні кілька десятиліть у промислово розвинених країнах спостерігається помітний відхід від стандартної до нестандартної зайнятості. У цьому контексті вплив самозайнятості на розвиток держави має стати одним із актуальних питань в дискусіях щодо політики зайнятості. Технологічні зміни сприяють розвитку самозайнятості як основного або дуже часто додаткового джерела доходу.

Ця тенденція пов'язана з новою домінуючою парадигмою, яка підносить самозайнятості і підприємницький дух як позитивну рису ринку праці замість стандартних форм зайнятості. Але для позитивного впливу на економіку держави необхідним є правильне використання «інструменту самозайнятості» в механізмі реалізації активної політики на ринку праці.

Спираючись на європейський досвід, слід зазначити, що підтримка розвитку та започаткування власної справи проводиться за допомогою: професійно-кваліфікаційної допомоги, надання податкових канікул, низьких відсотків кредитування для відкриття власної справи, а також одноразових виплат допомоги по безробіттю.

В Україні з 1992–1995 рр. існувала практика надання безвідсоткових кредитів для безробітних із Державного фонду сприяння зайнятості, але в результаті такої допомоги існував великий ризик шахрайства, нецільового використання коштів та неповернення позик. З 2001р. впроваджена програма одноразової виплати всієї допомоги по безробіттю, що повинно стати певним фінансовим стартом для відкриття власної справи. Але тут також існує фактор нецільового використання коштів.

Згідно дослідження успіхів та невдач підприємств школи «Business community school» орієнтовно:

- 50% новостворених підприємств закриваються у перші 5 років;
- 70% венчурних підприємств не виживають;
- 50% підприємств «провалюються» кожні 5 років;
- Кожне з потужних, добре організованих та стабільних підприємств «провалюються» кожні 10 років діяльності, після кожного успішного етапу розвитку.

Детальне визначення тенденцій розвитку самозайнятості в Україні можливо за допомогою аналізу даних представлених Державною службою статистики (табл. 2.8).

Так, з 2009 по 2017 роки загальна кількість зайнятого населення у віці 15-70 років зменшилась на 20% з 20191,5 до 16156,4 тис. осіб. Але це в перше чергу пов'язано з тим, що з 2014 року кількість зайнятого населення зазначається без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини Донецької та Луганської областей.

Тому, доцільно розглядати показник рівня зайнятості населення, який зменшився на 1,6 відсоткових пункти з 57,7% до 56,1%, сягнувши у 2013 р. свого максимального значення за досліджуваний період – 60,3%.

Таблиця 2.8

Основні показники розвитку самозайнятості в Україні за 2009-2017 рр.

	Роки	Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %	у тому числі за статусом зайнятості, у % до підсумку				
				працюючі за наймом	працюючі не за наймом (сектор самостійної зайнятості)			
					всього	роботодавці	самозайняті <sup>1</sup>	безкоштовно працюючі члени сім'ї
Усе населення	2009	20 191,5	57,7	81,5	18,5	1,0	17,1	0,4
	2010	20 266,0	58,5	81,1	18,9	1,0	17,5	0,4
	2011	20324,2	59,2	80,7	19,3	1,1	17,8	0,4
	2012	20 354,3	59,7	81,2	18,8	1,0	17,4	0,4
	2013	20 404,1	60,3	80,9	19,1	1,0	17,8	0,3
	2014	18 073,3	56,6	84,1	15,9	1,3	14,3	0,3
	2015	16 443,2	56,7	84,1	15,9	1,2	14,5	0,2

Продовження табл. 2.8

	Роки	Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %	у тому числі за статусом зайнятості, у % до підсумку				
				працюючі за наймом	працюючі не за наймом (сектор самостійної зайнятості)			
					всього	роботодавці	самозайняті <sup>1</sup>	безкоштовно працюючі члени сім'ї
	2016	16 276,9	56,3	84,4	15,6	1,2	14,2	0,2
	2017	16 156,4	56,1	84,3	15,7	0,9	14,6	0,2
Жінки	2009	9 974,3	53,9	80,9	19,1	0,7	18,1	0,3
	2010	9 965,6	54,4	80,4	19,6	0,7	18,5	0,4
	2011	9 881,3	54,5	79,9	20,1	0,8	18,9	0,4
	2012	9 846,3	54,8	80,5	19,5	0,8	18,4	0,3
	2013	9 847,6	55,3	80,3	19,7	0,7	18,7	0,3
	2014	8 718,9	51,9	86,0	14	0,8	12,9	0,3
	2015	7 872,4	51,7	86,2	13,8	0,7	12,8	0,3
	2016	7 827,4	51,6	86,6	13,4	0,8	12,4	0,2
	2017	7 771,2	51,4	86,4	13,6	0,7	12,6	0,3
Чоловіки	2009	10 217,2	62,1	82,2	17,8	1,3	16,0	0,5
	2010	10 300,4	63,1	81,7	18,3	1,3	16,5	0,5
	2011	10 442,9	64,4	81,5	18,5	1,3	16,8	0,4
	2012	10 508,0	65,2	81,9	18,1	1,3	16,4	0,4
	2013	10 556,5	65,9	81,4	18,6	1,3	16,9	0,4
	2014	9 354,4	61,8	82,5	17,5	1,6	15,6	0,3
	2015	8 570,8	62,2	82,2	17,8	1,7	15,9	0,2
	2016	8 449,5	61,6	82,3	17,7	1,5	15,9	0,3
	2017	8 385,2	61,4	82,3	17,7	1,1	16,4	0,2
Міські поселення	2009	13 684,8	55,8	91,8	8,2	1,2	6,8	0,2
	2010	13 791,8	56,8	91,6	8,4	1,3	6,9	0,2
	2011	13 873,9	57,6	91,2	8,8	1,3	7,3	0,2
	2012	13 983,6	58,5	91,3	8,7	1,3	7,3	0,1
	2013	13 998,2	58,9	91,3	8,7	1,3	7,3	0,1
Міські поселення	2014	12 780,9	56,9	91,4	8,6	1,4	7,1	0,1
	2015	11 309,0	57,4	91,2	8,8	1,4	7,3	0,1
	2016	11 178,5	57,0	91,4	8,6	1,3	7,2	0,1
	2017	11 109,3	56,9	91,4	8,6	1,0	7,5	0,1
Сільська місцевість	2009	6 506,7	62,2	59,9	40,1	0,6	38,7	0,8
	2010	6 474,2	62,7	58,7	41,3	0,5	39,9	0,9
	2011	6 450,3	63,0	58,2	41,8	0,6	40,4	0,8
	2012	6 370,7	62,7	59,2	40,8	0,6	39,4	0,8
	2013	6 405,9	63,5	58,1	41,9	0,5	40,6	0,8
	2014	5 292,4	55,9	66,7	33,3	0,9	31,7	0,7
	2015	5 134,2	55,1	68,4	31,6	0,9	30,1	0,6
	2016	5 098,4	54,9	68,9	31,1	0,8	29,8	0,5
	2017	5 047,1	54,4	68,7	31,3	0,5	30,3	0,5

<sup>1</sup>. Включаючи осіб, які працювали спільно з партнерами.

Джерело: складено автором на основі [26,24].



Кількість осіб, які належать до сектору самостійної зайнятості (роботодавці, самозайняті та безкоштовно працюючі члени сім'ї) відносно всього зайнятого населення скоротилась на 2,8% з 18,5% до 15,7% сягнувши у 2011 році свого максимального значення за досліджуваний період – 19,3% (рис. 2.13). Незважаючи на від'ємну динаміку сектору самостійної зайнятості він все одно залишається вагомим сегментом національного ринку праці та потребує більш детального вивчення.

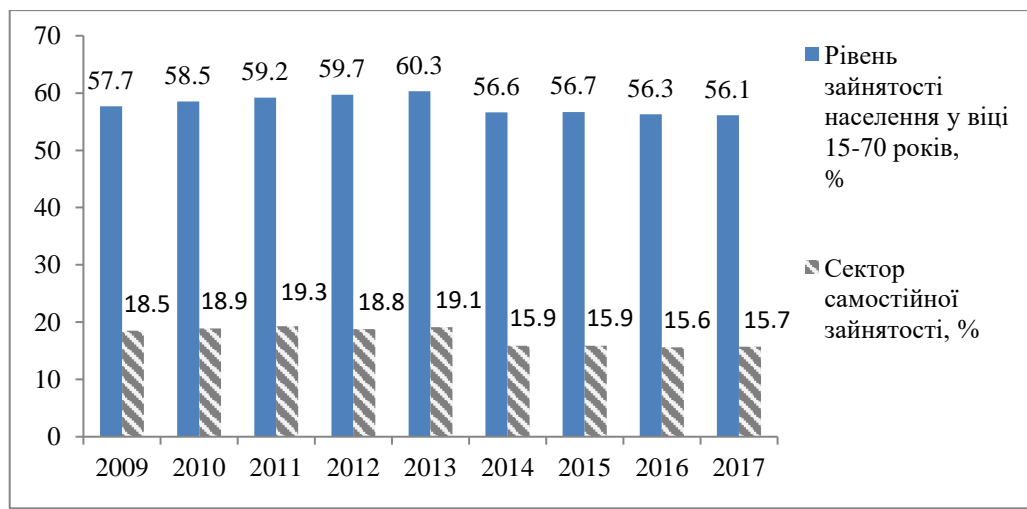


Рис.2.13. Динаміка показників зайнятого та самозайнятого населення у віці 15-70 років за 2009-2017 рр.

Серед усього зайнятого населення, кількість осіб працюючих за наймом за досліджуваний період виросла з 81,5 % до 84,3% (рис. 2.14).

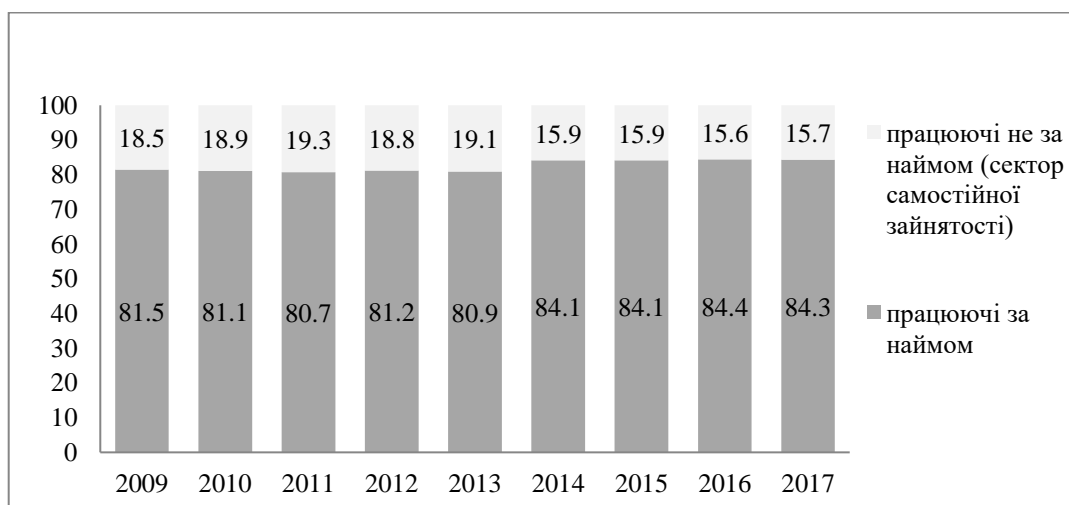


Рис. 2.14. Зайнятість населення за статусом у відсотках до підсумку за 2009-2017 рр.

Частка самозайнятих у структурі зайнятості відповідно зменшилась, та у 2017 році становила 15,7 %. Більшість громадян надають перевагу саме найманій праці та пошуку роботи на вже існуючих підприємствах і організаціях з причини фінансово-економічної та воєнно-політичної нестабільності.

Певні зміни відбулися у секторі самостійної зайнятості у період з 2009 по 2017 рік за гендерною ознакою (рис. 2.15). Кількість самозайнятих чоловіків перевищила жінок. Відсоток до всього зайнятого населення самозайнятих жінок скоротився з 19,1% до 13,6 %.

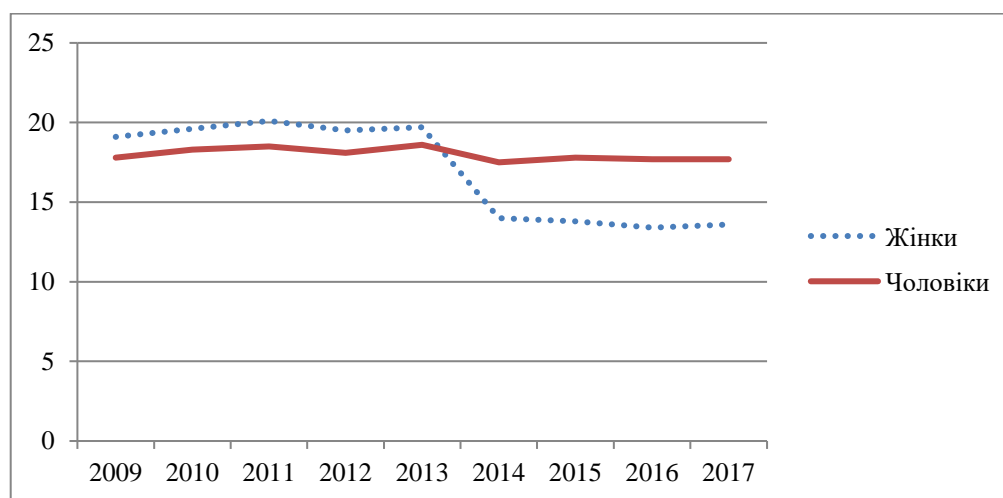


Рис. 2.15. Сектор самостійної зайнятості у % до загальної кількості зайнятих за гендерною ознакою в період 2009-2017 рр.

Найбільш різкий спад показника приходиться на 2014 рік, коли розпочався воєнно-політичний конфлікт. Можна припустити, що жінки більш чутливі до кризових явищ. Відсоток самозайнятих чоловіків до всього зайнятого населення залишився майже незмінним. У 2017 році 17,7 %, що на 0,1 % менше ніж в 2009 році. Отже, з 2014 року серед працюючих не за наймом у секторі самозайнятого населення переважають чоловіки.

У зв'язку з існуючою проблемою, в Україні була реалізована програма «Місцеві гендерні ініціативи 2017-2018». Яка спрямована на зменшення гендерного розриву, посилення ролі жінок в органах місцевого самоврядування, розвиток самозайнятості серед жінок, навчання з питань бізнес-планування та розвитку власної справи.

З 2009 р. по 2017 р. показник працюючих в сегменті самостійної зайнятості у сільській місцевості зменшився на 8,8 відсоткових пунктів з 40,1% до 31,3%. Серед міських поселень показник працюючих в сегменті самостійної зайнятості виріс на 0,4 відсоткових пункти з 8,2% до 8,6% (рис. 2.16).

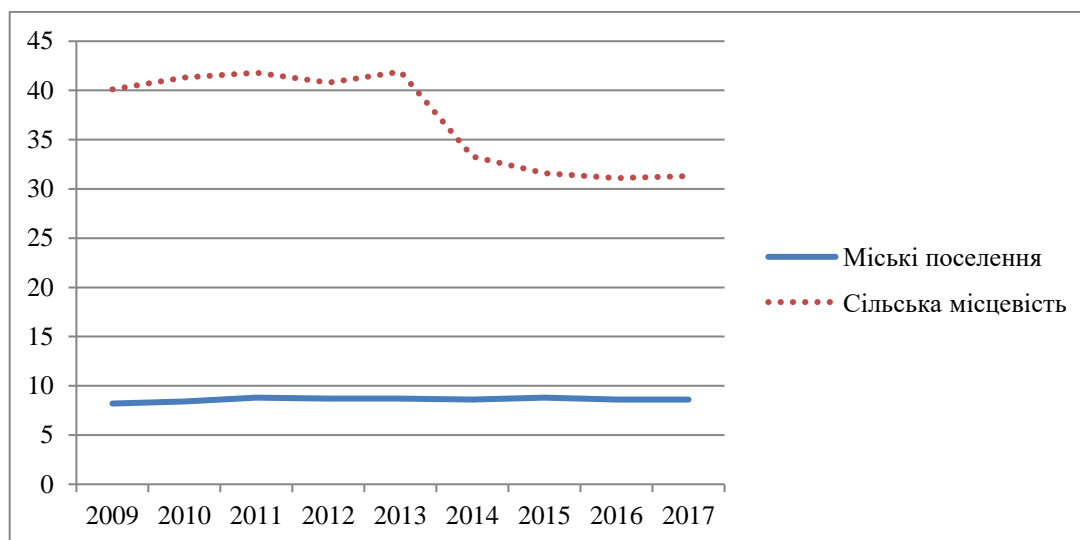


Рис. 2.16. Сектор самостійної зайнятості у % до загальної кількості зайнятих за місцем проживання в період 2009-2017 рр.

Серед усього зайнятого населення у 2017 році сектор самозайнятих у сільській місцевості склав 9,8 % або 1579,7 тис.осіб та 5,9 % або 955,4 тис.осіб у міських поселеннях. Майже в два рази більше самозайнятих у сільській місцевості ніж в міських поселеннях. Це пов'язано з тим, що за умов нестачі робочих місць в селі основною сферою прикладання праці стала робота в особистих господарствах, а також нелегальна робота за наймом у фермерських господарствах.

Також слід зазначити, що дані, представлені Державною службою статистики України, не можна вважати остаточними. Кількість самозайнятих осіб може бути більшою, оскільки існують підприємства, які досі залишаються в тіні.

За результатами опитування в соціальній мережі Instagram серед 1200 підписників взяло участь 100 осіб. Серед основних задач було: оцінити потенціал розвитку підприємництва в державі, визначити основні мотиви ведення бізнесу та виявити причини, які стають на заваді у відкритті власної

справи (табл. 2.9). Слід зауважити, що серед опитуваних 61% складають особи у віці 25-34 роки, 19% – 18-24 роки, 13% – 35-44 роки. Отже, дані не можна абсолютизувати, але вони показують реальний настрій саме молоді, а тому дозволяють прогнозувати майбутнє.

Таблиця 2.9

Результати опитування щодо визначення потенціалу розвитку підприємництва в державі

Питання	Відповідь опитуваних			
	Власний бізнес	85 %	Робота за наймом	15 %
Що для Вас ближче?	Так	8 %	Ні	82 %
Чи є у Вас власний бізнес?	Так	15 %	Ні	85 %
Відкривали підприємство?	Так	59 %	Ні	41 %
Чи можливо поєднувати власний бізнес і роботу за наймом?	Так	69 %	Ні	31 %
Хотіли б у найближчому майбутньому відкрити свою справу?	Так	9 %	Ні	81 %
Чули про такі програми: Горизонт 2020, COSME, EU4BUSINESS?	Так			

Джерело: розроблено автором

За результатами опитування 85% хотіли працювати на себе, 15% вже намагались реалізувати цю ідею і лише 8% мають власну справу. 69 % опитаних бажає відкрити власну справу у найближчому майбутньому відповідно 31% все ж віддає перевагу роботі за наймом.

Серед головних мотивів ведення бізнесу є: можливість працювати на себе та контролювати заробіток; займатися улюбленою справою; можливість самовираження та реалізація власних ідей. Головними причинами, які стають на заваді у відкритті власною справи є: 1) недостатня кількість коштів; 2) невпевненість у власних силах та нерішучість; 3) високий ризик 4) страх взаємодії з Державною фіскальною службою.

За результатами опитування також було виявлено, що люди не знають про існуючі програми підтримки самозайнятості населення а також відкриття

малого бізнесу. Так, в Україні з метою стимулювання підприємницьких ініціатив безробітних Державна служба зайнятості реалізує соціальну програму. Особам, які не можуть бути працевлаштовані протягом місяця у зв'язку з відсутністю на ринку належних вакансій, за їх бажанням, при написанні бізнес-плану та виконанні певної процедури допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації власної справи. Також в Україні діє низка програм ЄС, які спрямовані на підтримку малого та середнього бізнесу, а саме: «Горизонт 2020», «COSME», «EU4BUSINESS». Існують гранти на розвиток самозайнятості та підприємництва для ВПО, учасників АТО та їх сімей, місцевих мешканців. Цей проект здійснюється за фінансової підтримки Уряду Федеративної Республіки Німеччина. Схожий проект здійснюється за підтримки благодійного фонду «Карітас» та ін. Таким чином, в Україні існує ряд програм, спрямованих на розвиток та підтримку самозайнятості населення та створення малого бізнесу, але при опитуванні лише 2% чули про існування даних проектів. Що говорить про недостатній рівень інформованості щодо підтримки у відкритті власної справи та можливості користування існуючими програмами.

Однією із сучасних проблем є існування залежної самозайнятості. В останні роки активно використовується аутсорсинг та субпідряд, у поєднанні з технологічними розробками, що призводить до створення залежної самозайнятості. Головною причиною цього, є те, що для роботодавців дешевше наймати самозайнятих осіб для виконання робіт, ніж наймати працівників. Підтвердженням цього є визначення особливостей щодо офіційного оформлення працівника та укладання договору з ФОП (табл. 2.10).

Отже, наймані працівники користуються захистом трудового законодавства, включаючи мінімальну заробітну плату, законодавство про робочий час, захист у разі переробки та положення щодо соціальної безпеки.

