

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

Факультет права, публічного управління та  
національної безпеки  
Кафедра «Економічної теорії, інтелектуальної  
власності та публічного управління»

*Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису*

**СЛОБОДЕНЮК ІВАН ВІКТОРОВИЧ**

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК 338

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на тему:**

**«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРАЦІ: ДОСВІД КРАЇН ЄС  
ДЛЯ УКРАЇНИ»**

Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр»  
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

---

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

*Золотницька Ю.В.*

(прізвище, ім'я, по батькові)

*Кандидат економічних наук*

(науковий ступінь, вчене звання)

**Житомир – 2022**

## **Висновок кафедри**

за результатами попереднього захисту:

Протокол засідання кафедри

№\_\_ від «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 р.

## **Результати захисту кваліфікаційної роботи**

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ захистив (ла)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою: сума балів

за 100-бальною шкалою за шкалою ЕСТ 8 за

національною шкалою Секретар ЕК

## АНОТАЦІЯ

**Слободенюк І.В. Державна політика у сфері праці: досвід країн ЄС для України.** – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 - публічне управління та адміністрування. – Поліський національний університет, Житомир, 2022.

**Зміст анотації.** Визначено основні поняття та категорії предмету дослідження, законодавчу базу, яка регулює сферу трудових відносин. Окреслено особливості сучасної політики країн Європейською Союзу у сфері праці та механізмів її забезпечення. Запропоновано окремі норми, щодо внесення до нормативно-правових актів. Обґрунтовано доцільність та прийнятність досвіду провідних країн у сфері регулювання трудових відносин для сучасної України.

**Ключові слова:** праця, політика праці, ринок праці, публічна політика у сфері трудових відносин, трудові ресурси.

## SUMMARY

**Slobodenyuk I.V. - State policy in the field of labor: the experience of EU countries for Ukraine.** - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a master's degree in specialty 281 - public administration and administration. - Polissya National University, Zhytomyr, 2022.

**Summary of the abstract:** The basic concepts and categories of the subject of research are defined, the legislative framework that regulates the sphere of labour relations. The features of the modern policy of the European Union countries in the sphere of labour and the mechanisms of its provision are outlined. Separate rules have been proposed regarding the introduction of normative-legal acts. The expediency and acceptability of experience of leading countries in the field of labour relations regulation for modern Ukraine is substantiated.

**Keywords:** labor, labor policy, labor market, public policy in the sphere of labor relations, labor resources.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ПОЛІТИКИ КРАЇН ЄС У СФЕРІ ПРАЦІ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Сутність ключових понять та категорії предмету дослідження.....	7
1.2. Нормативно-правове забезпечення державної політики у сфері праці.....	10
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>16</b>
<b>РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН ЄС ТА УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ.....</b>	<b>18</b>
2.1. Аналіз ринку праці України та країн ЄС.....	18
2.2. Порівняльний аналіз нормативно-правового забезпечення державної політики у сфері праці країн ЄС та України.....	22
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>27</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....</b>	<b>29</b>
3.1. Розвиток організаційно-інституціональних чинників регулювання трудових відносин в сучасній Україні.....	29
3.2. Вдосконалення нормативно-правової бази регулювання трудових відносин в Україні.....	36
<b>Висновки до розділу 3.....</b>	<b>39</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>41</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>43</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>50</b>

## ВСТУП

*Актуальність теми.* В умовах швидко видозмінюваної ринкової економіки, вкрай важливою є властивість трудових ресурсів бути мобільними та орієнтованими на потреби тієї чи іншої галузі, з можливістю адаптації до сучасних викликів. На це має бути спрямована кадрова політика будь-якого підприємства і держави.

Трудове законодавство України перебуває у стані реформування, до тривалого процесу кодифікації додається оновлення законодавства про зайнятість, антикорупційну, антидискримінаційну діяльність, про державну службу, в умовах набрання чинності угоди про асоціацію України з ЄС, яка вимагає приведення у відповідність вітчизняного законодавства до європейського. Для України є актуальним дослідження європейського досвіду розвитку трудових відносин, адже ЄС вже побудовано алгоритм взаємодії наднаціонального та національного законодавства. Оскільки дотримання принципів правової держави є основою правового поля держав членів ЄС.

*Аналіз досліджень і публікацій.* Питання врегулювання трудових відносин як основи ринку праці знайшли відображення у працях вітчизняних і зарубіжних науковців: О. Амоші, С. Бандури, Н. Борецької, С. Горблюка, О. Грішнєвої, С. Дяченко, О. Ігнатенко, Я. Казюк, О. Кілієвич, Д. Клинового, В. Мороз, Н. Олійник, О. Соколової, В. Скуратівського, Р. Тітмуса, Н. Ярош та інших. Незважаючи на значущість цих досліджень проблеми визначення шляхів оптимізації соціально-трудова відносин в Україні та ролі держави у них є актуальними і потребують подальшого вивчення.

*Мета і завдання дослідження.* Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних основ і розробка практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення державної політики у сфері праці в Україні з використанням досвіду країн-членів ЄС.

З огляду на поставлену мету визначено наступні завдання::

- дослідити базові поняття та категорії предмету дослідження;

- охарактеризувати вітчизняну, європейську нормативно-правову базу державної політики у сфері праці та державні органи, що її реалізують;
- висвітлити європейський досвід регулятивної політики в сфері трудових відносин та встановити доцільність його застосування;
- розкрити напрямки вдосконалення державної політики регулювання трудових відносин в Україні.

*Об'єктом дослідження* є публічна політика у сфері праці країн ЄС в порівнянні з Україною. *Предметом дослідження* є теоретичні та практичні положення щодо вдосконалення процесу регулювання державної політики у сфері праці в Україні, в контексті досвіду країн ЄС.

*Методи дослідження.* У науковому дослідженні використано такі методи: аналізу та синтезу, індукції та дедукції, абстрактно-логічний, узагальнення та класифікації, економічного аналізу, монографічний та графічний метод.

*Апробація результатів дослідження.* Основні положення та результати кваліфікаційної роботи доповідались та обговорювались на щорічних міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема таких, як: «Менеджмент в аграрному секторі економіки: теорія та практика ефективного розвитку» V міжнародна науково-практична конференція молодих вчених, аспірантів, студентів (м. Житомир, 05 грудня 2019 року) [16]; «Інтелектуальна економіка в умовах суспільних трансформацій»: V Міжнародний науково-практичний форум (м. Житомир, 25 жовтня 2019) [33]; «Становлення механізму публічного управління розвитком сільських територій як пріоритет державної політики децентралізації»: III Міжнародна науково-практична конференція (м. Житомир, 28-29 листопада 2019 р.) [32].

*Структура і обсяг роботи.* Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 49 сторінок, у тому числі основний текст – 41 сторінка. Робота містить 5 таблиць і 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 73 найменування на 8 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ПОЛІТИКИ КРАЇН ЄС У СФЕРІ ПРАЦІ

### 1.1. Сутність ключових понять та категорії предмету дослідження

З динамічним розвитком науки і техніки перед управлінцями сфери трудових відносин лежить основне завдання – розроблення такого організаційного механізму управління діяльністю підприємства, який би дозволив зберігати та зміцнювати стійку позицію підприємства на ринку, адекватно та оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища та стабільно розвиватися. Під поняттям механізму розуміють послідовність станів процесів, які визначають собою певні дії, явища, систему [22].

Н. Нижник трактує механізм управління як «категорію управління, що включає цілі управління, елементи об'єкта та її зв'язки, на які здійснюється вплив, дії в інтересах досягнення цілей, методи впливу, матеріальні та фінансові ресурси управління соціальним та організаційним потенціалом» [39].

М. Квітко стверджує, що «праця відіграє важливу роль у розвитку людини і суспільства в цілому, адже немає жодної сфери людської діяльності, в якій можна було б досягти суттєвих результатів без праці» [20], роль якої зображено на рис. 1.1.

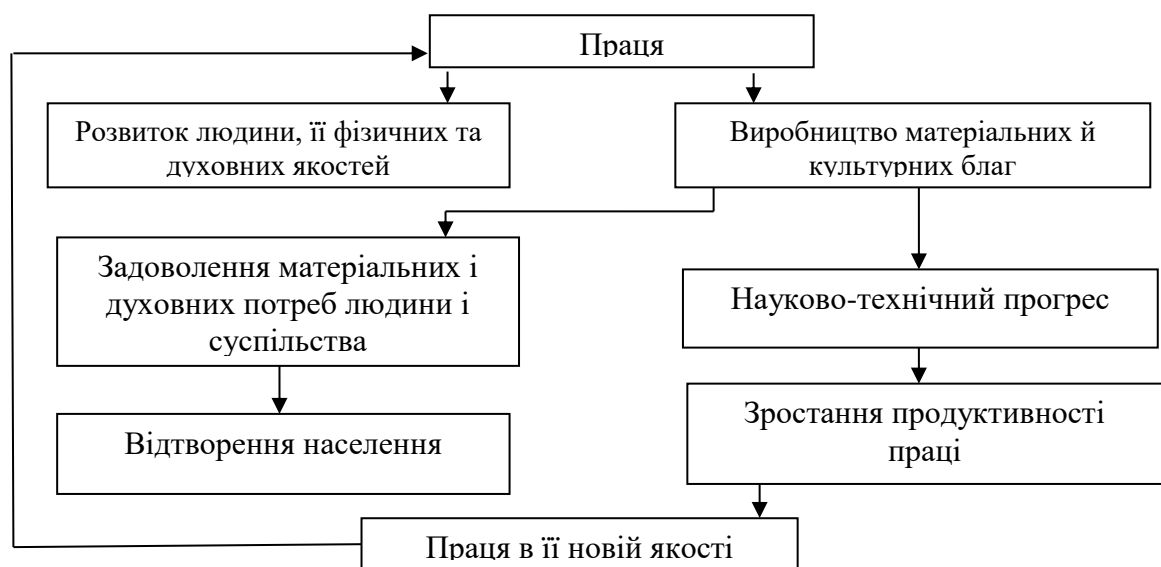


Рис. 1.1. Роль праці в розвитку людини і суспільства

Джерело: узагальнено автором за [20]

У науковій літературі поняття «праця» є багатоаспектним. Узагальнено розглядається як діяльність людини, в процесі використання якої створюються матеріальні та духовні блага, з метою задоволення потреб та досягнення певного соціально-економічного ефекту.

