

Методичний підхід до оцінювання ефективності регулювання ринку праці в Україні

The Methodical Approach to Evaluation of the Efficiency of Labor Market Regulation in Ukraine

Анна Півторак¹

Anna Pivtorak

¹ *Academy of Labour, Social Relations and Tourism*

99 Kulparkivska Street, Lviv, 79021, Ukraine

DOI: 10.22178/pos.53-6

JEL Classification: J08

Received 26.11.2019

Accepted 28.12.2019

Published online 31.12.2019

Corresponding Author:

pivtorak.anna@gmail.com

Анотація. У статті розкритий методичний підхід до оцінювання ефективності регулювання ринку праці в Україні, суть якого полягає в можливості проведення часткового та інтегрованого оцінювання, ґрунтуючись на загально прийнятому порядку співвіднесення витрат та доходів. Диференційоване оцінювання ефективності регулювання також передбачає можливості різного рівня охоплення суб'єктів регулювання. Однією з важливих інституційних одиниць з питань регулювання ринку праці є Державна служба зайнятості. У статті представлено приклад розрахунку ефективності регулювання ринку праці на підставі часткового суб'єктного оцінювання діяльності Державної служби зайнятості.

Виділено п'ять ключових цілей регулювання ринку праці, що є одним з етапів оцінювання: 1) покращання демографічної ситуації, гендерні питання та підтримка молоді; 2) проведення структурної реорганізації економіки, диверсифікація зайнятості та зменшення рівня безробіття; 3) зменшення рівня тіньової зайнятості; 4) виплата соціальних гарантій; 5) регулювання трудових відносин.

Представлений методичний підхід передбачає здійснення 6-ти етапів, зокрема визначення: 1) цілей регулювання ринку праці; 2) порівняльного періоду з оцінювання ефективності регулювання; 3) ареалу охоплення суб'єктів регулювання; 4) розміру витратної частини по врахованих суб'єктах регулювання; 5) критеріального показника оцінювання, наприклад – збільшення чисельності працевлаштованих, зменшення чисельності безробітних, підвищення продуктивності праці, підвищення рівня виробництва валової продукції тощо; 6) порівняння доходної та витратної частин у процесі оцінювання ефективності регулювання.

Ключові слова: ринок праці; методичний підхід; ефективність регулювання; диференційоване оцінювання; цілі регулювання; етапи оцінювання.

Abstract. The article describes a methodical approach to assessing the efficiency of labor market regulation in Ukraine, the essence of which is the possibility of conducting a partial and integrated assessment, based on the generally accepted cost / income ratio. Differentiated assessment of regulatory effectiveness also provides for different levels of coverage for regulatory entities. One of the important institutional units for labor market regulation is the State Employment Service. The article presents an example of calculating the efficiency of labor market regulation based on a partial subjective evaluation of the State Employment Service.

Five key objectives of labor market regulation have been identified, which are one of the stages of evaluation: 1) improving demographics, gender and youth support; 2) structural restructuring of the economy, diversification of employment and reduction of unemployment; 3) reducing the level of shadow employment; 4) payment of social guarantees; 5) regulation of labor relations.

© 2019 The Author. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License 

The presented methodological approach involves the implementation of 6 stages, in particular the definition of: 1) the goals of labor market regulation; 2) a comparative period to evaluate the effectiveness of regulation; 3) the coverage area of the subjects of regulation; 4) the size of the expenditures for the subjects of regulation; 5) the criterion indicator of assessment, for example - increase in the number of employees, decrease in the number of unemployed, increase in labor productivity, increase in the level of production of gross production, etc. ; 6) comparison of revenue and cost parts in the process of evaluating regulatory effectiveness.

Keywords: labor market; methodical approach; efficiency of regulation; differential assessment; goals of regulation; stages of evaluation.

ВСТУП

Ринок в економіці держави є просторовою основою взаємодії між силами попиту та пропозиції щодо умов найму з відповідним порядком оплати такого товару як «робоча сила». Розглядаючи з системних позицій економіку слід наголосити на важливості відпрацювання у процесі ринкового реформування всіх складових економіки і ринку, щоб кожна з них сприяла вирішенню суспільно-економічних завдань. У контексті зазначеного важливим є налагодження дієвого функціонування ринку праці. У цьому відношенні доцільним є розгляд питань регулювання ринку праці та ефективності зазначеного регулювання щодо вирішення існуючих проблем.

Проблеми регулювання ринку праці в різних державах є предметом уваги багатьох учених. Так, серед учених, які спеціалізувались на дослідженні даних питань можна зазначити таких як Базилева М. [1], Еклунд К. [2], Мелоян В. та Савіна Ю. [3], *David Metcalf* [4], Морозова Н., Стрелец М. [5], Ніколаєва М. [6], Рассадіна І. [7] та багато інших.

Вирішення проблеми зайнятості населення є однією з пріоритетних проблем кожної держави. Узагальнення сукупності підходів до вирішення даної проблематики дало нам підстави виділити чотири найбільш характерні моделі регулювання ринку праці та вирішення проблеми зайнятості у країнах світу: англосаксонську, японську, скандинавську (шведську) та німецьку.

До країн, в яких регулювання ринку праці здійснюється за англосаксонською моделлю, відносяться США, Великобританія, Канада, Ірландія тощо. Найбільш характерним представником даної моделі регулювання є США. Рассадіною І. [7] американська політика регулювання ринку праці характеризується як

ліберальна. Для ринку праці США властивою є мобільність – біля 10 % працюючих протягом року змінює свою роботу. Також США займають перше місце серед країн світу за кількістю створюваних робочих місць. Виходячи із зазначеного безробіття вважається тимчасовим і незагрозливим для суспільства явищем. Відзначається тенденція звільнення, у першу чергу, некваліфікованих та малокваліфікованих працівників, відповідно чого акцент у політиці зайнятості робиться на підвищенні якості створюваних робочих місць та відповідному підвищенні кваліфікації працівників. Американська модель регулювання ринку праці має децентралізований характер та диференційоване по штатах законодавство з питань регулювання зайнятості. Переважними суб'єктами регулювання є як спеціальні центри по працевлаштуванню при університетах та коледжах, так і приватні агенції. Меткалфом Д. [4] зазначається важливість узгодження інформації про стан попиту та пропозиції на ринку праці, формування цілісної системи навчання та перепрофілювання громадян, приділення уваги молоді, формування програм суспільних робіт, підтримання фондів соціального страхування тощо.

