

# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5:314.1

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-2-10>

**Близнюк В.В.**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник  
ДУ «Інститут економіки та прогнозування  
Національної академії наук України»

**Яценко Л.Д.**

головний консультант  
Національного інституту стратегічних досліджень

**Blyzniuk Viktoriia**

Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher  
«Institute for Economics and Forecasting of the  
National Academy of Sciences of Ukraine»

**Yatsenko Liubov**

Chief Consultant  
National Institute for Strategic Studies

## КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ ДЕРЖАВНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

## KEY ELEMENTS OF THE STATE MECHANISM OF LABOR MARKET REGULATION IN THE CONTEXT OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT

*У статті обґрунтовано визначальну роль державного регулювання у забезпеченні продуктивної зайнятості населення та продемонстровано структуру механізму державного регулювання ринку праці, що дало змогу представити його як сукупність взаємопов'язаних елементів, що забезпечують ефективне функціонування збалансованого й інклюзивного ринку праці та досягнення продуктивної зайнятості за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів регуляторно-управлінського впливу. Окреслено базові принципи формування сучасного механізму, що відіграють роль методологічних орієнтирів та розкривають зміст та вимоги до основних суб'єктів ринку праці. Запропоновано основні напрями державного регулювання вітчизняного ринку праці для мінімізації ризиків у трудовій сфері та створення сприятливих умов для продуктивної зайнятості.*

**Ключові слова:** ринок праці, державне регулювання, продуктивна зайнятість, механізм, принципи.

*В статье обоснована определяющая роль государственного регулирования в обеспечении продуктивной занятости населения и продемонстрирована структура механизма государственного регулирования рынка труда, что позволило представить его как совокупность взаимосвязанных элементов, обеспечивающих эффективное функционирование сбалансированного и инклюзивного рынка труда и достижение продуктивной занятости посредством использования специальных инструментов, методов и рычагов регуляторно-управленческого воздействия. Определены базовые принципы формирования современного механизма, которые играют роль методологических ориентиров и раскрывают содержание и требования к основным субъектам рынка труда. Предложены основные направления государственного регулирования отечественного рынка труда для минимизации рисков в трудовой сфере и создания благоприятных условий для продуктивной занятости.*

**Ключевые слова:** рынок труда, государственное регулирование, продуктивная занятость, механизм, принципы.

*Ensuring productive employment in Ukraine is associated with solving a number of important tasks: achieving sustainable functioning of the economic system and strengthening the competitiveness of the state, improving the level and quality of life, effective use of labor potential and sustainable functioning of social protection. Their solution requires the system of state regulation of the labor market to review the dominant social influence on the development and functioning of the labor market, modernize the mechanism of interaction of its structural elements, build a qualitatively new management system, transform labor relations. The need to find new approaches to solving the problems of labor market development and the formation of a better mechanism for its regulation in Ukraine is due to changes in the economy, lack of clear and balanced employment policy, the accumulation of serious problems in the workplace and changing the content, nature and structure of employment under the influence of modern world trends. The latest requirements and challenges of modern economic crises require the development of new adaptation mechanisms in the labor market, which require all labor market institutions to achieve their own goals and implement tools to create favorable conditions for productive employment. The article substantiates the decisive role of state regulation in ensuring productive employment and demonstrates the structure of the mechanism of state regulation of the labor market, which allowed to present it as a set of interconnected elements that ensure effective functioning of a balanced and inclusive labor market and achieving productive employment through special tools, methods and levers of influence. The basic principles of forming a modern mechanism are outlined, which play the role of methodological guidelines and reveal the content and requirements for the main actors of the labor market. The main directions of state regulation of the domestic labor market to minimize risks in the labor sphere and create favorable conditions for productive employment are proposed.*