Таблиця 1.1.

### Поняття «праця» в науковій літературі

№ п/п	Джерело	Сутність поняття
1.	Генкін Б.М. [7]	Праця - це діяльність, спрямована на розвиток людини й перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні й духовні блага.
2.	Фатхутдінов Р.А. [64]	Праця – це сукупність методів і засобів впливу людини на предмети праці за допомогою знаряддя праці, з метою випуску матеріального або нематеріального продукту, що протікає в певних природних або штучних умовах.
3.	Єсінова Н.І. [15]	Праця – доцільна діяльність людей, спрямовану на створення матеріальних і культурних цінностей». Вона також відзначає що поняття «праця» і «робота» не рівноцінні: праця - явище суспільне, властиве тільки людині, а робота - поняття фізичне
4.	Салівон Г.І. [57]	Праця – це цілеспрямована діяльність людини, яка реалізовує свої фізичні та розумові здібності з метою отримання певних матеріальних та духовних благ. Праця є також необхідною умовою існування кожної людини та суспільства в цілому. Саме за допомогою праці людина забезпечує себе засобами до існування, і, як результат, може задовольнити особисті потреби та потреби сім'ї.
5.	Квітко М.Ю. [20]	Праця є основою функціонування та розвитку будь-якого людського суспільства, незалежно від будь-яких суспільних форм умова існування людей, вічна, природна необхідність, без неї не буде можливе саме людське життя. Ставлення до праці характеризується прагненням (або відсутністю прагнення) людини максимально проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення певних кількісних і якісних результатів праці. Воно проявляється у поведінці, мотивації та оцінці праці.

Критичну оцінку класичного тлумачення праці надає В. Судаков та розкриває її як «універсальний та необхідний для усіх типів соціальних систем процес взаємодії людини з природою з метою створення ресурсної бази для задоволення своїх потреб [62].

Разом з тим Т. Балановською проводяться дослідження питань організації ринку праці, що «являє собою складну систему економічних, політичних,



суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили». Також, це в якійсь мірі сфера працевлаштування осіб, які мають на меті отримати винагороду за виконання певної роботи. Під робочою силою розуміють основний товар на ринку праці, в тому числі сила є невід’ємною від працівника, адже представлена фізичними та духовними здібностями, які людина використовує в процесі виробничої діяльності [3].

У сучасній економічній науці розрізняють поняття «трудові ресурси» і «персонал підприємства». Так, під трудовими ресурсами розуміють частину населення працездатного віку, що має необхідні фізичні можливості, а також володіє знаннями і практичним досвідом для здійснення визначеної роботи. Персонал - постійні працівники підприємства, що мають відповідний рівень знань та вмінь, і працюють над досягнення мети підприємства [22].

На даний час успішна діяльність підприємства прямо залежить від організації процесу управління персоналу. Це зумовлено тим, що ринкові умови господарювання характеризуються невизначеністю, ризикованістю, конкурентної боротьби, а також потребують усвідомлення того, що головною рушійною силою підприємства є робітники, а за його межами – споживачі продукції [9]. Система управління ресурсами не можлива без взаємозв’язків, які представлено на рис. 1.2.



Рис.1.2. Взаємозв’язок елементів системи управління трудовими ресурсами

Близьким за значенням, але іншим за характером є поняття зайнятості. Відповідно до Закону України «Про зайнятість» під зайнятістю розуміють діяльність осіб, що не заборонена законодавством і пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [45].

Крім економічної сутності зайнятості існує і соціальна, яка відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. Окремо науковцями виділяється робоча сила, яка є фізичною і розумовою здатністю людини, яку вона застосовує для виробництва певного продукту.

Ринок праці формується із відносин купівлі-продажу основного товару праці, з визначенням його вартості, попиту та пропозиції. Часто вживаним, але не тотожним до поняття праці є зайнятість, під якою розуміють незаборонену діяльність осіб, направлену на задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі.

Таким чином, можна зробити висновок, що поняття праці являється багатоаспектним [7]. Узагальнюючи трактування вчених, під поняттям «праці» слід розуміти діяльність людини, спрямовану на реалізацію фізичних та розумових здібностей, задля отримання певних матеріальних та духовних благ.

## **1.2. Нормативно-правове забезпечення державної політики у сфері праці**

В умовах сьогодення стабільність у взаємовідносинах між працівниками і роботодавцями відповідно досягається за допомогою правового регулювання державної політики у сфері праці та відповідно її оплати. Ринкова економіка, яка перебуває в постійному динамічному русі вимагає змін і в основних фундаментальних сферах, зокрема, до оплати праці, соціального забезпечення найманих працівників, укладення трудових договорів, вирішення спорів.

Державна політика України у сфері праці формується та забезпечується на основі відповідних прийнятих нормативно-правових актів та міжнародних актів, які ратифіковані до виконання, основні з яких наведені у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

### Нормативна база з питань праці

№ з/п	Нормативний документ	Зміст та ключові положення
1	Конституція України [25]	Регулює основні права та обов'язки громадян України, визначає право громадянина на працю та її оплату, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату
2	Кодекс законів про працю України [21].	Регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
3	Закону України «Про зайнятість населення» [45]	Визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.
4	Закон України «Про оплату праці» [49]	Визначає сутність та принципи оплати праці в Україні, регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах
5	Закону України «Про колективні договори і угоди» [47]	Під колективним договором розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, а з іншого – однією чи кількома організаціями працівників, належним чином обраних і уповноважених згідно із законодавством країни
6	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [52]	Визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок
7	Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» (зі змінами) [43]	Визначає порядок обчислення середньої заробітної плати
8	Закон України «Про професійний розвиток працівників» [51]	Визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

Сучасне законодавство досить недосконале та суперечне, не відповідає вимогам сьогодення, тому не зайвим є аналіз норм міжнародних актів та

переймання з подальшим застосуванням механізмів регулювання трудових відносин, стандартів оплати праці, забезпечення соціальними гарантіями працівників у процесі реформування вітчизняної сфери праці.

Норми трудового права Європейського Союзу закріплені в основних установчих документах, зокрема, в Амстердамському договорі, Лісабонському договорі, розпорядженнях та близько 100 директивах. Також, трудові стандарти відображені в Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих (1989 р.) та Хартії основних прав Європейського Союзу (2000 р.), котрі носять рекомендаційний характер і мають велике значення для розвитку трудового права ЄС [56]. Вказані акти спонукають держав-членів до збільшення рівня зайнятості, включення в ринок праці інвалідів, трудових мігрантів, інших категорій, усуненню їх соціальної ізоляції, забезпечення соціального діалогу, гендерної рівності.

Таким чином, закріплюється прагнення Європейського Союзу до створення такого внутрішнього ринку, якому було б властиво ґрунтуватися на концепції стійкого розвитку, економічного зростання, стабільності цін, підтримки належного рівня захисту довкілля [44].

Основоположними європейськими нормативними актами у сфері праці є:

- Європейська соціальна хартія спонукає держави до забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів на виробництвах, шляхом організації самозайнятості;

- Європейська стратегія 2020 року найпершою головною ціллю визначає підвищення рівня зайнятості населення віком 20-64 років до 75%;

- Європейська програма зайнятості та соціальних інновацій (EaSI) (як складова Європейської стратегії 2020 року), ставить за мету гарантування соціального захисту працюючих, здолання соціального відторгнення та бідності, покращення умов праці [65].

Серед вторинних можна назвати ті, які спрямовані на соціальне забезпечення працюючих:

- Директива ЄС 91/383 «Про умови праці працівників, що уклали терміновий трудовий договір», регламентує умови праці і трудові стосунки з працівниками, які уклали термінові угоди;

- Директива ЄС 92/85 «Про застосування заходів, сприяючих зміцненню здоров'я і безпеки вагітних працюючих жінок, жінок, які нещодавно народили і матерів, що годують»;

- Директива ЄС 94/33 «Про захист працюючої молоді» визначає заборону найму на роботу дітей молодше 15 років, і забезпечує, щоб зайнятість підлітків у віці від 15 до 18 років суворо відповідала і знаходилася під контролем в тому ступені, як цього вимагають умови;

- Директива ЄС 93/104 «Про робочий час і час відпочинку» регулює мінімальні умови відносно деяких аспектів організації робочого часу, пов'язаних з безпекою і здоров'ям працюючих [60].

Отже, формування будь-якої сфери публічної політики не можливе без розробки нормативно-правової бази, яка регулюватиме правовідносини, визначатиме взаємозв'язки їх суб'єктів та об'єктів. В Україні правове поле у сфері праці складається з Конституції України; Кодексу законів про працю, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні» й інші нормативно-правові акти. Досліджуючи трудове право Європейського Союзу слід відмітити, що основу складають установчі документи, які є актами наднаціонального законодавства, вторинні документи (директиви, стратегії, програми), і акти національного законодавства кожної з країн учасниць.

Ринок праці в умовах глобалізації, як в країнах ЄС та Україні, зазнає постійних змін, під дією тих чи інших факторів і чинників.

В умовах трансформації виникають нові нетипові форми трудових відносин, змінюються умови праці, підвищуються вимоги до кваліфікації працюючих, в свою чергу працівники стають більш вимогливими до роботодавців, що в подальшому може призводити до порушення прав і

інтересів сторін трудових відносин. Тому не дивним є і утворення на державному рівні системи контролюючих органів, які здійснюватимуть нагляд за дотриманням законодавства у сфері праці.

В Україні основним органом виконавчої влади, що здійснює координацію питань праці, є Державна служба України з питань праці (далі - Держпраці), яка функціонує відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 №442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [50].

Відповідно до покладених обов'язків Держпраці реалізовує наступні завдання:

1) впроваджує державну політику у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснює державний гірничий нагляд, а також контролює додержання законодавства про працю, зайнятості населення, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення, тощо;

2) здійснює комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою на рівні держави;

3) регулює і контролює діяльність, пов'язану з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організовує державний нагляд за функціонуванням ринку природного газу, в межах повноважень;

5) інші завдання [50].

