**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ І ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

**до дипломної роботи**

**освітнього рівня Магістр**

**спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»**

**спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»**

на тему

**«Особливості національного ринку праці»**

Виконав студент групи УПЕП-16дм Попова Ю.О.

Керівник Чернявська Є.І.

Завідувач кафедри Семененко І.М.

**Сєвєродонецьк - 2018**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

***Кафедра "Економіка і підприємництво"***

***Спеціальність 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність"***

***Спеціалізація "Управління персоналом та економіка праці"***

***"ЗАТВЕРДЖУЮ"***

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ доц. Семененко І.М.

"6" листопада 2017 р.

**ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ**

1. **Студент:** Попова Ю.О
2. **Група:** УПЕП 16-дм
3. **Тема роботи: «**Особливості національного ринку праці».

**Затверджена наказом по університету "25" жовтня 2017 р. № 222/08-01**

**4. Термін здачі студентом закінченої роботи: "15" січня 2018 р.**

**5.** **Початкові дані роботи:** наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі тематики дипломної роботи: концепції цільового управління, цілепокладання, підходів до побудови й аналізу ієрархії цілей, декомпозиції цілей підприємства, аналіз діяльності підприємства; дані звіту з аналізом діяльності підприємства.

**6. Зміст дипломної роботи (основні питання):** теоретичні аспекти визначення сутності ринку праці; аналіз сучасного стану національного ринку праці; механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості.

**7. Перелік графічного матеріалу:** таблиці, рисунки, роздавальний матеріал.

**8. Календарний план виконання роботи:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Назва етапу | Термін виконання | Примітка |
| 1 | Аналіз літератури з тематики дипломної роботи | Листопад-грудень 2017 |  |
| 2 | Робота над розділом 1 | Листопад 2017 |  |
| 3 | Робота над розділом 2 | Листопад 2017 |  |
| 4 | Робота над розділом 3 | Грудень 2017 |  |
| 5 | Робота над вступом та висновками | Грудень 2017 -січень 2018 |  |
| 6 | Оформлення роботи, підготовка роздавального матеріалу та доповіді | Січень 2018 |  |

**Студент-дипломник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Попова Ю.О

(підпис) (прізвище та ініціали)

**Керівник роботи** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чернявська Є.І.

(підпис) (прізвище та ініціали)

**Дата видачі завдання "7" листопада 2017 р.**

**Р Е Ф Е Р А Т**

Текст 98 с., 24 рис., 12 табл., 106 джерел літератури.

Ринок праці, фактори ринку праці, державне регулювання ринку праці, соціально–трудові відносини, попит, пропозиція, зайнятість, безробіття.

Об’єкт дослідження – процеси функціонування, регулювання та розвитку ринку праці.

Предмет – теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти регулювання ринку праці в сучасних умовах

Мета роботи – дослідження особливостей сучасного ринку праці та розроблення практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в умовах трансформації економіки.

Методи дослідження - теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції – для визначення сутності та змісту поняття «ринку праці»; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; системного аналізу – для удосконалення напрямів регулювання ринку праці; монографічний метод – для визначення показників та індикаторів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці; методи статистичного аналізу – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці; графічний – для наочного подання положень магістерської роботи.

Результати дослідження – основні положення і висновки, наведені в магістерській роботі, можуть сприяти реалізації державних напрямів регулювання ринку праці України, а також окремі результати досліджень можуть використовуватися в навчальному процесі при викладанні дисципліни «Ринок праці».

.

**ЗМІСТ**

ВСТУП…………………………………………...…………………………..5

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ……………...………………………………………………………………8

1.1 Сутність ринку праці та його функції………………………………….8

1.2 Фактори впливу на розвиток ринку праці…………………………….17

1.3 Нормативно-правове забезпечення регулювання ринку праці……...24

2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ………………………………………………………………………...…..32

2.1. Соціально-економічний стан України………………………………..32

2.2. Характеристика стану ринку праці…………………………………...51

2.3. Ефективність функціонування ринку праці в Україні………………68

3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ……...……………………………………………………...…………74

3.1. Механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості…………………………………………………………….74

3.2. Процедура створення Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці…………………89

3.3 Сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб через ефективну профорієнтаційну діяльність……………………………………….98

ВИСНОВКИ…………………………...…………………………………..104

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ……………107

**ВСТУП**

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов’язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Тобто суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов’язані із реалізацією права на гідну працю. Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об’єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

Теоретичну основу сучасних досліджень становлять роботи Л. Вальраса, Т. Веблена, Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, П. Р. Кругмана, Т. Мальтуса, А. Маршалла, Дж. Ст. Мілля, Ж.-Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Філліпса, М. Фрідмена. Значний внесок у дослідження ринку праці та зайнятості зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк, С. Бандур, Л. Безтелесна, В. Брич, С. Гринкевич, О. Грішнова, М. Долішній, О. Дороніна, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська, Л. Щетініна та інші.

Водночас, в умовах нових викликів питання особливостей функціонування, регулювання та розвитку ринку праці залишається актуальним та потребує розробки нових інструментів та методів, оцінювання їх дієвості.

Мета і задачі дослідження. Метою магістерської роботи є дослідження особливостей сучасного ринку праці та розроблення практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці в умовах трансформації економіки.

Відповідно до мети в роботі було поставлено і вирішено такі задачі:

* узагальнити теоретичні положення щодо визначення ринку праці в науковій літературі;
* визначити загальні тенденції та регіональні особливості ринку праці України, а також характер трансформаційних зрушень в структурі зайнятості;
* проаналізувати причинно-наслідкові зв’язки структурних перекосів попиту та пропозиції на ринку праці;
* запропонувати механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості;
* визначити заходи державного регулювання щодо зниження дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці;
* розглянути напрями сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб через ефективну профорієнтаційну діяльність.

Об’єктом дослідження є процеси функціонування, регулювання та розвитку ринку праці.

Предмет дослідження – теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти регулювання ринку праці в сучасних умовах.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою магістерської роботи є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, менеджменту, управління персоналом. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції – для визначення сутності та змісту поняття «ринку праці»; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; системного аналізу – для удосконалення напрямів регулювання ринку праці; монографічний метод – для визначення показників та індикаторів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці; методи статистичного аналізу – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці; графічний – для наочного подання положень магістерської роботи.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення і висновки, наведені в магістерській роботі, можуть сприяти реалізації державних напрямів регулювання ринку праці України, а також окремі результати досліджень можуть використовуватися в навчальному процесі при викладанні дисципліни «Ринок праці».