Другою, виділеною нами, моделлю регулювання ринку праці є японська модель. Базилевою М. [1] та Ніколаєвою М. [6] відзначається, що до сих пір на ринку праці Японії переважає система «довічного найму» працівників. Одними з основних проблем на ринку праці Японії є: старіння населення; поширення серед молоді чисельності молодих людей, які обирають «добровільне безробіття»; дисбаланс робочої сили – при надлишку робочої сили у великих містах, її дефіцит в провінціях.

Регулювання проблеми старіння населення в Японії здійснюється через програми підтримки народжуваності та жінок; створення жінкам, які народили умов, щоб вони не припи-

няли трудової діяльності. Зменшення кількості добровільних безробітних серед молоді досягається урядом Японії через неординарні заходи. Крім традиційних центрів зайнятості створені «кафе по працевлаштуванню». В країні було створено та забезпечено фінансування 43 таких пунктів за бюджетні кошти. В них створена атмосфера молодіжних кафе, де, в безпосередній атмосфері, професійні консультанти допомагають молоді знайти роботу. Також для працевлаштування молоді використовується механізм «клубів переможців». Консультанти формують списки найбільш талановитої молоді та розсилають їх роботодавцям. Фактично половина молодих людей з таких списків працевлаштовується.

Дефіцит робочої сили компенсується через механізми залучення у трудові відносини працездатних пенсіонерів, проведення оплачуваних автобусних турів по провінціях з метою ознайомлення з вакансіями, проведення гнучкої політики трудової міграції з-за кордону.

Третьою за нашим переліком є скандинавська (шведська) модель регулювання ринку праці, яка багатьма відноситься до елементів найбільш розвинутої форми держави добробуту. Еклундом К. [2] у шведській економічній політиці виділяється дві основні цілі: повна зайнятість (офіційний рівень безробіття складає 2 % [8] працездатного населення) та вирівнювання доходів. Результатом проведення політики вирівнювання, що проводилась під гаслами «рівна оплата за рівну працю», стало більше ніж двократне зменшення розриву між крайніми за рівнем оплати групами працюючих за період з кінця 50-х до початку 90-х років. Стабільність цін досягалась шляхом проведення рестриктивної економічної політики, що доповнювалась селективними заходами з підтримки високого рівня інвестування та зайнятості.

На заходи з реалізації політики зайнятості у Швеції спрямовується 3 % ВВП та 7 % бюджету. Основними механізмами та акцентами успіху шведської економіки є: акцент на зростання виробництва у приватному секторі та перерозподіл державою значної частини прибутків через податкову систему. Регулювання ринку праці, при цьому, здійснюється через механізми підтримки інфраструктурних складових ринку, сприяння роботі суспі-

льних грошових фондів, фінансування соціальних програм. Така економічна політика отримала назву «функціональний соціалізм». Складовими ефективного функціонування ринку праці також є залучення обмеженого кола приватних заінтересованих осіб у прийнятті державних рішень, висока ступінь громадянської довіри та добровільний мир на ринку праці (так званий дух Сальтшебадена).

Четвертою, виділеною нами, моделлю регулювання ринку праці є німецька модель, яка властива для більшості країн Європи. Більшою мірою дана модель адаптована у питаннях регулювання в Австрії, Бельгії, Голландії, Швейцарії. У питаннях оподаткування та перерозподілу ВВП німецька модель має багато спільного зі скандинавською моделлю. Проте німецьку модель можна зазначити як більш децентралізовану та такою, що меншою мірою досягає соціального миру через пряме залучення представників капіталу у прийнятті державних рішень. Мелояном В. та Савіною Ю. [3] відзначається поряд із такими загальноприйнятими механізмами соціально-трудового регулювання Німеччини як державні заходи щодо сприяння зайнятості та страхування від безробіття, ще й таких особливих як переговорний механізм між профспілками та союзами роботодавців.

У межах регулюючих механізмів за німецькою моделлю поширеною є практика залучення працівників до управління підприємствами через механізм створення ради підприємств. У підприємствах, які функціонують на акціонерній основі, створюються наглядові ради на паритетній основі. Це означає рівний поділ акцій між такими групами учасників товариств як акціонери та наймані працівники. Залучення працівників до управління на низовому рівні є одним зі стримуючих механізмів щодо звільнення.

Таким чином для кожної держави важливим є визначення з механізмами регулювання ринку праці формування інструментарію з оцінки ефективності здійснення регулюючих заходів.

Мета статті полягає у розкритті методичного підходу до оцінювання ефективності регулювання ринку праці в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оцінку ефективності регулювання ринку праці слід здійснювати з точки зору як суто економічних, так і суспільних позицій. З одного боку важливим є вирішення через складові регулювання суспільних проблем, наприклад, гарантування соціальних виплат на випадок безробіття. З іншого боку, для дер-

жави важливим також є формування економічно ефективної системи регулювання ринку праці, відносно якої властивим було б вимірювання витратної і доходної частини з переважанням останньої.

На рисунку 1 представлено основні цілі регулювання ринку праці в Україні, виходячи з основних проблем та потреб.