Діяльність органу координується Міністром соціальної політики.

З метою координації діяльності з питань охорони праці на місцях створено відповідні територіальні управління, які підпорядковуються Держпраці, так звані інспекції праці, що здійснюють діяльність в межах визначених повноважень.

Досліджуючи аналогічну діяльність державних органів в країнах ЄС відмічаємо, що в Бельгії, Чехії, Румунії інспекція праці діє в складі трьох державних установ (технічна, медична інспекція та інспекція соціальних законів), котрі підзвітні Міністерству праці. У такому випадку координація

діяльності є проблемною, через дублювання функцій, неузгодженості прийнятих рішень та зменшення ефективності роботи, значне використання трудових та матеріальних ресурсів [70].

Такі країни як Німеччина, Італія, Франція, Данія, Іспанія, Люксембург, Норвегія, Нідерланди, Фінляндія, Болгарія об'єднують функціональні обов'язки інспекції праці поєднують в єдиний інспекційний орган, який входить до структури Міністерства праці, або міжгалузеву інспекцію праці, діяльність якої координується Міністерством праці [67]. Таке утворення формує ефективний, організований орган, який належно виконує покладені на нього обов'язки.

Цікавим є досвід Польщі в організації інспекційної системи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. На державному рівні утворено Національну інспекцію праці, підпорядковану Сейму Республіки Польща. Робота Інспекції забезпечується Тресторонньою Радою з охорони праці, якої входить 36 осіб (депутати, сенатори, представники делеговані Прем'єр-міністром, профспілками, роботодавців, громадськими організаціями, які опікуються питаннями праці, експерти та науковці [6].

Поруч з аналогічними функціями, які здійснюють інспекції праці в Україні (дотримання законодавства щодо легалізації праці, дотримання безпеки праці, належної оплати праці, забезпечення непорушності прав осіб з інвалідністю, дотримання вимог на об'єктах з підвищеною небезпекою, тощо) польські інспектори праці контролюють дотримання роботодавцями правил безпеки та гігієни праці стосовно: ув'язнених осіб та інших правопорушників, які відбувають покарання в інших установах, військових, студентів та учнів, котрі працюють на підприємствах, за умови виконання особами громадської роботи.

Особливим в діяльності вказаних інспекцій, що відрізняє їх від повноважень аналогічних органів в Україні і можливим було б до запозичення, є: підготовка висновків до законопроектів та ініціювання розробки законодавчих актів у сфері трудового права; надання юридичних консультацій по дотриманню законодавства; здійснення розслідування у досудовому порядку порушення прав працівників, з подальшою участю у суді в якості громадського

обвинувача; подання скарг, заяв до трудового суду у разі встановлення факту порушення трудових відносин [42].

Підсумовуючи викладене, варто відмітити що в Україні функції контролю та нагляду за належним дотриманням трудового законодавства покладено на Держпраці та її територіальні органи. Основними завданнями, що виконуються інспекціями є здійснення державного гірничого нагляду, контролю у сфері праці, зайнятості населення, надання соціальних послуг, управління охороною праці та промисловою безпекою, координації роботи з об'єктами підвищеної небезпеки, інші.

У країнах ЄС інспекції праці є органами влади з широкими повноваженнями, у напрямку нагляду та контролю за дотриманням роботодавцями умов та охорони праці працюючих. Інспекції працюють з органами соціального захисту та фіскальними органами у сфері реалізації вимог законодавства в залежності від країн. Загальним принципом діяльності органів у розвинених країнах ЄС являється заохочення дотримання законодавства, захист прав працівників, відновлення порушених прав.

## **Висновки до розділу 1**

Визначено, що потягом всього існування людства праця відіграє важливу роль у розвитку людини і суспільства в цілому, адже немає жодної сфери людської діяльності, в якій можна було б досягти суттєвих результатів без праці. Поняття «праці» є багатоаспектним, узагальнюючи трактування вчених, слід розуміти, що праця - діяльність людини, спрямована на реалізацію фізичних та розумових здібностей, задля отримання певних матеріальних та духовних благ.

Під трудовими ресурсами розуміють частину населення працездатного віку, що має необхідні фізичні можливості, а також володіє знаннями і практичним досвідом для здійснення визначеної роботи.

Ринок праці формується із відносин купівлі-продажу основного товару праці, з визначенням його вартості, попиту та пропозиції. Часто вживаним, але



не тотожним до поняття праці є зайнятість, під якою розуміють незаборонену діяльність осіб, направлену на задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі.

Досліджуючи українське правове поле у сфері праці (Конституцію України; Кодекс законів про працю, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні») відмічаємо їх недосконалість та застарілість деяких норм, необхідність адаптації до норм міжнародного, європейського права.

Контроль та нагляд за належним дотриманням трудового законодавства в Україні покладено на Держпраці та її територіальні органи. Завдання інспекцій є здійснення контролю у сфері праці, зайнятості населення, надання соціальних послуг, державного гірничого нагляду, управління охороною праці та промисловою безпекою, координації роботи з об'єктами підвищеної небезпеки, інші.

У країнах ЄС інспекції працюють з органами соцзахисту та фіскальними органами у сфері реалізації вимог законодавства в залежності від країн. Загальним принципом діяльності органів являється заохочення дотримання законодавства, захист прав працівників, відновлення порушених прав.

## РОЗДІЛ 2

# СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН ЄС ТА УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ

### 2.1. Аналіз ринку праці України та країн ЄС

Процеси глобалізації активно впливають на зміни ринку праці, зокрема, зміни структури зайнятості населення, виникнення диспропорцій між робочою силою і кількістю робочих місць, здешевлення робочої сили, зростанням мобільності працівників, зміна попиту на трудові ресурси, посилення міграційних процесів в світі в цілому, та зокрема в Україні.

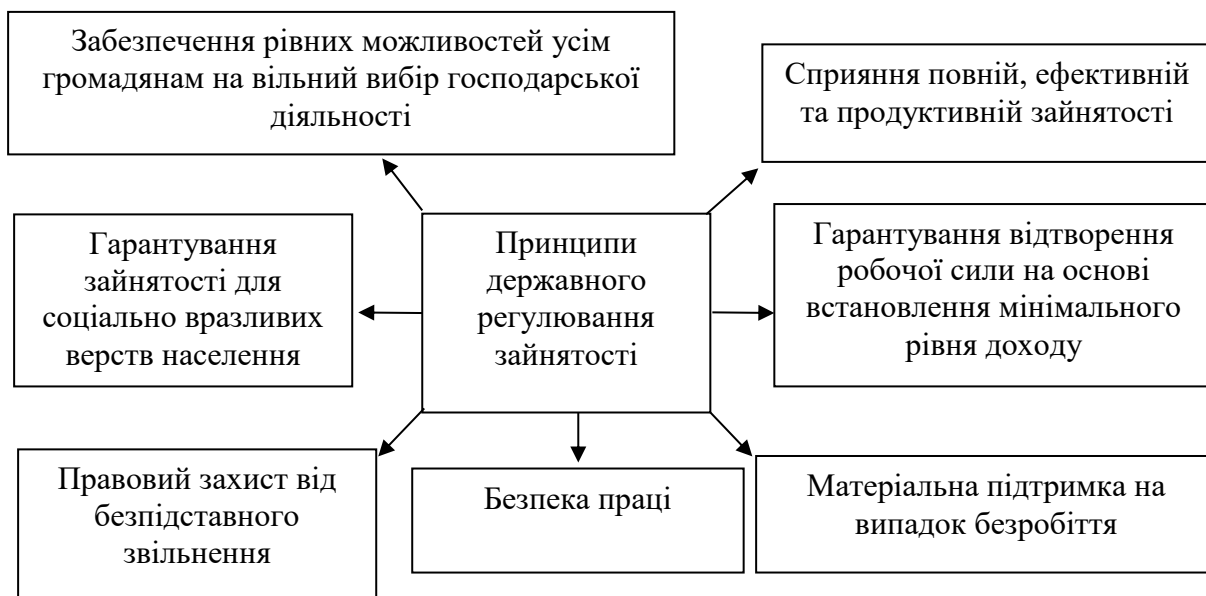
Ринок праці розглядається науковцями з декількох позицій:

- сукупність економічних відносин між найманими робітниками і підприємцями (за участю певної посередницької ланки), які регулює держава відповідно до інтересів суспільства;
- сукупність інститутів, які впорядковують трудові відносини в рамках національного господарства;
- сукупність процесів перерозподілу і використання трудових ресурсів, які опосередковані спеціальною інфраструктурою, а також формальними і неформальними інститутами [1, с. 88].

Стан ринку праці – це співвідношення основних його параметрів, що відображає масштаби і якість використання трудових ресурсів в економіці. Найбільш важливими показниками, що характеризують стан ринку праці, є: рівні зайнятості, безробіття і заробітної плати (чисельність і питома вага в загальній кількості працездатного населення); обсяг трудових ресурсів країни (групи країн); потреба в трудових ресурсах; кількість вакансій та ін.

Державне регулювання зайнятості здійснюється на основі поданих на рис. 2.1. принципів.

За даними Державної служби статистики України [12], що відображено в Додатку А, кількість економічно активного населення віком 15-70 років



**Рис. 2.1. Принципи державного регулювання зайнятості**

Джерело: узагальнено автором за [66]

у 2017 р., порівняно з 2016 р., зменшилась і становила 17,9 млн. осіб, з них 17,1 млн. осіб були у працездатному віці. Із зазначеної кількості громадян 15,5 млн. осіб, були зайняті економічною діяльністю, а решта – 1,7 млн. осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Як видно з Додатку А рівень економічної активності населення віком 15-70 років зменшився у 2017 р. і становив 62,0% порівняно з 62,2 % у 2016 р., однак зріс у 2018 р. до 62,6%.

Рівень зайнятості населення віком 15-70 років відповідно зменшився за зазначений період з 56,3 % до 56,1 %, а в населення працездатного віку збільшився з 64,2 % до 64,5 %. Рівень безробітних (за методологією МОП) у віці 15-70 років у 2017 р. збільшився до 9,5%, у порівнянні з 9,3% у 2016 р.