**Keywords:** labor market, state regulation, productive employment, mechanism, principles.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Забезпечення ефективного функціонування ринку праці України для сприяння продуктивній зайнятості залежить від комплексу чинників, пов'язаних передусім із формуванням дієвого механізму його державного регулювання. Продуктивна зайнятість населення є ключовим чинником економічного зростання, котрий визначає рівень і якість життя населення, забезпечує стійке функціонування системи соціального захисту. Звуження можливостей забезпечення продуктивної зайнятості в Україні насамперед пов'язане з відсутністю стійких позитивних тенденцій в економіці та сформованими диспропорціями на ринку праці, що посилює нерівність та поглиблює бідність населення працездатного та пенсійного віку. У цій ситуації відсутність ефективного механізму державного регулювання консервуватиме диспропорційність розвитку соціально-трудова відносин і негативно впливатиме на можливість та перспективи економічного зростання і підвищення рівня життя населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Вагомий внесок у дослідження проблем регулювання ринку праці та соціально-трудова відносин зробили вітчизняні вчені: Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, О. Дороніна, Т. Заяць, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Новікова, І. Петрова та ін. Однак питання удосконалення механізму державного регулювання ринку праці для забезпечення продуктивної зайнятості в умовах збереження негативних тенденцій у сфері прикладання праці потребує наукових розвідок.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є визначення основних напрямів державного регулювання та розроблення пропозицій щодо вдосконалення державного механізму регулювання ринку праці в напрямі забезпечення продуктивної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Забезпечення продуктивної зайнятості як

базису стійкого економічного зростання є найгострішою соціальною та економічною проблемою. Наявні структурні диспропорції та аномії вітчизняного ринку праці формуватимуться та посилюватимуться під впливом низки груп чинників: нормативно-правових, соціальних, економічних, демографічних, факторів глобалізації та цифровізації. Основним пріоритетом за таких умов регулювання ринку праці є подолання нерівностей, насамперед людського розвитку та соціальної інтеграції, що дасть змогу розширити економічні та соціальні можливості усіх суб'єктів ринку та забезпечувати їх широкий доступ. Досягнення цієї основної цілі вимагатиме подолання диспропорційностей розвитку: територіальних, освітньо-кваліфікаційних, гендерно-вікових, нерівностей доступу (до ресурсів, соціальних послуг) та можливостей реалізації, зарплатних, умов та безпеки праці. Вирішення цих завдань визначною мірою залежить від ефективності механізму державного регулювання.

Ринок праці виступає своєрідним критерієм соціальних змін у конкретному суспільстві. Істотні зміни, що відбуваються на ринку праці, доводять глибину та сутність соціальних змін, їх позитивну або негативну спрямованість. Усе це призводить до того, що державна політика фокусується не лише на проблемах забезпечення економічного зростання, а й на наданні йому ознак «соціальності», або, іншими словами, на проблемах пошуку цілей економічного розвитку та шляхів їх досягнення. Це вимагає не лише здійснення легкого корегування існуючої політики, а й кардинальної зміни вектору соціально-економічного розвитку, що передбачає конструювання такої моделі розвитку, яка дала б людині змогу отримати можливість для гідного життя, що забезпечуватиметься наявністю якісного робочого місця, широким доступом до послуг соціальної сфери тощо.

Ринок праці не є системою, що самоналаштується, він потребує чіткої та злагодженої державної політики зайнятості, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості, яка матиме за мету не максимізацію економічної активності, а створення умов функціонування якісної та інклюзивної зайнятості. Це завдання видається актуальним для Укра-

їни, яка, прагнучи наблизити власні євроінтеграційні перспективи, у 2014 р. ратифікувала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом [1]. Відповідно до ст. 424 зазначеної Угоди, Україна зобов'язалася забезпечувати поступове наближення до права, стандартів і практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Як результат, це має сприяти зближенню соціальних характеристик політики зайнятості України з країнами ЄС, але, досліджуючи структурні показники ринків праці, науковці відзначають їх структурну дивергенцію [2, с. 41–43], що, своєю чергою, генерує відповідні ризики для реалізації соціально-економічних цілей згаданої Угоди, а також вітчизняної політики зайнятості та реформ національного ринку праці.

Описати державний механізм державного регулювання розвитку ринку праці можливо за допомогою теоретичної рамки, що відображає середовище його функціонування, інструменти та механізми запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Основними чинниками, що визначають ефективність/дієвість механізму ринку праці, можна визначити економічні, соціально-демографічні, культурно-ментальні та регулятивні. Економічні чинники впливають на обсяги попиту на робочу силу, соціально-демографічні – на обсяги пропозиції на ринку праці. Культурні чинники та норми враховують усі ментальні особливості населення, традиції, цінності і норми, які склалися в державі та окремих її регіонах і впливають на ступінь зайнятості населення.