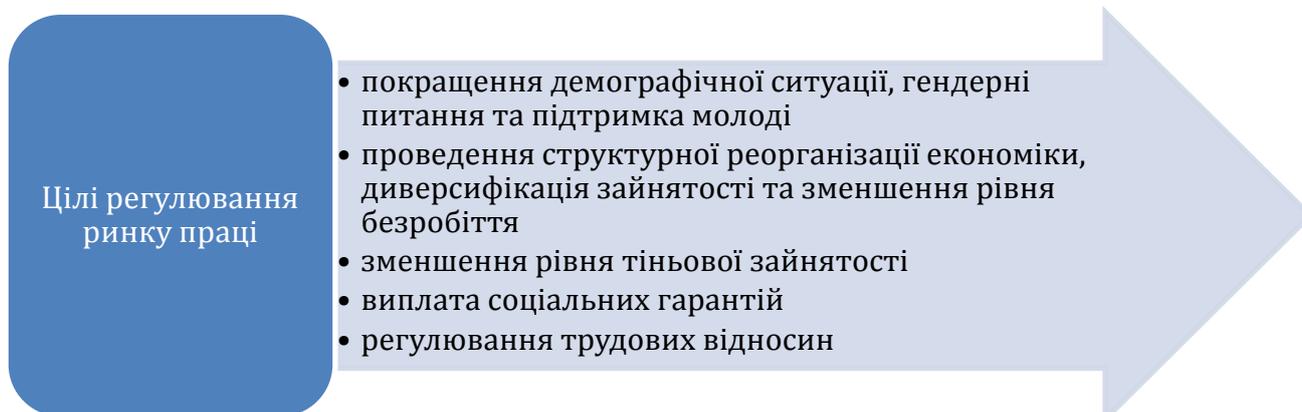


Рисунок 1 – Цілі регулювання ринку праці

У стислому викладі суть методичного підходу полягає у проходженні наступних етапів оцінювання: на першому етапі – обґрунтування основних цілей регулювання відповідно основних проблем ринку праці; на другому етапі – проведення аналізу досягнення окремих цілей регулювання; на третьому – варіантний розрахунок системи регулювання ринку праці.

Провідними суб'єктом, які несуть основну відповідальність за питання регулювання на ринку праці є Міністерство соціальної політики України (діяльність якого регламентується [9]) та Державна служба зайнятості України, створена на підставі [10].

Як нами зазначалося суспільна ефективність регулювання на ринку праці залежить від рівня реалізації цілей регулювання. У методичному відношенні, спочатку простежимо за порядком досягнення кожної окремої цілі.

Першою значущою ціллю є «покращання демографічної ситуації, гендерні питання та підтримка молоді». Вона пов'язана з обґрунтуванням та реалізацією заходів з охорони здоров'я, підтримкою молоді та молодих сімей. Дана ціль поставлена на перше місце внаслідок того, що якщо буде менше людей, то відповідно меншою буде і кількість працюючих.

Актуальність даної проблеми обумовлена наявними тенденціями скорочення чисельності громадян України та переважання рівня смертності над народжуваністю. При цьому у якості основних останніх документів з вирішення зазначеної проблеми можна навести: Стратегію демографічного розвитку України в період до 2015 року [11], Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2016-2020 роки [12], Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року [13] та Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів державної політики з питань молоді та державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій [14].

Переважає більшість завдань по зазначених програмних документах містить показники моніторингу у відносному вираженні. При цьому зі свого боку зазначаємо про складність моніторингу реалізації завдань та заходів у межах зазначених документів, оскільки крім загальнопостановочних заходів, по тих заходах, що пов'язані із фінансуванням складно визначити їхні параметри та відповідальних.

Відповідно зазначеного нашим першим проміжним висновком буде: перша ціль є важли-

вою, але ефективність її реалізації у методичному відношенні доцільно оцінювати у межах загального оцінювання.

Друга ціль «проведення структурної реорганізації економіки, диверсифікації зайнятості та зменшення рівня безробіття» орієнтує державу на сприяння створення нових робочих місць, проведення модернізації існуючих робочих місць, сприяння зростанню продуктивності праці, підвищенню рівня створюваної доданої вартості в економіці для забезпечення належного рівня конкурентоспроможності робочої сили та створюваної продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках.

При здійсненні структурної реорганізації економіки відбуваються процеси звільнення на взяття на роботу людей. Дані зміни можна оцінити за допомогою різних показників. У нашому дослідженні для характеристики рівня досягнення цієї цілі використано наступ-

ні показники: чисельність працевлаштованого й безробітного населення та співвідношення між ними.

При аналізі рівня реалізації другої цілі доцільним є зазначення зміни підходу у державній статистиці, що можна простежити на офіційному сайті Державної служби статистики України щодо показників з характеристики стану на ринку праці після 2012 р., особливо щодо працевлаштування безробітних. До 2012 р. у статистиці представлено дані по працевлаштуванню всіх безробітних, а після 2012 р. – тільки зареєстрованих безробітних. Тобто відзначається проблема співставності даних аналізу. Аналіз наявних офіційних даних щодо загальної кількості безробітних та кількості працевлаштованих дає нам підстави зробити висновок про погіршення ситуації з даного питання на ринку праці (рисунок 2).

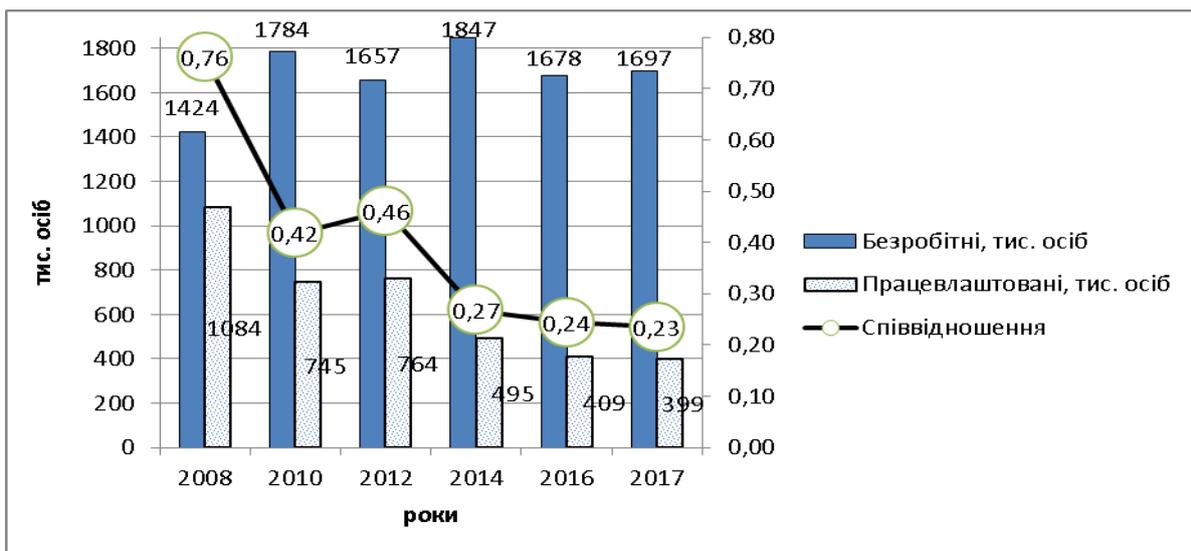


Рисунок 2 – Динаміка співвідношення працевлаштованого до безробітного населення в Україні за період 2008-2017 рр., складено автором за [15]