Також, особливістю нинішнього ринку праці є невідповідність виконуваної роботи рівню отримуваної заробітної плати, її мізерність. Погоджуючись з думкою М. Кравченко на сьогодні Україні майже повністю втрачено стимулюючу функцію заробітної плати – для переважної більшості працюючих громадян вона не сприяє якісному відтворенню робочої сили, не забезпечує працівникові достатнього обсягу матеріального блага, який можливо використати на відновлення людської здатності до подальшої праці. Рівень

оплати праці є заниженим, що не сприяє зростанню, тому оплату праці треба підвищувати з метою стимулювання зростання її продуктивності [28].

Стимулювання зростання заробітної плати має здійснюватися з розрахунком на підвищення попиту на вітчизняну продукцію, і як наслідок, поліпшення економічної динаміки загалом, внаслідок чого буде досягнуто основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих Україною як членом Міжнародної організації праці [17].

Однією з основних проблем сучасного ринку праці є безробіття, оскільки воно є не тільки економічною, але й серйозною соціальною проблемою. Причому соціальні втрати більш суттєві для суспільства. Щоб оцінити ступінь цього впливу, доцільно провести дослідження як економічних, так і соціальних наслідків безробіття, що відображено в табл.2.1.

*Таблиця 2.1.*

### **Негативні наслідки безробіття**

<i>Соціальні наслідки безробіття</i>	<i>Економічні наслідки безробіття</i>
- Зростання соціальної напруги;	- Зменшення податкових надходжень;
- Ускладнення криміногенної ситуації;	- Зменшення ВВП;
- Збільшення кількості психічних захворювань серед працюючих;	- Збільшення державних витрат на допомогу по безробіттю;
- Зростання соціальної диференціації;	- Скорочення виробництва;
- Спад трудової активності;	
- Збільшення кількості сімей з низьким рівнем життя;	
- Нівелювання освіченості, втрата бажання вчитися	

Безробіття несе прямі економічні витрати для всього суспільства. За відсутності постійної зайнятості населення в разі зменшується кількість виробленої та випущеної продукції, зменшується обіг грошових активів. Експертами передбачається, що зростання рівня безробіття на 1% тягне за собою 2% втрат обсягів річної продукції, суспільством втрачається можливість випущення в майбутньому певної кількості товарів і послуг [8].

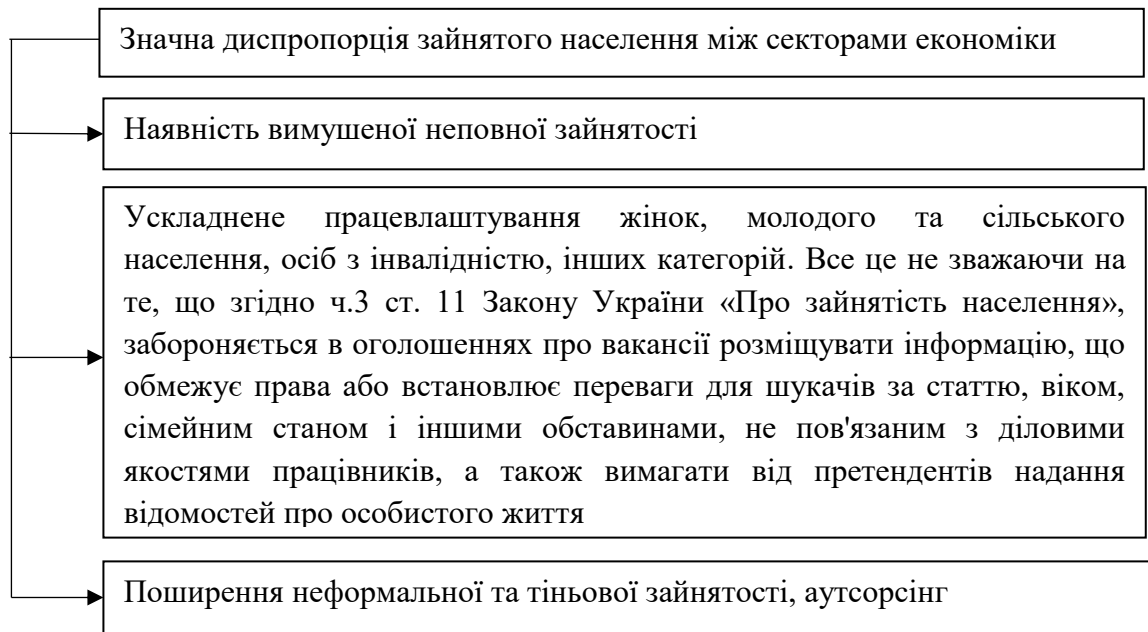
Досліджуючи рівень безробіття в країнах ЄС за період 2016-2017 рр., певну неоднорідність. Найменший середньорічний рівень безробіття зафіксовано в

Норвегії – 4,4%, Німеччині – 4,6% , Великобританії – 5,3% та Австрії – 5,9%. Найвищі показники відмічаємо – в Греції та Іспанії – 24,9% та 22,1% відповідно, в Португалії – 12,6% та на Кіпрі – 15,1%. Хорватія має високий показник безробіття – 16,1%, Італія – 11,9%. Безробіття у Франції – 10,4%. Із пострадянських країн найстабільніший стан зайнятості населення в Естонії – 6,2% безробітних [12].

Спостерігаючи за показниками рівнів безробіття протягом 2016-2017 років, відзначаємо чітку закономірність їх зростання в південному регіоні ЄС, стабільну контрольовану ситуацію серед найвпливовіших країн європейського співтовариства Середньої Європи та коливання показників рівня безробіття в постсоціалістичних, у тому числі, прибалтійських країнах.) Порівняно з 2016 роком, рівень безробіття у 2017 році впав у 25 державах-членах ЄС і незначно виріс лише в Австрії (з 5,6% до 5,8%), Латвії (з 9,8% до 9,9%) і Фінляндії (з 9,2% до 9,3%). Найбільше зниження було зареєстровано в країнах з найнесприятливішою ситуацією в минулому періоді – Іспанії (з 24,5 до 19,6%), Греції (з 26,5 до 23,6), Кіпрі (з 16,1% до 13,1%) та в Болгарії (з 10,0% до 7,2%). Сприятлива тенденція зменшення показників рівня безробіття в країнах ЄС спостерігається і в першій половині 2017 року.

Повертаючись до України, однією з основних проблем трудового потенціалу є масова міграція закордон, відтік кваліфікованих кадрів до країн ЄС. За даними Держстату 71% українських трудових мігрантів залишають країну через низький рівень заробітної плати та неможливість забезпечити достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї [13]. Однак, мігранти не тільки в працевлаштуванні закордоном вбачають можливість заробітку, а й здатність само реалізуватися, досягти нового кращого рівня знань, кваліфікації, досвіду.

Додатково можна виділити наступні проблемні питання, що представлені на рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Проблеми питання сучасного ринку праці**

Джерело: узагальнено автором за [ 19]

Український ринок праці в сучасних умовах, на фоні процесів глобалізації, зменшення активного працездатного населення через міграцію, старіння нації, має трансформуватися відповідно до вказаних викликів. Існуючі проблеми безробіття, низького рівня оплати праці, тієї ж міграції, соціальної нерівності потребують нагального втручання в соціально-трудові відносини з боку органів державної влади та проведення системних змін, підходів до регулювання ринку працевлаштування, з одночасним формуванням дієвої законодавчої бази [27].

## **2.2. Порівняльний аналіз нормативно-правового забезпечення державної політики у сфері праці країн ЄС та України**

За вимогою часу приватними компаніями в основу концепції розвитку бізнесу покладено успішне управління персоналом, організація стратегічного менеджменту. В епоху глобалізації наявність знань, умінь, навичок, відіграють

ключову роль, відкидаючи на задній план фінансовий та виробничий капітал. [63].

Вивчаючи моделі управління персоналом, можливо виокремити західноєвропейську, яка притаманна країнам ЄС, яка складається з наступних підмоделей: німецької, французької, швейцарської [71]. У даній моделі поєднуються риси американського та японського менеджменту, з певними притаманними особливостями:

- пріоритетністю інтересів споживачів;
- рух товарів і грошей між державами;
- цінність виробництва визначається за принципом "5М": "Men" (люди), "Money" (гроші), "Machines" (обладнання), "Materials" (сировина), "Market" (ринок), що вчергове підкреслює цінність людського ресурсу з порівняні з іншими.
- командна робота під керівництвом лідера [69].

Французьку модель менеджменту характеризують наступними принципами: чітким розподілом праці за функціями, вертикальна передача доручень керівництва, здійснення керівництва однією особою, здійснення керівництвом контролю за обмеженим числом підлеглих. Вказана модель критикується експертами за стійте ігнорування особистих потреб людини [15].

У швейцарській моделі менеджменту виділяють наступні принципи: культ праці та трудовий колектив працює на покращення загального стану виробництва. З одного боку, передбачається автономія і самостійність трудового колективу, а з іншої - швейцарські компанії відрізняються досить великим бюрократизмом і формалізмом.

Спільними цінностями для швейцарської культури є працьовитість, пунктуальність, самостійність, передбачливість, охайність і акуратність. Особливістю є концепція організації, яка визначає, що найвищою цінністю є індивідуальність кожного працівника, її непорушність. На підприємствах цінується і прибиральниця, і директор. Всіх громадян країни зрівнюють школа і

обов'язкова армійська служба, сусідські стосунки, церковна община, професійні асоціації [72].

Німецька модель характеризується загальним консерватизмом, зі значним іноземним капіталовкладенням, який впливає на цінність вітчизняного виробництва, обертання національних інтересів різним шляхом [14].

Отже, кращий зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами має застосовуватися при реформуванні ринку праці в Україні, однак з врахуванням власних позитивних напрацювань та традицій, які не можливо не враховувати.

Якщо говорити про європейські стандарти організації праці, то всі вони є результатом та закріпленням досвіду країн з приведенням до універсального характеру та пристосованим до національних правових систем.