Створення сприятливих умов для розвитку ринку праці в Україні передбачає, насамперед, забезпечення збалансованості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростанню професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу; пом'якшення наслідків сегментованості та стигматизації ринку праці; зменшення бар'єру входження на ринок окремих найменш конкурентоспроможних груп робочої сили; забезпечення гнучкості ринку праці; надання ринку праці ознак мобільності; протидію зовнішнім та внутрішнім загрозам. Механізм реалізації мети щодо забезпечення продуктивної зайнятості має формуватися на основі пріоритетності потреб та інтересів усіх суб'єктів ринку праці з урахуванням соціально-економічних особливостей розвитку суспільства (рис. 1).

У найближчій перспективі головними завданнями є: відновлення безпечного середовища для життєдіяльності та праці в країні, створення сприятливих умов для прикладання праці з метою гальмування відтоку робочої сили і підвищення рівня зайнятості, легалізація праці. Актуальним питанням у цей період залишається зниження територіальної диспропорційності як за рахунок соціальної підтримки та спри-

яння розвитку зон найвищої вразливості, так і в результаті фіскального стимулювання точок найбільш стрімкого соціально-економічного зростання.

У цьому контексті важливим завданням влади є поступова відмова від патерналістських підходів у сфері регулювання зайнятості до посилення координації зусиль як різних гілок влади на всіх її рівнях, так і громадськості, гармонізації трудових відносин, розвитку партнерства, поширення дії мотиваційних та стимулюючих чинників активізації трудової діяльності. Поряд із цим вирішення питання соціально-трудова адаптації осіб, які постраждали унаслідок військового конфлікту, а також найбільш уразливих верств населення залишається нагальним. У середньостроковій перспективі необхідно спрямувати зусилля на стабілізацію соціально-трудова сфери та формування основи для прогресивного розвитку.

Вибір Україною європейського вектору розвитку потребує нагальних змін політики у сфері прикладання праці у напрямі інноваційної спрямованості у структурі зайнятості населення як за видами економічної діяльності, так і за напрямками освітньої підготовки та розвитку кадрового потенціалу для інноваційної трансформації вітчизняної економіки. Зміцнення інноваційного та інтелектуального потенціалу має стати імперативом забезпечення стійкого економічного розвитку держави, формування конкурентних переваг вітчизняних виробників у середньотерміновій перспективі в умовах активізації глобалізаційних та інтеграційних процесів.

Процес соціалізації ринку праці в умовах євроінтеграції потребує подальшого вдосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо трудових відносин, підприємницької діяльності, соціального захисту, оподаткування тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та зростання якості зайнятості.

Політика органів державної влади має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення та раціонального використання трудового потенціалу, його розширеного відтворення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їхнього очікуваного впливу на сферу зайнятості. В основу заходів державного регулювання повинно бути покладено підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці, зміцнення конкурентоспроможності, стимулювання та мотивації до інклюзивного розвитку. Держава, створюючи правила регулювання відносин суб'єктів трудової політики, має контролювати їх виконання.

Фундаментальна роль у забезпеченні розвитку ринку праці належить роботодавцям, які створюють належні умови праці, організовують робочі місця, забезпечують підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплачують трудову винагороду,