Про це свідчить зростання загальної чисельності безробітних з 1424 до 1697 тис. осіб, зменшення кількості працевлаштованих – з 1084 до 399 тис. осіб та погіршення коефіцієнта співвідношення кількості працевлаштованих до безробітних з 0,76 у 2008 р. до 0,23 у 2017 р. (рисунок 2).

Складовою визначення ефективності питання працевлаштування є оцінювання кількості вільних робочих місць та рівня навантаження безробітного населення (зареєстрованих без-

робітних) на 1 вільне робоче місце (рисунок 3).

Відносно ефективності регулювання на зареєстрованому ринку праці відзначається прояв позитивних тенденцій за останні три аналізовані роки: відбулось більше ніж двократне зменшення навантаження на 1 вільне робоче місце з 15 (у 2014 р.) до 7 осіб (у 2017 р.), що стало наслідком зменшення чисельності зареєстрованого безробіття та збільшення потреби роботодавців для заміщення вільних робочих місць (рисунок 3).

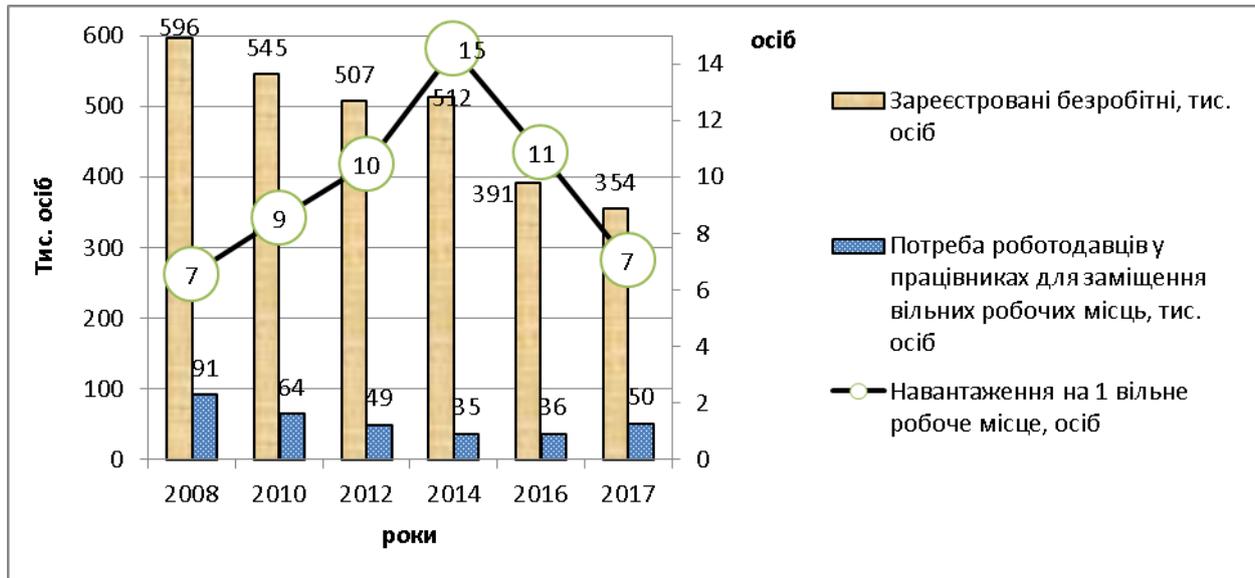


Рисунок 3 – Динаміка навантаження зареєстрованих безробітних на вільні робочі місця в Україні за період 2008-2017 рр., складено автором за [15]

Це є безперечно позитивним моментом, оскільки з 2008 по 2014 р. ситуація з навантаженням на вільні робочі місця погіршувалась основним чином через погіршення ділової активності (зменшення потреби роботодавців з 91 до 35 тис. осіб), незважаючи на певне зменшення чисельності зареєстрованого безробіття – з 596 до 512 тис. осіб (рисунок 3).

Виокремлення третьої цілі «зменшення рівня тіньової зайнятості» обумовлено загрозливістю масштабів цієї проблеми в Україні. Так, наприклад, у 2017 р. чисельність зайнятого населення становила лише 16,1 млн. осіб, у той час як кількість зайнятих у неформальному секторі економіки 3,7 млн. осіб або 22,9 % від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років (рисунок 4).

Одними з основних причини функціонування неформального сектору економіки є: бажання не допустити бідності та збільшити власні доходи, навіть за умов порушення вимог чинного законодавства. Існування даного сектору виходить із прагматичних причин: виробники можуть задіювати у господарські процеси людей із сплатою зарплати без виплат у соціальні фонди та приховувати доходи як базу оподаткування; працевлаштовані люди мають можливість отримання неформальних неоподатковуваних доходів; споживачі зацікавлені у продукції з потенційно більш нижчою ціною; корумповані чиновники мають додаткові доходи від суб'єктів не-

формального сектору. У результаті відбувається певна інституалізація неформальної економіки внаслідок формування неформальних правил взаємодії між учасниками такого сектору економіки. Негативними причинами «неформальної зайнятості» є порушення правових та економічних основ функціонування держави, зокрема через зменшення рівня сплати податків до бюджетів різних рівнів тощо.