Таблиця 2.10

Порівняльна характеристика між офіційним оформленням працівника та укладанням договору з ФОП (2019 р.)\*

	Офіційне оформлення працівника	Укладання договору з ФОП
Податкове навантаження	<p>Із заробітної плати працівника утримується податок з доходів фізичних осіб - 18% та 1,5% військового збору.</p> <p>Роботодавець за працівника сплачує єдиний соціальний внесок у розмірі 22% від заробітної плати.</p> <p>Для роботодавця обов'язкова звітність щодо працівника.</p>	<p>Із заробітної плати ФОП на 3 групі щомісячно утримується 5% від доходу (тобто від суми, яка перераховується за надання послуг) і щомісячно ЄСВ - 22% від мінімальної заробітної плати (918,06 грн.)</p> <p>Спрощена форма звітності (один раз на квартал на третій групі та раз на рік на другій; звітність щодо ЄСВ раз на рік на будь-якій групі.)</p>
Оформлення та звільнення з роботи	<p>Відносини між працівником та роботодавцем регулюються трудовим договором.</p> <p>Порядок та підстави звільнення працівника регулюються КЗпП, (законодавство передбачає виплату вихідної допомоги працівникам у разі припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця та попередження за 2 місяці про звільнення, можливе й переведення на іншу роботу. Звільнення за власним бажанням передбачає два тижні відпрацювання, але існують виключення (наприклад, переїзд на нове місце проживання).</p>	<p>Відносини з ФОП регулюються цивільно-правовим договором, який укладається на певний строк та має містити всі умови взаємовідносин: порядок та строки виплати винагороди, прийняття результату роботи, права та обов'язки сторін тощо. Підстави припинення відносин з ФОП також встановлюються в договорі.</p> <p>До відносин з ФОП застосовуються норми цивільного та господарського законодавства, оскільки такий працівник є суб'єктом підприємницької діяльності та здійснює її на власний ризик.</p>
Організація праці	<p>Працівник повинен дотримуватись чітких правил трудового розпорядку (встановленого графіку роботи).</p>	<p>Головним показником роботи ФОП є результат (графік роботи може бути плаваючим), а порядок оплати обумовлений в договорі.</p>

Продовження табл. 2.10

	Офіційне оформлення працівника	Укладання договору з ФОП
Соціальні гарантії	Законодавство встановлює соціальні гарантії для працівників, зокрема: жінок, що мають дітей до трьох років, вагітних, одиноких матерів тощо. Працівник має право на відпустку, додаткові відпустки, вихідні у святкові дні та ін.	ФОП не має вказаних прав та гарантій. Отож у разі вагітності жінки роботодавець має повне право припинити відносини на підставах, які вказані в договорі, за такою жінкою не зберігається робоче місце.
Відповідальність	Працівник, відповідає за завдану шкоду в межах своєї середньомісячної заробітної плати (крім випадків укладення договорів про повну матеріальну відповідальність).	ФОП відповідає згідно з умовами договору та відповідно до чинного законодавства. ФОП відповідає за своїми зобов'язаннями всім своїм майном та частиною майна подружжя.

Джерело: складено автором на основі: [88; 41; 94].

Але у зв'язку з меншим податковим навантаженням та більш гнучкою організацією праці ФОП та роботодавці дуже часто використовують саме залежну самозайнятність, тим самим ухиляючись від повної та добросовісної сплати податків.

Отже, є два можливі шляхи існування самозайнятості населення:

1) Робота легально, реалізація власних ідей та творчих можливостей, усвідомлена сплата податків з отриманого прибутку згідно законодавства та як наслідок запобігання безробіття і покращення стану ринку праці та економіки в цілому. Розвиток самозайнятості також сприяє розвитку конкуренції, що покращує якість життя населення, спонукає до впровадження інновацій, створює сприятливі умови праці, що забезпечує гнучкість системи. Більшість підприємців починають саме з мікропідприємств і в результаті успішного ведення бізнесу перетворюються у малі, середні та можливо великі, що створює додаткові робочі місця.

2) Робота в тіні, що лиш призводить до погіршення ситуації в державі та економічної нестабільності.

Для того, щоб суспільство України застосовувало саме перший шлях, необхідним є представити модель ефективного функціонування системи регулювання ринку праці України.

## **Висновки до розділу 2**

1. Встановлено, що в Україні спостерігається погіршення ситуації на ринку праці. У 2019 р. чисельність економічно активного населення віком 15-70 років становить 16,6 млн осіб, що менше на 8,3% порівняно з 2014 р. За цей період безробітне населення у досліджуваному віці становить 1441,7 тис. осіб (96,9% до всіх безробітних), що на 20% менше, ніж у 2014 р.

Це пов'язано із закриттям підприємств в результаті втрати економічно важливих регіонів; посилення внутрішнього міграційного руху населення, що призвело до додаткового навантаження на ринок праці окремих регіонів України. При цьому відбувається скорочення податкових надходжень до державного бюджету, збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення. Одним з пріоритетних завдань влади є утримання офіційно низького рівня безробіття, а також боротьба з гіперінфляцією. У 2019 р. за офіційними даними індекс інфляції становив 104,1%, що менше, ніж у 2015 р. (143,3%), але й це призвело до суттєвого зниження ділової активності населення.

Позитивний вплив на розвиток ринку праці має зростання заробітної плати. У 2019 р. середня заробітна плата становила 10503 грн, що утричі більше порівняно з 2014 р. Разом з цим, оскільки підвищення заробітної плати відбулося без реального поживлення виробництва, що призвело до збільшення середніх витрат підприємств, зазначений фактор став індикатором некерованої інфляції з різким стрибком цін.



2. В результаті дослідження проведено аналіз еволюції та сучасного стану ринку праці України, виділено шість етапів розвитку ринку праці з деталізацією їх профілів його становлення за роки незалежності та визначено особливості профілів кожного часового періоду.

Перший етап еволюції ринку праці (1991–1994 рр.) пов'язаний з його становленням. Другий етап (1995–1999 рр.) – період умовної стабілізації. Третій етап (2000–2007 рр.) безпосередньо пов'язаний зі стабілізацією економіки. Четвертий етап (2008–2013 рр.) ототожнюється з фінансовою кризою та погіршенням ситуації на ринку праці. П'ятий етап (2014–2019 рр.) пов'язаний з втратою економічно важливих регіонів та отриманням статистичної інформації без їх урахування. Шостий етап (з 2020 р.) ототожнюється зі зміною політичних еліт, економічною ситуацією у результаті пандемії та виконанням нових умов Міжнародного валютного фонду. Запропоновані в роботі профілі кожного з етапів підтверджують еволюцію ринку праці, що дозволяє аналізувати ефективність реформ та визначати напрями їх удосконалення.

3. Удосконалено методичний підхід до оцінки стану ринку праці України, який включає в себе: визначення основних інструментів державного регулювання ринку праці України та зайнятості населення; нормалізація обраних значень, що забезпечить їх співставність; визначення Інтегрального показника оцінки стану ринку праці України; аналіз прогнозних показників розвитку ринку праці; побудова рівнянь тренду для кожного з показників, якими описується тенденція розвитку; статистична оцінка рівняння тренду за показником рівня апроксимації, що показує достовірність встановленої закономірності розвитку; формування системи показників, які мають вплив на стан ринку праці, приведення їх до єдиних вимірників.

Зважаючи на важливість ринку праці для розвитку національної економіки та необхідність його державного регулювання, проведено оцінку стану ринку праці України із залученням показників, які мають прямий та опосередкований вплив на нього. Виділено дев'ять комбінованих показників,

на підставі яких за середньою гармонійною розраховано інтегральний показник оцінки стану ринку праці України. Виділено межі значень індексів від 0 до 1. За їх величиною визначено лінгвістичну оцінку стану ринку праці: від 0,850 до 1,0 – прийнятний стан; від 0,700 до 0,849 – задовільний стан; від 0,550 до 0,699 – кризовий; від 0,400 – 0,549 – незадовільний; менше 0,399 – критичний. Розрахований індекс показує незадовільний стан ринку праці України.

4. Одним із шляхів усунення негативних явищ і процесів є удосконалення механізму регулювання ринку праці та системи державного регулювання, що потребує прийняття довгострокової програми, спрямованої на побудову нової соціально-орієнтованої моделі регулювання ринку праці. Для цього використано рівняння трендів показників розвитку ринку праці, за якими на підставі їх апроксимації встановлено закономірності його розвитку та проведено прогнозування окремих показників.

Виходячи з того, що валовий внутрішній продукт є одним з показників розвитку ринку праці, прогнозовано його обсяг до 2024 р. Прослідковується тенденція зростання, що доведено за експоненціальною моделлю з апроксимацією 0,9881. Слід зазначити, що зростання валового внутрішнього продукту може стимулювати зростання імпорту та збільшення рівня інфляції.

Через коливання рівня інфляції та непередбачуваність дії факторів, що на нього впливають, прогнозувати зміну рівня цін з використанням звичайних методів екстраполяції (коефіцієнт апроксимації для цього показника становить лише 0,0366) неможливо. Відповідно до попередніх прогнозів та складної демографічної ситуації в Україні, що характеризується зниженням загальної кількості населення, за експоненціальною моделлю з апроксимацією 0,8228 прогнозовано кількість економічно активного населення віком 15-70 років до 2024 р., яке зменшиться майже до 17 млн осіб, що негативно впливатиме на розвиток ринку праці.

Тенденцію до зменшення має показник зайнятості населення, який за прогнозом з апроксимацією 0,7279 у 2024 р. становитиме менше 16 млн осіб, що є низьким показником порівняно з попередніми роками.

5. В результаті дослідження було встановлено залежність між економічним розвитком держави та самозайнятстю населення. Визначено, що самозайнятність стає інструментом альтернативного вибору на ринку праці. У процесі дослідження систематизовано показники самозайнятості населення різних країн та виявлено залежність між показниками валового внутрішнього продукту на душу населення та частки самозайнятого населення і рівня безробіття.

Виокремлено групу країн (Польща, Казахстан, Румунія, Азербайджан), що характеризуються високим рівнем самозайнятості, при цьому мають невисокий рівень безробіття та середній показник ВВП на душу населення. Це демонструє позитивний ефект впливу самозайнятості на розвиток національної економіки і підтверджує важливість державної підтримки самозайнятості та її регулювання.

У ході визначення потенціалу розвитку підприємництва в державі встановлено, що 85 % хотіли працювати на себе, 15 % вже намагались реалізувати ідею відкриття власної справи і лише 8 % мають бізнес. 69 % опитаних бажає відкрити власну справу у найближчому майбутньому відповідно 31 % все ж віддає перевагу роботі за наймом. Дані не можна абсолютизувати, оскільки опитувані це переважно особи у віці 25–34 роки, але вони показують реальний настрій саме молоді, а тому дозволяють прогнозувати майбутнє. Серед головних мотивів ведення бізнесу виділено: можливість працювати на себе та контролювати заробіток; займатися улюбленою справою; можливість самовираження та реалізація власних ідей. Головними причинами, які стають на заваді у відкритті власною справи є: недостатня кількість коштів; невпевненість у власних силах та нерішучість; високий ризик; страх взаємодії з Державною фіскальною службою.

6. Встановлено, що існує два шляхи існування самозайнятості населення: По-перше робота легально, реалізація власних ідей та творчих можливостей, усвідомлена сплата податків з отриманого прибутку згідно законодавства та як наслідок запобігання безробіттю і покращення стану ринку праці та економіки

в цілому. Розвиток самозайнятості також сприяє розвитку конкуренції, що покращує якість життя населення, спонукає до впровадження інновацій, створює сприятливі умови праці, що забезпечує гнучкість системи. Більшість підприємців починають саме з мікропідприємств і в результаті успішного ведення бізнесу перетворюються у малі, середні та можливо великі, що створює додаткові робочі місця. По-друге робота в тіні, що лиш призводить до погіршення ситуації в державі та економічної нестабільності.

Для того, щоб суспільство України застосовувало саме перший шлях, необхідним є запропонувати напрями удосконалення державного регулювання ринку праці України, що планується зробити у третьому розділі.

Основні положення розділу 2 викладені в наступних публікація автора [49; 50; 51; 58].

## РОЗДІЛ 3

### ПАРАДИГМА СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ

#### **3.1. Впровадження платформеної економіки в систему національної економіки і ринку праці**

В результаті еволюції ринку праці реаліями сьогодення є побудова платформеної економіки, яка представляє собою онлайн-структуру, що забезпечує широкий спектр людської діяльності. А саме зростання кількості цифрових функцій у бізнесі, політиці та соціальній сфері. Це відкриває шлях до кардинальних змін у тому, як ми працюємо, соціалізуємося, створюємо цінність в економіці та конкуруємо за отриманий прибуток.

Під платформеною економікою ми розуміємо відносини, які виникають в результаті діяльності економічних платформ та створюють відкритий ринок для тимчасового використання товарів та послуг із використанням інформаційно-комп'ютерних технологій, які часто надаються приватними особами.

Роль інтернету в сфері розвитку ринку праці вперше вивчалась в 2001 р., значення цього інструменту різко зросло з того часу. Спочатку інтернет був застосований як інструмент для ефективного використання реклами вакансій серед шукачів роботи. Так, роботодавці отримали можливість знаходити кращих працівників, в свою чергу працівники – кращу роботу. Загалом, прискорила швидкість, з якою працівники та роботодавці знаходять один одного.

Розуміння економічних онлайн-платформ все ще перебуває у зародковому стані, також не існує загальноприйнятого визначення платформеної економіки, але сучасні технологічні зміни передбачають розгляд впливу онлайн-платформ на розвиток ринку праці. Оскільки вже зараз платформи мають потужні наслідки для населення, ринку праці та бізнесу.

Так, у червні 2016 р. Європейською комісією вперше була опублікована «Європейська програма для спільної економіки», в якій визначається роль онлайн-платформ у сприянні тимчасовому доступу до товарів і послуг, включаючи аутсорсинг праці. В супровідному документі чіткого визначення терміну не надано, але зазначається, що платформену економіку (економіку спільного використання) доцільно розглядати, як діяльність онлайн-платформ, що створюють відкритий ринок для тимчасового використання товарів та послуг, які регулярно надаються приватними особами, включаючи аутсорсинг праці.

В результаті досліджень Центра Разумкова в Україні було вперше використано поняття «гіг-економіки», суть якого зазначаться в кардинальній зміні ринку праці у переході від наявності робочих місць з постійною зайнятістю в одного роботодавця до тимчасових проектів від різних компаній у одного незалежного працівника [121, с.40]. Що зумовило введення дослідниками ряду понять: 1) цифровий ринок праці – специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається винятково з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій; 2) цифрова зайнятість – це корисна і доцільна діяльність економічно активного населення за допомогою використання інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом якої є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб і є економічно вигідною як для працівників, так і роботодавців. Пропозиція робочої сили і попит на неї фіксується на спеціальних онлайн-платформах, де також формуються умови найму, оплати і оцінки результатів праці [121, с.51].

Н. Ушенко на базі випускової кафедри економіки та бізнес-технологій Національного авіаційного університету започаткувала розробку стартапу під назвою «EWS Education. Work and Study», який передбачає впровадження спеціалізованих цифрових платформ та створення інформаційних баз у форматі цифрових кадрових агенцій з метою підбору працівника чи працедавця,

тестування персональних soft skills, перенавчання задля освоєння нових компетентностей або зміни професії [116]. Реалізація якого спрямована на цифровізацію бізнес-процесів кадрового рекрутингу.

М. Кусумано, А. Гавер, П. Еванс в своїх роботах зазначають, що цифрові платформи є багатосторонніми цифровими майданчиками, які формують умови взаємодії учасників один з одним. Первісна потужна трансформація інформаційних технологій з'явилася в Інтернеті (ІТ) і стала відповіддю на інтенсивну конкуренцію на основі цін серед виробників відносно подібної продукції. Перетворення служб ІТ базувалося на застосуванні масиву обчислюваних алгоритмів до безлічі видів діяльності: від споживання до послуг та виготовлення. Переміщення цих алгоритмів до хмари, де до них можна легко отримати доступ, створило інфраструктуру, на якій і з якої працюють цілі ринки та екосистеми на базі платформи. Платформи та хмара – важлива частина того, що було названо «третьою глобалізацією».

С. Чударі під час презентації на саміті платформеної економіки в Берліні заявив, що економічні платформи переробляють глобальну торгівлю. Глобальна торгівля малого та середнього бізнесу зростає, оскільки зумовлена зростанням таких платформ, як «Alibaba», які дозволяють значно меншим підприємствам брати участь у світовій торгівлі, не потребуючи інвестицій у власні ланцюги поставок. У міру масштабування цих платформ контроль над торгівлею може перейти від країн до цих цифрових платформ. У світі, де панують платформні компанії, які пропонують клієнтам та компаніям підключитися, країни, які хочуть діяти як глобальні торговельні центри, повинні мислити як нація платформи [150].

Дж. Паркер зазначає, що основна частина потужностей у галузях перейде до екосистем. Тому кожен суб'єкт малого та середнього бізнесу повинен розумітися на моделях платформеної економіки та з'ясувати своє місце в структурі галузі, до якої надходить. У підприємств є можливість створити власні платформи або, принаймні, стати частиною екосистеми іншої платформи.

У Південній Африці 100-річна компанія «Naspers» за останні п'ять років перетворилася з принтера газет на цифрову та платформну компанію. Спочатку взявши частку в китайському інтернет-гіганті «Tencent», який тепер коштує більше, ніж всі їхні компанії разом, створив глобальний інтернет-бізнес, який називається OLX, та придбав стабільну технологію та платформу для бізнесу, наприклад, стартап доставки продуктів харчування «Hero Hero».

У Китаї прикладом традиційної корпорації, що трансформує свою бізнес-модель, є страхова компанія «PingAn», яка п'ять років тому перетворилась в технологічну компанію, яка має ліцензії на фінансові послуги. Компанія створила портфоліо платформ, які безпосередньо пов'язані зі страхуванням: в галузі охорони здоров'я, зв'язуючи пацієнтів з лікарями; в автомобільній галузі для купівлі та продажу автомобілів; у сфері розваг та ін.

Найцінніші світові публічні компанії та їх перший трильйонний долар будуються на цифрових платформах, які об'єднують двох або більше суб'єктів ринку та зростають завдяки мережним ефектам. Компанії, що займають перші позиції на ринку, це: «Apple», «Microsoft», «Alphabet» (материнська компанія «Google»), «Amazon», «Facebook», «Alibaba», «Tencent» та ін. Станом на січень 2020 року ці сім компаній представляли ринкову вартість понад 6,3 трлн.дол., та всі вони є платформою [134].

Економічні платформи різноманітні за функцією та структурою. «Google» і «Facebook» – це цифрові платформи, які пропонують пошук та соціальні медіа, але вони також забезпечують інфраструктуру, на якій будуються інші платформи. «Amazon», «Etsy» та «eBay» – це ринок. «Amazon Web Services» надає інфраструктуру та інструменти, за допомогою яких інші можуть створювати ще більше платформ. «Airbnb» та «Uber» використовують хмарні інструменти для примусових глибоких змін у різних діючих підприємствах. Разом вони провокують реорганізацію найрізноманітніших ринків збуту, домовленості про роботу, і, в кінцевому рахунку, цінність створення нових робочих місць.



Додатки для смартфонів також діють як ринки збуту товарів та послуг та надають спосіб негайного підбору робочих місць для працівників.

Бізнес-модель підприємств передбачає класифікацію своїх працівників як незалежних підрядників (самозайнятих осіб), а це означає, що працівники отримують гнучкість. З іншого боку, через цю класифікацію підрядники не мають права на медичне страхування та соціальні виплати, а підприємства таким чином мінімізують витрати на оплату праці.

На законодавчому рівні у всьому світі ці питання залишаються відкритими. Прикладом цього може служити судова справа компанії Uber, яка досить триває. У 2016 р. було постановлено, що водії Я. Аслам та Дж. Фаррар, мають право на оплату відпусток та мінімальну заробітну плату. Апеляційний суд Великобританії підтримав цю постанову, класифікувавши водіїв Uber як робітників, а не самозайнятих осіб [170].

Якщо компанії, такі як Uber, повинні взяти на себе обов'язки роботодавців, це означатиме, що водії матимуть право на мінімальну заробітну плату та відпустку. В свою чергу підприємство повинне буде сплачувати більш високі податки, що вплине на тарифи перевезень клієнтів, які користуються послугами за відносно низькими цінами. На нашу думку, в цьому цікавому та дуже важливому питанні уряди держав повинні досягти балансу між захистом працівників та гнучкістю на ринку праці.

Тут важливим є вирішення питання що знаходиться в центрі бізнес моделі платорменої економіки : посередництво чи надання послуг. Відповідь на дане запитання зараз існує лише в розрізі рішень судів відносно справи Uber. Згідно яких визначено, що це послуга, яка надається додатком, а не посередництво. Uber – це однозначно інновація, але на нашу думку компанія повинна робити внески на соціальне забезпечення для водіїв. Це питання важливо розглянути з боку уряду та можливо переглянути ставки. А також ввести поняття економічної платформи на державному рівні.

Отже, слід зазначити, що економічна платформа – це місце зустрічі покупця та продавця з метою отримання прибутку, основна цінність якого

полягає в полегшенні транзакцій між учасниками екосистеми (рис.3.1). Платформи дозволяють людям отримувати бажане за короткий час. В свою чергу, екосистема – це віртуальний простір, побудований підприємством чи компанією та окремими підрядниками, що дозволяє спростити традиційні ланцюги поставок та велику кількість робочої сили у порівнянні з традиційними підприємствами.