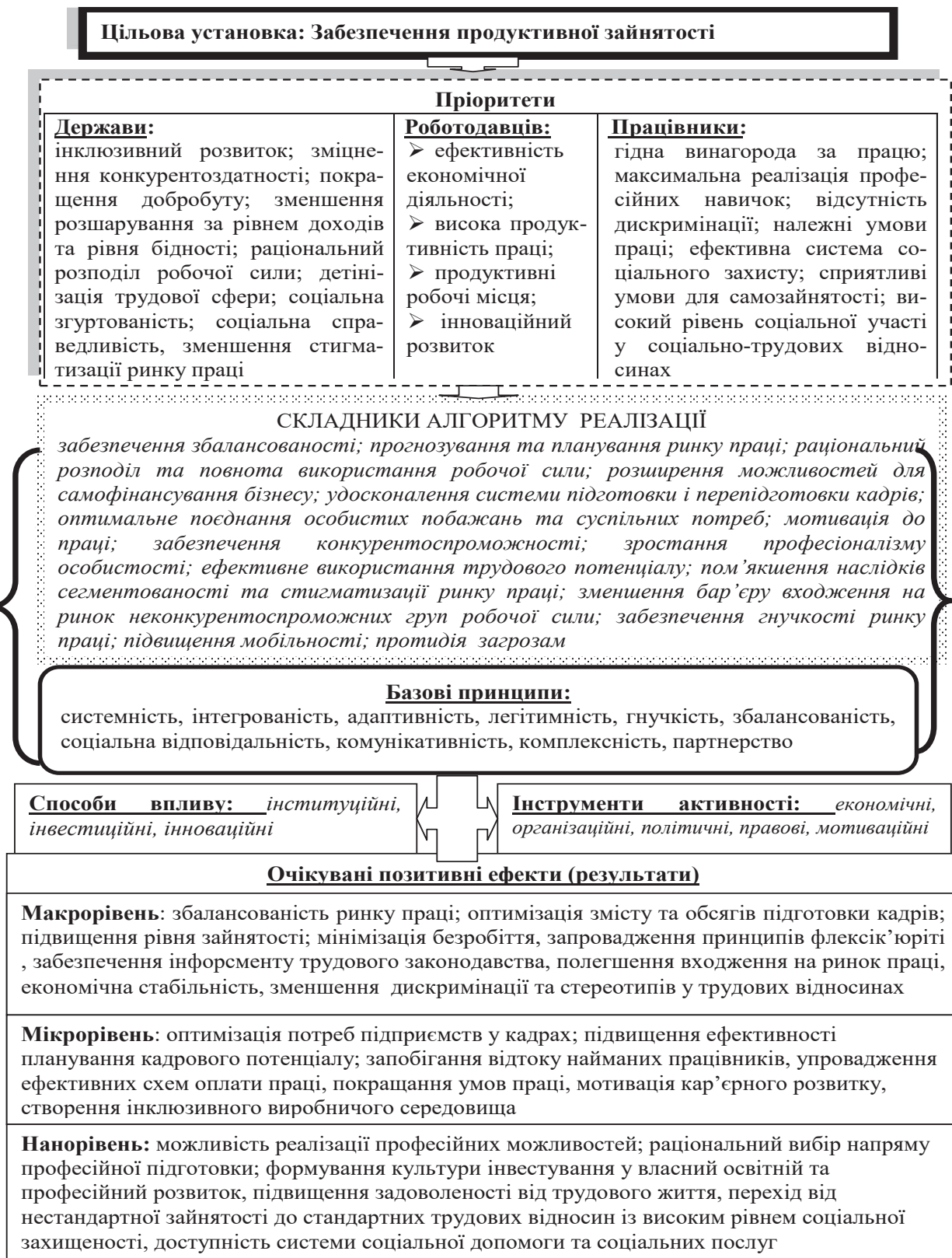


Рис. 1. Механізм державного регулювання ринку праці

Джерело: побудовано авторами

найважливішим складником якої є заробітна плата. Пріоритетами роботодавців є: розширення кола гідних робочих місць; сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості; розширення доступу до можливостей одержання доходу та підвищення добробуту працюючих та їхніх сімей, забезпечення продуктивної та стабільної зайнятості; підвищення участі в економічній діяльності груп населення, що знаходяться у несприятливому становищі в суспільстві, та маргінальних груп населення; професійна підготовка та розвиток людських ресурсів; доступ до праці та умов праці більш високої якості, що може сприяти підвищенню рівня життя, а також відкрити доступ до соціального захисту для широкого кола населення.