Більше половини неформально зайнятих спостерігається серед сільського населення, де неформальний сектор є переважаючим місцем праці для кожної другої особи з числа зайнятих [16]. З 2015 р. спостерігається тенденція скорочення чисельності неформально зайнятого населення. Якщо до 2015 р. проявлялась тенденція зростання неформального сектору в економіці, то після 2015 р. дана тенденція змінилась на протилежну – у 2017 р. відбулось зменшення неформального сектору за кількістю зайнятих на 2,1 % порівняно з 2015 р. (рисунок 4).

Однією з основних причин зменшення частки неформального сектору в економіці було проведення сукупності регуляторних заходів, зокрема, підвищення рівня реальної заробітної плати [17], що підвищило зацікавленість людей у працевлаштуванні у формальному секторі.

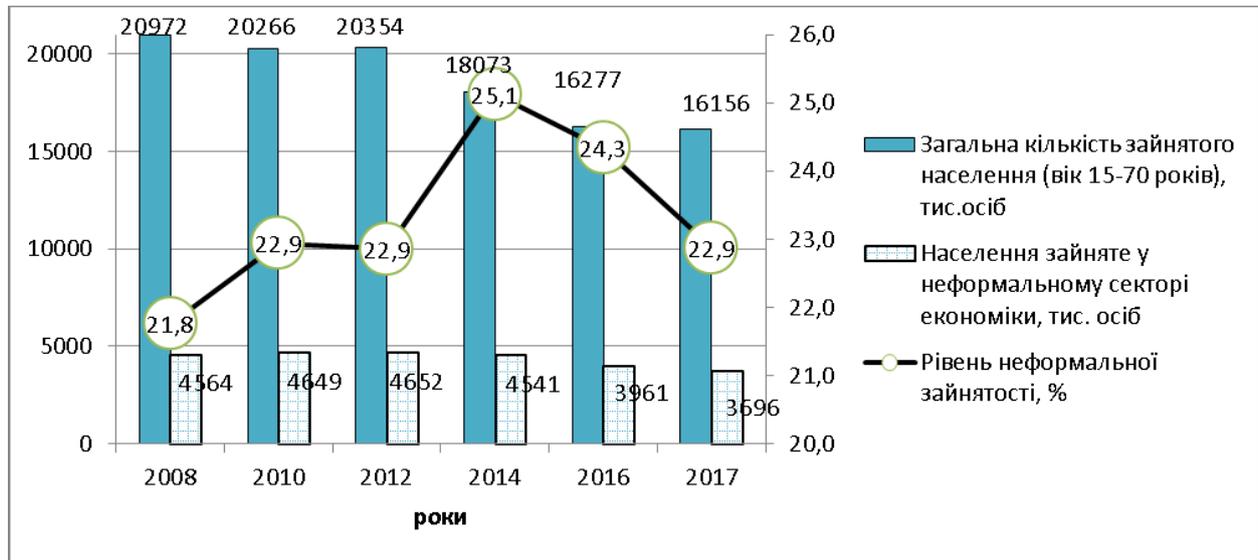


Рисунок 4 – Динаміка рівня неформальної зайнятості населення в Україні за період 2008-2017 рр., складено автором за [15]

Четверта ціль регулювання ринку праці «виплата соціальних гарантій» пов'язана із виконанням компенсуючої функції, що проявляється у проведенні соціальних виплат для безробітних. У правовому відношенні процедура нарахування та виплати допомоги по безробіттю регулюється ст. 22, 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [18] та Порядком надання допомоги по безробіттю [19]. Зокрема, частиною першою ст. 23 Закону № 1533-III передбачено, що застрахованим особам, які визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [20], залежно від страхового стажу: до 2 років - 50%; від 2 до 6 років - 55%, від 6 до 10 років - 60%, понад 10 років - 70%. Цією постановою передбачено, що середній рівень заробітної плати розраховується центрами зайнятості, виходячи з даних Державного реєстру.

Залежно від тривалості безробіття рівень виплат допомоги по безробіттю зменшується

відносно визначеного розміру. Якщо в перші 90 календарних днів він складає 100 %, то у наступні 90 календарних днів - вже 80 %, а надалі - 70 % (рисунок 5).

За аналізований період з 2008 р. по 2017 р. відзначається тенденція підвищення абсолютного середнього розміру допомоги по безробіттю - з рівня 571 грн. у 2008 р. до рівня 2331 грн. у 2017 р. Також відзначається тенденція зростання відносного вираження рівня виплат як до середньомісячної зарплати так і до законодавчо встановленого мінімального рівня оплати праці.

Важливість аналізу відносно рівня середньомісячної зарплати обумовлюється тим фактом, що її рівень обумовлює нарахування виплат допомоги по безробіттю. Відзначається незначне його коливання з найменшим рівнем 36,3 % у 2008 р. та більш вищим рівнем в 44,6 % у 2016 р.

У свою чергу важливим є також аналіз виплат допомоги по безробіттю з мінімальним рівнем оплати праці. Порівняння зазначених показників дає підстави для висновку, що значна частина людей, які отримують мінімальний рівень оплати праці мають всі підстави для переходу в неформальний сектор та на отримання виплат по безробіттю, оскільки навіть при динамічному скороченні виплат, вони отримуватимуть більшу суму ніж за умови офіційної роботи.