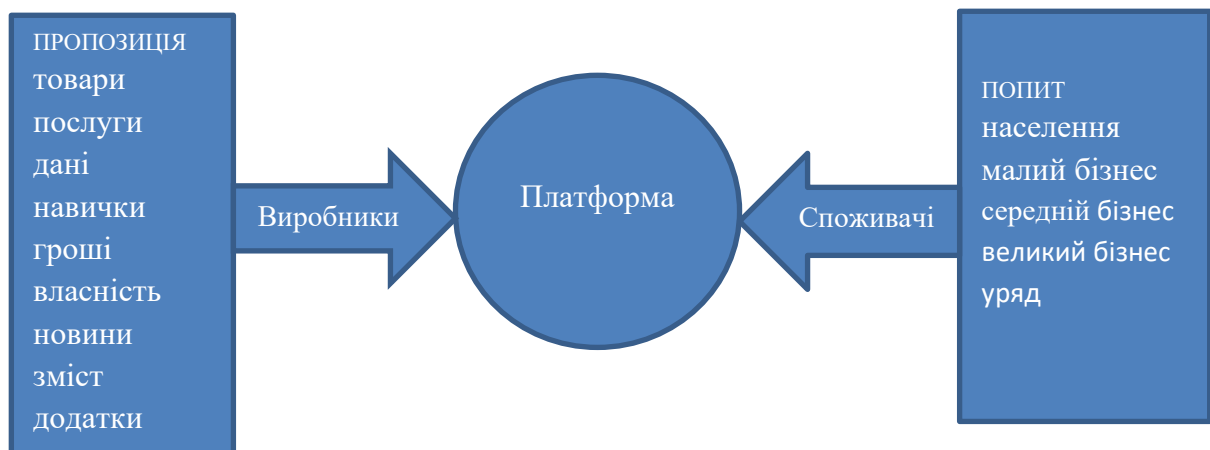


Рис. 3.1. Основи функціонування платформеної економіки (розроблено автором)

Платформні компанії є на кожному ринку та всі мають спільні риси. Вони використовують цифрову технологію для створення циклів позитивних зворотних зв'язків, що постійно підтримуються та потенційно збільшують цінність їх платформ з кожним новим учасником. Вони будують екосистеми сторонніх фірм та окремих підрядників. За всіма подібностями можна виділити платформи на основі їх діяльності. Це платформи для транзакцій та інновацій, з деякими гібридними компаніями, які поєднують в собі два типи [25].

Інноваційні платформи сприяють розробці нових додаткових продуктів та послуг, таких як додатки для персональних комп'ютерів та смартфонів, які будуються здебільшого сторонніми компаніями без традиційних контрактів з постачальником. Це джерело мережевих ефектів: чим більше доповнень чи вищої якості вони, тим привабливішою стає платформа для користувачів та інших потенційних суб'єктів ринку. Інноваційні платформи зазвичай

доставляють та залучають цінність шляхом прямого продажу або оренди товару, як у традиційних підприємствах. Якщо платформа безкоштовна, компанії можуть її монетизувати, продаючи рекламу чи інші допоміжні послуги. До інноваційних платформ належать: «Microsoft Windows», , «Google Android», «Apple iOS» та «Amazon Web Services».

Платформи транзакцій – це посередники або інтернет-ринки, що дозволяють учасникам обмінюватися товарами та послугами чи інформацією. Чим більше учасників та функцій доступно на платформі транзакцій, тим кориснішою вона стає. Ці платформи створюють цінність завдяки умовам обміну, який інакше не відбувся без платформи як посередника. Вони фіксують цінність, збираючи плату за транзакції або стягуючи плату за рекламу. До платформ для транзакцій належать: «Google», «Amazon Marketplace», «Facebook», «WeChat Tencent», ринок «Taobao Alibaba» та «Airbnb».

Гібридні компанії містять як інноваційні, так і транзакційні платформи. Їх стратегії є новими, оскільки в перші роки ПК та Інтернету інноваційні та транзакційні платформи були різними бізнесами. За останні роки все більше успішних інноваційних платформ інтегрували платформи транзакцій у свої бізнес-моделі. Прикладом може стати компанія «Apple» та створення «App Store», рішення компанії «Google» придбати «Android», рішення «Uber» і «Airbnb» дозволити стороннім компаніям пропонувати послуги, що доповнюють їх поїздки – платформи для спільного використання та обміну приміщеннями.

М. Кенні та Дж. Цисман зазначають, що ще не існує реальної теорії про вплив економічних платформ на загальну економіку та щоб зрозуміти масштаби ринкового та регуляторного впливу науковці виділяють основні типи цифрових платформ [154]. Серед яких:

1) Платформи для платформ. Інтернет є основною платформою, і «Google» є його каталізатором, «Apple iOS» та «Android» - це платформи операційних систем для смартфонів, на яких побудовані масивні екосистеми. Також, є підприємства, які надають інфраструктуру та інструменти для

відпочинку. Наприклад, веб-сервіси «Amazon» та хмарна платформа «Google» полегшують побудову хмарних сервісів, інструментів, за допомогою яких побудовані інші платформи.

2) Платформи, які надають цифрові інструменти доступними в Інтернеті та підтримують створення інших платформ та ринків. Наприклад, «GitHub» стає сховищем програм з відкритим кодом усіх типів. Що різко знижує вартість програмних засобів та будівельних блоків. Більше того, інструменти та програмне забезпечення, такі як підтримка продажів, людські ресурси та бухгалтерський облік, які раніше продавались або здавались в оренду такими компаніями, як «Oracle» і «ADP», зараз доступні у хмарі від таких компаній, як «Zenefits», «Job Rooster» та «Wonolo».

3) Платформи, що опосередковують роботу різними способами. Наприклад, сайти «UpWork» та «Innocentives» - глобальні біржі віртуальної праці.

4) Роздрібні платформи. Безумовно, найбільш широко визнаними онлайн-платформами, що широко розкрили поняття про економіку платформ є: «Amazon», «eBay» та «Etsy» та ін.

5) Платформи, що надають послуги. Класичними прикладами є «Airbnb» та «Lyft». Існує також нескінченний масив фінансових платформ - від сайтів для фінансування проектів, таких як «Kickstarter» або «Indiegogo», до платформ, які мають намір перемістити традиційні фінансові установи, такі як «AngelsList» для венчурного капіталу та «Zora» та встановлення ставок для однорангового кредитування. «Transfergo» та «Transferwise» - це платформа для спрощення глобальних грошових переказів.

Отже, на практиці існує велика кількість економічних платформ, але вважаємо доцільним виділити шість основних напрямків їх функціонування.

1. Товари (Amazon.com, eBay, App-Store, iTunes, Netflix).
2. Послуги: робота через вебсайт (Rabota.ua, Work.ua 99designs), робота на основі місцезнаходження (Uber, Uklon, Blablacar.com.ua).
3. Гроші (Indiegogo).

4. Спілкування, знайомства (Tinder).
5. Розваги (Facebook, Youtube).
6. Інформація: пошук (Google News) новини (Google Search), відгуки (Foursquare.com).

Слід зазначити, що в умовах реалій сьогодення спостерігається різке розширення платформених технологій, додатків та бізнес-моделей. Цифровізація та новітні технології, такі як штучний інтелект, машинне навчання, аналітика великих даних та інфраструктурні послуги активно розвиваються. Велика кількість індивідуальних даних про користувачів та транзакцій вже пов'язані з різними послугами та функціями платформи, з потенціалом для отримання позитивних та негативних результатів.

Так, користувачі інтернету – це вибірка, вибрана із загальної сукупності, яка стає більш репрезентативною із збільшенням проникнення в Інтернет [130]. У багатьох країнах з розвинутою економікою проникнення Інтернету набагато вище за 90%, у середньому по всьому світу близько 42%. Наприклад, середнє проникнення становить 70% у Європі та 87% у Північній Америці [171]. Тип соціально-економічних явищ, які можуть бути виявлені, варіюється від емоційного, психологічного та фізичного здоров'я до економічних умов, споживання, епідемії та злочинності [166]. Що вперше відкриває можливість для мультидисциплінарного цілісного підходу до суспільної науки та економіки праці у величезних масштабах.

Пошук представляє лише дані щодо попиту на цьому ринку. Дані щодо пропозиції документів через економічну платформу є не менш важливими, але отримати доступ до цих даних зараз непросто, що перешкоджає будь-якому вивченню взаємодії пропозиції та попиту на інформацію [159].

Дані Google Trends – це приклад того, як можна застосовувати інтереси бізнесу для досягнення загального блага суспільства [128]. Цей тип даних слід досліджувати соціологам, методистам та експертам з конфіденційності даних. І це повинно стати частиною арсеналу розробників політики для передачі новин і розуміння існуючих тенденцій.

Однак уряду необхідно розробляти законодавство щодо корпоративної належної практики (наприклад, у формі податку на дані), щоб мотивувати фірми з великою кількістю даних надавати їх для користі суспільства, захищаючи також їх законні корпоративні інтереси та проблеми конфіденційності. Такі дані можуть бути більш точними та своєчасними, ніж офіційні дані. Отримувати точне уявлення щодо поточних тенденцій без відставання можливо за допомогою сучасних технологій, і це повинно бути пріоритетним питанням для уряду. Так, наприклад, канцлер Німеччини А. Меркель та лідер партії А. Налес ще з 2015 р. акцентують увагу на необхідності реформ із розглядом оподаткування даних [127].

Наступним кроком є виділення основних світових тенденцій щодо розвитку платформеної економіки, що є необхідним для визначення подальшого вектору розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу. Оскільки вважаємо, що саме за платформеною економікою майбутнє та держава повинна створити максимально сприятливі умови для розвитку саме цього сегменту.

На динаміку платформ у різних галузях впливатиме поява гібридної моделі як домінуючої стратегії для платформеного бізнесу, використання чат-ботів та машинного навчання для досягнення великих операційних можливостей платформи, захват ринку з боку невеликої кількості потужних платформених компаній, а також попит на регулювання та розширення вже існуючих платформ.

Перша тенденція – це поява більшої кількості гібридних бізнес-моделей. Конкуренція та потенціал цифрових технологій та даних перетворюють все більше підприємств платформ у гібриди. Основним рушієм цієї тенденції є цифрова конкуренція. На відміну від традиційної економіки, де підприємства вимагають дорогих фізичних вкладень для створення своїх бізнес-моделей, у цифровому світі малі та середні підприємства зможуть швидко рости за допомогою розумного поєднання даних програмного забезпечення та екосистемних стратегій.

Підтвердженням цього є дослідження науковців щодо порівняння діяльності платформеного та звичайного бізнесу (табл. 3.1). В результаті якого ми бачимо велику перевагу саме платформеного бізнесу.

Таблиця 3.1

Аналіз ефективності платформеного бізнесу зі звичайним у 2019 р.

Показники	Звичайний бізнес	Платформений бізнес
Кількість компаній (од.)	100	43
Продажі (млн.дол.)	4845	4335
Співробітники (осіб)	19000	9872
Прибуток від основної діяльності, %	12	21
Ринкова вартість (млн.дол.)	8243	21726
Зростання продажів порівняно з попереднім роком	9%	18%
Зростання ринкової вартості	8%	14%

Джерело: складено автором на основі [25].

Друга тенденція пов'язана з інноваціями, а саме з тим, що платформи виведуть їх на новий рівень. Розвиток машинного навчання, штучного інтелекту та аналітики великих даних дає можливість бізнесу робити більше речей з меншими інвестиціями. Поєднання платформ, що дає можливість збирати більше даних, та постійне вдосконалення хмарних обчислень дозволить майбутнім платформам використовувати широкий спектр нових додатків, таких як продукти з голосовими інтерфейсами та машини без водіїв.

Третя тенденція пов'язана з більш високою концентрацією в галузі. Тобто в найближчі роки ще більше ринкової сили буде зосереджено у меншій кількості великих платформних компаній. Бізнеси будуть об'єднуватися та грати за одними правилами.

Четверта тенденція пов'язана саме з необхідністю жорстокого регулювання з боку держави. Розвиток платформеної економіки передбачає більш тісний зв'язок між населенням та продуктами (послугами) з меншими цінами та боротьбою з недосконалістю місцевих та традиційних ринків.

Оскільки цифрові платформи на свою користь використовували та використовують не тільки добросовісні бізнесмени, а й для шахрайства, шпигунства, виведення грошей з країни необхідним є з боку держави запровадити заходи для регулювання саме платформ, щоб впливати на соціальні, політичні та економічні системи. У наступні роки практично всі великі компанії на платформах будуть еволюціонувати від вільних ринків збуту до підприємств із посиленням нагляду уряду та потенційно нових видів регулювання. Хоча це лише наше припущення, але для найбільших світових платформ зростання потужності означає посилення відповідальності та нагляд.

В результаті розвитку платформеної економіки для кожного підприємця є вкрай важливим ознайомлення з усіма моделями функціонування платформ. Серед яких: одностороння модель, перепродаж, комісія за внесок, плата за клієнта, членство-плюс, платформа кооператив, монетизація API та ін. І кожне підприємство має обрати або розробити саме свою. Для того щоб бізнес продовжував розвиватися важливо бути гнучкими та пристосовуватися до економічних та технологічних змін.

Радник робочої сили та ринків праці М.Торрегрос [169] розробив алгоритм розвитку бізнес-стратегії для підприємств.

1. Прагнути до високої ліквідності та створення мережевого ефекту, а не монетизації.
2. Допомогти клієнтам встановити правильні витрати на проект, надавши їм діапазон цін на конкретні послуги провайдерів і допомогти постачальникам встановити правильні ставки (пропозиції для проектів).
3. Використовувати гнучкість у стягуванні плати (наприклад, нижча комісія за більші транзакції).
4. Готовність до змін та поєднання одразу декількох моделей доходу протягом життєвого циклу платформи.

Платформи дозволяють розвивати ділові відносини між конкурентами, а також доповнювачами. Гармонізація нормативно-правових актів та міцні основи в публічній цифровій інфраструктурі забезпечують добрий потенціал



для цього. Усі компанії, організації, бізнес-сектори, галузі та ринки мають свої унікальні якості, а отже, не може бути єдиної стратегії платформи, яка б відповідала всім. Розуміння того, які типи стратегій платформи застосовувати у своїй сфері бізнесу є дуже важливим, а також важливим є пошук власної ролі щодо інших суб'єктів екосистемної економіки.

Сильні та слабкі сторони підприємства допомагають визначити найкращу стратегію платформи. Важливими факторами є: розмір підприємства, зрілість, традиції, ресурси, можливості та досвід. Не всі підприємства мають створювати власну платформу, і важливим кроком є твереза оцінка того, яка з основних ролей в економіці платформи могла підійти підприємству: оркестрова, партнерство або внески. Для того, щоб підготувати та реалізувати бізнес-стратегію платформи необхідне повне розуміння того, який потенціал має підприємство та повний аналіз конкурентів. Існують статичні та динамічні дані, первинні та вторинні дані. Це важливий інструмент побудови екосистем, який добре співвідноситься з ростом та успіхом бізнесу.

Розробка стратегії платформи вимагає сміливості, радикально інноваційного мислення та підтримки з боку керівництва. Стратегія платформи повинна виходити за рамки цифровізації та поступових вдосконалень з метою створення нових бізнес-моделей, що підтримуються платформами. Її потрібно інтегрувати в загальну корпоративну стратегію і виявляти готовність змінювати та переосмислювати старі способи та методи розвитку.

До основних проблем з яким стикаються бізнес-платформи належать те, що вони: 1) мають визначити, яких учасників ринку прагнуть об'єднати, наприклад покупців і продавців, або користувачів та новаторів; 2) повинні розробити бізнес-модель, здатну приносити прибуток, що перевищує їх витрати; 3) повинні встановити правила використання (не зловживань) платформи, а також управління всіма важливими екосистемами.

Онлайн-платформи служать посередником між попитом і пропозицією: вони забезпечують доступ до товарів і послуг по всьому світу протягом декількох секунд, знижують витрати на транзакцію, а також витрати на

розподіл ресурсів, надають безліч нових послуг і є рушійною силою економічних інновацій.

Отже, існують чотири важливі аспекти розвитку платформеної економіки. По-перше, онлайн-платформи забезпечують алгоритм, який дозволяє ефективно працювати постачальникам праці та їх користувачам. По-друге, знижуються трансакційні витрати. По-третє, онлайн-платформи надають послуги зменшення ризиків або управління ними. Ці послуги включають систему моніторингу та визначення репутації, як постачальників праці, так і їх користувачів, а також стандартне страхування та надання юридичних послуг. По-четверте сприяють розвитку сектору самозайнятого населення.

Потенційно руйнівна сила нових онлайн-платформ полягає в тому, що вони можуть бути використані для обходу національних законів щодо захисту прав споживачів, прав працівників, норм мінімальної заробітної плати, сплати соціальних внесків та розвитку прихованої зайнятості. Оскільки онлайн-платформи працюють на міжнародному рівні, вони становлять серйозний виклик для законодавства. Організація праці та нормативно-правове забезпечення є вирішальними питаннями для сприяння позитивного ефекту на розвиток ринку праці. Також гострим питанням має стати заміна людського ресурсу машинним або штучним інтелектом.

Отже, підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що впровадження платформеної економіки як передумови розвитку відкритого ринку товарів та послуг із використанням інформаційно-комп'ютерних технологій знижує витрати на транзакцію, забезпечує розподіл ресурсів, надання нових послуг і служить поштовхом до економічних інновацій.

Для виокремлення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз розвитку платформеної економіки проведемо SWOT-аналіз (табл. 3.2), за яким визначимо її вплив на ринок праці.

Виділено чотири аспекти розвитку платформеної економіки. По-перше, забезпечення ефективності взаємовідносин між постачальникам праці та їх користувачами. По-друге, зниження трансакційних витрат.

Таблиця 3.2

## SWOT-аналіз розвитку платформеної економіки

Сильні сторони	Слабкі сторони
<p>Забезпечення зайнятості населення з використанням гнучкого графіка роботи.</p> <p>Використання новітніх інформаційно-комп'ютерних технологій</p> <p>Забезпечення альтернативи у сфері особистої і професійної самореалізації</p> <p>Обробка великої кількості даних за допомогою розвитку штучного інтелекту та машинного навчання</p> <p>Розвиток ділових відносин між конкурентами</p> <p>Самостійний контроль стосовно регламентації часу роботи та відпочинку</p>	<p>Заміна робототехнікою значної частини людської праці</p> <p>Швидкі зміни щодо попиту на ринку праці</p> <p>Відсутність загальноприйнятого визначення платформеної економіки</p> <p>Низький рівень покриття інтернету, особливо за межами міста</p> <p>Орієнтація на молоде покоління працівників, здатних швидко орієнтуватися в інформаційних потоках і навчатися</p>
Можливості	Загрози
<p>Надання нових видів послуг</p> <p>Контроль та моніторинг всіх процесів</p> <p>Постійне навчання та підвищення кваліфікації суб'єктів ринку праці</p> <p>Співпраця з іноземними клієнтами та налагодження постійних зв'язків</p> <p>Перехід на віддалену роботу</p> <p>Надходження інвестицій в країну у вигляді іноземної валюти</p> <p>Можливість малого та середнього бізнесу брати участь у світовій торгівлі, не потребуючи інвестицій у власні ланцюги поставок</p>	<p>Відсутність нормативно-правового забезпечення регулювання трудових відносин</p> <p>Зникнення частини професій</p> <p>Скорочення робочих місць</p> <p>Відсутність на державному рівні механізму підтримки розвитку платформеної економіки</p> <p>Ухилення від сплати податків</p> <p>Монополізація певних товарних ринків</p> <p>Низький рівень соціального захисту або повна його відсутність</p>

По-третє, зменшення ризиків і спрощення управління онлайн-платформами за рахунок системи моніторингу та підтримання репутації учасників процесу. По-четверте, сприяння самозайнятості населення.

Виявлено загрози розвитку платформеної економіки, які полягають у порушенні прав працівників, недотриманні норм забезпечення мінімальної заробітної плати й сплати соціальних внесків, зростанні прихованої зайнятості.

У зв'язку з цим виникає необхідність формування урядом законодавчої бази щодо регулювання розвитку платформеної економіки.

Необхідним також є розглянути додаткові заходи для усунення ризиків пов'язані з роботою, орієнтованою на платформу. А саме:

- Проводити більше досліджень щодо механізмів функціонування аутсорсингу на основі онлайн-платформ та аналізувати статистичні дані щодо їх використання та кількості залучених працівників.

- Підтримувати зусилля з саморегулювання онлайн-платформами.

- Покращувати рівень податкової культури суспільства шляхом постійного інформування населення про роботу державних податкових органів, популяризація їх діяльності. Оскільки поведінка є орієнтиром для процвітаючої та чесної співпраці між компаніями, клієнтами і фахівцями.

- Розробити нормативно-правове забезпечення, яке створить максимально комфортні умови для функціонування онлайн-платформ та розвитку самозайнятості населення, що призведе до покращення ситуації на ринку праці.

Отже, сучасний світ переживає глибоку цифрову трансформацію. За допомогою можливостей інтернету, з'єднання з усіх видів пристроїв, об'єктів і датчиків через мережу, можливо контролювати, інформувати, керувати операціями та вживати заходів у реальному часі без активного залучення окремих осіб. Отримання переваг для економіки держави напряму залежить від здатності ринків праці швидко адаптуватися до швидких технологічних змін. Цікавим поштовхом для ще більшого розвитку саме цього напрямку стала пандемія, яка змусила велику кількість населення зіштовхнутися напряму з цифровізацією та технологізацією, дистанційною освітою, керуванням бізнесу онлайн, групування маленького бізнесу, скорочення персоналу та застосування чат-ботів. І це насправді перший крок, який має сигналізувати державі в якому напрямку рухатися далі та на що треба звернути увагу.