**1. Теоретичні аспекти визначення сутності ринку праці**

**1.1 Сутність ринку праці та його функції**

Регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та є об’єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. В сучасних умовах основними факторами, що впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; прискорене економічне зростання; нарощування потенціалу підприємництва; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов’язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно- кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

З метою більш ґрунтовного вивчення питань сутності ринку праці та його функцій доцільно здійснити аналіз результатів досліджень наукових шкіл з дослідження ринку праці.

У сучасній економічній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем ринку праці. Теоретичні основи досліджень ринку праці були закладені ще на початку ХVIII ст. представниками класичної школи – А. Смітом та Д. Рікардо. В основу робіт А. Сміта (1723-1790) були покладені твердження про вільну конкуренцію як передумову оптимального використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів [23, c. 19].

А. Сміт стверджував, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Англійський економіст Д. Рікардо (1772-1823) обґрунтував залежність розмірів заробітної плати в пропозиції праці, яка виражається в тому, що зі збільшенням зарплати вище мінімального рівня, необхідного для відтворення населення, зростає пропозиція праці, що впливає на зниження зарплати [105, c. 23].

Французький економіст Ж. Б. Сей (1762-1832) стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар [98, c. 10]. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю. С. Сисмонді (1773-1842) головною проблемою ринкової економіки вважав проблему реалізації, що залежить від рівня зарплати, яка обмежує обсяг платоспроможного попиту і створює основу для криз надвиробництва [67, c. 43].

Наприкінці XIX ст. сформувалися різні школи і напрямки у дослідженні ринку праці. Тут можна виділити ряд основних концептуальних підходів до аналізу ринку праці: марксистський, неокласичний, у тому числі монетаристський, кейнсіанський, неокейнсіанський, інституціональний. К. Маркс стверджував, що з технічним прогресом збільшується маса і вартість засобів виробництва, які припадають на одного працівника, що зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу [70, c. 12]. Це та інші причини призводить до безробіття. У марксистській теорії ринок праці визначається як ринок товару особливого роду, що відрізняється від інших ринків відмінностями товару «робоча сила» і капіталу.

Неокласична концепція дослідження ринку праці з’явилася в останній третині ХІХ ст., в основі якої лежать положення класичної теорії А. Сміта. Сюди відносять математичну школу (У. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето та інші)], американську школу граничної продуктивності (Дж. Б. Кларк та інші). Остаточне оформлення неокласицизм здобув у роботах А. Маршалла (кембриджська школа). Представниками неокласичного напрямку є П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Хол, Д. Гілдер, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Хайек, Р. Солоу та інші. В основу неокласичних концепцій покладено тезу про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки. Зазначена теза використовується і при дослідженні ринку праці. Вважалося, що в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції на ринку праці досягається рівновага, що відповідає повній зайнятості.

Основні висновки неокласичної теорії: ринкова система автоматично саморегулюється; регулювання здійснюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці [75, c. 102].

Кейнсіанська теорія розглядає ринок праці в короткостроковому періоді, де ціна робочої сили фіксована. Основними ідеями Дж. М. Кейнса, що викладені в його працях, є такі: при даному рівні інвестицій та зарплати економічна система в короткостроковому періоді може знаходитись в стані рівноваги при неповній зайнятості; основні параметри зайнятості визначаються розміром ефективного попиту на ринку споживчих та інвестиційних товарів і послуг, на ринку праці формується тільки величина пропозиції праці; попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, обсягами інвестицій і виробництва; на зайнятість впливає не тільки сукупний попит, а і його структура; гнучка політика зарплати нереальна в умовах економічної системи, де діють окремі угоди про рівень зарплати [50, c. 91]. Тобто, з погляду кейнсіанської теорії ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище. Розвитком кейнсіанського напряму стали роботи А. Філліпса, який обґрунтував твердження, що високі темпи інфляції в ринковій економіці повинні супроводжуватися низьким рівнем безробіття і навпаки [71, c. 12].

Послідовники неокейнсіанського підходу (Дж. Стігліц [106], Г. Менк’ю, Берроу, Грінцолд та інші) приводять різні пояснення твердості заробітної плати і цін, її причини і наслідки. Вони вважають, що рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити поточні економічні коливання і виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою. У неокейнсіанській теорії існує кілька підходів до аналізу ринку праці, в яких найважливішим питанням є пояснення безробіття, нездатності заробітної плати до адаптації, регулювання ринку праці.

Так, згідно з теорією «ефективності зарплати», доцільно стверджувати про те, що зарплата має повільний темп адаптації до змін економічного середовища та існування рівноважного безробіття можливе. Теорія «інсайдерів-аутсайдерів» пояснює, чому на ринку недосконалої конкуренції робітники не продають усю працю, яку вони хотіли б продати за сталою ставкою зарплати. Теорія «зайнятість як інвестиційне рішення» пояснює твердження про те, що, оскільки існують постійні витрати, пов’язані з найманням, навчанням і звільненням працівників, рішення про їх наймання є інвестиційним.

У роботах представників неокейнсіанської школи розширені та доповнені моменти, зумовлені необхідністю дослідження сучасного стану державного регулювання процесу суспільного відтворення.

Можна зробити висновок, що неокейнсіанці модифікували і пристосували основні положення ідей Дж. М. Кейнса до особливостей сучасного ринкового господарства, що у багатьох країнах набуло державно-монополістичної форми.

Сучасна консервативна течія в економічній теорії стверджує, що існуюче безробіття є складнішим структурним феноменом, ніж той, з яким можна було боротися тільки розширенням попиту. Виділяється концепція природного рівня безробіття (рівень безробіття, який встановився за певної оцінки, що відповідає рівності попиту та пропозиції на ринку праці). Так, представники монетаристської школи (М. Фрідмен, Е. Фелпс та інші) обґрунтовують положення про те, що ринкова економіка є самоналаштовуваною системою, ціновий механізм якої сам визначає раціональний рівень зайнятості.

Основними положеннями монетаристів стосовно ринку праці є наступні: умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції на ринку праці досягається при природному рівні безробіття; держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень [48, c. 88].

Таким чином, монетаристи віддають перевагу грошовим інструментам впливу на економіку, у тому числі регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики. На їх думку, держава зобов’язана знизити вимушене безробіття тільки до природного рівня. Ще одна школа дослідження функціонування ринку праці – інституціоналізм, в основу якої покладено необхідність враховувати комплекс таких умов, факторів та інститутів, як форма господарської організації, норми поведінки соціальних груп, юридичні закони, звичаї, традиції.

Представниками інституціоналізму є Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман та інші. У теорії інституціоналістів стосовно ринку праці особлива увага приділяється аналізу професійних та галузевих невідповідностей у структурі робочої сили та у рівнях заробітної плати. У рамках зазначеної теорії характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп. Тобто, представники інституціоналізму не акцентують увагу на економічному аналізі ринку праці. Вони не здійснюють аналіз попиту та пропозиції, не виокремлюють особливості встановлення рівноважної ціни (заробітної плати), а приділяють більше уваги дослідженню правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці.