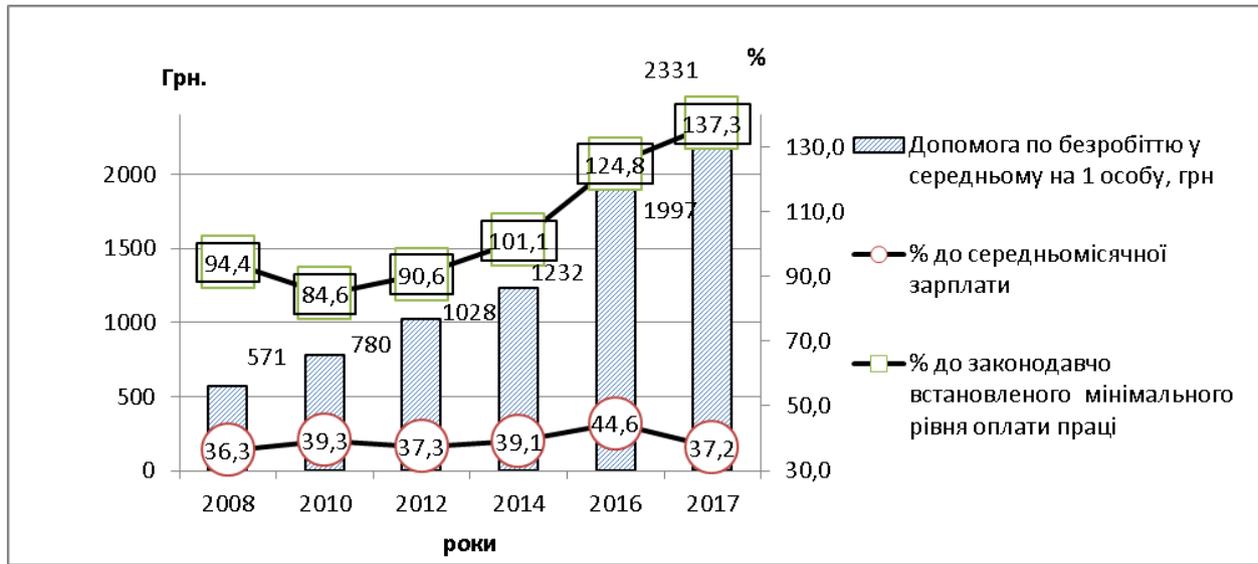


Рисунок 5 – Динаміка середнього рівня допомоги по безробіттю в Україні за період 2008-2017 рр., складено автором за [21]

П'ятою важливою ціллю є «регулювання трудових відносин». Для реалізації цієї цілі використовуються такі механізми як соціальне партнерство, Національна тристороння соціально-економічна рада, колективні договори тощо.

Одним з формалізованих результатів трудових переговорів є колективні договори. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів визначає Закон України «Про колективні договори і угоди» [22] з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

У цілому за результатами аналізу стану укладання колективних договорів за період з 2007 р. по 2017 р. можна зробити висновок про послаблення практики застосування механізму соціального партнерства, що стало результатом переважання тенденції скорочення загальної кількості колективних договорів по економіці з 95656 до 63359 (або на 33,8 %); кількості працівників, охоплених колективними договорами з 9429.3 до 6007,3 тис. осіб (або на 36.3 %) та частки охоплених колективними договорами працівників відносно до облікової кількості штатних працівників на 7,8 % (до рівня 75,6 %) (таблиця 1).

Узагальнюючи вище викладене зазначаємо, що пропонований методичний підхід охоплює можливості часткового та інтегрованого оцінювання ефективності регулювання ринку праці. Часткове оцінювання означає проведення порівняння рівня вирішення про-

blem ринку праці, узагальнення сукупності яких дало можливість виділити п'ять найбільш суттєвих.

Таблиця 1 – Стан укладання колективних договорів за 2007-2017 рр., складено за [21]

| Рік | Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць | Кількість працівників, охоплених колективними договорами | |
|-----------------|--|--|--|
| | | тис. осіб | % до облікової кількості штатних працівників |
| 2008 | 95656 | 9429,3 | 83,4 |
| 2010 | 105014 | 8967,6 | 81,6 |
| 2012 | 101712 | 8730,0 | 81,4 |
| 2014 | 76017 | 6866,4 | 76,1 |
| 2016 | 64158 | 6140,4 | 75,9 |
| 2017 | 63359 | 6007,3 | 75,6 |
| 2017 до 2008, % | 66,2 | 63,7 | -7,8 |

Інтегроване оцінювання дає можливість зробити висновок про ефективність всього регулювання ринку праці. Також нами пропонується використання диференційованого оцінювання ефективності регулювання, що означає можливість проведення узагальненого та деталізованого оцінювання як у межах часткового, так і інтегрованого підходу.

В кожній країні важливим є налагодження важелів регулювання ринку праці на більш раціональній основі. Суб'єктами системи регулювання ринку праці виконуються функції: контролююча, компенсуюча, мотивуюча. При цьому для виконання кожної функції важливим є належне її фінансове забезпечення. У методичному відношенні представлений підхід до оцінювання ефективності регулювання ґрунтується на загально прийнятому порядку співвіднесення витрат та доходів.

Функції регулювання виконуються певними суб'єктами. У межах узагальненого оцінювання ефективності витрат обирається основний профільний суб'єкт такого оцінювання – Державна служба зайнятості України, а у якості рівня витрат – всі витрати на функціонування цієї служби. У межах деталізованого підходу передбачається врахування витрат всіх суб'єктів, причетних до питань регулювання ринку праці, а це, крім Державної служби зайнятості, ще й Міністерство соціальної політики України, органи державної регіональної влади, органи місцевого самоврядування, суб'єкти приватного підприємництва тощо.

У методичному відношенні для оцінювання ефективності регулювання важливим є визначення:

1. Цілей регулювання ринку праці
2. Порівняльного періоду з оцінювання ефективності регулювання
3. Ареалу охоплення суб'єктів регулювання
4. Розміру витратної частини по врахованих суб'єктах регулювання
5. Критеріального показника оцінювання, наприклад – зменшення чисельності безробітних, збільшення чисельності працевлаштованих, підвищення продуктивності праці, підвищення рівня виробництва валової продукції тощо
6. Величини доходної частини
7. Порівняння доходної та витратної частин у процесі оцінювання ефективності регулювання.

У якості однієї з критеріальних ознак оцінювання ефективності регулювання є зростання кількості працевлаштованих.

Оцінювання доцільно проводити, виходячи з розрахунку ВВП на 1 працюючого. По суті одним з варіантів проведення узагальненого оцінювання є порівняння витрат на утримання Державної служби зайнятості (ДСЗ) з

тим рівнем доходів, отримання якого забезпечать додатково працевлаштовані люди.