### **3.2. Удосконалення механізму регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу**

Розвиток платформеної економіки, а також техніко-технологічний прогрес дає всі підстави стверджувати, що упродовж найближчих десятиліть велика кількість професій зникне, а робототехніка замінить значну частину людської роботи. Дослідники Оксфордського університету стверджують, що водії таксі в майбутньому будуть замінені штучним інтелектом в пропорції до 90%, буде повністю автоматизована професія касира, а також водночас свою роботу втратять майже 80 % фаст-фуд кухарів [160]. Компанія «McDonald's» вже здійснює масштабні програми роботизації власної кухні. Також вже існують 3D-принтери, які можуть будувати житлові будинки.

Спираючись на дослідження організації «Ініціатива заради конкурентоспроможності» (INACO) можна стверджувати, що в майбутньому прогнозується високий попит на спеціалістів у галузі надання допомоги літнім людям, спеціалістів у сфері космічних подорожей, контролерів безпілотних літальних апаратів або спеціалістів у сфері послуг з планування і моніторингу робіт. Дослідження також наголошує, що зникне дві треті існуючих професій, але нові технології призведуть до створення мільйонів робочих місць і до виникнення абсолютно нових галузей [82].

Отже, ринок праці буде постійно змінюватися і, як результат, працівникам доведеться швидко адаптуватись до ринку праці та швидко перекваліфіковуватись. Можемо припустити, що центр зайнятості стане також платформою для працевлаштування, де всі працівники та роботодавці матимуть онлайн-профіль. Дана платформа уявлятиме собою електронну базу всіх зайнятих та безробітних осіб країни, вакантних посад та програмного забезпечення, де буде прописан чіткий алгоритм постанови на облік до центру зайнятості, прослуховування онлайн-лекцій з перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника, календар відвідування вакантних посад, електронна задача звітів відвідування та автоматичне нарахування допомоги по безробіттю.

Зараз це ще здається неможливим та є багато питань щодо реалізації, але за цим майбутнє і головною задачею майбутнього покоління буде в першу чергу гнучкість, швидка переорієнтація, творчий підхід до створення власної справи, турбота над навколишнім середовищем та соціальне підприємництво, особистий розвиток, а також покращення ціннісно-орієнтаційних та ментальних засад економічної діяльності та поведінки всього населення.

Зі зростанням глобальної конкуренції кількість гнучких працівників збільшується, тому вже зараз важливо уряду вдосконалити нову систему зайнятості. Потурбуватися з приводу регулювання трудових відносин та системи соціального забезпечення громадян. Вдосконалити систему зайнятості та адаптуватись до характеристик нових форм зайнятості. В перспективі ланцюг «Інтернет-Уряд» може сприяти розвитку нових форм зайнятості та заощадити робочу силу та державний ресурс.

При формуванні ефективної системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу необхідним є враховувати весь комплекс тенденцій. Особливо слід звернути увагу на швидкий розвиток платформеної економіки, техніко-технологічний прогрес, можливі ризики монополізації певних товарних ринків, міграцію населення, освіту та свідомість громадян. Тому, вважаємо доцільним упорядкувати складові системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу шляхом їх групування (рис. 3.2).

На основі досліджень дисертації було встановлено, що на ринок праці суттєво впливають суб'єкти малого та середнього бізнесу. Суб'єкти МСБ та самозайняті особи (які мають аніманих працівників) є складовими ринку праці, що формують значну частку пропозиції товарів та послуг, зодовольняють попит споживачів та створюють нові робочі місця. є його основним елементом, оскільки впливають на попит і пропозицію та створюють нові робочі місця. Самозайняті особи без залучення найманої сили також впливають на ринок праці в частині зменшення безробіття, стимулювання інноваційного розвитку в окремих сферах економічної діяльності, формування критичної маси

суспільства, яка мислитиме позитивно через можливість самореалізації у веденні улюбленої справи.

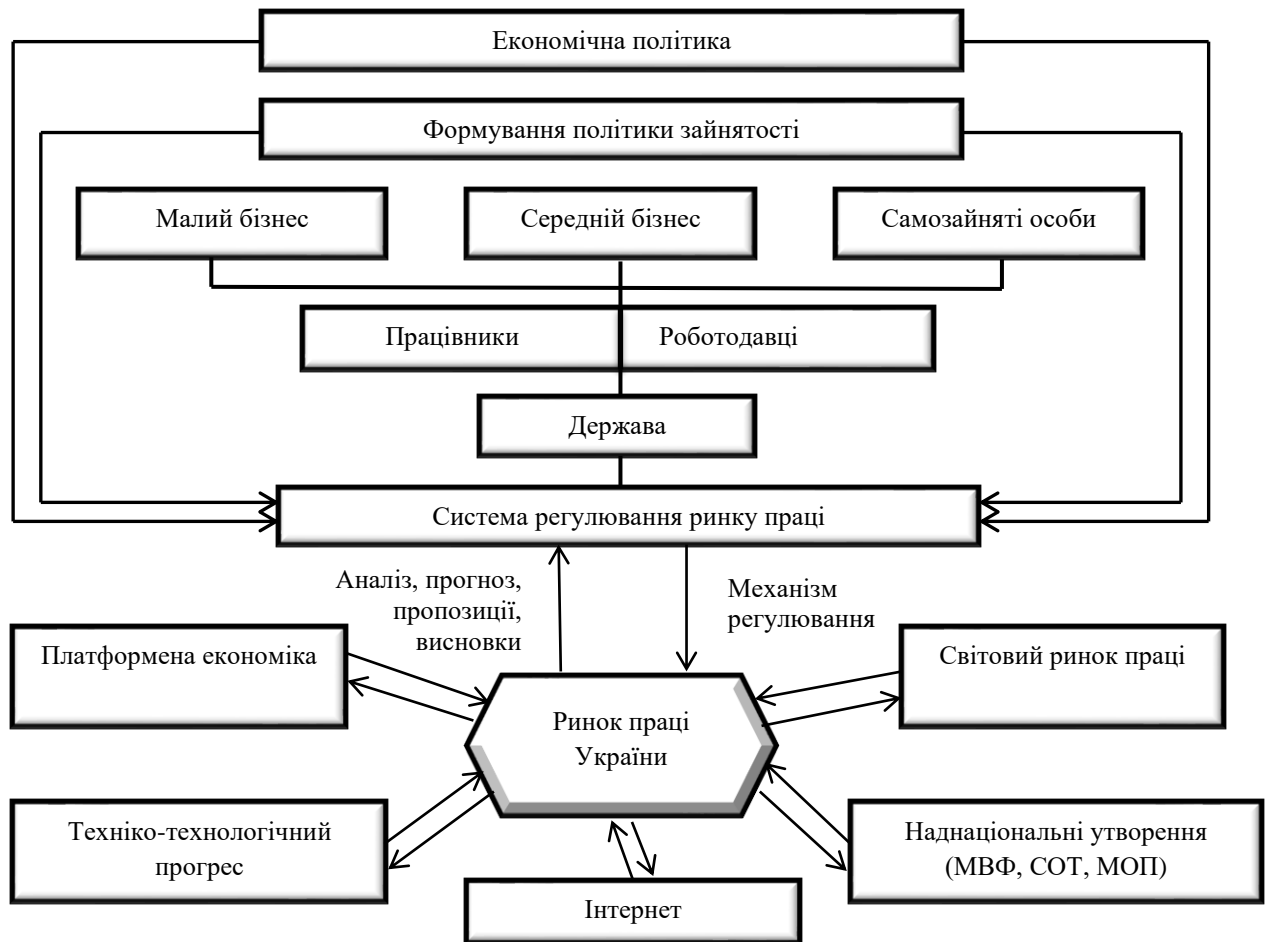


Рис. 3.2. Складові системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу (розроблено автором)

Серед впливових важелів на ринок праці виокремлено: платформену економіку, техніко-технологічний прогрес, інтернет, наднаціональні утворення та світовий ринок праці.

Глобальний розвиток МСБ в світі зумовлений зростанням економічних платформ, які дозволяють малим підприємствам брати участь у світовій торгівлі, не потребуючи інвестицій у власні ланцюги поставок. У міру масштабування цих платформ контроль над торгівлею може перейти від країн до саме цих цифрових платформ. Також платформи нового покоління виводять інновації на новий рівень. Успіхи в галузі штучного інтелекту, машинного навчання та аналітики великих даних вже дають змогу підприємствам робити більше речей із меншими інвестиціями, в тому числі будувати бізнес, який був

неможливий у минулі роки. Але у зв'язку з різним рівнем розвитку техніки та технологій, а також різною продуктивністю праці, розбіжністю у вартості робочої сили виникають різні рівні конкурентоспроможності продукції. В результаті чого високотехнологічні товари рухаються від економічно розвинених до менш розвинених країн, що призводить до змін у структурі зайнятості, добробуті населення, а також рівня оплати праці.

Останні дослідження та зростаюче використання соціальних мереж як бізнес-інструменту дозволяють зробити висновок, що працівники та фірми нарешті розробляють способи використання Інтернету як ефективного інструменту співпраці. Окрім цього, важливими для статистичного вивчення ринків праці є також і рецензії з робочих місць, що дають корисні дані для працівників та роботодавців. Вартість пошуку роботи та підбору працівників в Інтернеті дуже низька порівняно з традиційними методами пошуку роботи та підбору персоналу. Електронні дошки робочих місць (веб-сайти), де розміщуються оголошення про роботу та резюме – стають важливим джерелом даних про тенденції на ринку праці. Також однією із останніх тенденцій перегляд роботодавцем сторінок в соціальних мережах працівника, що надає додаткову можливість для складання психологічного портрету при працевлаштуванні.

Також, слід відзначити вплив наднаціональних утворень, таких як МВФ, СОТ, МОП та ін. З одного боку можливість фінансових запозичень допомагає уникнути ряд проблем, пов'язаних із оголошенням дефолту, гіперінфляційними й девальваційними процесами, що, зокрема, стають наслідком низької продуктивності праці та повної неконкурентності на експортних ринках. Але, з іншого, для України ці позики мають велику ціну, як в прямому сенсі (висока ставка повернення боргу), так і у виконанні ряду умов у тому числі прийнятті антидержавних законів, що призводить до погіршення рівня життя населення.

Під впливом світової економічної системи відбувається масштабний рух робочої сили. В Україні – це відтік робочої сили закордон (міграція населення), що в першу чергу пов'язано з більш високим розміром заробітної плати в інших



країнах, а також складною економічною та політичною ситуацією в державі. Тому, найефективнішим інструментом сучасної системи регулювання ринку праці України має стати значне підвищення заробітної плати та покращення умов охорони праці, створення належних умов, щоб громадяни хотіли вертатися до країни.

Проведення переговорів з державами, де знаходиться велика кількість мігрантів, щодо їх легалізації, посилення соціального та правового захисту. Все це лише маленька частина того, що впливає на ринок праці та допомагає державі формувати систему регулювання.

На основі досліджень, які були визначені в першому розділі та систематизації даних дослідницької роботи вважаємо необхідним представити удосконалений механізм регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу (рис. 3.3).

Схемою передбачено: внесення змін до компонентів механізму та їх функціонального наповнення залежно від ринкової ситуації й особливостей законодавчого регулювання та моніторинг ринку праці за елементами і функціями з урахуванням сучасних тенденцій.

Дослідження наведеного механізму регулювання ринку праці, як цілісного інституту дає можливість стверджувати, що в центрі всього процесу знаходиться людський капітал, а праця стає об'єктом купівлі-продажу. Заробітна плата не забезпечує гідне відтворення робочої сили, що безумовно стримує економічний розвиток держави. Для побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, важливим моментом є все ж таки зазначення ролі державного регулювання.

Моніторинг стану ринку праці відповідно до елементів, що визначені згідно з функціями, які виконуються ринком для забезпечення зайнятості населення, дозволяє прогнозувати основні показники, що його характеризують та визначити точки, що потребують державного регулювання.

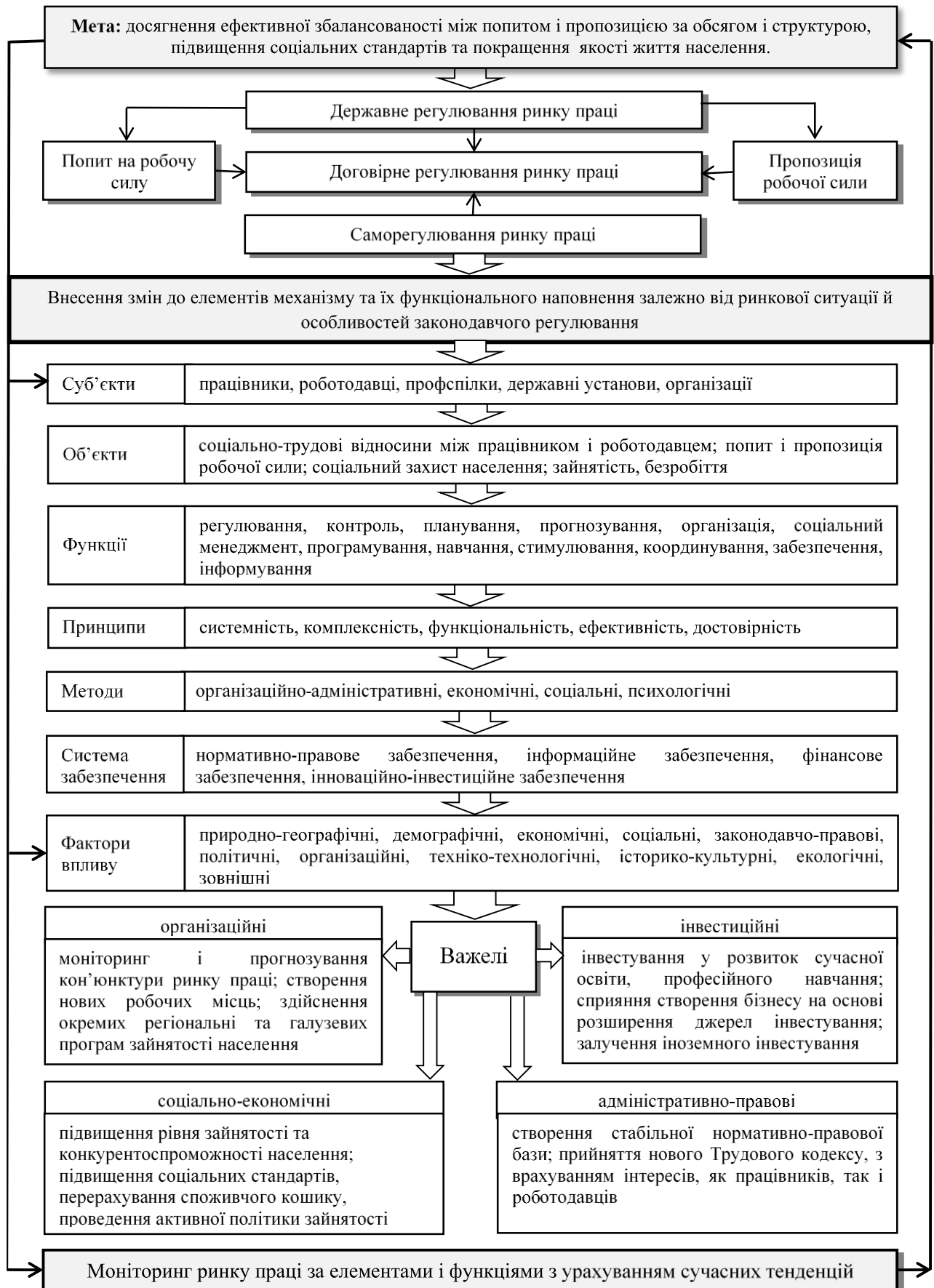


Рис. 3.3. Декомпозиція механізму регулювання ринку праці України (розроблено автором)

Частина механізму ринку праці поєднує в собі попит на робочу силу, пропозицію та ціну, які знаходяться у постійному русі та впливають один на одного в результаті чого відбувається саморегулювання ринку праці. В ході дослідження було виділено ряд компонентів політичного, зовнішньоекономічного, соціокультурного, структурного характеру які впливають на стан ринку праці та потребують удосконалення системи регулювання. І тут є необхідним застосування саме механізму державного регулювання. Однак державне регулювання не повинне руйнувати процес саморегулювання, а навпаки гармонічно доповнювати невивантаженими елементами, створюючи сприятливе нормативно-правове підґрунтя, відчуваючи світові тенденції, піклуючись про якість життя населення, соціальний захист незайнятого населення, допомогу у пошуку роботи та створенні умов для розвитку людського капіталу та належної культури в суспільстві.

Впровадження запропонованого механізму дозволяє враховувати інтереси роботодавців, закладів освіти, робітників та держави при формуванні законодавчих основ регулювання ринку праці, визначати фактори впливу для його зростання й оперативно використовувати організаційні, інвестиційні, соціально-економічні адміністративно-правові важелі регулювання ринкової ситуації.

Отже, для ефективного функціонування механізму регулювання ринку праці України необхідним є: збалансоване поєднання саморегулювання, державного та договірної регулювання ринку праці; перенесення акцентів з регулювання пропозиції на ринку праці (характеристика робочої сили) на регулювання попиту (кількість, структура та якість робочих місць).

Взаємовплив й взаємозалежність суб'єктів та об'єктів механізму регулювання, а також відповідне наповнення елементів механізму через уточнення функцій, принципів, системи забезпечення і виділення факторів впливу формує адекватне регулювання ринку праці України.

Коли запит на працю з боку потенційних працівників дуже великий, створюється соціальна напруга серед населення, значні людські ресурси не

використовуються, в результаті чого уряд має застосовувати дієвий механізм регулювання ринку праці. На сьогодні в Україні існує розбалансована система визначення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму. Законодавчо встановлюється прожитковий мінімум, який відрізняється від реального. Під «реальним» доцільно розуміти мінімум, який відповідає сучасній дійсності, тобто з використанням при розрахунку реальних цін на набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, необхідних для задоволення основних соціальних та культурних потреб особи.

У 2020 р. розмір мінімальної заробітної плати становить 4723 грн., прожитковий мінімум - 2027 грн. Згідно українського законодавства понад 150 виплат прив'язані до прожиткового мінімуму. Серед яких: посадові оклади, заробітна плата, виплата на відрядження, пені, штрафи, соціальні виплати тощо. За історію України: в 2005 р. – мінімальна пенсія була встановлена на рівні прожиткового мінімуму та 2017 р. – мінімальна заробітна плата була підвищена вдвічі і знаходилася на рівні прожиткового мінімуму.

На думку Міністра соціальної політики Ю.Соколовської важливим кроком є відв'язання від прожиткового мінімуму всього, крім соціальних виплат. Так, оплата праці не має залежати від прожиткового мінімуму. Вже розроблено законопроект, схвалено урядом та внесено його на розгляд до парламенту. З чим ми не погоджуємося, та вважаємо, що прив'язка прожиткового мінімуму до мінімальної заробітної плати дуже важлива та повинна залишатися. Також необхідним є на законодавчому рівні урегулювання соціальної справедливості, щодо норм нарахування заробітної плати.

Так, наприклад, заробітна плата судді Верховного Суду становить 150 тис. грн., представника іншої професії – 3-5 тис.грн. Працівник Служби Безпеки України може отримувати вихідну допомогу у розмірі 150 тисяч гривень, а для інших категорій громадян вона зовсім не передбачена. Важаємо, що реформа має проводитися комплексно, оскільки серед населення нашої країни існує великий соціальний розрив та майже не існує середнього класу.

В результаті дослідження світового досвіду слід зазначити, що існує багато методологій щодо розрахунку прожиткового мінімуму. Серед яких: 1) статистичний метод, коли досліджують витрати домогосподарств 10-20 % найбідніших людей у країні; 2) нормативний, за допомогою якого через споживчий кошик визначається фактична вартість споживчих товарів і послуг (згідно чинного законодавства використовується в Україні); 3) нормативно-статистичний, або комбінований; 4) суб'єктивний, за допомогою соціологічного дослідження та опитування домогосподарств, аналізуючи їх суб'єктивний погляд на життя; 5) ресурсний, виходячи з можливостей економіки (фактично застосовується в Україні, але без комбінування його з витратами домогосподарств); 6) відносно-медіанний, коли прожитковим мінімумом вважають половину від медіанних витрат домогосподарств; 7) метод умовних розрахунків, коли беруть кошик їжі, який потрібен для харчування домогосподарству, і множать його на три (давно використовується у США).

Спираючись на світовий досвід, доцільно стверджувати, що кожна країна по різному використовує цей інструмент: існує встановлений прожитковий мінімум та навпаки; регулюють або не регулюють; мають прожитковий мінімум, як індикативний показник лише для того, щоб зрозуміти рівень інфляції; прив'язують його до розрахунку заробітної плати та ін.

Отже, прожитковий мінімум передовсім розробляється для того, щоб на його базі формувати всю систему соціального захисту населення, а також вирішення проблем соціальної спрямованості розвитку ринку праці. Тому, вважаємо доцільним виділити основні проблеми, які потребують якомога скорішого вирішення.

1. Визначення та встановлення реального прожиткового мінімуму. З врахуванням науково-громадської експертизи сформованих наборів продуктів харчування, продовольчих продуктів і послуг, всіх базових потреб громадян, охоплюючи абсолютно всіх нужденних. В 2017 р. Верховним Судом України скасовано споживчий кошик, а використовувати набір 2000 р. немає правових підстав, тому що кожних п'ять років його потрібно переглядати. Тому доцільно

стверджувати, що ЗУ Про державний бюджет України, починаючи з 2018 р. був прийнятий з порушенням порядку встановлення розміру прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів і гарантій.

2. Усунення вади прямої залежності розміру прожиткового мінімуму від можливостей бюджету, коли прожитковий мінімум встановлюється не від потреб людини, а від того, скільки державний бюджет може забезпечити.