Дослідження, які оприлюднює ООН, говорять про те що в Україні до 2050 року скоротиться населення до 15%, займаючи при цьому третє місце в даному рейтингу країн [34]. Як показує досвід передових країн світу, резервом можуть бути люди старшого віку, на що вказує збільшення пенсійного віку для працюючих, однак це має супроводжуватися системними заходами в сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, тощо.

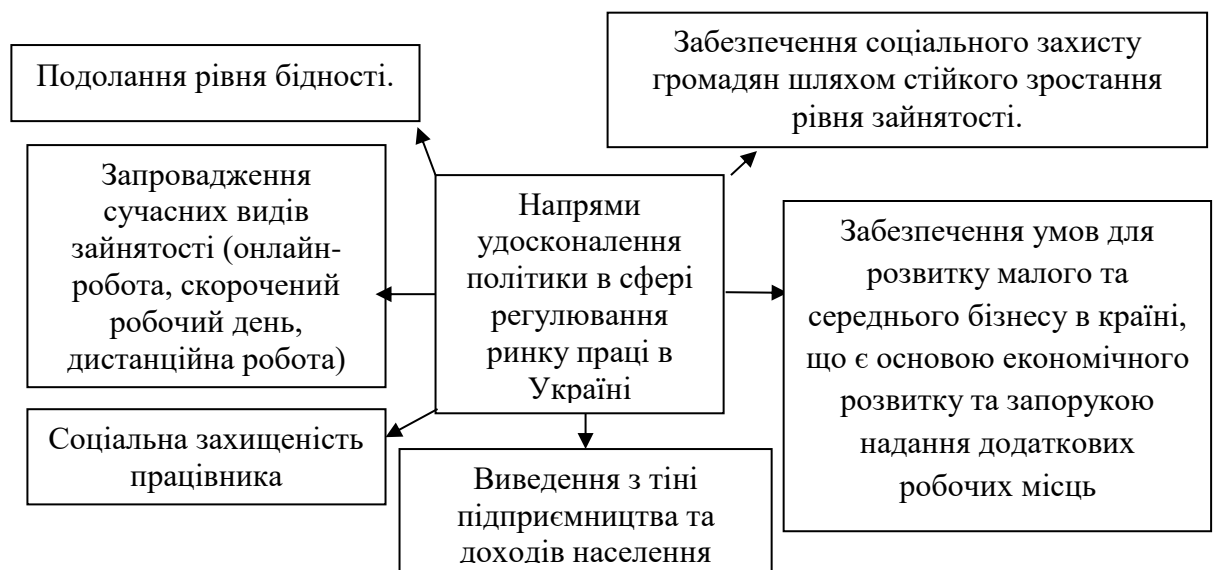
Однак, нинішні умови впровадження системних реформ, вказують на їх недосконалість, відірваність від реалій українського сьогодення, без попереднього аналізу щодо їх практичного застосування та за відсутності механізмів впровадження [48].

Кожна зі змін певної сфери, не тільки трудової, має мету в першу чергу: активного доручення громадянського суспільства до реформування та здійснення в подальшому громадського контролю, зменшення рівня трудової міграції з одночасним підняттям показників рівня якості життя в Україні; скорочення безробіття, виведення з тіні виробництв та підприємств, шляхом створення прозорих умов оподаткування та як наслідок утворення нових робочих місць, справедливий розподіл національного доходу, забезпечення належного рівня основних прав найманих працівників з формуванням дієвої системи їх захисту.



Розбудова правової та демократичної країни, з принципами ринкової економіки, належним формуванням форм власності (з переважанням приватної), має доповнюватися визначенням пріоритетності правового регулювання ринку праці, удосконаленням трудового законодавства, з формуванням центричної моделі навколо носія праці – людини, забезпечуючи при цьому його права, інтереси та гарантій.

Задля вирішення окреслених вище проблем сучасного ринку праці України, очевидним стає врегулювання сфери трудових відносин за допомогою певних кроків державними органами (рис. 2.3).



**Рис. 2.3. Напрями удосконалення політики в сфері регулювання ринку праці**

Джерело: узагальнено автором за [27]

Експертне середовище країн Заходу відзначає, що баланс ринку праці досягається через пропорційність в стимулюванні праці та соціальному гарантуванні задоволенні потреб [61]. Значної уваги в країнах ЄС приділяється вирішенню питання безробіття, оскільки рівень безробіття коливається в межах 9%, а серед молоді – 19%. Зараз у ЄС діє Програма Європейського соціального фонду, що дає змогу отримувати безперервну освіту і використовується для фінансування проектів у державах членах для поліпшення професійної підготовки. Єврокомісією затверджено стратегію

боротьби з безробіттям, яка має на меті організацію тренінгів і курсів з перекваліфікації робітників, а також виділення коштів на створення робочих місць і часткової зайнятості, виплати допомоги по безробіттю [35]. Крім того, фондами надається мікрокредитування для початку власного бізнесу безробітним, але ініціативним європейцям.

Якщо переймати досвід Німеччини у формуванні належного рівня оплати праці, то він у країні визначається за участю держави, профспілок та представників підприємств. Рівень оплати праці персоналу на підприємствах Німеччини залежить від продуктивності та ступеню складності праці, кваліфікації працівника. За зростання продуктивності праці та індивідуальні досягнення працівникам виплачуються бонуси [68].

Більшість підприємств Німеччини традиційно має великі соціальні програми для найманих робітників. Вони цілком гармонійно доповнюють державну систему соціального забезпечення [73]. Соціальне страхування містить такі напрямки: пенсійне страхування за віком, інвалідністю, у зв'язку зі смертю працівника (19,3 %); медичне страхування (13,6–14,0 %); страхування з безробіття (6,5 %); страхування по догляду за хворим (1,7 %) і страхування від нещасного випадку (біля 1 %). При цьому внески виплачуються на паритетних засадах роботодавцем і працівником. Великими підприємствами (зокрема - «BASF») персоналові надаються: медичне страхування, послуги з харчування, відвідування курсів за інтересами, бібліотек, спортивних залів, здійснюються екскурсії та інші культурні програми [70].

Також, ефективною є і теперішня модель регулювання зайнятості Великобританії. Вона складається з наступних напрямків: збору та розповсюдження інформації про стан попиту і пропозиції на ринку праці, цілісної системи професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробки цільових програм громадських робіт, розвитку фондів страхування від безробіття, розвитку соціального забезпечення [31].

У Франції на державному рівні діє програма «Нові послуги – нові робочі місця», яка передбачає до 80% відшкодування з бюджету на створення нових робочих місць, особливо молоді [26].

Водночас, попри схожі загальні тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні та Німеччині, на думку К. Набоженко нашій економіці не вистачає саме соціальної основи в сфері трудових відносин, так як в ФРН в багатьох компаніях охорона праці розглядається не як просто вимога держави та суспільства щодо збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом [37].

В процесі проведеного дослідження та узагальнивши думки науковців, враховуючи досвід ФРН, Бельгії у веденні соціально-трудових відносин, можна зробити висновок, в Україні також доцільно проводити дослідження щодо можливість формування судів для вирішення спорів, що виникають у сфері соціально-трудових відносин [64]. Проте, формування трудових судів доцільно проводити поетапно:

1 етап - передбачає створення при судах загальної юрисдикції спеціальних відділень, метою яких буде вирішення соціально-трудових спорів;

2 етап - передбачає безпосереднє створення механізму формування трудових судів.

Отже, досвід країн ЄС являється для України цінним в багатьох аспектах, адже переймаючи кращі практики щодо зниження рівня безробіття, організації оплати праці Німеччини, програм створення нових робочих місць Франції, досвіду Великобританії, у підтримці перекваліфікації працівників, особливо молоді, а також, вирішенні трудових спорів у судовому порядку, наша країна зможе вирішити ряд актуальних і нагальних проблем ринку праці та працевлаштування.

## **Висновки до розділу 2**

Український ринок праці в сучасних умовах, на фоні процесів глобалізації, зменшення активного працездатного населення через міграцію, старіння нації, має трансформуватися відповідно до вказаних викликів.

Існуючі проблеми безробіття, низького рівня оплати праці, тієї ж міграції, соціальної нерівності потребують нагального втручання в соціально-трудові відносини з боку органів державної влади та проведення системних змін, підходів до регулювання ринку працевлаштування, з одночасним формуванням дієвої законодавчої бази.

Отже, в процесі проведеного дослідження принципів державного регулювання праці визначено ряд спільних і відмінних рис законодавчих систем України і Німеччини. Проте, на нашу думку, доцільним є закріплення на законодавчому рівні диференціації строків попередження про розірвання трудового договору саме з ініціативи роботодавця, в залежності від трудового стажу працівника на даному підприємстві, зокрема від його трудового внеску у розвиток виробництва.

Важливого питання також набуває формування системи оплати праці, адже саме отримання заробітної плати є головною метою діяльності персоналу підприємства. Тому в даному випадку є доцільним досвід німецької моделі регулювання ринку, де основною складовою є працівник з його потребами та інтересами, який професійно виконує свою роботу, є соціально відповідальним за загальний добробут нації.

В процесі проведеного дослідження та узагальнивши думки науковців, а також, враховуючи досвід провідних країн ЄС, Україні слід застосувати при проведенні реформування можливість реалізації програм Франції щодо створення нових робочих місць, досвіду Великобританії, у підтримці перекваліфікації працівників, особливо молоді.

Доцільно проводити дослідження щодо можливості формування судів для вирішення спорів, що виникають у сфері соціально-трудова відносин.