Подальший розвиток теорія ринку праці здобула в сучасній концепції неокласичного синтезу, що представляє симбіоз сучасних неокейнсіанських та неоліберальних, неокласичних та класичних теорій. Представниками теорії неокласичного синтезу є П Самуельсон, В. Леонтьєв, Д. Хікс. В рамках неокласичного синтезу приділяється увага проблемам дослідження функціонального зв’язку між ціною, попитом і пропозицією, з одного боку, і приватною індивідуальною та загальною економічною рівновагою – з іншого. Неокласичний синтез поєднує підходи та позиції, сполучає розв’язання короткострокових завдань із вимогами довгострокової стратегії економічного зростання, погоджує проблему стимулювання попиту з політикою доходів та зайнятості [97, c. 12].

Традиційно в науковій літературі виокремлюють три основні моделі ринку праці (рис. 1.1).

Моделі ринку праці

Соціал-демократична

передбачає активну державну політику щодо ринку праці, спрямовану на забезпечення якомога повнішої зайнятості, соціальний захист неконкурентоспроможних працівників та секторів економіки

Патерналістська

передбачає гарантії

зайнятості

працівникам аж до

настання пенсійного

віку та підвищення

усіх видів виплат по

мірі на-копичення

стажу роботи.

Ліберальна

передбачає обмежене втручання держави; децентралізацію системи управління та соціального страхування; високу мобільність робочої сили.

Рис. 1.1. Основні моделі ринку праці

За нашим баченням, кожна з цих моделей сформувалася в конкретних історико-економічних умовах, відображає національні особливості і традиції. Вони різняться за роллю та механізмами державного регулювання, принципами побудови взаємовідносин між роботодавцями та працівниками. Для України дуже важливо визначити власний шлях розвитку ринку праці, який водночас відповідав би звичним високим соціальним стандартам (гарантії щодо зайнятості, охорони та оплати праці, освіти) і загальній динаміці науково-технологічного та економічного розвитку.

У сучасній економічній літературі дослідженню проблем ринку праці приділяється достатньо уваги, хоча єдиного підходу до трактування поняття «ринок праці» досі не існує. Найбільш дискусійними залишаються питання співвідношення понять ринок робочої сили та ринок праці. Існування дуального підходу до визначення ринку праці обумовлено специфікою економічного ресурсу, що реалізується на ринку праці, в якості якого виступає здатність до праці та підприємницької діяльності. Індивіди на ринку праці виступають як носії робочої сили (здатності до праці), які пропонують свої послуги праці на конкретно визначений проміжок часу на певних умовах використання.

І.Л. Петрова відзначає, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» збігаються у тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто реалізується в послугах праці [83, c. 169]. Підтверджує можливість рівнозначного використання цих понять Г. І. Купалова, яка вважає, що ринок праці та ринок робочої сили органічно поєднанні, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [60, c. 12].

На наш погляд, саме реалізація потенційної здатності до праці в процесі трудової діяльності забезпечує можливості трансформації одного виду ринку в інший. На основі огляду та узагальнення існуючої категоріальної бази виявлено, що нині відсутнє єдине визначення поняття ринку праці, що пов’язано з існуванням економічного, соціального, правового трактування цього поняття. Наукові підходи до визначення поняття ринку праці представлені в табл. 1.1.

Таким чином, на сьогодні існують різноманітні погляди на визначення ринку праці, це пов’язане з наявною специфікою економічного ресурсу.

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення поняття ринку праці

|  |  |
| --- | --- |
| Визначення поняття ринку праці | Автори |
| Ринок праці – сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов’язаних з організацією, використанням і оплатою найманою праці [74, c. 102]. | Ю. М. Маршавін |
| Ринок праці – сукупність способів включення, координації та оцінки праці. Автор відзначає, що спосіб включення робочої сили в процес праці утворюється відносинами поєднання основних факторів виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили та засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки) [82, c. 19]. | І.Л. Петрова |
| Ринок праці – як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [64, c. 18]. | Е.М. Лібанова |
| Ринок праці – категорія, яка характеризує систему соціально- економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон’юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. З іншого боку, це – системи механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили [85, c. 19]. | В.М. Петюх |
| Ринок праці – система суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит та пропозицію праці [12, c. 19]. | Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова |
| Ринок праці – складова системи відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [49, c. 21]. | А.В. Кашепов |

Варто зазначити, що функціонування ринку праці відбувається під впливом загальноекономічних законів:

* товарного виробництва;
* попиту і пропозиції;
* закону вартості;
* закону конкуренції.

Елементами ринку праці є: попит, пропозиція, трудові послуги (послуги праці), ціна, конкуренція, резервування праці, трудова мобільність.

Ринок праці виконує такі функції:

- суспільного поділу праці – він розмежовує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

-інформаційна – ринок дає учасникам процесу купівлі продажу товару інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

-посередницька – встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі – продажу товару «робоча сила»;

-ціноутворююча встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку праці діє закон вартості і відбувається загальне визначення витрат праці на відтворення товару «робоча сила» та її суспільної корисності;

-стимулююча ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

-регулююча – впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств;

-оздоровча – в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції , а з іншого боку матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

-соціальна – сприяє підбору складнішої,вище оплачуваної престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів [39, c. 82].

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості. В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією, попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією [35, c. 17].

Цілеспрямоване регулювання процесів на ринку праці вимагає відповідних коригувань в законодавчих акта, в інвестиційній, ціновій, фінансово-кредитній, соціальній політиці, врахування регіональних особливостей розвитку суспільного виробництва.

**1.2 Фактори впливу на розвиток ринку праці**

Формування інституціональної структури конкурентного середовища на ринку праці ускладнюється взаємодією та суперечностями між наявними *чинниками та факторами*, що мають вплив на ринок праці.

Як приклад, з початком проведення АТО на Сході України, особливо актуалізувалися для нашої держави внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов’язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Тобто суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов’язані із реалізацією права на гідну працю [54, c. 3].

Проаналізуємо, чинники та фактори, що мають вплив на національний ринок праці. Графічно їх можна зобразити таким чином.

Фактори впливу

Чинники впливу

- за характером впливу (об’єктивні та

суб’єктивні);

- за сферою впливу (екзогенні та

ендогенні);

- за рівнем управління (державний,

регіональний, галузевий, рівень

підприємства та індивіда).