При розрахунку ефективності важливим є визначення розміру прибутку, величину якого доцільно встановити при зворотньому порядку розрахунку з величини додатково отриманого обсягу ВВП. Для цього використовуємо одну з формул розрахунку ВВП (1):

$$ВВП = ОП + ЧП + П, \quad (1)$$

де ВВП – валовий внутрішній продукт; ОП – оплата праці; ЧП – чисті податки; П – прибуток.

У свою чергу, формула розрахунку рівня прибутку буде (2):

$$П = ВВП - ОП - ЧП \quad (2)$$

Останнім кроком оцінювання є порівняння витрат на утримання Державної служби зайнятості та прибутку, рівень надходження якого забезпечила ДСЗ в економіку. Навіть просте перевищення прибутку над витратами на утримання цієї служби свідчить про економічну виправданість її функціонування.

Ефективність регулювання ринку праці у 2017 р. Державною службою зайнятості в макроекономічному відношенні склала 26079 млн. грн. (таблиця 2).

Таблиця 2 – Спрощений підхід розрахунку економічної ефективності регулювання ринку праці

| Показник | Значення |
|--|----------|
| Додатково працевлаштовані, тис. осіб | 380 |
| ВВП на 1 працюючого, тис. грн. | 185 |
| Додатковий ВВП на працевлаштованих, млн. грн. | 70159 |
| Середня заробітна плата (2017 р.), грн. /місяць | 6273 |
| Зарплата додатково працевлаштованих, млн. грн. /рік | 28607 |
| Додаткове оподаткування на додатково працевлаштованих, млн. грн | 5149 |
| Прибуток від додаткового працевлаштування, млн. грн. | 36402 |
| Видатки з бюджетного фінансування ДСЗ, млн. грн | 10323 |
| Загальноекономічний ефект від регулювання ринку праці, млн. грн. | 26079 |

ВИСНОВКИ

Узагальнено особливості регулювання ринку праці за чотирма моделями: англосаксонською, японською, скандинавською (шведською) та німецькою.

В статті викладено підхід з оцінювання ефективності регулювання ринку праці, суть якого полягає в можливості проведення часткового та інтегрованого оцінювання. А підхід до оцінювання ефективності регулювання ґрунтується на загально прийнятому порядку співвіднесення витрат та доходів.

Диференційоване оцінювання ефективності регулювання також передбачає можливості різного рівня охоплення суб'єктів регулювання. Однією з важливих інституційних одиниць з питань регулювання ринку праці є Державна служба зайнятості. У статті представлено приклад розрахунку ефективності регулювання ринку праці на підставі часткового суб'єктного оцінювання діяльності Державної служби зайнятості.

Виділено п'ять ключових цілей регулювання ринку праці, що є одним з етапів оцінювання:

1. Покращання демографічної ситуації, гендерні питання та підтримка молоді
2. Проведення структурної реорганізації економіки, диверсифікація зайнятості та зменшення рівня безробіття.

3. Зменшення рівня тіньової зайнятості

4. Виплата соціальних гарантій

5. Регулювання трудових відносин.

Представлений методичний підхід передбачає здійснення 6-ти етапів, зокрема визначення: 1) цілей регулювання ринку праці; 2) порівняльного періоду з оцінювання ефективності регулювання; 3) ареалу охоплення суб'єктів регулювання; 4) розміру витратної частини по врахованих суб'єктах регулювання; 5) критеріального показника оцінювання, наприклад – збільшення чисельності працюючих, зменшення чисельності безробітних, підвищення продуктивності праці, підвищення рівня виробництва валової продукції тощо; 6) порівняння доходної та витратної частин у процесі оцінювання ефективності регулювання.

Представлено варіант розрахунку економічної ефективності функціонування Державної служби зайнятості за 2017 р., що склав 26079 млн. грн.

Подальші перспективи дослідження полягають у розширенні рівня охоплення в оцінюванні суб'єктів регулювання та в удосконаленні інструментарію оцінювання ефективності регулювання ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

1. Bazyleva, M. (2002). *Osobennosti funkcionirovaniya rynka truda v Japonii* [Features of the functioning of the labor market in Japan]. *Vesnik Belaruskaga dzjarzhajŭnaga jekanamichnaga universitjeta*, 1, 85–90 (in Russian)
[Базылева, М. (2002). Особенности функционирования рынка труда в Японии. *Вестник Белорусского государственного экономического университета*, 1, 85–90].
2. Jeklund, K. (1991). *Jeftektivnaja jekonomika – shvedskaja model'* [Efficient Economy - The Swedish Model]. Moscow: Jekonomika (in Russian)
[Эклунд, К. (1991). *Эффективная экономика – шведская модель*. Москва: Экономика].
3. Melojan, V., Savina, Ju. (2012). *Zarubezhnyj opyt formirovaniya mehanizma regulirovaniya rynka truda* [Foreign experience in the formation of a labor market regulation mechanism]. *Novye tehnologii*, 5 (in Russian)
[Мелоян, В., Савина, Ю. (2012). Зарубежный опыт формирования механизма регулирования рынка труда. *Новые технологии*, 5].
4. Metcalf, D. (2018). *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/705503/labour-market-enforcement-strategy-2018-2019-full-report.pdf
5. Morozova, N., & Strelec, M. (2012). *Sravnitel'nyj analiz mer gosudarstvennogo regulirovaniya zanjatosti i bezroboticy v Respublike Belarus' i Federativnoj Respublike Germanija* [Comparative analysis of measures of state regulation of employment and unemployment in the Republic of