3. Розробити таку методику, яка дасть можливість доволі швидко реагувати на зміни у структурі споживання, а отже, на зміни у потребах домогосподарств.

4. Відв'язати прожитковий мінімум від встановлення розмірів пені, штрафів та зборів, але зберегти прив'язку до заробітної плати.

5. У розрізі дослідження ринку праці та гідного соціального забезпечення громадян вважаємо необхідним наблизити розмір реального прожиткового мінімуму до мінімальної заробітної плати, оскільки споживчий кошик вже давно не задовольняє реальних фізіологічних потреб людини.

6. В умовах кланово-олігархічної економіки, високого рівня корупції, монополізації ринків за допомогою політичної волі уряду, парламенту та Президента забезпечити ресурсами наповнення бюджету для того, щоб вийти на рівень соціальних стандартів, гарантованих Конституцією України.

Вважаємо, що питання перегляду прожиткового мінімуму є одним із ключових для нашої країни, особливо в розрізі визначення реальних потреб людини за різними напрямками: продукти харчування, непродовольчі товари та послуги.

У другому розділі нашого дослідження за допомогою середньої гармонійної здійснено оцінку стану ринку праці України та зроблено висновки, що він незадовільний. Тому, спираючись на світовий досвід виділемо основні тенденції розвитку та регулювання ринку праці, що в подальшому дозволить розробити стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

1. Вплив екологічних інновацій на створення робочих місць. Нові екологічні та технологічні інновації мають позитивний вплив не лише на навколишнє середовище, але й прослідковуються позитивні наслідки зростання зайнятості [145]. Останні емпіричні дослідження свідчать, що існує позитивний, але невеликий вплив на зайнятість внаслідок інновацій щодо екологічних продуктів та впровадження більш чистих технологій у межах підприємства. В даному випадку, слід усвідомлювати, що екологічна політика насамперед спрямована на зменшення впливу на навколишнє середовище та використання ресурсів, а не як основний стимул для економічного зростання.

Еко-інновації передбачають скорочення використання матеріалів та енергії, тим самим зменшуючи вплив на навколишнє середовище. Відома гіпотеза Портера також говорить про те, що регулювання навколишнього середовища призводить до позитивного впливу на інноваційну поведінку та конкурентоспроможність регульованих фірм [158, 145]. Яскравим прикладом залучення нових технологій з використанням екологічних інновацій є успіх датських виробників вітрогенераторів. Своєчасна державна підтримка призвела до створення успішної галузі вітроенергетики, яка стала однією з успішних та перших в міжнародних масштабах.

2. Час роботи зменшується в розвинених країнах. Існують численні потенційні рушії цієї тенденції, серед яких: зміна умов попиту, зміна переваг над вигідними робочими місцями, активний тиск з боку профспілок працівників, технологічний прогрес, що покращує продуктивність робочих місць, освічені уряди, які впроваджують законодавство про максимальний робочий час, та демографічні зміни у схемі роботи чоловіків та жінок. Загальновідомо, що у багатьох країнах працівники не мають самостійного вибору годин робочого часу. Дослідження на прикладі країн Латвії, Угорщини, Словаччини, Греції, Болгарії, Румунії, Португалії та Криту вказують на те, що більше ніж у 80% випадків роботодавець встановлює умови робочого часу і можливості впливу працівників для змін дуже мало або взагалі немає [142]. Існує декілька поглядів на тенденцію щодо поступового скорочення робочого

часу. Оптимістичний, який дозволяє припустити, що завжди будуть нові продукти, нові галузі та нові робочі місця, і, таким чином, створюватиметься достатньо робочих місць, незалежно від розвитку технологічного прогресу. Альтернативна перспектива полягає в тому, що середній робочий час буде продовжувати скорочуватися через збільшення використання механізації та заміну людської праці роботами. Що призведе до скорочення робочих місць та годин роботи.

Питання щодо вічної «дилеми» в роздумах про робочий час полягає в тому, що працівники постійно прагнуть до зменшення годин роботи, збільшення часу на відпочинок та оплату праці на тому ж рівні. Але сучасною тенденцією, особливо в умовах карантину є те, що характер роботи та відмінність між робочим та вільним від домашнього часу розвивається можливістю віддаленої роботи. Працюючи віддалено формально здається, що з'являється більше часу для власних справ, але реально це може призвести до більш розмитих відмінностей між робочим та неробочим часом. Оскільки доводиться працювати в дорозі відповідаючи на електронні листи, вечорами та ввечері. Як тенденція зменшення робочого часу буде впливати на продуктивність праці, як уряд зможе заохочувати роботодавців до розподілу робочого часу серед більшої кількості працівників, якщо загальний доступний робочий час падає із збільшенням автоматизації, які інноваційні підходи застосовувати в системі оподаткування та безліч інших питань потребують відповідей, які зараз важко передбачити. Але для цього необхідною є постійна оцінка зазначеної тенденції.

3. Тенденція поширення знань та майбутні робочі місця. Глобалізація створює можливості, які люди можуть досить сміливо реалізувати, щоб перетворити нові ідеї та знання в інновації. Таким чином, підприємці відіграватимуть найважливішу роль у створенні робочих місць у майбутньому, перетворюючи ідеї та знання в нові продукти та послуги, що має стати конкурентною перевагою передових економік.

4. Тенденція зростання кількості соціальних підприємств. Соціальний підприємець – це особа, яка впроваджує нові програми та проекти, що мають



потенціал для вирішення суспільних проблем. Соціальний підприємець готовий взяти на себе ризик та відповідальність, щоб створити позитивні зміни в суспільстві через свої ініціативи. Соціальне підприємництво – це спосіб реалізації життєвої місії при умові допомогти іншим знайти своє призначення та змінити світ, при цьому отримуючи прибуток від цієї діяльності. Все більше підприємців у всьому світі докладають зусиль, щоб допомогти благодійним організаціям і тим, хто цього дійсно потребує. Прикладом соціально орієнтованого бренду може стати громадський ресторан у форматі «Urban Space», який був відкритий в Києві «Urban Space 500» та Івано-Франківську «Urban Space 100». Унікальність даного проекту полягає у тому, що 80% прибутку ресторанів направляється на реалізацію проектів розвитку міста. Засновниками та засновницями є 500 та 100 соціально активних людей, які об'єдналися навколо ідеї якісного розвитку міського простору. Кожен з засновників зробив свій благодійний внесок в розмірі 1000 доларів. Їх основними цілями є: створення фізичного майданчика для активізації проактивного кластеру міста, що дає імпульс ініціативам та зберігає динаміку їх розвитку; створення прозорого цільового фонду, призначеного для фінансування соціальних проектів та стартапів, спрямованих на розвиток міста; об'єднання 500 (100) людей практичного інтелекту, готових інвестувати у проект та розподіляти кошти на фінансування інших ініціатив. Також їх особливістю є працевлаштування людей з вразливих категорій.

В результаті наукових досліджень було доведено, що корпоративна соціальна відповідальність підвищує лояльність клієнтів. Так, 91% світових споживачів, готові використовувати бренди, пов'язані з соціальною місією, враховуючи порівняння ціни та якості. Ще одне дослідження виявило, що 50% світових споживачів готові платити більше за продукти та послуги, якщо частина цієї оплати буде спрямована на благодійні справи [143]. Також було встановлено, що соціально відповідальні фірми залучають до роботи активних та мотивованих працівників, що позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства.

Отже, узагальнюючи вищенаведене доцільно виділити основні характеристики, якими наповнені соціальні підприємці.

1) Соціальний підприємець зацікавлений у відкритті власної справи для досягнення більшого соціального блага, а не тільки для прагнення отримання прибутку.

2) Соціальні підприємці прагнуть виробляти екологічно чисту продукцію, обслуговувати недооцінену категорію населення та зосереджуватися на благодійній діяльності.

3) Соціальне підприємництво - це зростаюча тенденція поряд із соціальною відповідальністю та інвестиціями в навколишнє середовище та соціальне управління.

Тому, з боку держави важливим кроком є сформувані економічну політику таким чином, щоб мотивувати розвиток саме соціального підприємництва та дозволити їм гнучко діяти та розробляти інноваційні ідеї.

5. Тенденція вивчення щастя, як ключового перспективного фактору для побудови продуктивної економіки. Заходи особистого щастя можуть керувати політикою ринку праці. Рівень безробіття в суспільстві негативно впливає на щастя. Та навпаки, захист від зайнятості, допомога по безробіттю та базовий дохід можуть сприяти щастю. Активна політика на ринку праці, яка створює більше можливостей для роботи, збільшує щастя, що в свою чергу збільшує продуктивність праці. Безробіття суттєво негативно впливає на особисте щастя і його порівнюють з особистими травмами, такими як розлучення чи смерть у сім'ї. Політика захисту зайнятості для постійних робочих місць; політика, спрямована на зменшення нерівності доходів, таких як мінімальна заробітна плата; пільги по безробіттю та політика, спрямована на збільшення можливостей працевлаштування збільшує щастя [162]. Тому доцільно дійти висновку, що заходи особистого щастя повинні чіткіше регулюватися державною політикою на ринку праці.

Отже, на основі визначеної системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу, запропонованого механізму

регулювання та вивчення світових тенденцій розвитку ринку праці доцільним є визначити стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу, що забезпечить покращення стану ринку праці України, а також створить передумови для відтворення людського капіталу.

### **3.3. Стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу**

Сучасний стан ринку праці в Україні свідчить, що досягнення мети повної й продуктивної зайнятості можливе завдяки розробці заходів активної державної підтримки малого та середнього бізнесу, а також самозайнятості населення. В результаті нашого дослідження доцільно стверджувати, що існує достатньо тісна залежність між розвитком суб'єктів малого та середнього бізнесу та рівнем соціально-економічного розвитку країни, якістю життя населення. Нижче наведемо особливості сучасного функціонування ринку праці України в сегменті МСБ.

1. Пандемія коронавірусу 2019–2020 рр. – це рідкісна, непередбачувана подія для держави та суспільства, яка матиме дуже серйозні руйнівні наслідки. Вони будуть пов'язані не лише з великою кількістю захворілих, стурбованістю та панікою суспільства, а також зі зміною стратегічних напрямів розвитку підприємств, процесами взаємодії виробників та споживачів, масовими звільненнями та закриттям підприємств. МОП надало попередню оцінку впливу COVID-19 на світовий ринок праці, яка вказує, що 25 млн. осіб можуть стати безробітними або частково зайнятими. Однак, якщо буде проводитись своєчасна міжнародно-скоординована політика, тоді вплив на глобальний показник безробіття буде значно меншим. Для зменшення негативних наслідків пандемії на ринок праці України необхідним є негайне запровадження скоординованих заходів за такими напрямками: підтримка малих та середніх підприємств, збереження робочих місць за працівниками, стимулювання зайнятості та підтримка доходів громадян [64].

Урядом вже передбачено ряд дій, які дозволяють поки що контролювати ситуацію. Що стосується платників податків, то був прийнят Закон «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)», який передбачає звільнення фізичних осіб підприємців від сплати єдиного соціального внеску, не нараховується плата за землю, обмежується застосування більшості штрафів за порушення податкового законодавства.

2. Україна стоїть перед складним вибором щодо отримання траншу від МВФ. На нашу думку, умови надання передбачають прийняття не конституційних рішень, які в подальшому матимуть вкрай негативний ефект для економічного розвитку України. ВРУ вже проголосувала за ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обігу земель сільськогосподарського призначення», який відмінив мораторій на продаж землі сільськогосподарського призначення та з 1 липня 2021 року вступить в дію. Разом з цим існує умова прийняття ЗУ «Про внесення змін до законодавчих актів України щодо удосконалення деяких механізмів регулювання банківської діяльності», який надає НБУ контроль над всією фінансовою (кровоносною) системою України. Декілька років тому в результаті «банкопаду» 312 тис. фізичних та юридичних осіб втратили 228 млн.грн., більше ніж сто банків покинуло ринок. Важаємо, що прийняття даного закону може понести такі ж наслідки. В цьому законі також не зрозуміло прописані процедури переводу банків із категорії проблемних до категорії неплатоспроможних. Категорія неплатоспроможних банків вже передбачає його ліквідування та можливість введення тимчасової адміністрації. Якщо банк мав під заставою землю, то вона може бути продана іноземцям в необмеженій кількості гектарів. Що ставить під сумнів суверенітет держави.

Зараз Україна переживає економічну кризу та пандемію, в результаті чого уряд закликає банки кредитувати населення, не штрафувати за прострочення обов'язків, не переслідувати боржників. Але в цьому випадку банки стають

заручниками ситуації та мають обмежений час, щоб поправити власну ліквідність. Це також може мати негативні наслідки для населення та економічного розвитку держави.

Вважаємо доцільним відстоювати інтереси держави, вести переговори з МВФ щодо вигідніших умов надання кредиту, можливості реструктуризації боргу, безвідсоткового кредитування. Оскільки нещодавно МВФ полегшив борговий тягар для 25 країн світу, але серед них немає України.

3. Основними перешкодами на шляху збільшення виробництва МСБ є високі витрати на енергозабезпечення та виробництво, коливання обмінного курсу, низький попит, високе податкове навантаження. Оподаткування заробітної плати в 2016 році було зменшено, але податок залишається близьким до середнього для рівня ЄС, що становить 34% від витрат на оплату праці. Це сприяє неформальній виплаті заробітної плати, що порушує конкуренцію. Корупція також залишається серйозною проблемою в Україні, що обмежує іноземні інвестиції в МСБ.

4. В Україні формується принципово нова частина економічно активного населення – самостійнозайняті. Оптимальним проявом самозайнятості є підприємницька діяльність, яка охоплює систему дій та вчинків, пов'язаних із створенням власної справи, діловою активністю, ризиком, і зорієнтована на залишковий дохід. Сфера самозайнятості існує у вигляді формального, неформального і нелегального секторів. З точки зору економіки перший і другий сектори є сферою простого товарного виробництва. При цьому другий сектор самозайнятості не реєструється державними органами, що відповідає вимогам чинного законодавства. Що ж стосується третього сектору самозайнятості, то він є сферою порушення чинного законодавства, а тому виступає як нелегальний і неконтрольований. Склад цього сектору неоднорідний.

5. Сегмент малого та середнього бізнесу оперативно заповнює ринкові ніші; обслуговує вузькі і специфічні сегменти ринку; формує середній клас; адаптує товари і послуги під конкретні потреби; надає можливості крупним

підприємствам виводити непрофільні функції на аутсорсинг; частково компенсує наслідки спаду в базових галузях, на крупних підприємствах; створює додаткові робочі місця, що дозволяє знизити соціальну напругу і навантаження на ринок праці.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати ряд висновків щодо реалізації державної політики у сфері розвитку ринку праці. Серед стратегічних напрямків розвитку ринку праці доцільно виділити наступні:

1) Формування конкурентного середовища за допомогою розвитку малого та середнього бізнесу і самостійної зайнятості населення.

2) Покращення рівня податкової культури суспільства шляхом постійного інформування населення про роботу державних податкових органів, популяризація їх діяльності. Проведення інформаційних заходів щодо популяризації та пропаганди розвитку підприємництва та роз'яснення податкового адміністрування через ЗМІ (інформація про процедури створення підприємства, найм співробітників, робота з органами ДФС тощо). Підвищення рівня поінформованості та розуміння позитивної ролі малого та середнього бізнесу в суспільстві сприятиме збільшенню кількості суб'єктів підприємництва. ЗМІ у співпраці з довгостроковою інформаційною кампанією, яка висвітлюватиме історії ділового успіху підприємців, надасть можливість створити позитивний образ підприємця в суспільстві, мотивуватиме людей вірити у свої сили та реалізовувати власні ідеї в життя. Надзвичайно важливим є проведення заходів з популяризації підприємництва, проведення у загальноосвітніх навчальних закладах конкурсів для виявлення творчого потенціалу та навичок підприємництва у молоді, а також систематичного проведення тижнів малого і середнього бізнесу.

Підвищення податкової культури та зміцнення податкової дисципліни пов'язане не тільки з платниками і законодавчою базою, а також і з умінням фахівця податкового органу встановити ділові і доброзичливі взаємини як з платниками, так і з колегами в межах службової етики. Вважаємо, що у людському чиннику закладено головні резерви процесу кісних взаємовідносин.

Як фахівець податкового органу, так і платник податків, можуть і повинні мати свою думку. Але думка фахівця податкового органу ґрунтується на податковому законодавстві і на посадових інструкціях. Думка платника податків значною мірою суб'єктивна: вона ґрунтується на фінансовому стані фірми і байдужа до соціальних проблем, які стоять перед державою. Тому дуже важливим моментом є бажання обох сторін іти на компроміс, щоб досягти бажаного результату, уникнувши конфліктних ситуацій.

Основними рисами, які мають бути притаманні кожному працівникові податкових органів є: стриманість, тактовність, врівноваженість та ввічливість. Тому, працівники податкових органів повинні бути підготовленими для розуміння важливості взаємовідносин із платниками податків.

3) Підвищення рівня добровільної сплати податків шляхом певних змін в Податковому законодавстві. А саме: розробка системи оподаткування для ФОП, які мають епізодичний (сезонний) характер та осіб, які займаються незалежною професійною діяльністю. Розширити ряд категорій, які відносяться до нестандартної професійної діяльності, оскільки розвиток самозайнятості породжує нові форми її прояву, які користуються попитом у суспільстві. Однією з яких може стати фрілансери, блогери та ін.

4) Реформування системи оплати праці шляхом внесенням змін і доповнень до існуючих нормативно-правових документів, що регламентують основи договірного регулювання соціально-трудова відносин щодо змісту угод різного рівня і колективних договорів. А також, доповнення традиційних систем оплати праці інноваційними (гнучкими), які формуються з урахуванням характеру впливу рівня кваліфікації працівника, складності виконуваних завдань, умов праці, особистого внеску в результати діяльності підприємства. Отже, необхідно створити ефективний мотиваційний механізм з забезпеченням тісного зв'язку розмірів доходів працівників з результатами праці. Також важливим питанням залишається прив'язки прожиткового мінімуму до заробітної плати.

5) Вирішення проблеми «почуття безкарності», яка дуже гостро стоїть у суспільстві та сприяє розвитку тіньової економіки, ухиленню від сплати податків. Вирішити її можливо лише за допомогою ефективного державного регулювання та побудови незалежної судової системи. Кожна людина, яка здійснює правопорушення обов'язково повинна притягатися до відповідальності. Незалежно від посади, статусу, полу, національності та ін..

б) Проведення перепису населення. В Україні за часи незалежності був проведений один перепис населення (2001 р.). Другий перепис переносився уже чотири рази (2011 р., 2012 р., 2013 р., 2016 р.) та знову запланований на листопад-грудень 2020 р. Цей захід є вкрай необхідним, оскільки отримані дані дозволяють сформувати представницьку картину про соціально-економічну структуру населення, етнічний склад, дозволяють уточнити дані поточного обліку, сформувати детальну картину щодо зайнятості населення. Інформація, отримана в результаті перепису населення має величезне практичне значення і сприяє детальному аналізу існуючих проблем, прогнозуванню, управлінню і здійсненню виваженої соціально-економічної політики з врахуванням всіх особливостей розвитку держави.

7) Забезпечення належної державної підтримки шляхом розробки проектів та прийняттям законів щодо встановлення та врегулювання спеціального правового режиму з урахуванням специфічного характеру відносин. Впровадити ЗУ «Про соціальний захист населення осіб, які самостійно забезпечують себе роботою». Розробити нормативно-правове забезпечення, для функціонування онлайн-платформ для реалізації продукції чи послуг та підтримувати зусилля їх саморегулювання. У разі чого підприємствам буде легше зареєструватись, вони швидше зможуть шукати ринок збуту власної продукції, послуг; зменшаться ризики у роботі з недобросовісними замовниками; буде надана можливість на безкоштовну або платну рекламу та як результат збільшення прибутку підприємства.

8) Розвиток людського капіталу. Погоджуючись з думкою О. Левченко, що людський капітал є головним фактором економічного розвитку країн та



принциповим генератором розвитку інтелектуального капіталу як на рівні окремого підприємства, так і країни в цілому. Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють [65]. Вважаємо, що вирішити питання розвитку людського капіталу можливо шляхом введення до складу обов'язкових дисциплін в вищих навчальних закладах «Філософію бізнесу». Її може проводити людина з психологічною освітою та/або людина, яка готова ділитися власним досвідом з палаючими очима у формі живого спілкування, психологічних вправ, медитацій та обов'язкової роботи в команді. Цей проект надасть можливість створити критичну масу в суспільстві за допомогою розвитку усвідомленості, гармонізації особистості, використанні внутрішніх ресурсів та розкритті творчого потенціалу кожної людини, що в глобальному розумінні дозволить змінити світ на краще. З першого курсу навчання у студентів з'явиться можливість опанувати техніки слухання та сприйняття інформації. В результаті тренінгу розвиваються навички комунікативної компетентності, збільшиться (адекватна) самооцінка, знімуться бар'єри у спілкуванні та, як наслідок, створяться сприятливі умови для ведення чесного та прозорого бізнесу. У людини, яка сформована як особистість більш широкі можливості пізнання та прийняття зважених рішень.

Отже, представимо авторське бачення освітньої програми «Філософія бізнесу», яка передбачає розвиток людського капіталу через призму особистого зростання, вивчення основ підприємництва з практичної точки зору, знайомлення з історіями успіху видатних людей та живе спілкування, а також відродження економіки держави через покращення культури молоді.