- соціально-економічні;

- науково-технологічні;

- політико-правові;

- виробничі;

- інституційні

Рис. 1.2. Чинники та фактори впливу на ринок праці

Соціально-економічні чинники впливу на ринок праці тісно пов’язані зі структурними змінами у економіці, особливістю яких є кількісні зміни структури споживчого попиту: попит на послуги збільшується в умовах скорочення попиту на промислові товари, відбувається зростання частки зайнятих у сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих у промисловості та сільському господарстві. Соціально-економічні чинники впливу на ринок праці виявляються в економічній активності населення, що забезпечує високу пропозицію ресурсів праці на ринку праці. Ринок праці впливає на рівень життя та якість життя (рівень оплати праці, наявність робочих місць зі шкідливими умовами, рівень травматизму, рівень матеріальної допомоги, підвищення якості трудового життя, рівень задоволеності працею, рівень соціальних виплат, рівень зайнятості). До групи соціально-економічних чинників відносяться: загальні соціально-економічні умови, якість життя, умови праці, матеріальні умови та рівень соціальної захищеності тощо [45, c. 8].

Науково-технологічні чинники впливу на ринок праці виявляються у прискоренні науково-технічного прогресу та інформатизації економіки. У сучасних економічних умовах змінюються технології виробництва, зростає частка інформаційних ресурсів у загальній структурі зайнятості, з’являються нові альтернативні форми зайнятості. Науково-технологічні чинники також проявляються у якості трудового потенціалу населення, культурі праці та трудовій поведінці. Готовність до інновацій, ініціативної, творчої праці, бажання підвищувати професійно-освітній рівень повинні характеризувати сучасного працівника [31, c. 197].

Політико-правові чинники впливу на ринок праці підтверджують залежність процесів, що відбуваються на ринку праці від політики держави у всіх напрямах суспільного життя. Політико-правові чинники впливають на рівень зайнятості, регулюють законодавчі аспекти зайнятості та використання ресурсів праці, заохочують підприємців до створення нових робочих місць. До політико-правові чинників належать: глобальне регулювання функціонування ринку праці; його інституційне забезпечення; нормотворча підтримка міжнародних інтеграційних процесів; взаємодія законодавчої і виконавчої гілок влади; державне управління і соціально-трудові права та гарантії, що характеризують рівень додержання встановлених законодавством прав і гарантій; фінансова, кредитна, податкова, антимонопольна, зовнішньоекономічна та соціальна політики держави тощо [27, c. 68].

Виробничий чинник впливає на ринок праці через виробничу структуру економіки, її зміну та розвиток, а також через інноваційні процеси на підприємствах. Виражається в рівні технічного і технологічного розвитку, технічному рівні виробництва, ступені впровадження нових технологій, формуванні попиту на працівників певної кваліфікації, потребі у додатковій робочій силі, потребі в кадрах з новими знаннями, потребі в працівниках для заміщення і омолодження кадрів [51, c. 5].

Інституційні чинники впливають на умови, права та гарантії зайнятості населення на ринку праці, механізм працевлаштування, соціальний захист населення через регулювання діяльності соціальних інститутів та систему правового забезпечення питання зайнятості.

На основі дослідження наукових праць [38, c. 12] доцільно систематизувати фактори впливу ринок праці:

- за характером впливу: об’єктивні (вплив об’єктивних економічних законів суспільного розвитку – неухильного зростання продуктивності суспільної праці, планомірної організації та розвитку суспільного виробництва, зростання суспільних потреб, економії часу, приведення у дію зростаючої маси засобів виробництва з дедалі меншою затратою робочої сили, усуспільнення виробництва і праці, зміни праці, вартості, попиту і пропозиції) та суб’єктивні (методи свідомого управління процесом регулювання ринку праці та зайнятості населення – переважно адміністративні важелі управління з використанням елементів ринкового механізму господарювання – попиту, пропозиції, ціни, конкуренції);

-за сферою впливу: екзогенні (поєднуються фактори зовнішнього впливу на ринок праці, а саме: розміщення продуктивних сил, ефективність господарського механізму, техніко-організаційний рівень виробництва, продуктивність капіталу, продуктивність використання фінансових та матеріальних ресурсів, спрямованість соціальної політики) та ендогенні (функціонують в межах ринку праці: раціональність суспільного поділу праці, продуктивність праці, її ефективність та трудомісткість, кількісна та якісна відповідність працівників робочим місцям, організація праці, рівень територіальної та професійної мобільності робочої сили, ефективність процесу відтворення робочої сили, рівень заробітної плати тощо) [ ];

за рівнем управління (державний, регіональний, галузевий, рівень підприємства та індивіда).

Корегувати вплив факторів та чинників на ринок праці, слід за допомогою регулювання функціонування ринку праці (рис. 1.3.).

Засоби корегування впливу факторів та чинників на ринок праці

Регулювання функціонування ринку праці

Нанорівень:

спрямованість на підвищення рівня конкурентоспроможності, покращення умов праці, отримання гарантованого доходу

Мікрорівень:

спрямованість на розширення можливостей для самофінансування бізнесу за рахунок зниження рівня оподаткування

Мезорівень:

спрямованість на забезпечення розвитку регіону, збереження робочих місць і підприємств як платників податків

Макрорівень**:**

спрямованість на забезпечення стійкого економічного зростання; досягнення соціальної стабільності в суспільстві

Рис. 1.3. Регулювання ринку праці

Державна політика регулювання ринку праці України ґрунтується на наступних принципах: забезпечення продуктивної зайнятості, скорочення рівня безробіття, створення додаткових робочих місць, сприяння розвитку підприємницької діяльності, міжнародне співробітництво у сфері зайнятості, співпраця держави з профспілками, роботодавцями при розробці програм та заходів щодо забезпечення зайнятості населення. Суб’єктами, що впливають на регулювання ринку праці, є державні установи та організації, які здійснюють регулювання процесів у сфері ринку праці та трудових відносин. Об’єктами регулювання ринку праці виступають соціально-трудові відносини між робітником та працедавцем; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці; соціальний захист населення [30, c. 44]. До соціальних інститутів, що впливають на регулювання ринку праці, належать: Міністерство соціальної політики України; Міністерство освіти і науки; інші міністерства та центральні органи виконавчої влади; Державна служба зайнятості, обласні та місцеві центри зайнятості; Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

З метою досягнення ефективного регулювання ринку праці необхідно враховувати чинники та фактори впливу на ринок праці. З цією метою варто забезпечити [25, c. 19]:

*на державному рівні:*

підвищення гнучкості ринку праці, перерозподіл видатків на проведення пасивних та активних заходів соціального захисту населення на ринку праці з наданням переваги останнім, сприяння скороченню нерегламентованої зайнятості населення, законодавче обмеження тривалості вимушених відпусток за ініціативою адміністрації, зростання реальної заробітної плати, активізацію діяльності установ, що сприяють працевлаштуванню населення, підготовці та перепідготовці кадрів;