## РОЗДІЛ 3

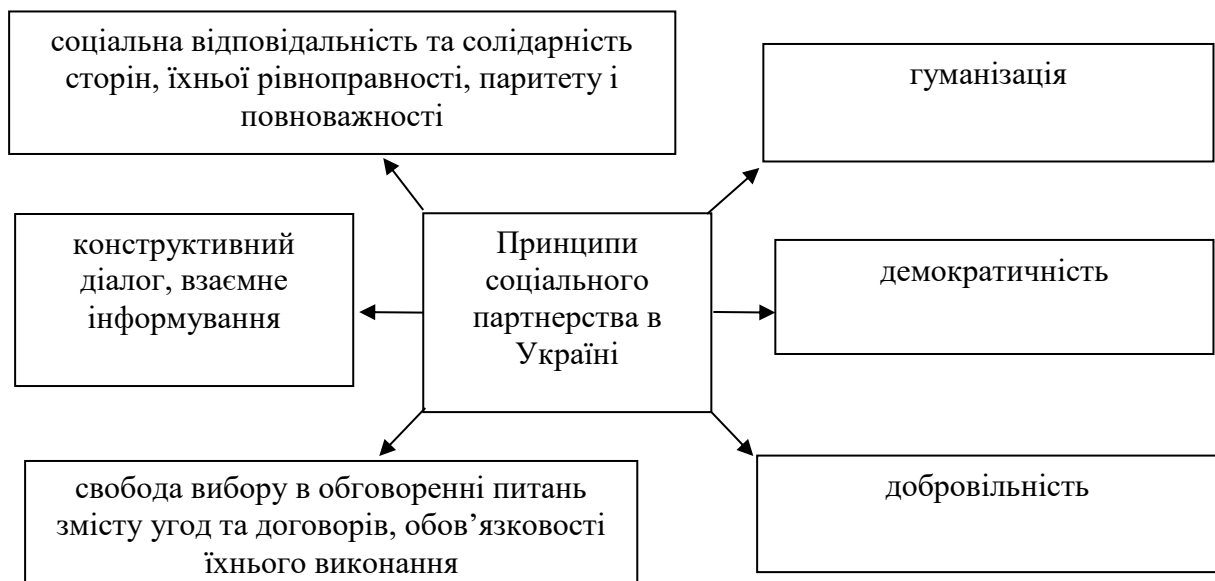
# ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

### 3.1. Розвиток організаційно-інституціональних чинників регулювання трудових відносин в сучасній Україні

Формування та розвиток трудових відносин не можливий без стійких зв'язків між працівниками, роботодавцями і державою. Крім трудового процесу складовими є й інші сторони діяльності людини: прийом на роботу і звільнення, оплата праці, мотивація, професійне навчання, вирішення трудових конфліктів, соціальне забезпечення працівників.

На державу покладено провідну роль, оскільки вона виступає гарантом закріплених прав, інтересів кожної зі сторін трудових відносин, як роботодавців, так і працівників. Однак, державою передбачено і право самих працівників, через профспілки відстоювати свої інтереси, захищати та відновлювати порушені права. Сучасні реалії вказують на декларативний характер існування профспілок, їх слабкість і елементарне небажання відстоювати права своїх членів на рівні роботодавців та органів влади.

Переформатування соціально-трудова відносин має відбуватися з дотриманням принципів соціального партнерства, які показано на рис. 3.1.



**Рис. 3.1. Принципи соціального партнерства в Україні [54]**

Удосконалити соціально-трудові відносин в Україні можливо шляхом: розмежування державних, регіональних, підприємницьких функцій; прямої участі працівників в управлінні виробництвом, зацікавленості в його розвитку; включення соціально-трудових відносин в структуру соціальної політики.

Позитивними чинниками в розвитку соціально-трудових відносин для нашої країни є виведення економіки з тіні, прозоре оподаткування, стимулювання підприємницької діяльності, формування правової нормативної бази, а також притягнення до відповідальності за корупційні діяння в сфері ринку праці, підвищення рівня правової культури громадян, тощо. Існуючий механізм регулювання трудових відносин відображено на рис. 3.2.



**Рис. 3.2. Механізм регулювання трудових відносин та мотивації працівників**

В сучасних умовах господарювання виникає необхідність в удосконаленні системи мотивації працівників, досягнення почуття задоволення власною працею. В свою чергу, все це в цілому призводить до поліпшення якості праці, зростання економічної і соціальної ефективності діяльності суб'єкта господарювання.

Не останню роль у формуванні належного ринку праці відіграє і політика зайнятості населення [36].

Аналізуючи вітчизняні тенденції політики слід вказати щодо її реалізації за наступними напрямками: підбір кваліфікованих кадрів; сприяння

підприємництву та само зайнятості населення; зміна сфер праці та стимулювання підприємців до створення нових робочих місць; залучення молоді до праці; стримування трудової міграції, посилення контролю за легалізацією праці та жорсткі методи покарання за порушення умов працевлаштування.

Вітчизняний науковець Д.Бабич розширює систему цих заходів [2] і вказує що політика регулювання безробіття в Україні полягає в наступних заходах, які представлено в табл.3.1.

*Таблиця 3.1.*

### **Система заходів щодо регулювання безробіття в Україні**

№ з/п	Найменування заходу
1.	Розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів.
2.	Надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день.
3.	Державну підтримку нетрадиційних сфер зайнятості.
4.	Стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили [26].
5.	Залучення приватного (як вітчизняного, так і іноземного) капіталів в райони зі стійким рівнем безробіття.
6.	Регулювання можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці, стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць.

Також, негативну дію на економічний розвиток України чинить і низький рівень заробітної плати, яка в свою чергу впливає на соціальний розвиток країни, появи ряду соціальних викликів з якими має боротися держава. Низький рівень оплати праці не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток інтелектуальної праці та веде до спаду інвестиційної активності.

За відповідними даними Європейського фонду поліпшення умов життя і праці рівень мінімальної заробітної плати в країнах ЄС у 2019 році складав: Болгарія – 312 євро, Латвія – 430 євро, Румунія – 466 євро; Мальта і Словенія, Португалія, Греція та Іспанія - від 500 до 1000 євро на місяць. Інші країни



Західної Європи мають найвищі показники мінімальної заробітної плати з темпами, що перевищують 1000 євро на місяць. Найвища місячна мінімальна заробітна плата у Євросоюзі – у громадян Люксембургу і сягає 2142 євро, Україна прямує до ЄС з мінімальною заробітною платою близько 160 євро на місяць. Великий розрив між високою вартістю життя і низькою ціною праці – найгостріша соціальна проблема в Україні [18].

Тому, для України можливим є запозичення досвіду реформування в напрямку:

- запровадження процесу аналізу з подальшим прогнозуванням продуктивності праці;
- формування нормативно-правової бази відповідно до вимог сьогодення з використанням кращих практик зарубіжних країн;
- впровадження в бюджетних галузях Єдиної тарифної сітки оплати праці;
- розробка і впровадження в практику аналізу і прогнозування показників продуктивності праці;
- застосування дієвих механізмів у виробництві для досягнення високого рівня прибутковості;

З огляду на вищевикладене, для сучасного ринку праці надзвичайно важливим є досвід успішних країн ЄС щодо регулювання інституту трудових відносин, оскільки праця є особливим видом власності з певними особливостями. Впроваджуючи системні зміни не варто забувати про вдосконалення мотивації, оплати праці зі зростанням рівня загального добробуту, формуванням повної зайнятості працездатного населення, вирішення трудових спорів в межах чинного законодавства через соціальний діалог.

Країни ЄС та Україна реалізують публічну політику по іншому, в тому числі і податки, збори до бюджетів надходять різними механізмами. Саме по собі податкове навантаження не має загрози для економіки, тому що діє там, де сплачуються податки, тобто у будь-якій країні світу. Однак, воно має бути

адекватним, аргументованим, рівномірним та ефективним з точки зору економічного зростання.

За результатами проведеного аналізу системи оподаткування України, при умові зменшення кількості податків, відмічаємо значне навантаження і орієнтованість на забезпечення потреб держави без урахування економічних прогнозів таких процесів для населення, підприємств [62, с.15-18].

Міжнародними експертами показник податкового навантаження обраховується як відношення фактичних податкових надходжень у зведений бюджет держави до обсягу валового внутрішнього продукту, за таким принципом представлені дані у табл.3.2.

*Таблиця 3.2.*

**Податкове навантаження в Україні у 2016-2020 роках, %**

Показники	2016	2017	2018	2019	2020
Рівень бюджетного податкового навантаження	24,33	23,46	25,6	27,3	31,8
ПДФО	4,96	4,8	5,1	5,8	7,0
Податок на прибуток підприємств	3,78	2,57	2,0	2,5	2,8
ПДВ	8,82	8,87	7,42	8,77	8,00
Податкове навантаження на працю	11,47	10,59	8,6	4,7	5,5
Рівень загального податкового навантаження	35,8	34,05	34,06	36,6	35,4

Аналізуючи податкове навантаження країн ЄС, відмічаємо їх різноманітність, а також те, що в більшості країн воно є помірним, і спрямоване на забезпечення стійкого економічного зростання, утворення сприятливого клімату для розвитку підприємницької діяльності та ефективного вирішення соціальних проблем у державі [66].

За рейтингом Світового банку (Paying Taxes 2015), Україна посідає 126 місце серед 183 досліджуваних країн, але починаючи з 2016 показники суттєво покращились. Таким чином, у 2018 р. Україна (35,4%) знаходилася в одній групі з такими країнами як Великобританія(33,5%), Естонія (34,9%), Португалія (34,3%), Польща (33,6%), Чехія (34,5%), а також Хорватія (37,8). У міжнародних рейтингах прозорості та легкості ведення бізнесу «Doing Business 2017» Україна посідає 70-е місце серед 185 країн.

Тому й закономірним являється той факт, що значних масштабів досягає рівень тіньової заробітної плати і більшість підприємств не вказує реальний розмір своїх доходів. За оцінками експертів в тіні знаходиться приблизно 35% заробітної плати (зарплата по країні це приблизно 450 млрд. грн., ще 150 млрд. виплачується в конвертах). Отже, держава недоотримує як мінімум 21,69 млрд. податку на доходи фізичних осіб та 60,54 єдиного соціального внеску.

З огляду на такі суттєві цифри, можна говорити про необхідність реформування податкової системи з врахуванням результатів політики провідних країн ЄС. Для цього необхідно [30, с.6]:

- зменшити податкове навантаження на суб'єктів господарювання шляхом зниження ставок та розширення баз оподаткування;
- модернізувати систему адміністрування;
- запровадити помірність розподілу навантаження між платниками залежно від виду діяльності;
- вдосконалити податковий контроль;
- запровадити справедливе надання податкових пільг;
- створити умови та активізувати інвестиційну діяльність у пріоритетних галузях економіки.