Модуль 1 – Стратегія бізнесу (розвиток організації). Планування – це визначення як підприємство повинно змінюватись від того стану, у якому знаходиться у даний час, до того, яким підприємство повинно стати. Дослідження успіхів та невдач підприємств, наведення статистичної інформації та історій успіху. Орієнтовно 50% новостворених підприємств закриваються у

перші 5 років; орієнтовно 70% венчурних підприємств не виживають; орієнтовно 50% підприємств «провалюються» кожні 5 років; кожне з потужних, добре організованих та стабільних підприємств «провалюються» кожні 10 років діяльності після завершення кожного успішного етапу розвитку.

Вивчення піраміди організаційного розвитку за Е. Фламгольцем [114] Вивчення фундаментальних основ розвитку бізнесу. А саме визначення концепції (широке формулювання організації як цілісного бізнесу), стратегічної місії (широка вимірنا мета, до якої повинно дійти підприємство у кінці планового періоду) та ключової стратегії (кінцева мета, яку має досягнути підприємство на обраному ринку). Визначення власного ринку, свого сегменту та ніши. Знаходження унікальності товарів та послуг, а також відповідних ресурсів для діяльності підприємства (фінансових, технологічних, фізичних, людських). Розробка операційної системи підприємства (обліку, фінансів, маркетингу, побудова команди); системи управління (планування, організація, управління розвитком, розвиток управління) та корпоративної культури бізнесу.

Модуль 2 – Бізнес планування та написання бізнес плану. В даному модулі головною відмінністю від навчання у економічних дисциплінах (наприклад «Економіка праці») буде саме практичні рекомендації, підкріплені історіями успіху маленьких підприємств, які згодом переросли до великих та надано певні кроки, які допоможуть правильно починати власний бізнес. Серед яких: ідея, її тестування, побудова команди та пошук партнерів, перший варіант бізнес-плану, допомога у реєстрації, знаходження офісу, перегляд та внесення змін до бізнес-плану, дія. Ознайомлення з вимогами та рекомендаціями щодо розробки окремих складових маркетинг-плану. Методичні підходи до прогнозування обсягів продажу. Вивчення стратегій ціноутворення та опрацювання заходів підготовки рекламної кампанії, політики просування підприємства, методичного інструментарію оцінки ризиків. Проведення фінансової діагностики спроможності проекту та його інструментарію, а також можливості залучення інвестицій.

Модуль 3 – Фінансовий менеджмент. Передбачає формування фінансових ресурсів та управління цими ресурсами; визначення пріоритетів та поетапне досягнення цілей; відповідність фінансових дій економічному стану і матеріальним можливостям; створення та управління фінансовими резервами; аналіз власних та конкурентних фінансових можливостей; визначення головних загроз з боку конкурентів та мобілізація фінансових ресурсів на їх подолання; об'єктивний облік реального фінансово-економічного стану підприємства на кожному часовому відрізку.

Модуль 4 – Маркетингова стратегія. А саме: визначення цільової аудиторії, потреб клієнта, а також створення цінності для клієнта. Проведення сегментування ринку та визначення його основних принципів, побудова маркетингових планів. Вивчення властивостей унікального продукту, еволюції бренду, теорії кольору, стратегії брендингу а також категорії імен бренду, торгової марки та особливостей її реєстрації. Детальне вивчення маркетингових інтернет-стратегій та засобів їх просування. Серед яких: слідування моделі поведінки покупця; органічна індексація; відеоконтент+3D; соціальні мережі, цифрове життя; багатоканальність продаж, широка воронка; мобільність людей – мобільності інформації; стрімінг; контент плюс контекст дорівнює увага плюс покупка; аналітика; спілкування з власниками успішними бізнесу. Оволодіння наведеними компетенціями допоможе студентам в пошуку, аналізу, оцінці та узагальненні інформації; вирішенні проблем; здатності мислити глобально, прийнятті складних рішень та побудові переговорних процесів.

Модуль 5 – Сучасні тенденції розвитку процесного управління при зміні поколінь. Цей модуль про те, як зміна поколінь впливає на клієнтоорієнтовність та перебудову процесів. А також, які є системи оцінки, підбору та розстановки персоналу. Анкетування осіб щодо визначення психотипу особи та як результат розуміння сумісності роботи з іншими особами. деального працівника в залежності від психотипу.

Модуль 6 – Особистий розвиток студентів. Цей модуль надасть можливість кожному зі студентів оцінити свої вміння, сильні та слабкі сторони.

Поставити цілі з можливістю максимального розкриття власного потенціалу. Провести роботу з власними бажаннями, оцінити колесо життєвого балансу, зробити роботу з обмежувальними переконаннями та життєвими установками, навчитися будові якісних відносин та знаходження власного призначення. Все це допоможе підвищити перспективи працевлаштування, розширить можливості, призведе до більш повноцінного та якісного життя. Цей модуль має бути навмисно з провокаційним наповненням для розвитку критичного мислення, проведення дискусій, відстоювання власної точки зору. Головна задача є руйнування розмежування викладача та студента, але збереження інтелектуальної суворості (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Реалізація програми особистого розвитку студентів

Модуль 7 – Ораторське мистецтво, як великий крок вперед на шляху до успіху. Практика публічних виступів та опрацювання різних несподіваних ситуаціях призведе до розвитку впевненості студентів, рішучості, уважності, красномовства, уміння надихати і залучати, а також оволодіння своїми емоціями.

Модуль 8 – Фінансова грамотність, як освітній ресурс надасть можливість студентам, а в подальшому і працівникам будувати своє життя й діяльність на основі фінансової компетентності. Призведе до розуміння особливостей різноманітних фінансових продуктів і послуг; здатності здійснювати облік витрат і доходів, короткострокове і довгострокове фінансове планування; оптимізувати співвідношення між споживанням і заощадженням; володіти актуальною інформацією про ситуацію на фінансових ринках.

Отже, розробка, а згодом і впровадження проекту дисципліни «Філософія бізнесу» для всіх вищих навчальних закладів країни у систему освіти надасть можливість:

- більш якісно розвивати потенціал студентів, закладаючи фундамент працевлаштування;
- швидше адаптуватися молодим спеціалістам та бути гнучкими до змін на ринку праці;
- підвищити продуктивність майбутніх працівників;
- сприяти стимулюванню майбутніх інновацій та розвитку;
- зменшити нерівності між різними групами населення;
- збільшити кількість малих та середніх підприємств.

Основні напрями діяльності уряду стосовно налагодження взаємодії системи освіти і ринку праці доцільно здійснювати за схемою, що представлена на рис. 3.5.

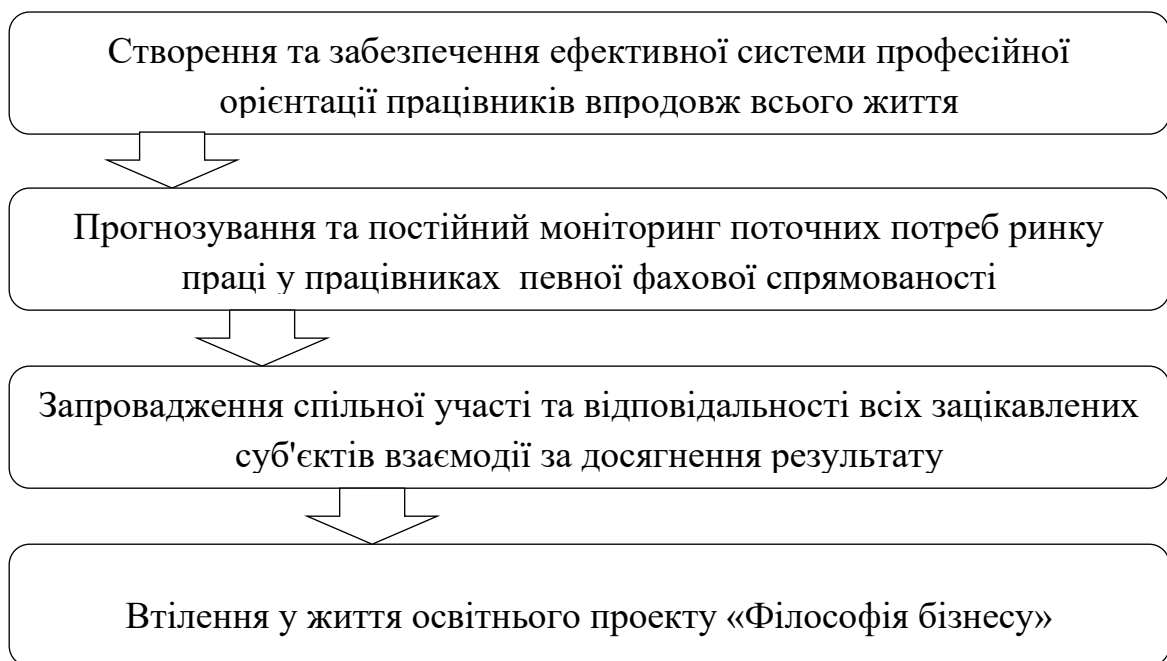


Рис. 3.5. Напрями діяльності уряду стосовно налагодження взаємодії системи освіти і ринку праці (розроблено автором)

Модель управління людськими ресурсами та взаємодії ринку праці і системи освіти, яка поєднує принципи підприємницької активності, особистого розвитку людини та вдосконалення системи освіти матиме наступний вигляд (табл. 3.3).

Ефективна модель управління людськими ресурсами передбачає розвиток людського капіталу через вміння швидко адаптуватися до змін на ринку праці, самостійно вирішувати проблемні питання, проявляти лідерські якості, новаторство і креативність.

Таблиця 3.3

## Модель управління людськими ресурсами

Підхід	Існуючий	Ефективний
Людський капітал	Незначні вкладання в навчання та перепідготовку кадрів. Вузька спеціалізація (навчання конкретним навичкам). Відповідальність керівництва за розвиток персоналу	Значні вкладання в навчання. Навчання конкретним навичкам у поєднанні з широкою професійною компетенцією. Відповідальність самих працівників за особистий розвиток.
Трудовий ринок	Обмежений доступ до інформації щодо вакантних посад і відбору спеціалістів (прийняття на роботу за знайомством).	Прозорі і чіткі процедури прийому на роботу.
Відданість організації	Заплановане кар'єрне зростання. Тримання за місце роботи.	Гнучкий вибір професійного розвитку, безболісна зміна роботи. Роботодавці при наймі звертають увагу не на те, що в даний момент людина знає та вмє робити або якими специфічними навичками володіє, а на здатність до навчання, на його адаптаційні «властивості». Проекти швидко стартують, розвиваються і завершуються, а фахівці переходять від одного проекту до наступного.

Джерело: розроблено автором.

В свою чергу держава має виступати рівноправним соціальним партнером бізнесу та створювати умови щодо якісної освіти населення.

Тому, після пробного введення дисципліни ввести на постійній основі вивчення даної дисципліни «Філософія бізнесу», починаючи з першого курсу

незалежно від вибору спеціальності. Програма має бути розрахована на 5 років навчання у кожному з вищих навчальних закладів. Впровадити програму необхідно якомога скоріше, оскільки вже зараз молодь стикається з проблемою пошуку роботи та працею не за спеціальністю, високим рівнем безробіття та прихованою зайнятістю.

Вважаємо, що після вивчення даної програми у кожного зі студентів з'явиться можливість знайти достойну роботу за спеціальністю або розпочати власну справу, маючи чіткі рекомендації щодо побудови її з нуля та саме головне, розпізнати по закінченню вищого навчального закладу своє істинне призначення та мати повне розуміння щодо майбутнього працевлаштування.

9) Залучення до самозайнятості і підприємництва саме безробітних громадян. Для цього на прикладі Дніпропетровської області пропонуємо розробити програму «Від бажання до мети», яка буде складатися з певних етапів. Кінцевою метою даного проекту буде ефективна діяльність осіб підприємців та збільшення суб'єктів малого та середнього бізнесу.

Унікальність даної програми полягає в тому, що кількість вільних робочих місць в регіоні не буде зменшуватися, а навпаки, тільки зростати. Кожній безробітній людині буде надана можливість реалізувати свій творчий потенціал, взяти на себе відповідальність за власний добробут та за допомогою висококваліфікованих експертів перейти від бажання до дій. Тому, для успішного функціонування підприємництва в регіоні пропонуємо створити колаборацію Дніпропетровській обласній адміністрації та Центру зайнятості із залученням партнерів-інвесторів та успішних бізнесменів. За 2019 рік при Дніпропетровській обласній адміністрації вже було проведено чотири курси «Інтернатури бізнесу», яка передбачає тритижневе навчання з висококваліфікованими тренерами успішної бізнес школи «Business community school». В результаті навчання особи за допомогою тренера розробляють власну концепцію бізнесу та визначають стратегічну місію. Результатом даного тренінгу є захист бізнес планів. Але покращити результативність даного

навчання можливо саме із залученням Державної служби зайнятості та інвесторів.

Важливим моментом у співпраці є те, що особи при навчанні у стінах адміністрації відчують не аби яку відповідальність, тренер за період навчання вже може виділити осіб в яких бачить великий потенціал у сфері керування власним підприємництвом, а як результат при захисті бізнес планів кожна людина матиме шанс на отримання допомоги, оскільки ішення буде приймати комісія із компетентних представників державної служби зайнятості та адміністрації. Додатковим бонусом програми буде залучення інвесторів, які також матимуть унікальну можливість допомогти втілити мрію бізнесмена-початківця з палаючими очима та бажанням змінити світ на краще.

Вирішення цих питань надасть можливість забезпечити кожного громадянина гідною роботою, яка буде гарантувати справедливий дохід, соціальний захист, перспективи розвитку особистості та соціальну інтеграцію, свободу людей висловлювати свої погляди, організовувати і брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, і рівності можливостей для всіх жінок та чоловіків, що безумовно сприятиме розвитку усвідомленої самозайнятості, малого та середнього бізнесу та економіки держави в цілому.

Важливу роль для покращення зайнятості населення також відіграє стан зовнішньоекономічної діяльності держави. Основою ефективного державного регулювання ринку праці має стати налагодження механізму, за допомогою якого можна впливати на розмір експорту та імпорту країни. Слід активно використовувати великий науковий потенціал нашої держави, вигідне географічне розташування та діяти виключно з врахуванням саме державних інтересів, використовувати конкурентні переваги вітчизняних підприємств.

Отже, лише за умови дійсної активізації економічної діяльності, прийняті конституційних законів та впровадження реформ можна очікувати започаткування стійкого тренду підвищення зайнятості, відповідно зниження безробіття, підвищення ділової активності населення, формування сприятливого середовища для бізнесу загалом, малого і середнього зокрема.



### Висновки до розділу 3

1. В результаті досліджень еволюції ринку праці можна з певністю стверджувати, що реаліями сьогодення є впровадження платформної економіки в систему національної економіки, яка є місцем товарообміну між покупцем та продавцем з метою отримання прибутку останнім, для ринку праці виступає джерелом зайнятості робочої сили, яке має право на існування поряд з традиційними джерелами.

2. Встановлено, що впровадження платформної економіки як передумови розвитку відкритого ринку товарів та послуг із використанням інформаційно-комп'ютерних технологій знижує витрати на транзакцію, забезпечує розподіл ресурсів, надання нових послуг і служить поштовхом до економічних інновацій.

3. Проведено SWOT-аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз розвитку платформної економіки, за яким визначено її вплив на ринок праці. Виділено чотири аспекти розвитку платформної економіки. По-перше, забезпечення ефективності взаємовідносин між постачальниками праці та їх користувачами. По-друге, зниження трансакційних витрат. По-третє, зменшення ризиків і спрощення управління онлайн-платформами за рахунок системи моніторингу та підтримання репутації учасників процесу. По-четверте, сприяння самозайнятості населення.

Виявлено загрози розвитку платформної економіки, які полягають у порушенні прав працівників, недотриманні норм забезпечення мінімальної заробітної плати й сплати соціальних внесків, зростанні прихованої зайнятості. У зв'язку з цим виникає необхідність формування урядом законодавчої бази щодо регулювання розвитку платформної економіки.

4. Упорядковано складові системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу шляхом їх групування (рис. 5).

Виявлено, що на ринок праці суттєво впливають суб'єкти малого та середнього бізнесу. Встановлено, що суб'єкти малого та середнього бізнесу й

самозайняті особи (які мають найманих працівників) є складовими ринку праці, що формують значну частку пропозиції товарів і послуг, задовольняють попит споживачів та створюють нові робочі місця.

Самозайняті особи без залучення найманої сили також впливають на ринок праці в частині зменшення безробіття, стимулювання інноваційного розвитку в окремих сферах економічної діяльності, формування критичної маси суспільства, яка мислитиме позитивно через можливість самореалізації у веденні улюбленої справи. У частині впливових важелів на ринок праці виокремлено: платформену економіку, техніко-технологічний прогрес, інтернет, наднаціональні утворення та світовий ринок праці.

5. Удосконалено механізм регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу шляхом введення таких додаткових елементів: внесення змін до компонентів механізму та їх функціонального наповнення залежно від ринкової ситуації й особливостей законодавчого регулювання та моніторинг ринку праці за елементами і функціями з урахуванням сучасних тенденцій.

Впровадження запропонованого механізму дозволяє враховувати інтереси роботодавців, закладів освіти, робітників та держави при формуванні законодавчих основ регулювання ринку праці. Для ефективного функціонування механізму регулювання ринку праці України необхідним є: збалансоване поєднання саморегулювання, державного та договірною регулювання ринку праці; перенесення акцентів з регулювання пропозиції на ринок праці (характеристика робочої сили) на регулювання попиту (кількість, структура та якість робочих місць).

6. Встановлено, що ефективне функціонування системи регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу можливе за умови висококваліфікованої освіти громадян. Процеси взаємодії ринку праці та освіти спрямовані на узгодження інтересів суб'єктів ринкових відносин (держави, організацій роботодавців, закладів вищої освіти та здобувачів вищої освіти), в результаті чого досягається узгодження попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу, формується достатня зайнятість, забезпечується соціально-

економічне зростання, а також створюються передумови для відтворення людського капіталу.

7. Проведене дослідження дозволяє сформулювати ряд висновків щодо реалізації державної політики у сфері розвитку ринку праці та запропонувати стратегічні напрямки розвитку. Серед яких: 1) Формування конкурентного середовища за допомогою розвитку малого та середнього бізнесу і самостійної зайнятості населення. 2) Покращення рівня податкової культури суспільства. 3) Підвищення рівня добровільної сплати податків шляхом певних змін в Податковому законодавстві. 4) Реформування системи оплати праці. 5) Вирішення проблеми «Почуття безкарності». 6) Проведення перепису населення. 7) Забезпечення належної державної підтримки шляхом розробки проектів та прийняттям законів щодо встановлення та врегулювання спеціального правового режиму з урахуванням специфічного характеру відносин. 8) Розвиток людського капіталу. 9) Залучення до самозайнятості і підприємництва саме безробітних громадян шляхом впровадження програми «Від бажання до мети».

Важливу роль для покращення зайнятості населення також відіграє стан зовнішньоекономічної діяльності держави. Основою ефективного державного регулювання ринку праці має стати налагодження механізму, за допомогою якого можна впливати на розмір експорту та імпорту країни. Слід активно використовувати великий науковий потенціал нашої держави, вигідне географічне розташування та діяти виключно з врахуванням саме державних інтересів, використовувати конкурентні переваги вітчизняних підприємств.

У результаті здійсненої наукової розробки констатується, що одним із найважливіших напрямів державного регулювання ринку праці є розвиток системи освіти в розрізі особистісного зростання кожного здобувача.

Основні положення розділу 3 викладені автором у таких публікаціях [54, 55, 56, 60, 61, 65].

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено актуальне науково-прикладне завдання обґрунтування теоретичних та методичних положень й розробки практичних рекомендацій щодо державного регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу. Отримані результати дозволяють зробити такі висновки.

1. Узагальнення теоретичних напрацювань у сфері розвитку ринку праці дає підстави стверджувати, що ринок праці має велике значення для вирішення соціально-економічних проблем та є елементом ринкової економіки. Встановлено, що для забезпечення сталого розвитку ринку праці слід вирішити ряд завдань, пов'язаних із соціальною орієнтованістю економіки, забезпеченням соціальної захищеності населення, підтримкою малого та середнього бізнесу.

На підставі поєднання системного, діалектичного, функціонального, інституціонального та синергетичного підходів уточнено поняття «ринок праці», який розглянуто з урахуванням системи економічних, правових, соціально-трудових, та організаційних відносин, які виникають у результаті формування механізму координації дій попиту і пропозиції на робочу силу. Формування відносин на ринку праці між роботодавцями та найманими працівниками сприяє забезпеченню матеріальної винагороди як рівноваги таких відносин і вирішення соціальних проблем.

2. З метою конкретизації напрямів дослідження на підставі методу експертних оцінок, аналізу статистичних даних, виокремлення факторів та характеру їх впливу виділено шість етапів розвитку ринку праці: етап 1 (1991–1994 рр.); етап 2 (1995–1999 рр.); етап 3 (2000–2007 рр.); етап 4 (2008–2013 рр.); етап 5 (2014–2019 рр.); етап 6 (з 2020 р.). Побудовані профілі цих етапів підтверджують еволюцію ринку праці, що дозволило виокремити особливості кожного з них та проаналізувати ефективність реформ.

3. Зважаючи на важливість ринку праці для розвитку національної економіки та його державного регулювання, проведено оцінку стану ринку в Україні. Систематизовано інструменти регулювання ринку праці України. Прогнозовано основні показники розвитку ринку праці за допомогою побудови рівнянь тренда та оцінки рівня апроксимації для кожного з них. Розраховано інтегральний показник за середньою гармонійною на дев'яти комбінованих показниках, які прямо та опосередковано характеризують стан ринку праці. Встановлено, що за значення 0,5382 стан ринку праці оцінюється як незадовільний. Одним із шляхів усунення негативних явищ і процесів є удосконалення механізмів регулювання ринку праці та системи державного регулювання. Це потребує прийняття довгострокової програми, спрямованої на побудову нової соціально-орієнтованої моделі регулювання ринку праці.