Інтереси працівників, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили, полягають в отриманні гідної винагороди за працю, максимальній реалізації набутих професійних навичок, відсутності дискримінації (вікової, гендерної, професійної тощо), належних умов праці, ефективній системі соціального захисту та сприятливих умовах для самозайнятості. Особливого значення набуває визначення ціни робочої сили. Загальновідомо, що заробітна плата виступає найважливішою категорією і предметом соціально-трудова відносин, стимулюючи роль якої визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливою винагородою за трудовий внесок. Розпочата реформа у цій сфері має носити не фрагментарний характер, а комплексно вирішувати накопичені проблеми. Дії мають бути конструктивними та спрямовуватися не просто на підвищення заробітної плати, а на відновлення її основних функцій, що сприятиме підвищенню платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, що сприятиме інклюзивному економічному зростанню, створенню ефективних стимулів до праці, підвищенню її якості та продуктивності, створенню умов для розвитку соціальної сфери (передусім пенсійного та медичного страхування) як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Головною умовою досягнення цілей розвитку ринку праці в Україні, реалізації інтересів та отримання позитивних результатів є визначення та дотримання принципів, тобто фундаментальних засад, на яких має формуватися сам механізм. Базові принципи не лише відіграють роль методологічних орієнтирів, а й розкривають зміст та вимоги до основних суб'єктів ринку праці, що мають бути покладені в основу формування механізму забезпечення продуктивної зайнятості. Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки цього механізму, а саме: *системність, інтегрованість, адаптивність, легітимність, гнучкість, збалансованість, соціальна відповідальність, комунікативність, комплексність, партнерство*.

Виходячи з того, що система це – сукупність елементів, певним чином пов'язаних і взаємодіючих між собою для виконання заданих цільових функцій та її ознаки характеризуються безліччю елементів, єдністю головної мети для всіх елементів, наявністю

зв'язків між елементами, цілісністю і єдністю елементів, структурою та ієрархічністю, відносною самостійністю, чітко вираженим управлінням, принцип **системності** означає цілеспрямовану взаємодію всіх складників механізму, його суб'єктів та об'єктів. Він полягає у здійсненні процесу реалізації заходів як єдиної системи, що включає низку підсистем і елементів для досягнення поставленої мети. Свої інтереси під час реалізації процесу досягнення продуктивної зайнятості мають держава, роботодавці та працівники, проте всі їхні зусилля повинні бути спрямовані на досягнення загальної мети.

Принцип **інтегрованості** передбачає обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх суб'єктів ринку праці, політики зайнятості, соціального захисту, організації їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя. Виконання суб'єктами ринку праці своїх функцій в акумулятивному вигляді має знаходити своє відображення у найважливіших аспектах позитивного їхнього впливу на розвиток та ефективність функціонування ринку праці: технологічний, геополітичний, економічний, інституційний, соціальний, місцевий, інтенсивний. Основними параметрами оцінки результативності кожного із зазначених аспектів державного регулювання ринку праці є стабільність, збалансованість, технологічність, соціальна справедливість, високий рівень життя. Поряд із цим глибокі зміни в процесах трудової діяльності, у структурі зайнятості, у трудових відносинах актуалізують проблему інтеграції ринку праці України у світовий ринок праці.

В епоху швидких змін особливої важливості набуває принцип **адаптивності**. Адаптивність, з одного боку, – це здатність механізму забезпечити здатність суб'єктів ринку праці адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього характеру та зберігати ефективність використання трудових ресурсів; з іншого – зберігати сприятливі умови для їх розвитку та відтворення. Ознаками, що сприяють адаптивності ринку праці, є: потенційні можливості реагувати на зміни, забезпечувати стійкість до дії негативних чинників та підтримувати нормальні умови функціонування; внутрішні та зовнішні відносини, що дають змогу гармонізувати зовнішні взаємовідносини; перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці; здатність до постійного оновлення, удосконалення, розвитку, зберігати та посилювати конкурентоспроможність; сприйняття норм зовнішнього середовища та здатність гнучких змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій; здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість та мінімізацію ризиків виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

Принцип **легітимності** передбачає відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується у результаті дотримання всіма суб'єктами соціально-трудова відносин нормативних та законодавчих актів. У цьому контексті для України залишаються першочерговими завданнями легітимізація трудових відносин (забезпечення інфорсменту трудового законодавства) та формалізація зайнятості (зниження обсягу неформального сегменту ринку праці).

Принцип **гнучкості** передбачає здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили, до мінливих умов господарювання, до змін у сфері зайнятості і трудових відносин та забезпечувати стійке функціонування ринку праці в умовах перманентної дії ризиків зовнішнього і внутрішнього середовища. Основними характеристиками гнучкості є: розмаїття форм зайнятості, активність та мобільність робочої сили (територіальна та професійна), якісна система освіти, професійної підготовки та перепідготовки, високий рівень адаптивності системи витрат роботодавців на робочу силу, досконала система управління персоналом.