Збільшення кількості інвестицій у господарську діяльність підприємств розширить масштаби їх діяльності та доходи суб'єктів господарювання. Зростання доходів призведе до збільшення ВВП і зменшення податкового навантаження [69, с.98-101].

Зрівноваживши податкове навантаження на роботодавці, які являються підприємцями, державою буде досягнуто забезпечення всіх тих гарантій для працівників, які встановлені нормативними актами. Сюди можливо віднести і отримання достойної заробітної плати, яка відповідає виконаній роботі, і можливість отримання допомоги по безробіттю, яка забезпечить швидкий пошук нового місця роботи, й отримання відповідних компенсацій у випадку втрати працездатності на виробництві.

### **3.2. Вдосконалення нормативно-правової бази регулювання трудових відносин в Україні**

Основними напрямками адаптації українського трудового законодавства до законодавства країн-учасників Європейського Союзу є зближення із сучасною європейською системою права, що в свою чергу, сприяє розвитку культурної, соціальної, підприємницької активності громадян України, з подальшим підвищенням рівня загального добробуту та зрівняння його з провідними країнами світу, ЄС.

На даний час в Україні спостерігається активне реформування трудового законодавства з євроінтеграційним напрямком. Зокрема, активно обговорюється проект нового Трудового кодексу, законопроект про колективні договори та угоди», про соціальний діалог, що мають фундаментальне значення для формування та реалізації соціально-трудова відносин. Законодавчу базу сфери праці та трудових відносин було викладено у параграфі 1.2.

Особливої уваги потребує соціальний діалог в сфері трудових відносин. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог» в дане поняття вкладають «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин». [53] Сторонами соціального діалогу є:

- національний рівень - профспілка (об'єднання профспілок), роботодавці (об'єднання роботодавців), органи виконавчої влади через Кабінет Міністрів України;

- галузевий – галузева профспілка, аналогічна сторона роботодавців, органи виконавчої влади через відповідні центральні органи виконавчої влади;

- територіальний – територіальні профспілки (в межах однієї адміністративно-територіальної одиниці), аналогічна сторона роботодавців, місцеві органи виконавчої влади або ж органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

- локальний - працівники, роботодавець [53].

Реалії сьогодення свідчать, що соціальний діалог в Україні не дієвий. З прийняттям відповідних законопроектів, які вже давно викликають суспільний резонанс зможе закласти підґрунтя для реалізації європейських цінностей у сфері праці, зокрема Трудового кодексу України, «Про соціальне партнерство» [55], інших; закріпити основні поняття та їх ознаки на державному рівні для усунення колізій при застосуванні тих чи інших норм в судовій практиці, а саме: «трудові відносини» (індивідуальні та колективні), «самозайнята» особа. Також, прогалиною політики у сфері праці є відсутність чіткої позиції щодо підвищення рівня зайнятості населення в Законі України «Про зайнятість населення», відсутність положень щодо трудової мотивації, лояльності до неробства. Також, основним напрямком політики є забезпечення охорони праці, про що йдеться мова у Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України» [54]. Нормативний акт закріплює напрямки до реалізації прав на охорону праці, проте не приділяється увага питанням проведення профілактичних заходів, що мають бути здійсненні першочергово щодо убезпечення працівників від нещасних випадків та можливих професійних захворювань на виробництві. Такі профілактичні заходи мають бути спрямовані на запобігання виникненню випадків загрози життю та здоров'ю застрахованих робітників, попередження виникнення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, викликаних умовами праці. Також, законодавцеві варто було б впровадити та прийняти на законодавчому рівні річну державну програму з питань попередження виробничого травматизму та профілактики професійних захворювань [17].

Виходячи з практики міжнародного досвіду, слід створити Систему сертифікації робіт з охорони праці (ССОТ), виконуваних організаціями незалежно від форм власності організаційно-правових форм, у тому числі:

- діяльність роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці в організації;
- діяльність служби охорони праці;
- роботи з проведення атестації робочих місць за умовами праці, організація і проведення інструктажу з охорони праці працівників та перевірки їх знань вимог охорони праці.

На думку В. Демидко на виробництвах з шкідливими умовами праці варто застосовувати схему локалізації шкідливості в межах обстежуваного об'єкта. За допомогою такої схеми виявляються такі виробничі шкідливі фактори, які є загальними для багатьох професійних груп працівників або впливають на працівників одних ділянок або однієї професії [10, с.119-121].

Суттєвою гарантією захисту прав робітників на безпечні та здорові умови праці є належне інформування працівника про умови праці на робочому місці в обсязі необхідному для об'єктивного сприйняття всіх факторів. Інформація про умови праці повинна надаватися як при прийнятті на роботу, так і в період здійснення трудової діяльності.

Саме тому, в статті 40 проекту Трудового кодексу України варто затвердити положення, що обов'язковою умовою трудового договору являється погодження з робітником усіх обставин майбутнього робочого місця та пов'язаних з ним шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

Отже, в процесі проведеного дослідження можна підсумувати, що держава відіграє ключову роль при реформуванні сфери трудових відносин. Сфера має ґрунтуватися на принципах та напрямках, що мотивують працівників до якісного виконання завдань, до відповідальності роботодавців за створені безпечні умови праці та здійснення належної оплати праці. Не останню роль в процесі впровадження якісних реформ набуває зміна та гармонізація вітчизняної нормативно-правової бази, відповідно до вимог сьогодення, а також

формування потужного інституту громадянського суспільства через представницькі органи роботодавців і найманих працівників, включення соціального партнерства до структури зв'язків трудових відносин.

### **Висновки до розділу 3**

Формування та розвиток соціально-трудова відносин стосується різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця та держави.

З метою вдосконалення соціально-трудова відносин виникає потреба у створенні умов для розвитку комплексу заходів соціального партнерства та партнерських відносин.

Сфера трудових відносин має ґрунтуватися на принципах та напрямках, що мотивують працівників до якісного виконання завдань, до відповідальності роботодавців за створені безпечні умови праці та здійснення належної оплати праці. Не останню роль в процесі впровадження якісних реформ набуває зміна та гармонізація вітчизняної нормативно-правової бази, відповідно до вимог сьогодення, а також формування потужного інституту громадянського суспільства через представницькі органи роботодавців і найманих працівників, включення соціального партнерства до структури зв'язків трудових відносин.

Провідним напрямком політики держави слід виділяти і належну організацію податкового навантаження на роботодавців і працівників. Задля забезпечення відповідних надходжень до бюджету України, державою мають збільшуватися податкові пільги для суб'єктів господарювання, як наслідок це буде залучати українських підприємців до сплати податків. В нашій країні податкове надходження до бюджету повинно залежати не від високих ставок податків, а від кількості осіб, які сплачують податки, таким чином можливо буде забезпечити той, спектр соціальних гарантій для працюючого населення, зокрема, належної заробітної плати, різних видів допомог, компенсацій, котрий визначений на законодавчому рівні.

Одним із основних напрямів політики держави у сфері гарантування прав на безпечні та здорові умови праці є діяльність пов'язана із попередженням їх виникнення. Для цього необхідно: знизити рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшити фактори шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці; створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності.

Підсумовуючи вищенаведене звернемо увагу на те, що світовий досвід свідчить про підвищений інтерес до реалізації принципу рівної оплати праці та встановленню мінімальної заробітної плати та критеріїв визначення її рівня через механізм державного регулювання оплати праці, що вказує на вирішення проблем організації оплати праці в площині державних інтересів. На жаль, в Україні оплата праці навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.



## ВИСНОВКИ

1. У ході проведеного дослідження окреслено, що потягом всього існування людства праця відіграє важливу роль у розвитку людини і суспільства в цілому. Поняття «праці» закріплює діяльність людини, що спрямована на реалізацію фізичних та розумових здібностей, задля отримання певних матеріальних та духовних благ. Під трудовими ресурсами розуміють частину населення працездатного віку, що має необхідні фізичні можливості, а також володіє знаннями і практичним досвідом для здійснення визначеної роботи. Ринок праці формується із відносин купівлі-продажу основного товару праці, з визначенням його вартості, попиту та пропозиції. Часто вживаним, але не тотожним до поняття праці є зайнятість, під якою розуміють незаборонену діяльність осіб, направлену на задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі.

2. Проаналізовано ключові нормативно-правові документи, що регулюють соціально-трудова відносини: Конституція України; Кодекс законів про працю, закони України «Про організації роботодавців», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні». Встановлено, що окремі положення зазначених нормативних документів адаптації до норм європейського законодавства.

3. З'ясовано, що контроль та нагляд за належним дотриманням трудового законодавства в Україні покладено на Державну службу України з питань праці та її територіальні органи. У країнах ЄС інспекції працюють за принципом заохочення дотримання законодавства, захист прав працівників, відновлення порушених прав.

4. У процесі дослідження принципів державного регулювання праці визначено ряд спільних і відмінних рис законодавчих систем України і Німеччини. Важливого значення, також, набуває формування системи оплати праці, адже саме отримання заробітної плати є головною метою діяльності

персоналу підприємства. Тому, в даному випадку є доцільним досвід німецької моделі регулювання ринку, де основною складовою є працівник з його потребами та інтересами, який професійно виконує свою роботу, є соціально відповідальним за загальний добробут нації.

5. Вважаємо, що враховуючи досвід провідних країн ЄС, Україні при проведенні реформування слід застосувати окремі підходи Франції щодо створення нових робочих місць та досвід Великобританії, щодо підтримки перекваліфікації працівників, особливо молоді. Доцільно при реформуванні визначити можливість формування судів для вирішення спорів, що виникають у сфері соціально-трудових відносин.