4. На підставі вивчення вітчизняного і світового досвіду щодо самозайнятості встановлено, що ця форма соціально-економічної адаптації населення та залучення до активної діяльності в національному господарстві є актуальною проблемою сьогодення, яка вирішується з підвищенням рівня економічного розвитку. Виявлено позитивний ефект впливу самозайнятості на розвиток економіки країни. Виділено групу країн (Польща, Казахстан, Румунія, Азербайджан), що характеризуються високим рівнем самозайнятості разом з низьким показником безробіття та середнім рівнем валового внутрішнього продукту. Це підтверджує важливість державної підтримки підвищення самозайнятості для економічного розвитку держави.

5. Встановлено, що платформена економіка служить передумовою розвитку відкритого ринку товарів та послуг із використанням інформаційно-комп'ютерних технологій, що знижує витрати на транзакцію, забезпечує розподіл ресурсів, надання нових послуг і є рушієм економічних інновацій. Проведено SWOT-аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз розвитку платформеної економіки та визначено її вплив на ринок праці з розробкою заходів прискорення і формування механізмів державного регулювання.

6. Удосконалено механізм регулювання ринку праці шляхом введення до його елементів коригування механізму залежно від ринкової ситуації та моніторингу ринку праці. В основу покладено врахування інтересів роботодавців, закладів освіти, працівників та держави в процесі формування політики регулювання ринку праці з використанням впливу факторів та важелів регулювання ситуації на ринку праці. Виділено стратегічні напрями його розвитку: формування конкурентного середовища, у тому числі за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу і самостійної зайнятості населення; підвищення рівня податкової культури суспільства та рівня добровільної сплати податків шляхом певних змін у законодавстві; реформування системи оплати праці та інші напрями, реалізація яких уможливилює забезпечення громадян роботою, сприяє розвитку усвідомленої самозайнятості і, як наслідок, малого й середнього бізнесу та національної економіки.

Отримані результати дозволяють здійснювати покрокову обґрунтовану й виважену політику державного регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Акулов, М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини [Текст] : [навч. посіб. ] / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. ( Опыт системного исследования) / В. Г. Афанасьев. – Изд. 2-е. доп. – М. : Политиздат, 1973. – 390 с.
3. Базилевич В. Д. Макроекономіка: навч. посіб. / В. Д. Базилевич, Л.О. Баластрик ; ред. В. Д. Базилевич. - К. : Атіка, 2002. – 368 с.
4. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Безусий В.В. – Х., 2007. – 19 с.
5. Бех Н. Особливості розвитку і функціонування малого і середнього бізнесу в Україні та світі / Бех Н. // Галицький економічний вісник. – 2015. – №1. – С. 16-20.
6. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : монографія / Д.П. Богиня, Т.Г. Куликов, В.М. Шамота, та ін. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.
7. Боровик В., Ермакова Е., Похвоцев В. Системный кризис в области занятости // Федерализм. – 2002. – № 1. – С. 25-46-/
8. Брезінський В.Б. Ринок праці і підвищення його ролі в формуванні ефективної ринкової економіки / В.Б. Брезінський // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту. – 2002. – №22. – С. 182-190.
9. Буданов В.Г. Принципы синергетики и управление кризисом. Синергетическая парадигма: Человек и общество в условиях нестабильности / Под ред. О.Н.Астафьевой. М., 2003. С. 86-99.
10. Варга Н. Самозайнятість населення як форма соціально-економічної адаптації: регіональний аспект / Н. Варга // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.– 2013. –

Вип. 28. – С. 25-30. Режим доступу:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\\_2013\\_28\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2013_28_8). – українська, режим доступу вільний.

11. Варналій З. С. Мале підприємництво: основи теорії і практики / З.С. Варналій. К.: Знання, 2001. – 277 с., С. 23.

12. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.

13. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://uk.wikipedia.org/wiki/Бізнес>.

14. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

15. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

16. Гаджиев А. Рабочая сила в системе экономических отношений. Социальная защита в переходный период: республика и регионы : сб. статей / А. Гаджиев. – М. : РАН Минтруда Рос. Федерации, 1992. – С. 63–84.

17. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА- ИНФРА, 1998. – 384 с.

18. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

19. Говорушко Т.А. Ефективність розвитку малого підприємництва у харчовій промисловості в Україні: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / Т.А. Говорушко; Нац. ун-т харч. технологій. – К., 2008. – 38 с. – укр. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2008/08gtahpu.zip>, С. 10.

20. Говорушко Т.А. Малий бізнес : навч. посіб. / Т.А. Говорушко, О.І. Тимченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 200 с. - ISBN 966-364-253-X., с.12



21. Головка М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти. – К.: Друкарня Федерації профспілок України, 1998. – 381 с.
22. Грущинська Н.М. Інтеграційні процеси України в контексті синергетичності Європейського Союзу / Н. М. Грущинська. Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 15. – С. 81-85.
23. Генеза ринкової економіки: Терміни, поняття, персоналії. Укладачі: В.С. Іфтемчук і др. – К.: «Магнолія плюс», 2012. – 688 с, С. 58.
24. Дані офіційного сайту Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/>
25. Девід Б. Йоффе, Майкл А. Кусумано, Аннабель Гавер. Майбутнє платформ / спеціальний випуск про порушення. – 2020. – № 3 – С. 46–54.
26. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
27. Державне регулювання економіки // Бібліотека економіста . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/72/5281.html>
28. Довгальова О.В. Управління малим бізнесом : підручник / О.В. Довгальова, О.В. Балабенко: Донбас. нац. акад. буд-ва і архіт. – Макіївка; Донецьк: Цифрова типографія, 2011. – 298 с. - ISBN 978-617-599-001-8., С. 14.
29. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В.В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 67–71.
30. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
31. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.

32. Задоя А.О. Підприємницькі та міграційні устремління української молоді // Європейський вектор економічного розвитку. – 2018. - №2(25). – С. 36-47.

33. Закон України: Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні від 16.07.1999 р. №996-XIV (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

34. Зуб М. Я. Сутність, етапи формування ринку праці в системі еволюційного та інтеграційного розвитку / Економічний простір – 2008.– Вип. 20/2. – С. 84-91.

35. Іващенко О. Соціологія самозайнятості: до проблеми визначення предмета // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. - № 4. – с.74-83., с.154

36. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с. + Гриф МОН. – 95-00.

37. Казюка Н. П. Зайнятість населення: проблематика та наслідки негативних тенденцій для регіону / Н. Казюка // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Т.2 – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – С. 553–558.

38. Качний О.С. Механізм регулювання ринку праці в Україні / О.С. Качний, Д.Е. Шапоренко // Теорія та практика державного управління: збірник наук.пр. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2011. – Вип. 2 (33). – С.1-6.

39. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : [монография] / А.В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

40. Кім М.Н. Трудовий потенціал і зайнятість.: Навч.Посібн. – Харків: ХДУ, 1993. – 133 с.

41. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

42. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук. : спец. 08.01.01 / О.М. Ком'яков ; Київ.нац.екон.ун-т. – К., 2000. – 20 с.

43. Кондрацька О.В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід / Кондрацька О.В. // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – №4 (43). – С. 84-89.

44. Концепція переходу Української РСР до ринкової економіки [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001460-90>

45. Кончаковський Є.О./ СУЧАСНІ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ: СТАН ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ // Кончаковський Є.О. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/3.2/195.pdf>

46. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент: анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер. – СПб. : Питер, 1998. – 896 с.

47. Кредісов В.А. Організаційно-економічні форми підприємництва та проблеми його розвитку/ В.А. Кредісов // Менеджмент. – 2008. №10. – Режим доступу:

[http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Menedzhment/2008\\_10/kredisov.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Menedzhment/2008_10/kredisov.htm), с.7

48. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України. – К.: ІАЕ УААН, 1995. – 232 с.

49. Куцеволова М.В. Аналіз стану ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський союз / М.В. Куцеволова // Електронне фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки». Миколаїв. – 2015. – № 6. – С. 625-629.

50. Куцеволова М.В. Еволюція ринку праці України / М.В. Куцеволова // Науковий вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Кривий Ріг. – 2015. – № 2 (63). – С. 98-110.

51. Куцеволова М.В. Європейський досвід в сфері функціонування ринку праці / М.В. Куцеволова // Економічний простір: Збірник наукових праць. Дніпропетровськ. – 2015. – № 102. – С. 5-16.

52. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу / М.В. Куцеволова // Економічний нобелівський вісник. Дніпро. – 2018. – № 1 (11). – С. 67-76.

53. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський Союз / М.В. Куцеволова // Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки: XXV Міжнародна науково-практична конференція студентів і молодих вчених, 14 грудня 2018 р. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018 – 300 с. – С. 141-143.

54. Куцеволова М.В. Податкова культура як фактор підвищення ефективності адміністрування податків / М.В. Куцеволова // Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 30 травня 2014 р. – Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. – 383 с. – С. 331-334.

55. Куцеволова М.В. Проблеми та перспективи регулювання адміністрування єдиного соціального внеску в умовах сучасних трансформацій / В.О. Орлова, М.В. Куцеволова // Податкова реформа в Україні: досвід, реалії та перспективи : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, 15 листопада 2013 р. – Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2013. – Т1. – 316 с. – С. 180-184.

56. Куцеволова М.В. Проблеми та перспективи розвитку податкової культури (філософський аспект) / М.В. Куцеволова // В сем'ї великій: Матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної Інтернет-конференції, присвяченої 200 річчю з дня народження Т.Г. Шевченка, 31 січня 2014 р. –

Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. – 246 с. – С.198-204.

57. Куцеволова М.В. Ринок праці: поняття та теоретико-методичні підходи до дослідження / М.В. Куцеволова // Вісник Хмельницького національного університету. Хмельницький. – 2016. – Вип. 4 том 1. – С. 40-46.

58. Куцеволова М.В. Розвиток самозайнятості населення як напрям регулювання ринку праці України / М.В. Куцеволова // Академічний огляд. – 2019. - №1. – С. 15-22.

59. Куцеволова М.В. Роль малого бізнесу у розвитку ринку праці України / М.В. Куцеволова // Науково-економічний розвиток: менеджмент, фінанси та аудит: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 липня 2015 р. – Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2015. – Ч. 2. – 124 с. – С. 48-51.

60. Куцеволова М.В. Стратегія адміністрування спрощеної системи оподаткування / М.В. Куцеволова, В.О. Орлова // Тематичний збірник наукових праць «Торгівля і ринок України». Донецьк: ДонНУЕТ. – 2014. – № 37. – С. 294-303. URL: <http://trade.donnuet.education/download/2014/37/ua/294.pdf>.

61. Куцеволова М.В. Формування ефективного механізму регулювання ринку праці України / М.В. Куцеволова // Науковий вісник Приазовського державного технічного університету. Економічні науки. Маріуполь. – 2016. – №32. – С. 258-264.

62. Куцеволова М.В., Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу / М.В. Куцеволова // Розвиток невиробничої сфери економіки в умовах євроінтеграційних викликів: Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, – Харків, 22-23 листопада 2018 р. : Харків: КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2018 – 180 с. – С. 17-18.

63. Куцеволова М.В., Фактори впливу на зайнятість населення в залежності від ролі (значущості) для регіона / М.В. Куцеволова // Науковий журнал «Демографія та соціальна економіка». Національна академія наук

України Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. Київ. – 2017. – № 1 (29). – С. 225-236.

64. Куцеволова М.В. Стратегічні напрямки розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу / М.В. Куцеволова // *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum*. – Praha. – 2020. – № 4(65) – С. 3-10.

65. Левченко О.М. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України / О.М. Левченко, О.В. Ткачук, Д.Д. Плинокос // *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво / Науково-виробничий журнал*. – Запоріжжя : КПУ. 2015. – №4. – С. 3-9.

66. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

67. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: монографія / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ "Ін-т аграрної економіки", 2005. – 424 с., С. 44.

68. Макконнелл К., Брю С. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю; [пер. с англ. 11-го изд.]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – Т. 1. – 339 с.

69. Маркс К. Капитал, т. 1 / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд.2-е. – М.: Политиздат, 1960. – Т. 23. – 907 с.

70. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.

71. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України. // *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. наук. зб.* – 2001. – Випуск 14. – С. 99-109.

72. Маршалл А. Принципы политической экономии: в 3 т. / А. Маршал. – М.: Прогресс, 1983–1984.

73. Маслова И.С. Российский рынок труда. – М.: Институт экономики РАН 1993. – 189 с.

74. Механізм // Вікіпедія . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Механізм>

75. Міністрство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://mof.gov.ua/en/macroeconomic\\_forecast\\_for\\_2020-2022-379](https://mof.gov.ua/en/macroeconomic_forecast_for_2020-2022-379) – вільний. – Мова англ.

76. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко. – К.: Знання, 1999. – 260 с.

77. Мочерний С. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденції до їх гармонізації в ЄС / С. Мочерний, О. Устенко // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2000. – № 15. – Ч. 2. – С. 62–67.

78. Національна доповідь «Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні»: Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва / К., 2016. – 21 с.

79. Національний портал. Горизонт 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://h2020.com.ua/uk/>

80. Незалежна професійна діяльність : офіційне видання Державної фіскальної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/538> – українська, режим доступу вільний.

81. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління / Н. Р. Нижник, О. А. Машков. – К. : УАДУ, 1998. – 160 с.

82. Ністор Т. Каптару В. (2018) Професії майбутнього [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.rri.ro/uk\\_uk/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%97\\_%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%8C%D0%BE%D0%B3%D0%BE-2587032](https://www.rri.ro/uk_uk/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%97_%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%8C%D0%BE%D0%B3%D0%BE-2587032) – вільний. – Мова укр.

83. Онікієнко В.В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення [Текст] / В.В. Онікієнко, Н. І. Коваленко ; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : Принт Експрес, 1999. – 52 с.

84. Орлова В.О., Куцеволова М.В., Проблеми та перспективи регулювання адміністрування єдиного соціального внеску в умовах сучасних трансформацій // Матеріали XIII-ої Міжнародної науково-практичної

конференції «Податкова реформа в Україні: досвід, реалії та перспективи». – Донецьк, 2013 – Т1. – 316с. – С.180-184.

85. Осипов Ю. М. Философия хозяйства . – В 2-х кн. / Ю. М. Осипов. – М.: Юристъ , 2001. – 624 с.

86. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

87. План дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених Групою Світового банку у методології рейтингу «Ведення бізнесу»: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. N 1406: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KR151406.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR151406.html)

88. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

89. Попов В. Українська економіка в параметрах інфляції та безробіття / В. Попов. Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 69-87.

90. Про господарські товариства: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.

91. Про державну допомогу суб'єктам господарювання: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18>.

92. Про зайнятість населення: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

93. Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення: наказ Державного комітету статистики України від 19.01.2011 р. № 12 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0012832-11>. – українська, режим доступу вільний.

94. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>



95. Про підприємництво: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>.
96. Про публічні закупівлі: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19>.
97. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.
98. Про фермерське господарство: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15>.
99. Рейтинг країн світу щодо легкості ведення бізнесу. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doingbusiness.org>
100. Решетило В.П. Економічна синергетика формування ринкового трансформаційного потенціалу в перехідних системах / В.П. Решетило // Економіка: зб.наук . праць. / за ред. акад. АПН України І.Ф. Прокопенка . – Х.: ХДПУ , 2003.
101. Решетило В.П. Рыночный потенциал финансовых институтов и синергизм его реализации / В.П. Решетило // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна . – Економічна серія. – Х., 2004. – № 630.
102. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Под. ред. проф. А. И. Рофе. М.: Издательство «МИК», 1997. С. 160.
103. Роцин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: [учеб. пособие] / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
104. Рынок труда : учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : вузовский учебник, 2004. – 208 с.
105. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Під ред. М.І.Долішнього. – Львів: ДПА Друк, 2000. – 264 с.
106. Семиноженко В. Оцінки та напрямки реформування системи державного стимулювання науково-освітнього розвитку України /

В. Семиноженко С. Архієреєв // Регіональний філіал НІСД у м. Харкові. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/monitor/juli/24.htm>

107. Сибірцев, В. В. Інституціонально-синергетична парадигма державного регулювання розвитку національного ринку праці // Ефективна економіка та менеджмент: теорія і практика : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 14-15 листоп. 2014 р. – Дніпропетровськ, 2014. – Ч. 1. - С. 157-160.

108. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: колект. монографія / Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М., Лисого Л.С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України., 2001. – 300 с.

109. Стратегія розвитку малого й середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року [Електронний ресурс]. Розпорядження КМУ № 504-р від 24 травня 2017 року. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/file/text/55/f468579n9.doc> (24.10.2018 р.).– Назва з екрану.

110. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.

111. Трубич С. Ю. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення / С. Ю. Трубич, Є. П. Качан. – Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 35 с.

112. Тюленев С. А. Механізм регулювання ринку праці: комплексний підхід / С. А. Тюленев // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2016. – № 4. – С. 318–323. – Режим доступу: [http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/4\\_2016/64.pdf](http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/4_2016/64.pdf) (0,5 д.а.).

113. Тюленев С. А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи / Тюленев С.А., Лутай Л.А // Ринок праці та зайнятість населення: виробничо-практичний науковий журнал. – К., 2015. – Вип. 3(44). – С 14-18.

114. Управление стратегическими изменениями: от теории к практике, Эксмо. 2013.

115. Усик В. І. Розвиток поняття «Сектор малого та середнього бізнесу» в Україні та ЄС / В. І. Усик [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/APE/2009\\_4/153-158.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/APE/2009_4/153-158.pdf)
116. Ушенко Н.В. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту // Формування ринкових відносин в Україні. 2020. №12.
117. Фінансовий словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/11778](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/11778)
118. Фридман М. Основы монетаризма / М. Фридман. – М. : ТЕИС, 2002. – 354 с.
119. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок / Ф. Хайек. – М. : Изограф, 2000. – 256 с.
120. Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1980. – 406 с.
121. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / Центр Разумкова; керівник проекту Пищуліна О. – Видавництво «Заповіт», 2020. – 274 с.
122. Чайка І.В. Ринок праці України: основні підходи до визначення. [Електронний ресурс] І.Чайка. – Режим доступу: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2015/v2/4.pdf>
123. Чернишов В. В. Класифікації та властивості систем в економіці / В.В. Чернишов. Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 12. – С. 296-297.
124. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки. Навчальний посібник / Швайка Л. А. - К.: Знання, 2006. – 435 с.
125. Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.
126. Acs Z., Audretsch D., Evans D. (1992). The determinants of variations in self-employment rates across countries and over time/ Discussion Paper FS IV 92-3 Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin fur Sozialforschung.
127. Askitas, N. A data tax for a digital economy. IZA World of Labor 2018.

128. Askitas, N. Google search activity data and breaking trends. *IZA World of Labor* 2015: 206 doi: 10.15185/izawol.206
129. Askitas, N., Zimmermann, K. F. «Google econometrics and unemployment forecasting» *Applied Economics Quarterly* (2009): 107–120.
130. Askitas, N., Zimmermann, K. F. «Health and well-being in the Great Recession» *International Journal of Manpower* (2015): 26–47.
131. Askitas, N., Zimmermann, K. F. *Detecting Mortgage Delinquencies IZA Discussion Paper No.5895*, 2011.
132. *Attractiveness for Innovation: Location Factors for International Investment*. OECD Publishing, 2011, 12 Apr.
133. Banerjee A, Duflo E. 2005. Growth theory through the lens of development economics. In *Handbook of Economic Growth*, ed. S Durlauf, P Aghion, 1A:473–552. Amsterdam: Elsevier Sci. Ltd. North Holl.
134. Based on public stock market valuations on Jan. 22, 2020: Apple, \$1.4 trillion; Microsoft, \$1.3 trillion; Alphabet/Google \$1 trillion; Amazon, \$937 billion; Facebook, \$633 billion; Alibaba, \$602 billion; Tencent, \$483 billion.
135. Choi, H., Varian, H. «Predicting the present with Google trends» *Economic Record* (2012): 2–9.
136. D'Amuri, F., Marcucci, J. *The Predictive Power of Google Data: New Evidence on US Unemployment*. London: Centre for Economic Policy Research VoxEU, 2009.
137. Democracy Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eiu.com/topic/democracy-index> – вільний. – Мова англ.
138. Discover the Singapore Difference. Economic Development Board of Singapore. 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.edb.gov.sg/edb/sg/en\\_uk/index.html](http://www.edb.gov.sg/edb/sg/en_uk/index.html) (Дата звернення 15.08.2019).
139. Easterlin, R. A. *Happiness, growth and the life cycle*. Oxford: Oxford University Press, 2010.

140. Education Index. Human development reports. United nations development programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/education-index> – вільний. – Мова англ.

141. Entrepreneurship small and medium-sized enterprises (SMEs) [Electronic resource] / – Electronic data. – [European Commission]. Mode of access: <https://ec.europa.eu/growth/smes/> (viewed on May 19, 2020).

142. Eurofund Work–Life Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union. Dublin: Eurofund, 2017.

143. GROWTH AT THE INTERSECTION OF HEALTHY FOR ME AND HEALTHY FOR WE [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nielsen.com/us/en/insights/report/2018/unpacking-the-sustainability-landscape/> – вільний. – Мова англ.