Принцип **збалансованості** означає такий розвиток ринку праці країни та локальних ринків, коли позитивна економічна динаміка, діяльність усіх сфер суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці, забезпечує реалізацію усіх суб'єктів ринку праці та попереджує утворення на ньому дисбалансів. Забезпечення збалансованості лежить у площині єдності не лише функцій, методів та інструментів, а й певних форм взаємозв'язків та взаємовідносин суб'єктів ринку праці, усіх сфер життєзабезпечення та громадянського суспільства.

Погоджуючись з підходами до тлумачення категорії «соціальна відповідальність», зокрема це дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм та обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку [3; 4], можна стверджувати, що реалізація принципу **соціальної відповідальності** для забезпечення ефективного функціонування на ринку праці є одним із ключових. Говорячи про цей принцип, варто підкреслити, що він стосується усіх суб'єктів ринку праці. При цьому важливою є соціальна відповідальність як кожного окремо взятого соціального партнера (влади, роботодавців, працівників), так і спільна відповідальність усіх зацікавлених сторін у формуванні ефективною системи соціального партнерства у сфері прикладання праці. Цей принцип орієнтований на забезпечення відповідального ставлення роботодавців і найманих працівників до виконання своїх функцій і трудових обов'язків із метою зростання продуктивності праці і зниження соціальної напруженості в суспільстві.

Соціальна відповідальність роботодавців на ринку праці проявляється у створенні нових якісних робочих місць; виробництві і випуску продукції, робіт, послуг високої якості; забезпеченні безпечних умов праці; своєчасній виплаті винагороди за працю; дотриманні трудового, податкового законодавства; недопущенні проявів дискримінації; наданні повних соціальних пакетів найманим працівникам; модернізації робочих місць та запровадженні новітніх технологій із метою підвищення продуктивності праці. Важливим моментом у формуванні соціальної відповідальності роботодавця є створення, облаштування робочих місць та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Своєю чергою, соціальна відповідальність найманого працівника полягає у якісному виконанні

трудових обов'язків у повному обсязі, зосереджуючись на якісному кінцевому результаті своєї праці; дотриманні норм та правил безпеки на робочому місці; підвищенні своїх професійно-кваліфікаційних навчання; дотриманні вимог трудового законодавства і правил внутрішнього розпорядку господарюючого суб'єкта. Соціальна відповідальність держави витікає з її функціональної природи та виражається через діяльність системи органів публічної влади, механізми державного регулювання, законодавства щодо встановлення умов та правил суспільної життєдіяльності, у тому числі у сфері соціально-трудо-вих відносин та ринку праці. Одна з найважливіших функцій держави, що лежить у площині соціальної відповідальності, – це встановлення та гарантії дотримання соціальних стандартів і гарантій у сфері прикладання праці.

Прискорені процеси цифровізації та інформатизації супроводжуються прагненням людства до духовності, культури, осягнення загальнолюдських, міжособистісних і професійних цінностей, що актуалізує зростання ролі складного соціального феномена **комунікації**. Комунікативною основою соціального життя є міжособистісні взаємини, що реалізуються в процесі спілкування, сприяють єдності поглядів, взаєморозумінню й узгодженості в особистому бутті та трудовій діяльності. Домінантою комунікації є спілкування, що забезпечує взаємини між людьми, зокрема у професійній сфері; задовольняє вроджену потребу особистості у співіснуванні та взаєморозумінні, формуванні духовного зв'язку з іншими людьми; стимулює розвиток особистості, її вдосконалення й самореалізацію, є важливим чинником її функціонування.

Принцип **комплементарності** у класичному розумінні виражається в органічному розвитку та знаходиться в системі координат пошуку квазірівноваги в суспільстві, що повинна мати нові ознаки цілісного механізму злагодженої взаємодії. В основу принципу комплементарності покладено такі міркування: комплементарність походить від латинського *complementum* – доповнення та виступає однією з базових характеристик буття людини; комплементарність – це така взаємодія елементів економічної системи, за якої її складники, залишаючись відносно самостійними, є взаємозалежними і доповнючими один одного; прагнення до єдності через взаємодоповнення і взаємодію стає органічною властивістю суспільного і економічного життя; соціоекономічна єдність породжує прагнення до взаємодії і взаємодоповненості, що підвищує економічну ефективність господарської системи, забезпечує її сталий розвиток [5].