*на регіональному рівні:*

формування регіональних самовідтворюваних соціально-економічних систем з ознаками самозабезпечення, самофінансування, самоуправління і одночасно із підпорядкуванням загальнодержавним цілям; комплексну оцінку природно-ресурсного і соціально-економічного потенціалу території, розробку економічної стратегії розвитку останньої і побудову відповідно до отриманих даних, програми забезпечення продуктивної зайнятості в аспекті ефективного регулювання ринку праці; посилення механізмів орієнтації населення на розвиток малого та середнього підприємництва, на самозайнятість;

*на галузевому рівні:*

ліквідацію чи реорганізацію економічно нерентабельних виробництв, існування яких призводить до надлишкової зайнятості та прихованого безробіття і стимулювання зайнятості на тих, які відповідають стратегічним напрямкам структурної та технологічної перебудови економіки України та її національним інтересам [33, c. 36];

*на рівні підприємства:*

узгодження вивільнення працівників з регіональними та державними програмами зайнятості населення; скорочення чисельності, по можливості, лише низькокваліфікованих працівників та тих, хто працює в сфері важкої ручної праці чи на застарілому обладнанні, зберігаючи висококваліфікований персонал підприємства; проведення профперепідготовки чи підвищення кваліфікації працівників без припинення з ними трудових угод; орієнтацію працівників на підвищення рівня освіти і кваліфікації; створення працівникам умов, які б сприяли зростанню продуктивності праці (поліпшення форм та методів організації виробництва, удосконалення технічного забезпечення трудового процесу, ефективне застосування трудової мотивації);

*на індивідуальному рівні:* створення ефективної системи мотивації кожного окремого працівника до трудової мобільності, збільшення продуктивності праці, підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці та постійного розвитку професійних вмінь та навичок; підтримка стану свого здоров’я та працездатності на належному рівні; удосконалення особистих ділових і моральних якостей.

В сучасних умовах з метою створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку національного ринку праці відповідно до сучасних вимог інноваційного розвитку економіки держави доцільно розробити та впровадити ефективний механізм регулювання ринку праці з урахуванням впливу чинників та факторів зазначених на рис. 1.2. Для чого розробити рекомендації щодо вдосконалення державної політики регулювання ринку праці, обґрунтувати науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці [21, c. 19]. Державна політика повинна бути зорієнтована на поширення соціального партнерства між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Також особливу увагу слід приділити дослідженню змісту трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості, які мають значний вплив на кон’юнктуру, ефективність функціонування, стан та розвиток національного та регіональних ринків праці.

**1.3 Нормативно-правове забезпечення регулювання ринку праці**

В Україні правове поле регулювання ринку праці, зайнятості населення почало формуватися з 1991 року. Воно базується на прийнятих Міжнародної організації праці (далі – МОП) міжнародних нормах праці, зайнятості населення та безробіття [55-57].

На цей час, нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні має досить різноманітні правові засади і ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України «Про зайнятість населення», Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про охорону праці», «Про освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих», регіональними програмами зайнятості населення т. ін. Крім того, існує ряд додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості, встановлених для соціально вразливих категорій населення. Такі гарантії регламентуються, наприклад, Законом України «Про основи соціального захисту інвалідів в України», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін.

До системи законодавчо-нормативних документів входять також Генеральна та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та інші правові акти. Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин дозволяє на основі співпраці і компромісів погодити інтереси головних суб'єктів сучасних економічних процесів — роботодавців і найманих робітників при посередництві держави. Практично баланс інтересів між партнерами в сфері виробництва і послуг в ринковій економіці надходить своє відображення в колективних угодах різних рівнів і в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

Генеральна угода укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів [36, c. 19].

Принципи соціального партнерства, цілі та обов'язки кожного соціального партнера щодо їх досягнення розписані в генеральній угоді за такими розділами:

1) сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості;

2) сфера оплати праці;

3) умови праці та відпочинку;

4) соціальний захист та задоволення духовних потреб.

Соціальними партнерами в генеральній угоді затверджується перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань,підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах; узгоджується порядок проведення соціального діалогу Сторонами Угоди, порядок приєднання до Угоди; готується протокол розбіжностей щодо окремих пунктів Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і та всеукраїнськими профспілками [28, c.8].

Галузева угода, підписується між галузевим Міністерством, галузевими профспілками і галузевим об'єднанням роботодавців,визначає узгодження позиції сторін за основними принципами соціально-економічної політики в галузі, спільні дії учасників угоди щодо їх реалізації. Норми галузевої угоди є нормами прямої дії, обов'язковими, як мінімальні гарантії, для дотримання галузевими управліннями районних державних адміністрацій, власниками, уповноваженими ними органами або особами на підприємствах усіх організаційно-правових форм, які за виробничими ознаками належать до даної галузі і виборними органами профспілки працівників галузі при укладенні регіональних галузевих угод та колективних договорів, вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом галузевої угоди.

Згода між соціальними партнерами галузі досягається за наступними розділами [52, c. 4]:

1) виробничі відносини, участь працівників в управлінні підприємствами;

2) забезпечення зайнятості працівників;

3) трудові відносини режим праці і відпочинку;

4) нормування і оплата праці;

5) умови та охорона праці;

6) соціальний розвиток та соціальні гарантії та пільги;

7) реформування підприємств галузі;

8) соціальний захист студентів галузевих вищих навчальних закладів;

9) соціальне партнерство;

10) гарантії діяльності профспілок;

11) контроль за виконанням угоди.

Регіональна угода укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між обласною державною адміністрацією і правлінням обласної організації роботодавців, з однієї сторони, та президією обласної ради профспілок, з другої сторони, з метою встановлення основних норм, принципів та взаємних зобов'язань стосовно регулювання на регіональному рівні соціально-економічних, виробничих та трудових відносин, проведення активної соціальної політики, забезпечення конституційних прав і гарантій працюючих та членів їхніх сімей.

Прийняті за цією регіональною угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання сторонами угоди, а також для застосування під час ведення переговорів щодо укладання колективних договорів, регіональних угод на районному рівні,як мінімальні гарантії.

Колективний договір укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Виступає як правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин між робітниками і їх роботодавцями визнає узгодження позицій сторін з вирішення важливих питань умов і оплати праці,соціальних виплат та компенсацій, соціального забезпечення і страхування. Колективний договір між адміністрацією підприємства і його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, як правило доповнює і розвиває норми, прийнятті в генеральній, галузевій та регіональній угодах, конкретизує їх. При цьому береться до уваги фінансовий стан підприємства і організації,стан розвитку соціально-трудової сфери колективу.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення.

Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

а) сприяння розвиткові на структурній перебудові економіки,створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвиткові безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

в) поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки,перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

г) захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової на науково-методичної бази державної служби зайнятості;

е) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості [29, c. 10].

Проблеми регулювання ринку праці розглядаються з урахуванням конвенцій та рекомендації МОП,членом якої є Україна. Трудові відносини громадян України, що працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами (угодами) України. Такі двосторонні угоди про працевлаштування та соціальний захист працівників-мігрантів, які працюють за межами своєї країни вже укладені з Росією, Молдовою, Литвою, Вірменією, Республікою Білорусь, Латвією, Чехією, Польщею та В'єтнамом. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено правила, відмінні від тих, які містить законодавство Україні про працю, у такому випадку застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Крім правової бази регулювання ринку праці здійснюється за допомогою матеріалів нормативно-методичного характеру.

Нормативно-методичне забезпечення системи регулювання ринку праці — це сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого,технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами.

Нормативно-методичне забезпечення створює умови для ефективного процесу підготовки, прийняття та реалізацій рішень з питань регулювання рикну праці. Нормативно-методичні документи можуть бути такі: нормативно довідкові документи, документи організаційного, організаційно-розпорядчого та організаційно-методичного характеру; документи технічного, техніко-економічного та економічного характеру.

До документів організаційно-методичного та методичного характеру відносяться: комплексні цільові програми; положення з формування регіональних програм зайнятості; програми профорієнтаційної роботи; положення про врегулювання трудових взаємовідносин; положення про оплату та стимулювання праці;інструкції про дотримання правил техніки безпеки та ін. Розробку цих документів виконують працівники відповідних ланок системи регулювання ринку праці.

Важливим внутрішнім організаційно-регламентуючим документом є положення про підрозділи та посадова інструкції [46, c. 19]. Положення про підрозділи (відділи, бюро, групи та ін.) — документ, що регламентує діяльність якогось структурного підрозділу кадрової служби: його завдання, функції, права, відповідальність. Посадова інструкції — документ, що регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади, — включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їхні обов'язки, права та відповідальність, що складається на підставі типових вимог до посади, які викладені в кваліфікаційному довіднику посад керівників, спеціалістів та службовців, з урахуванням змін соціально-економічних умов.

Право громадян на працю реалізується шляхом укладання трудового договору. Трудовий договір — це угода між працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, та підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України). Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному чи де кількох підприємствах, в установах, організаціях або з фізичною особою, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором чи угодою сторін.

Слід також зазначити активну співпрацю України та МОП.

Зокрема, наша держава, бере активну участь у всіх заходах МОП з травня 1954 р. На сьогодні в Україні в законодавчо-правовому полі у сфері зайнятості та праці враховуються вимоги 62-ох конвенцій. Лише за роки незалежності наше законодавство збагатилося міжнародним досвідом гуманізації трудової сфери шляхом ратифікації18-ти конвенцій. МОП активно працює в Україні з початку 90-х років, здійснила проекти,пов’язані з аналізом стану соціальної політики,кризового стану ринку праці в Україні, розвитком соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами праці та її національною систематизацією. Співпраця МОП з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. Вона спрямована на:

а) ратифікацію та практичне впровадження конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами. Україною ратифіковано більше 60-тиконвенцій (за роки незалежності – 20), у тому числі вісім фундаментальних;

б) реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення;

в) розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, людей з інвалідністю, осіб, що постраждали від торгівлі людьми;

г) реформування статистики праці;

д) сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складових, у тому числі таких інституцій,як Державна інспекція України з питань праці,органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення [72, c. 8].

Також результатом діяльності МОП в Україні за роки її незалежності стало впровадження понад 20-ти проектів технічного співробітництва, об’єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими за обсягом серед яких стали Програми гідної праці, що є частиною UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття.

Отже, нормативно-правове регулювання ринку праці в Україні є досить розгалуженим. Проте потребує удосконалення. У перспективі міжнародні трудові стандарти будуть відігравати важливу роль у визначенні правового статусу працівників, у захисті їх трудових прав та інтересів у судах та інших державних органах, у вирішенні конфліктів із роботодавцями, у розвитку та застосуванні трудового права. Тому нормативно-правове регулювання ринку праці України потребує гармонізації з міжнародним законодавством.

**2. Аналіз сучасного стану національного ринку праці**

**2.1. Соціально-економічний стан України**

Рівень соціально-економічних показників характеризує ефективність державного управління та регулювання економіки. Як відомо, економічний розвиток є основою для соціального та демографічного розвитку, у тому числі ефективного формування ринку праці.

Тому в нашій магістерській роботі необхідно, насамперед охарактеризувати динаміку основних економічних, показників, які характеризують соціально-економічний розвиток України. При цьому основними показниками, які характеризують економічний стан (згідно рекомендацій Державної служби статистики України) є: чисельність населення; доходи населення; соціальний захист; правопорушення; ціни;промисловість; сільське господарство; будівництво; зовнішня торгівля товарами; внутрішня торгівля; транспорт.

Отже, перший показник – це населення України.

Зауважимо, що чисельність наявного населення в Україні, за оцінкою, на 1 грудня 2016р. становила 42603,9 тис. осіб. Упродовж січня –листопада 2016р. чисельність населення зменшилася на 156,7 тис. осіб. Порівняно із січнем–листопадом 2015р. обсяг природного скорочення зменшився на 1,5 тис. осіб. Природний рух населення в січні–листопаді 2016р. характеризувався суттєвим перевищенням числа померлих над живонародженими: на 100 померлих – 69 живонароджених. Відзначимо, що серед причин смерті населення України в січні–листопаді 2016р., як і в січні–листопаді 2015р., перше місце посідали хвороби системи кровообігу, друге – новоутворення, третє – зовнішні причини смерті (додаток А).

Проаналізуємо доходи населення України.

Таблиця 2.1.

Природний рух населення

(тис. осіб)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Січень–листопад | |
| 2016р. | 2015р. |
| Кількість живонароджених | 365,5 | 378,2 |
| Кількість померлих | 529,8 | 544,0 |
| у т.ч. дітей у віці до 1 року, осіб | 2740 | 3023 |
| Природний приріст, скорочення (–) населення | –164,3 | –165,8 |

Так, відповідно офіційних статистичних даних, середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій1 (далі – підприємства) у листопаді 2016р. становила 5406 грн, що в 3,7 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (1450 грн). Нарахування за одну відпрацьовану годину в цьому місяці становили 35,37 грн (рис. 2.1.).