- Belarus and the Federal Republic of Germany]. *Vestnik Brestskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta*, 6, 64–68 (in Russian)
[Морозова, Н., & Стрелец, М. (2012). Сравнительный анализ мер государственного регулирования занятости и безработицы в Республике Беларусь и Федеративной Республике Германия. *Вестник Брестского государственного технического университета*, 6, 64–68].
6. Nikolaeva, M. (2010). *Al'ternativnye resursy rynka truda Japonii* [Japan Alternative Labor Market Resources]. *Izvestija Vostochnogo instituta*, 16 (in Russian)
[Николаева, М. (2010). Альтернативные ресурсы рынка труда Японии. *Известия Восточного института*, 16].
 7. Rassadina, I. (2006). *Osobennosti rynka truda USA* [Features of the US labor market]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, 8(4), 101–121 (in Russian)
[Рассади́на, И. (2006). Особенности рынка труда США. *Вестник Санкт-Петербургского университета*, 8(4), 101–121].
 8. Volkov, A. (2007). *Jevoljucija shvedskoj modeli* [The evolution of the Swedish model]. *Mirovoe i nacional'noe hozjajstvo*, 1(2) (in Russian)
[Волков, А. (2007). Эволюция шведской модели. *Мировое и национальное хозяйство*, 1(2)].
 9. Polozhennia pro Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy [Regulation on the Ministry of Social Policy of Ukraine] (Ukraine), 17.06.2015, No 423. Retrieved December November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p> (in Ukrainian)
[Положення про Міністерство соціальної політики України (Україна), 17.06.2015, № 423. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p>].
 10. Pro zainiatist naselennia [About employment of the population] (Ukraine), 05.07.2012, No 5067-VI. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (in Ukrainian)
[Про зайнятість населення (Україна), 05.07.2012, № 5067-VI. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>].
 11. Stratehiia demohrafichnoho rozvytku v period do 2015 roku [Demographic Development Strategy for the period up to 2015] (Ukraine), 24.06.2006, No 879. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/879-2006-p> (in Ukrainian)
[Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року (Україна), 24.06.2006, № 879. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/879-2006-p>].
 12. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi tsilovoi sotsialnoi prohramy "Molod Ukrainy" na 2016-2020 roky ta vnesennia zmin do deiakykh postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy [On approval of the State Target Social Program "Youth of Ukraine" for 2016-2020 and amendments to some resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine] (Ukraine), 18.02.2016, No 148. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-p?lang=en> (in Ukrainian)
[Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України (Україна), 18.02.2016, № 148. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-p?lang=en>].
 13. Natsionalnyi plan dii shchodo realizatsii Konventsii OON pro prava dytyny na period do 2016 roku [National Action Plan for the Implementation of the UN Convention on the Rights of the Child until 2016] (Ukraine), 05.03.2009, No 1065-VI. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1065-17/sp:wide:max100> (in Ukrainian)
[Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на період до 2016 року (Україна), 05.03.2009, № 1065-VI. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1065-17/sp:wide:max100>].
 14. Poriadok vykorystannia koshtiv, peredbachenykh u derzhavnomu biudzheti dla zdiisnennia zakhodiv derzhavnoi polityky z pytan molodi ta derzhavnoi pidtrymky molodizhnykh ta dytiachykh hromadskykh orhanizatsii [Procedure for using the funds provided in the state

- budget for implementation of state policy measures for youth and state support of youth and children's NGOs] (Ukraine), 22.02.2012, No116. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-2012-p> (in Ukrainian)
[Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів державної політики з питань молоді та державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій (Україна), 22.02.2012, №116. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-2012-p>].
15. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Ekonomichna aktyvnist naseleння Ukrainy za 2008-2016* [Economic activity of the population of Ukraine for 2008-2016]. Retrieved November 10, 2019, from https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_ean_zb.htm (in Ukrainian)
[Державна служба статистики України. (2019). *Економічна активність населення України за 2008-2016 рр.* URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_ean_zb.htm].
16. Z-Ukraine. (2019). *Statystyka po zaniatosti y bezrobotytsе v Ukrayne 2015-2016* [Statistics on employment and unemployment in Ukraine 2015-2016]. Retrieved November 10, 2019, from <http://zet.in.ua/statistika-2/statistika-po-zanyatosti-i-bezrobotice-v-ukraine-2015-2016> (in Ukrainian)
[Z-Україна. (2019). *Статистика по знятості і безробітці в Україні 2015-2016.* Актуально на 10.11.2019. URL: <http://zet.in.ua/statistika-2/statistika-po-zanyatosti-i-bezrobotice-v-ukraine-2015-2016>].
17. Minfin. (2019). *Indeks realnoi zarobitnoi platy* [Real wage index]. Retrieved November 10, 2019, from <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index> (in Ukrainian)
[Мінфін. (2019). *Індекс реальної заробітної плати.* Актуально на 10.11.2019. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index>].
18. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia na vypadok bezrobittia [On compulsory state social insurance against unemployment] (Ukraine), 02.03.2000, No 1533-III. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (in Ukrainian)
[Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття (Україна), 02.03.2000, № 1533-III. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>].
19. Poriadok nadannia dopomohy po bezrobittii, u tomu chysli odnorazovoi yii vyplaty dlia orhanizatsii bezrobitnym pidpriemnytskoi diialnosti [The procedure for providing unemployment assistance, including its lump sum payment for the organization of unemployed entrepreneurs] (Ukraine), 15.06.2015, No 613. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15> (in Ukrainian)
[Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності (Україна), 15.06.2015, № 613. Актуально на 10.11.2019. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15>].
20. Pro obchyslennia serednoi zarobitnoi platy (dokhodu, hroshovoho zabezpechennia) dlia rozrakhunku vyplat za zahalnooboviazkovym derzhavnym sotsialnym strakhuvanniam [On the calculation of the average wage (income, financial security) to calculate payments for compulsory state social insurance] (Ukraine), 26.09.2001, No 1266. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-p> (in Ukrainian)
[Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (Україна), 26.09.2001, № 1266. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-p>].
21. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Statystychni shchorichnyky Ukrainy za 2007-2017* [Statistical Yearbooks of Ukraine for 2007-2017]. Retrieved November 10, 2019, from https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/01/Arch_zor_zb.htm (in Ukrainian)

[Державна служба статистики України. (2019). *Статистичні щорічники України за 2007-2017 рр.* URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/01/Arch_zor_zb.htm].

22. Pro kolektyvni dohovory i uhody [On collective agreements] (Ukraine), 01.07.1993, No 3356-XII. Retrieved November 10, 2019, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (in Ukrainian)
[Про колективні договори і угоди (Україна), 01.07.1993, № 3356-XII. Актуально на 10.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>].