Принцип **партнерства** передбачає вироблення та реалізації політики захисту інтересів учасників соціально-трудо-вих відносин та створення сприятливих умов для їх самореалізації за широкої участі зацікавлених суб'єктів та осіб.

Окреслені принципи дають змогу визначити державний механізм регулювання ринку праці як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, що спрямовані на забезпечення ефективного його функціонування, на досягнення збалансованості та інклюзивності за допомогою використання спеці-

альних інструментів, методів і важелів регуляторно-управлінського впливу.

Розвиток ринку праці в контексті забезпечення продуктивної зайнятості потребує запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Основними інструментами такого державного регулювання є: вдосконалення трудового законодавства; забезпечення збалансованості попиту та пропозиції у галузево-регіональних ринках праці; забезпечення професійної та територіальної мобільності робочої сили; підвищення якості робочих місць; реформування системи оплати праці.

Взяті Україною зобов'язання внаслідок імплементації положень Угоди про асоціацію передбачають інституційну інтеграцію соціальної політики зайнятості, механізмів та рівнів соціального забезпечення, розширення учасників інституту соціального партнерства, залучення до соціального діалогу суб'єктів громадянського суспільства та ін. Реалізація даного пріоритету може бути забезпечена, з одного боку, врахуванням особливостей вітчизняної соціально-економічної системи та попередньої траєкторії розвитку, що виступає інституційним гальмом інтеграційних процесів між Україною та ЄС, з іншого – впровадженням ключових елементів європейської соціальної моделі та відданістю загальним соціальним цінностям у частині високих соціальних стандартів та реалізації активної політики зайнятості.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок. Дія механізму державного регулювання ринку праці, спрямована на реалізацію активної та послідовної політики, націленої на забезпечення продуктивної зайнятості, сприятиме проявам таких позитивних ефектів, як: обмеження, зниження рівня бідності та збільшення суспільного прошарку середнього класу; розширення зайнятості та підвищення продуктивності праці шляхом адаптації до індивідуальних людських можливостей та вимог; зростання добробуту населення; підвищення якості людського капіталу; підтримка екологічного балансу; контроль та зменшення макроекономічних, територіальних і соціальних диспропорцій; формування безпечного (економічного, політичного, правового, екологічного та ін.) середовища, наповне-

ння соціальних фондів і забезпечення ефективного функціонування системи соціального захисту.

#### Бібліографічний список:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18> (дата звернення: 27.11.2020).
2. Костриця В., Бурлай Т. Розбалансованість ринків праці в Україні і ЄС як чинник їх структурної дивергенції. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : КНЕУ, 2019. С. 41–48.
3. Хачатуров Р.Л., Ягутян Р.Г. Юридическая ответственность. Тольятти : Международная академия бизнеса и банковского дела, 1995. 200 с.
4. Зайчук О.В. Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
5. Бородіна О.С. Принцип комплементарності в міждисциплінарних дослідженнях економіки. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 47–58. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog\\_2015\\_2\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2015_2_6) (дата звернення: 27.07.2020).

#### References:

1. Pro ratyfikaciju Ughody pro asociaciju mizh Ukrajinuju, z odniji storony, ta Jevropejskym Sojuzom, Jevropejskym spivtovarystvom z atomnoji energhiji i jikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoji storony (2014).
2. Kostrycja V., Burlaj T. (2019). Rozbalansovanistj rynkiv pracj v Ukrajinі i JeS jak chynnyk jikh strukturnoji dyverghenciji [Unbalanced labor markets in Ukraine and the EU as a factor in their structural divergence]. Employment and income in the digital economy: regulatory mechanisms, challenges and dominants of development. Kyiv: KNEU.
3. Khachaturov R.L., Jaghutjan R.Gh. (1995). Jurydycheskaja otvetstvennostj [Legal liability]. Togliatti: International Academy of Business and Banking. (in Ukrainian)
4. Zajchuk O.V., Onishhenko N.M. (2006) Teorija derzhavy i prava [Theory of state and law]. Kyiv: Jurinkom Inter. (in Russian)
5. Borodina O.S. (2015). Pryncyp komplementarnosti v mizhdyscyplinamykh doslidzhennjakh ekonomiky [The principle of complementarity in interdisciplinary research in economics]. *Economics and forecasting*, no. 2, pp. 47–58.