144. Happy Planet Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://happyplanetindex.org/> – вільний. – Мова англ.

145. Horbach, J. Impacts of regulation on eco-innovation and job creation. IZA World of Labor 2016: 265 doi: 10.15185/izawol.265

146. Human Development Reports [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hdr.undp.org/> – вільний. – Мова англ.

147. Index of Economic Freedom [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/> – вільний. – Мова англ.

148. International labour organization [Електронний ресурс]. – <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang--en/index.htm> – вільний. – Мова англ.

149. International Monetary Fund [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/country/UKR/index.htm> – вільний. – Мова англ.

150. Jennifer L. Schenker (2019), The platform economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://innovator.news/the-platform-economy-3c09439b56> – вільний. – Мова англ.

151. John P. Martin, "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness", IZA Policy Paper No. 84, June 2014.

152. Kalleberg, A. L. (2009): Precarious Work – Insecure Workers. Employment Relations in Transition. In: American Sociological Review 74 (1), 1-22.

153. Kalleberg, A. L. (2011): Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States. Russel Sage Foundation: New York.

154. Kenney, Martin, and John Zysman. «The Rise of the Platform Economy». Issues in Science and Technology 32, no. 3 (Spring 2016).

155. Legatum Index Prosperity [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.prosperity.com/> – вільний. – Мова англ.

156. Lowe K. (2001) Twenty Years of «Culture's Consequences»: A Review of the Empirical Research on Hofstede's Cultural Value Dimensions [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.academia.edu/2727069/Twenty\\_Years\\_of\\_Cultures\\_Consequences\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Empirical\\_Research\\_on\\_Hofstedes\\_Cultural\\_Value\\_Dimensions](https://www.academia.edu/2727069/Twenty_Years_of_Cultures_Consequences_A_Review_of_the_Empirical_Research_on_Hofstedes_Cultural_Value_Dimensions) – вільний. – Мова англ.

157. Pass, G., Chowdhury, A., Torgeson, C. "A picture of search" InfoScale (2006).

158. Porter, M. E., van der Linde, C. "Toward a new conception of the environment–competitiveness relationship" Journal of Economic Perspectives 9:4 (1995): 97–118.

159. Preis, T., Moat, H. S., Stanley, H. E. "Quantifying trading behavior in financial markets using Google Trends" Scientific Reports (2013).

160. Professions of the future [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ox.ac.uk/admissions/undergraduate/student-life/exceptional-education/research> – вільний. – Мова англ.

161. Ritzen, J. Happiness as a guide to labor market policy. IZA World of Labor 2019: 149 doi: 10.15185/izawol.149.v2

162. Ritzen, J., Zimmermann, K. F. A Vibrant European Labor Market With Full Employment IZA Policy Papers No.73, 2013.

163. S. Kuznets, Modern Economic Growth: Rate, Structure and Spread. New Haven and London: Yale University Press, 1966. 529 pp.

164. Servon, L.J. (2005), «Policy option to support entrepreneurship among low-income americans» New American Foundation, November, available at, [http://www.newamerica.net/files/nafmigration/archive/Doc\\_File\\_2704\\_1.pdf](http://www.newamerica.net/files/nafmigration/archive/Doc_File_2704_1.pdf), referred on 12/06/2013.

165. Social progress index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.socialprogressindex.com/> – вільний. – Мова англ.

166. Tefft, N. «Insights on unemployment, unemployment insurance, and mental health» Journal of Health Economics (2011): 258–264.

167. The Global Competitiveness Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/> – вільний. – Мова англ.

168. The Global Innovation Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/Home> – вільний. – Мова англ.

169. Torregros M. (2018), Platform Economy: The 4 Key Business Models [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://medium.com/euro-freelancers/platform-economy-the-4-key-business-models-1fc0eda7241e> – вільний. – Мова англ.

170. Uber loses latest legal bid over driver rights [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bbc.com/news/business-46617584> – вільний. – Мова англ.

171. Vosen, S., Schmidt, T. "Forecasting private consumption: Survey-based indicators vs. Google Trends" Journal of Forecasting (2011): 565–578.

172. World Bank (1995). Workers in an Integrating World. Washington, DC: Oxford University Press.

## ДОДАТКИ



Погляди науковців щодо визначення поняття «ринок праці» залежно від об'єкту

Точка зору до визначення поняття	Науковці	Сутність
Точка зору, відповідно до якої наукові терміни «ринок праці» і «ринок робочої сили» є синонімами.	Ю. Маршавін, А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина	вважають, що товаром на ринку праці є не праця, а робоча сила, яку працівники пропонують до продажу. Перехід ринку робочої сили в ринок праці здійснюється здебільшого в процесі відтворення робочої сили – від формування потенційної здатності до праці до її актуалізації в самому процесі праці, а ринкові відносини є умовою, яка забезпечує механізм такого переходу. У свою чергу, робоча сила являє собою «сукупність фізичних і духовних спроможностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє споживні вартості» [69]
Точка зору, відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили.	С. Мочерний, О. Устенко	С.Мочерний і О.Устенко вважають, що ринок робочої сили включає «сукупність працівників, які опинилися в ситуації ще не працюючих або вже не працюючих, але які ведуть пошук роботи». Тобто ринок робочої сили охоплює лише безробітних. Щодо ринку праці, то, на їхню думку, до нього «входять лише зайняті в даний час працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва» [77].
	П. Мазурок	вважає, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» різняться одне від одного, тому що робоча сила – це потенційна здатність до праці, а праця – функціонуюча здатність [67]. Відповідно до цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, оскільки воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. З іншої сторони, багато науковців поділяють думку, що ринок праці є ширшим поняттям за ринок робочої сили, оскільки охоплює ще й ринок робочих місць.

## Продовження табл. А. 1

Точка зору до визначення поняття	Науковці	Сутність
Третя точка зору, відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга.	А. Гаджієв	стверджує, що продається не робоча сила, а послуга. Під послугою автор розуміє кінцевий продукт праці [16].
	Ф. Котлер	визначає послугу як будь-яку діяльність, котру одна сторона може пропонувати іншій; дію, яка не сприймається дотиком і яка не призводить до володіння будь-чим [46]. Отже, працівник реалізує свою робочу силу в процесі праці або дії – надає трудову послугу наймачу, але її результат належить власнику засобів виробництва, він його реалізує споживачеві і одержує відповідну плату. Послуга є дією, яку здійснює людина, працівник, але результат послуги – об'єкт відповідного ринку продуктів, а не ринку праці.
	А. Маршал	зазначає, що людина продає свої послуги, а розглядаючи дохід від управління, специфіку управлінської праці, на прикладі попиту на послуги майстрів аналізує природу послуг, що надаються суспільству тими, хто створює комерційні підприємства і управляє ними [72].

Джерело: Розроблено автором

## Вихідні дані для розрахунку інтегральних індексів за 2019 р.

Назва рейтингу	Напрямок дослідження	Основні характеристики	Місце в рейтингу серед інших країн світу	Загальна кількість країн світу, де проводились дослідження	Значення показника (приведене)
Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index) [168]	Державне управління	Глобальний індекс інновацій складений з 82 різних змінних, які детально характеризують інноваційний розвиток країн світу, які перебувають на різних рівнях економічного розвитку. Він розраховується як зважена сума оцінок двох груп показників: наявні ресурси та умови для втілення інновацій. Аналізується розвиток людського капіталу та досліджень; інфраструктура; розвиток внутрішнього ринку; розвиток бізнесу; технологій та економічних знань та ін..	47	129	0,374
Індекс економічної свободи (Index of Economic Freedom) [147]	Державне управління	Індекс розраховується для 186 країн світу. В основі його розрахунку – 12 факторів, котрі є основою економічної свободи країн світу, згрупованих у 4 категорії: 1. Верховенство права (права власності, ефективність судочинства та цілісність уряду); 2. Рівень втручання уряду (податковий тягар, державні витрати та фіскальне здоров'я); 3. Ефективність регулювання (свобода бізнесу, свобода праці та монетарна свобода); 4. Відкритість ринку (свобода торгівлі, свобода інвестування та фінансова свобода).	147	186	0,523
Індекс демократії країн світу (The Democracy Index) [137]	Державне управління	Глобальне дослідження і супроводжуючий його рейтинг країн світу за показником рівня демократії. Розраховується за методикою британського дослідницького центру The Economist Intelligence Unit. Індекс складений з 60 ключових показників, згрупованих у п'ять основних категорій, які характеризують стан демократії всередині держави. А саме: виборчий процес і плюралізм, діяльність уряду, політичну культуру, громадянську свободу. У підсумковому рейтингу все держави ранжуються за типом режиму влади чотирма категоріями: 1) повна демократія; 2) недостатня демократія 3) гібридний режим; 4) авторитарний режим.	78	167	0,59

## Продовження табл. Б. 1

Назва рейтингу	Напрямок дослідження	Основні характеристики	Місце в рейтингу серед інших країн світу	Загальна кількість країн світу, де проводились дослідження	Значення показника (приведене)
Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index) [167]	Державне управління	Глобальне дослідження і супроводжуючий його рейтинг країн світу за показником економічної конкурентоспроможності за версією Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum). складений з 113 змінних, які детально характеризують конкурентоспроможність країн світу, які перебувають на різних рівнях економічного розвитку. Сукупність змінних на дві третини складається з результатів глобального опитування керівників компаній (щоб охопити широке коло факторів, що впливають на бізнес-клімат в досліджуваних країнах), а на одну третину з загальнодоступних джерел (статистичні дані та результати досліджень, що здійснюються на регулярній основі міжнародними організаціями) . Всі змінні об'єднані в 12 контрольних показників, що визначають національну конкурентоспроможність: якість інститутів; інфраструктура; макроекономічна стабільність; здоров'я і початкова освіта; вища освіта і професійна підготовка; ефективність ринку товарів і послуг; ефективність ринку праці; розвиненість фінансового ринку; рівень технологічного розвитку; розмір внутрішнього ринку; конкурентоспроможність підприємств; інноваційний потенціал.	85	141	0,57
Індекс процвітання (The Legatum Prosperity Index) [155]	Державне управління	Комбінований показник британського аналітичного центру The Legatum Institute, який вимірює досягнення країн світу з точки зору їх благополуччя і процвітання. Індекс характеризує суспільне благополуччя і його розвиток в глобальному масштабі. Складається на основі багатьох показників, об'єднаних у 8 категорій, які відображають різні аспекти життя суспільства і параметри суспільного добробуту. А саме: економіка; підприємництво; управління; охорона здоров'я; безпека; демократія; соціальний капітал; екологія.	96	167	0,545

## Продовження табл. Б. 1

Назва рейтингу	Напрямок дослідження	Основні характеристики	Місце в рейтингу серед інших країн світу	Загальна кількість країн світу, де проводились дослідження	Значення показника (приведене)
Індекс рівня освіти в країнах світу (Education Index) [140]	Вивчення соціальних процесів	Комбінований показник Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), Індекс вимірює досягнення країни з точки зору досягнутого рівня освіти її населення за двома основними показниками: Індекс грамотності дорослого населення (2/3 ваги). Індекс сукупної частки учнів, які отримують початкову, середню і вищу освіту (1/3 ваги).	46	189	0,797
Індекс людського розвитку (Human Development Index) [146]	Державне управління	Комбінований показник, що характеризує розвиток людини в країнах і регіонах світу, який складається ПРООН та використовується в рамках спеціальної серії доповідей ООН про розвиток людини. Індекс людського розвитку - це сукупний показник рівня розвитку людини в тій чи іншій країні, тому іноді його використовують як синонім таких понять як «якість життя» або «рівень життя». ІЛР вимірює досягнення країни з точки зору стану здоров'я, отримання освіти і фактичного доходу її громадян. За трьома основними напрямками, для яких оцінюються свої індекси: 1) індекс очікуваної тривалості життя; 2) індекс освіти: доступ до освіти, вимірюваний середньою очікуваною тривалістю навчання дітей шкільного віку та середньою тривалістю навчання дорослого населення; 3) індекс валового національного доходу: гідний рівень життя, вимірюваний величиною валового національного доходу (ВНД) на душу населення в доларах США за паритетом купівельної спроможності	88	189	0,750
Індекс соціального прогресу (The Social Progress Index) [165]	Державне управління	Комбінований показник міжнародного дослідницького проекту The Social Progress Imperative, який вимірює досягнення країн світу з точки зору їх соціального розвитку. При визначенні успіхів тієї чи іншої країни в галузі соціального прогресу враховуються понад 50 показників, об'єднаних в три основні групи: 1) Основні потреби людини - харчування, доступ до основної медичної допомоги, забезпечення житлом, доступ до води, електрики і санітарних послуг, рівень особистої	80	149	0,6697

## Продовження табл. Б. 1

Назва рейтингу	Напрямок дослідження	Основні характеристики	Місце в рейтингу серед інших країн світу	Загальна кількість країн світу, де проводились дослідження	Значення показника (приведене)
		безпеки. 2) Основи благополуччя людини - доступ до базових знань і рівень грамотності населення, доступ до інформації та засобів комунікації, рівень охорони здоров'я, екологічна стійкість. 3) Можливості розвитку людини - рівень особистих і громадянських свобод, забезпечення прав і можливостей людини приймати рішення і реалізовувати свій потенціал.			

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

*Статті у наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних наукометричних баз, та у періодичних наукових виданнях інших держав*

1. \*Куцеволова М.В. Аналіз стану ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський союз. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове видання. Вип. 6. 2015. С. 625–629<sup>1</sup>.
2. \*Куцеволова М.В. Європейський досвід в сфері функціонування ринку праці. *Економічний простір*: збірник наукових праць. 2015. № 102. С. 5–16<sup>2</sup>.
3. \*Куцеволова М.В. Еволюція ринку праці України. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського*. 2016. № 2 (63). С. 98–110<sup>3</sup>.
4. \*Куцеволова М.В. Ринок праці: поняття та теоретико-методичні підходи до дослідження. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. Вип. 4. Т. 1. С. 40–46<sup>4</sup>.
5. \*Куцеволова М.В. Формування ефективного механізму регулювання ринку праці України. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Економічні науки*. 2016. №32. Т.1. С. 258–264<sup>5</sup>.
6. \*Куцеволова М.В. Фактори впливу на зайнятість населення в залежності від ролі (значущості) для регіону. *Демографія та соціальна економіка*. Національна академія наук України Інститут демографії та

---

\* Видання одночасно належить до наукових фахових видань України.

<sup>1</sup> Міжнародна наукометрична база: Index Copernicus.

<sup>2</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

<sup>3</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, Scientific Indexing Services.

<sup>4</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

<sup>5</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Scientific Indexing Services, Cosmos Foundation, International Scientometric Database.

соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. 2017. №2 (30). С. 225–236<sup>6</sup>

7. \*Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу. *Нобелівський вісник*. 2018. № 1 (11). С. 67–76<sup>7</sup>.

8. \*Куцеволова М.В. Розвиток самозайнятості населення як напрям регулювання ринку праці України. *Академічний огляд*. 2019. №1 (50). С. 15–22<sup>8</sup>.

9. Куцеволова М.В. Стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу. *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum. Praha*. 2020. № 4(65) С. 3–10.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

10. Куцеволова М.В., Орлова В.О. Проблеми та перспективи регулювання адміністрування єдиного соціального внеску в умовах сучасних трансформацій. *Податкова реформа в Україні: досвід, реалії та перспективи*: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. 2013. Т 1. С. 180–184. *Особистий внесок полягає у визначенні проблем, що виникають в процесі адміністрування ЄСВ*.

11. Куцеволова М.В., Орлова В.О. Стратегія адміністрування спрощеної системи оподаткування. *Торгівля і ринок України*. Тематичний збірник наукових праць. 2014. № 37. С. 294–303. URL: <http://trade.donnuet.education/download/2014/37/ua/294.pdf>. *Особистий внесок полягає у вивченні міжнародного досвіду адміністрування податків*.

12. Куцеволова М.В. Проблеми та перспективи розвитку податкової культури (філософський аспект). *В сем'ї великій*: матеріали Всеукраїнської

<sup>6</sup> Міжнародні наукометричні бази: Scientific Indexing Services, Index Copernicus, Polish Scholarly Bibliography, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, EZB, Google Scholar, ERIH PLUS, CrossRef.

<sup>7</sup> Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

<sup>8</sup> Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory, DOAJ.



науково-теоретичної інтернет-конференції, присвяченої 200-річчю з дня народження Т.Г. Шевченка. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. С. 198–204.

13. Куцеволова М.В. Податкова культура як фактор підвищення ефективності адміністрування податків. *Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2014. С. 331–334.

14. Куцеволова М.В. Роль малого бізнесу у розвитку ринку праці України. *Науково-економічний розвиток: менеджмент, фінанси та аудит*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2015. Ч. 2. С. 48–51.

15. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу. *Розвиток невиробничої сфери економіки в умовах євроінтеграційних викликів*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Харків: КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2018. С. 17–18.

16. Куцеволова М.В. Особливості функціонування ринку праці України в контексті інтеграції в Європейський Союз. *Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки*: XXV Міжнародна науково-практична конференція студентів і молодих вчених. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. С. 141–143.

## Відомості про апробацію та довідки про впровадження

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
„ЦЕНТР ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ”  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ”  
(КП „ЦПМСБ” ДОР”)**

вул. Старокозацька, 52, поверх 4, каб. 483, м. Дніпро, 49000, тел. (056) 778 08 99,  
e-mail: cpmsbd2018@gmail.com, <https://openbiz.org.ua>, код згідно з ЄДРПОУ 39287920

*Вих н 1039 від 23.07.2020*

До спеціалізованої  
вченої ради Д 08.120.01  
у Вищому навчальному закладі  
«Університет імені Альфреда Нобеля»

**ДОВІДКА**

Повідомляємо, що комунальне підприємство ««Центр підтримки малого та середнього бізнесу» Дніпропетровської обласної ради» прийняло до використання у розробці стратегії діяльності рекомендації щодо прогнозування показників економічного розвитку України до 2022 року та результати опитування щодо визначення потенціалу розвитку підприємництва в державі, викладені у дисертаційній роботі Куцеволової Маріанни Віталіївни «Державне регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу», поданої до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та правління національним господарством. Вважаємо за доцільне запровадження програми «Від бажання до мети» запропонованої в дисертаційному дослідженні, що сприятиме розвитку усвідомленої самозайнятості, малого та середнього бізнесу та економіки держави в цілому.

23.07.2020

З повагою,  
Директор

**М.І. ШЕВЧЕНКО**



ТОВ «СМАРТ-ЕДВАЙС»  
ІК 43808730  
49000, м. Дніпро,  
вул. Січеславська Набережна 27/98  
e-mail: smartadvice.inf@gmail.com  
тел. +38 0966 08 08 80  
[www.smartadvice.com.ua](http://www.smartadvice.com.ua)

№ 02/1809 від 18.09.2020

До спеціалізованої  
вченої ради Д 08.120.01  
у Вищому навчальному закладі  
«Університет імені Альфреда Нобеля»

### ДОВІДКА

#### про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Видана **Куцєволової Маріанні Віталіївни** в тому, що обґрунтовані нею у дисертаційному дослідженні «Державне регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу» тенденції щодо розвитку платформеної економіки та ризиків пов'язаних з роботою орієнтованою на платформу використані ТОВ «СМАРТ-ЕДВАЙС» при розробці стратегії діяльності підприємства до 2025 року.

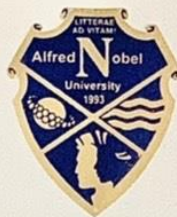
Також вважаємо достатньо обґрунтованими стратегічні напрями розвитку ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу, реалізація яких буде сприяти розвитку людського капіталу та зростанню кількості підприємств.

Директор



Плахотіна Н.С.

УНІВЕРСИТЕТ  
імені  
АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ



ALFRED NOBEL  
UNIVERSITY

вул. Січеславська Набережна, 18, м. Дніпро, Україна, 49000  
тел. +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33  
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

18, Sicheslavs'ka Naberezhna Str., Dnipro, 49000, Ukraine  
tel.: +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33  
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

№ 309 від 25.05.2020

СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ  
ЗАХИСТУ ДИСЕРТАЦІЙ Д 08.120.01

### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Куцеволової Маріанни Віталіївни на тему: «Державне регулювання ринку праці в  
сегменті малого та середнього бізнесу»

Дисертаційну роботу Куцеволової М.В. виконано відповідно до комплексної науково-дослідної теми кафедри глобальної економіки Університет імені Альфреда Нобеля «Економіка України у нових геостратегічних реаліях: індивід, держава, суспільство» (державний реєстраційний номер 0115U000063). У межах зазначеної теми запропоновано систему заходів державного регулювання ринку праці України в сегменті малого та середнього бізнесу з метою стабільного розвитку економіки держави.

Матеріал дисертації використовується при формуванні змісту лекцій, визначенні тематики індивідуальних завдань для студентів та створення кейсів для обговорення під час практичних занять при викладанні дисциплін: «Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Міжнародні економічні відносини», «Управління персоналом», «Управління малим та середнім бізнесом». Результати дослідження неодноразово доповідалися на науковому та методичному семінарі кафедри, Міжнародних науково-практичних конференціях для молодих вчених та студентів «Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки», отримували позитивну оцінку та були рекомендовані до запровадження у навчальному процесі.

ПРОРЕКТОР З ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ



І.С. ШКУРА

УНІВЕРСИТЕТ СЕРТИФІКОВАНО ТА АКРЕДИТОВАНО МІЖНАРОДНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ  
THE UNIVERSITY HAS BEEN CERTIFIED AND ACCREDITED BY INTERNATIONAL ORGANIZATIONS



EFMD  
EQUIS



DE-472118 QM15



170011 QM15



472118 QM15