Порівняно із жовтнем 2016р. розмір заробітної плати збільшився на 1,0%, а порівняно з листопадом 2015р. – на 20,2%. Тенденції щодо зміни заробітної плати за видами діяльності були неоднозначними. Найсуттєвіше зростання нарахувань у листопаді 2016р. порівняно із жовтнем спостерігалось у державному управлінні й обороні; обов’язковому соціальному страхуванні (на 18,3%), інформації та телекомунікаціях (на 6,1%), діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг (на 5,2%), наукових дослідженнях та розробках (на 3,5%). Разом з тим – суттєве зменшення показника зафіксовано у професійній, науковій та технічній діяльності (на 11,5%), авіаційному транспорті (на 5,9%) і у наземному і трубопровідному транспорті (на 3,6%).

На підприємствах промислових видів діяльності збільшення номінальної заробітної плати коливалося в межах від 0,3% на підприємствах із виробництва гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції до 7,8% у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів. Водночас зменшення показника спостерігалося у таких видах діяльності, як виробництво комп’ютерів, електронної та оптичної продукції, металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устатковання, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність, виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (на 0,8–25,7%).

**заробітної плати у 2015–2016 роках**



Рис. 2.1. Динаміка середньої заробітної плати у 2015-2016 роках

Збільшення нарахувань у листопаді 2016р. відносно попереднього місяця спостерігалося також у переважній більшості регіонів країни і коливалось від 0,5% у Житомирській області до 10,1% у Чернівецькій. Виняток становили підприємства Івано-Франківської, Запорізької, Миколаївської, Київської та Донецької області, де заробітна плата скоротилася на 0,1–9,3%.

Продовжує утримуватися високий рівень диференціації розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності. Як і раніше, найбільшою була заробітна плата працівників підприємств з добування кам’яного та бурого вугілля, професійної, наукової та технічної діяльності, водного транспорту, інформації та телекомунікацій, фінансової та страхової діяльності, з виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів і авіаційного транспорту. Перевищення заробітної плати відносно середнього рівня по економіці у зазначених видах діяльності становило 1,5–4,7 раза.

Водночас заробітна плата працівників підприємств поштової та кур’єрської діяльності, охорони здоров’я та надання соціальної допомоги, тимчасового розміщування й організації харчування, освіти, функціювання бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг, а також водопостачання; каналізації, поводження з відходами не перевищувала 77% від середнього рівня по економіці. Дані про розмір заробітної плати за видами економічної діяльності наведено в додатку Б.

Середній розмір оплати праці у листопаді 2016р. в усіх регіонах був вищим за мінімальну заробітну плату, разом із тим лише у трьох із них заробітна плата перевищила середню по Україні: м.Київ – 9008 грн, Донецька область – 6106 грн і Київська – 5470 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 77% від середнього по економіці, спостерігався в Тернопільській, Житомирській та Чернігівській областях.

Кожен працівник відпрацював у листопаді 153 години, що на 8,9% більше, ніж у жовтні. Коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу порівняно з жовтнем зменшився на 1,2 в.п. і становив 86,9%.

Динаміку показників використання робочого часу характеризують дані, наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Динаміка показників використання робочого часу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2016р. | | Довідково: листопад 2015р. |
| листопад | жовтень |
| Фонд робочого часу на одного штатного працівника, год |  |  |  |
| табельний | 176 | 159 | 168 |
| фактично відпрацьований | 153 | 140 | 145 |
| Коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу, % | 86,9 | 88,1 | 86,3 |

Реальна заробітна плата (з урахуванням змін споживчих цін) у листопаді 2016р. порівняно із жовтнем зменшилась на 0,7%. Індекс реальної заробітної плати відносно листопада 2015р. становив 108,4%.

Рис. 2.2. Індекси заробітної плати та споживчих цін у 2015–2016 роках

(листопад у % до листопада попереднього року)

Упродовж листопада 2016р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 2,1%, або на 42,0 млн.грн, і на 1 грудня 2016р. становила 2004,0 млн.грн (рис. 2.3.).

Якщо в цілому по економіці обсяг невиплаченої заробітної плати на початок грудня 2016р. становив 4,6% фонду оплати праці, нарахованого за листопад 2016р., то серед видів економічної діяльності він коливався від 0,1% у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, у сфері освіти та державного управління й оборони; обов’язкового соціального страхування до 58,4% на підприємствах із добування кам’яного та бурого вугілля.

****

Рис. 2.3. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2015–2016 роках(станом на 1 число відповідного місяця)

У регіональному розрізі найвищим рівень такого співвідношення був у Луганській (61,8% фонду оплати праці), Донецькій (12,5%) та Сумській (10,9%) областях, а найнижчим – у Хмельницькій області (0,2%). На 1 грудня 2016р. основна частка загальної суми боргу припадала на промисловість (74,6%) та транспорт, складське господарство, поштову та кур’єрську діяльність (9,6%). При цьому більше половини боргу утворено в Луганській (23,0%), Донецькій (17,8%) та Харківській (10,9%) областях. Зростання суми боргу з виплати заробітної плати у листопаді 2016р. спостерігалось в 16 регіонах країни, найсуттєвіше – у Харківській (на 14,0 млн.грн), Донецькій (на 12,7 млн.грн) та Сумській (на 11,2 млн.грн) областях. Збільшення загальної суми невиплаченої заробітної плати відбулося переважно за рахунок економічно активних підприємств, про що свідчать дані, наведені в додатку В.

Упродовж листопада 2016р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств збільшилася на 3,1%, або на 40,3 млн.грн, і на 1 грудня 2016р. становила 1331,0 млн.грн.

Серед видів економічної діяльності найвагоміше збільшення суми невиплаченої заробітної плати спостерігалося у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (на 15,3 млн.грн), добуванні кам’яного та бурого вугілля (на 14,5 млн.грн), а також виробництві машин і устатковання, не віднесених до інших угруповань (на 13,1 млн.грн).

У регіональному розрізі збільшення суми заборгованості економічно активних підприємств відбулось у 14 регіонах – від 0,4% в Луганській області до 30,8% у Полтавській. У решті областей зафіксовано зменшення суми боргу від 2,1% до 76,6%. Дані щодо заборгованості працівникам економічно активних підприємств за регіонами наведено в додатку Д.

Упродовж листопада 2016р. кількість працівників, які вчасно не отримали заробітну плату, збільшилася на 8,6% і на 1 грудня 2016р. становила 161,0 тис. осіб, або 2,0% від середньооблікової кількості штатних працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 8269 грн, що в 1,5 раза перевищує середню заробітну плату за листопад 2016р. Серед регіонів найбільша питома вага працівників, яким не виплачено заробітну плату, зафіксована в Луганській (16,8% від середньооблікової кількості штатних працівників регіону) та Донецькій (12,2%) областях. В Івано-Франківській області частка таких працівників не перевищувала 0,05%. Заборгованість із виплати заробітної плати з бюджетів усіх рівнів у листопаді 2016р. зменшилася на 46,0% і на 1 грудня 2016р. становила 8,2 млн.грн, або 0,6% від обсягу боргу економічно активних підприємств, причому майже 69,0% цієї суми складали невиплати за рахунок коштів державного бюджету.