6. Визначено, що сфера трудових відносин має ґрунтуватися на принципах та напрямках, що мотивують працівників до якісного виконання завдань, до відповідальності роботодавців за створені безпечні умови праці та здійснення належної оплати праці. Не останню роль в процесі впровадження якісних реформ набуває зміна та гармонізація вітчизняної нормативно-правової бази, відповідно до вимог сьогодення, а також формування потужного інституту громадянського суспільства через представницькі органи роботодавців і найманих працівників, включення соціального партнерства до структури зв'язків трудових відносин.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрашка А.В. Стан і тенденції розвитку ринку праці ЄС: орієнтири для інноваційного підйому / А.В. Абрашка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 5 (50). – 2011. – С. 87-90.
2. Бабич Д.В. Інструменти державного регулювання зайнятості / Д.В. Бабич, С.М. Бабич // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:/// 7227-%D1%82%D1%82%D1%96-14555-1-10-20161206%20.pdf](file:///7227-%D1%82%D1%82%D1%96-14555-1-10-20161206%20.pdf)
3. Балановська Т.І. Ринок праці: реалії та перспективи / Т.І. Балановська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.2/17.pdf>
4. Барановська І.Т. Заробітна плата, як основний фактор підвищення зайнятості населення в сільському господарстві.// Вісник ЖДТУ.- №2(36).- 2011.-1158-162.
5. Безробіття в Україні та світі. І квартал 2018 року. Економічний дискусійний клуб // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analityka/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-i-kvartal-2018-roku>.
6. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном : досвід для України. Держава і ринок. 2011. - №12. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/03.pdf>.
7. Бухгалтерський словник. / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП “Рута”, 2001. – 224 с.
8. Глазко Н. Д. Значення професії аналітика на ринку праці України / Н. Д. Глазко // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. - 2017. - № 6. - С. 184-196.
9. Голубка О. Я. Аналіз методів управління персоналом / О.Я. Голубка, Ю.О. Дідович, Я.Ф. Копусяк // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Випуск 5-1 (05). – с.113-118
10. Демидко В.О. Правове регулювання права на здорові та безпечні умови праці: проблеми та напрями удосконалення / О.В. Демидко // Наше

право. – 2013. – № 10. – С. 119-124.

11. Державна служба статистики України. Офіційний сайт / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

12. Державна служба України з питань праці. Офіційний сайт / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/biohrafiaa/>

13. Долюк А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку / А. В. Долюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки. – 2013. – № 1. - С. 59-64.

14. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини / О. Дудка // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3909>.

15. Економічний тлумачний словник. Понятійна база законодавства України у сфері економіки. // Гордієнко Д.Д. – К.: КНТ, 2006. – 308 с.

16. Золотницька Ю.В. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці сільських територій України / Ю.В. Золотницька, М.Ю. Лукомський // Менеджмент в аграрному секторі економіки: теорія та практика ефективного розвитку. Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів, студентів (м. Житомир, 05 грудня 2019 року). – Житомир: Вид-во «Житомирський національний агроекологічний університет», 2019 – С. 456-461.

17. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / О.І. Іляш // [Електронний ресурс].- Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnltsu/17\\_4/165\\_Piasz\\_17\\_4.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/17_4/165_Piasz_17_4.pdf)

18. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

19. Карпич І. О. Правові аспекти соціальної політики у сфері зайнятості населення / І.О. Карпич, О.О. Матрос // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/8450/1/KARPYCH\\_17.pdf](https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/8450/1/KARPYCH_17.pdf)

20. Квітко М.Ю. Роль праці у розвитку людини та суспільства / Ю.М. Квітко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/15\\_NNM\\_2012/Economics/3\\_108919.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_NNM_2012/Economics/3_108919.doc.htm)
21. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР; Закон від 10.12.1971 №322-VIII [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
22. Колонтаєвський О.П. До питання щодо визначення сутності категорій «діяльність», «праця» та «робота» / О.П. Колонтаєвський // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/20\\_AND\\_2009/Economics/49224.doc.htm](http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics/49224.doc.htm)
23. Конвенція Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація (укр/рос): ратифікована від 01.07.2004. № 1967-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_024](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_024)
24. Конвенція Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця; Ратифікована від 19.10.2005. « 2996-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286)
25. Конституція України від 28.06.1996 [Текст] // Відом Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – 141 с. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
26. Костишина Т.А. Сучасні проблеми обліку оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки / Т.А. Костишина // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_2\\_1/065-069.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_2_1/065-069.pdf)
27. Костышина Т.А. Мотивационные основы оплаты труда в условиях рыночных преобразований. / Т.А. Костышина // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – №4. – Ч. 1. – С. 112-116.
28. Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір / М.В. Кравченко // [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/07.pdf>

29. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.:Институт новой экономики, 2001. - 1088 с.

30. Куліков Г. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2008. – № 29, 6 серп. – С. 4-6.

31. Левандовські К.М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини / К.М. Левандовські // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. – 2014. – Вип. 24. – С. 241–247.

32. Лукомський М.Ю. Європейський досвід регулятивної політики в сфері трудових відносин / М.Ю. Лукомський // Становлення механізму публічного управління розвитком сільських територій як пріоритет державної політики децентралізації: III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Житомир, 28-29 листопада 2019 р.): тези доповідей – Житомир: ЖНАЕУ, 2019. – С. 459-461.

33. Лукомський М.Ю. Загрози національної ідентичності / М.Ю. Лукомський // Наукові читання – 2019 (збірник тез доповідей науково-практичної конференції науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених ННІ економіки та агробізнесу). – ЖНАЕУ, 2019. – С. 203-206.

34. Матюх С.А. Автореферат до Дисертації канд. наук: Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу : 08.00.07 – 2007 / С.А. Матюх // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.disslib.org/udoskonalennja-oplaty-pratsi-v-ukrayini-na-osnovi-vykorystannja-dosvidu-krayin.htm>

35. Медведев В.С. Організування оплати праці на виробництвах із значною кількістю неоднорідних операцій / В.С. Медведев // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Mimi/2011\\_3\\_1/3\\_7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mimi/2011_3_1/3_7.pdf)

36. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (МСБО) 19

"Виплати працівникам": Міжнародний документ № 929\_011 від 01.01.2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011)

37. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" Наказ Мінфіну від 07.02.2013 р. №73: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336>

38. Небоженко К.В. Досвід європейських країн у сфері реалізації права на здорові та безпечні умови праці // К.В. Небоженко // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2013. - « 27. - 405-414.

39. Нижник Н.Р. Системний підхід в організації державного управління: Навч. посібник / за ред.. Н.Р. Нижник. - К.: УАДУ, 1998. - 160с.

40. Павлюк Т.І. Ринок праці в Європейському союзі / Т.І. Павлюк // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/183.pdf>

41. Патраманська Л.Ю. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення / Л.Ю. Патраманська, Н.М. Богацька // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/3\\_SND\\_2010/Economics/57648.doc.htm](http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57648.doc.htm)

42. Пиц В.І. Реалії розвитку ринкових відносин у сфері оплати праці в Україні / В.І. Пиц // [Електронний ресурс].- Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnlts/17\\_5/171\\_Pyc\\_17\\_5.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/17_5/171_Pyc_17_5.pdf)

43. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України №100 від 08.02.95 р., зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]: - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>

44. Пріоритетні напрями реалізації спільної соціальної політики ЄС [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://pidruchniki.com>

45. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

46. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування – Закон України від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/400/97-%D0%B2%D1%80/sp:head>

47. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

48. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.

49. Про оплату праці Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=283%2F97-%E2%F0>.

50. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади Постанова Кабінету міністрів України від 10.09.2014 р. № 442 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF>

51. Про професійний розвиток працівників: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

52. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XVI від 15.09.1999 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

53. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.



54. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України: Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. // Офіційний Вісник України. – 2009. – № 56. – ст. 21

55. Проект Закону України «Про соціальне партнерство» /// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id...1](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id...1)

56. Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://federation.org.ua/podiitafakti/regulyuvannya-rinku-pratsi-v-ukraini-ta-es-spilni-risi-i-vidminnosti>.

57. Салівон Г.І. До питання гарантій неповнолітніх з приводу реалізації права на працю / Г.І. Салівон // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/32\\_DWS\\_2008/Pravo/36562.doc.htm](http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Pravo/36562.doc.htm)

58. Середня заробітна плата / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/average/>

59. Скуратівський В. А. Вплив соціальної сфери на процес соціального залучення: проблеми державного регулювання / В. А. Скуратівський, Т.Л. Попова // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. - 2015. - № 5. - С. 106-112. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2015\\_5\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2015_5_21)

60. Словник термінів ринкової економіки / під загальною редакцією професора Науменка В.І. . – К., 1996. – 272 с.

61. Стрельбіцький П.А. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні / П.А. Стрельбіцький, О.П. Стрельбіцька // Пріоритети управління людським капіталом. – Розділ 3. – С. 323-333.

62. Судаков В.І. Праця як соціально-інтегративний процес та технологічний спосіб організації стандартизованої зайнятості / В.І. Судаков // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2014. – №3 (24). Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р.,

м.Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ПІК ДСЗУ, 2018. – 54 с.

63. Сухоруков А.М. Аналіз відомих моделей управління персоналом підприємства / А.М. Сухоруков, Н.Ю. Ляшко // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. – 2010. - № 5. – С. 95-99.

64. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 672с.

65. Цесарський Ф.А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу / Ф.А. Цесарський. Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 1(64). – С. 144–151.

66. Чернега І.І. Державне регулювання зайнятості та основні напрямки його вдосконалення / І.І. Чернега // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.udau.edu.ua/bitstream/123456789/894/1/%D0%A7%D0%B5%D1%.pdf>.

67. Чиобэникэ И. Особенности трудовых договоров в зарубежных странах / А.Б. Сосна, П. Табэрэ, И. Чиобэникэ // Закон и жизнь: Международный научно-практический журнал. – 2010. – № 2. – С. 39–44.

68. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн ; [8-е издание ; пер. с англ., под ред. Е. Г. Молл]. – СПб. : Питер, 2008. – 637 с.

69. Шугаев А.А. Социальные программы на предприятиях Германии // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 96–101.

70. Яркіна Н. М. Принципи формування комплексного механізму управління підприємством / Н. М. Яркіна // Вісник соціально-економічних досліджень. - 2014. - Вип. 1. - С. 290-296.

71. German Civil Code BGB. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/)

72. MuSchG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/>.

73. TzBfG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>