Отже, можна константувати збільшення заробітної плати населення, проте негативним є збільшення заборгованості з заробітної плати та постійного збільшення цін. Що практичне нівелює значення підвищення заробітної плати для населення України.

Проаналізуємо соціальний захист населення в Україні.

У січні–листопаді 2016р. призначено субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг 6759,9 тис. домогосподарств, з них у міських поселеннях − 4616,3 тис. домогосподарств, у сільській місцевості − 2143,6 тис (додаток Є). Кількість домогосподарств, які отримували субсидії в листопаді 2016р., становила 40,5% від загальної кількості домогосподарств країни. Серед регіонів найбільша питома вага таких домогосподарств була в Сумській і Тернопільській областях (64,6% та 59,3% відповідно), а найменша – у Одеській та м.Києві (16,3% та 21,6% відповідно). Серед домогосподарств, які отримують субсидії, 37,4% складалися з однієї особи, майже третина − із двох, решта − із трьох і більше осіб. Загальна сума призначених субсидій у січні–листопаді 2016р. становила 4452,9 млн.грн (у січні–жовтні – 3214,0 млн.грн), з неї в міських поселеннях – 2671,1 млн.грн, у сільській місцевості – 1781,8 млн.грн. Середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство   
в листопаді 2016р. становив 1104,5 грн (у жовтні – 566,8 грн). Крім того, у січні–листопаді 2016р. 740,2 тис. домогосподарств було призначено субсидії готівкою на відшкодування витрат для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, з них у міських поселеннях − 151,0 тис. домогосподарств, у сільській місцевості − 589,2 тис. домогосподарств (рис. 2.4.)

Рис. 2.4. Надання населенню субсидій для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива у 2015-2016 роках (у звітному місяці, тис. домогосподарств)

У цілому можна зауважити динаміку збільшення звернення населення до отримання субсидій, це може позначатися збільшенням тарифів ЖКГ.

Наступний показник – це правопорушення в Україні.

За повідомленням прокуратури, протягом 2016р. обліковано 592,6 тис. кримінальних правопорушень. Із загального числа зафіксованих правоохоронними органами кримінальних проявів 39,2% – тяжкі та особливо тяжкі. Протягом 2016р. обліковано очевидних умисних вбивств і замахів на вбивство – 1824, умисних тяжких тілесних ушкоджень – 2396, зґвалтувань і замахів на зґвалтування – 349. Кількість випадків крадіжок становила 312,2 тис., шахрайств – 46,1 тис., грабежів – 27,2 тис., розбоїв – 3,9 тис., хабарництва – 2 тис (додаток Ж). Такі значні показники правопорушень, чинять негативний вплив на ринок праці.

Проаналізуємо ціни, які були зафіксовані в Україні.

Індекс споживчих цін (ІСЦ) у грудні 2016р. порівняно з попереднім місяцем становив 100,9%, за 2016р. у цілому – 112,4% (рис. 2.5.).

Рис. 2.5. Індекси споживчих цін у 2016 році (грудень у % до грудня попереднього року)

На споживчому ринку в грудні ціни на продукти харчування та безалкогольні напої зросли на 1,6%. На 7,0–4,3% підвищилися ціни на овочі, молоко, сметану, масло, сири, кисломолочну продукцію; на 2,1–1,1% – хліб, яйця, свинину, цукор, яловичину, сало. Водночас на 2,3–0,4% подешевшали фрукти, оливкова олія, м’ясо птиці.Ціни на алкогольні напої та тютюнові вироби зросли на 3,2%, у т.ч. алкогольні напої – на 5,1%, тютюнові вироби – на 2,0%. Одяг і взуття подешевшали на 2,8%, зокрема, одяг – на 3,2%, взуття – на 2,4%. Підвищення цін на транспорт у цілому на 0,7% відбулося в основному за рахунок подорожчання проїзду в автодорожньому транспорті на 1,1%, палива та мастил – на 0,6%. У сфері зв’язку ціни зросли на 2,8%, що пов’язано з підвищенням абонентної плати за користування телефоном на 20,8%. За 2016р. продукти харчування та безалкогольні напої подорожчали на 3,3%. Найбільше (на 29,6–19,0%) підвищилися ціни на масло, молоко та молочні продукти. На 9,4–3,1% подорожчали соняшникова олія, продукти переробки зернових, хліб, маргарин, м’ясо та м’ясопродукти, безалкогольні напої, макаронні вироби. Водночас суттєво (на 28,6%) знизилися ціни на овочі; на 10,1–1,2% подешевшали сало, яйця, фрукти, рис та цукор. Алкогольні напої та тютюнові вироби стали дорожчими на 22,5%, у т.ч. тютюнові вироби – на 22,9%, алкогольні напої – на 21,5%. Ціни (тарифи) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива зросли на 47,2%, що пов’язано з підвищенням тарифів на опалення в 1,9 раза, гарячу воду в 1,8 раза, електроенергію в 1,6 раза, водопостачання на 42,1%, природний газ на 42,0%, каналізацію на 28,3%. У сфері охорони здоров’я ціни зросли на 7,8%, зокрема, амбулаторні послуги подорожчали на 11,7%, послуги лікарень – на 8,9%, фармацевтична продукція, медичні товари та обладнання – на 6,4%. Ціни на транспорт підвищилися на 11,4% головним чином через подорожчання палива та мастил на 19,5%, а також транспортних послуг на 5,0%. Послуги освіти стали дорожчими на 13,7%, при цьому плата за утримання дітей у дошкільних закладах зросла на 21,5%, навчання в закладах середньої освіти – на 12,5%, вищої – на 10,3%.

Індекси споживчих цін у 2016р. наведено в додатку З.

Базовий індекс споживчих цін (БІСЦ) у грудні 2016р. порівняно з попереднім місяцем становив 100,0%, за 2016р. у цілому – 105,8% (рис. 2.6.). Індекс цін виробників промислової продукції у грудні 2016р. порівняно з попереднім місяцем становив 103,2%, за 2016р. у цілому – 135,7%. У добувній промисловості і розробленні кар’єрів у грудні ціни зросли на 13,5%, зокрема, у добуванні залізних руд – на 20,4%, кам’яного вугілля – на 18,6%, природного газу – на 3,6%. Водночас у добуванні сирої нафти ціни знизилися на 0,1%. Ціни на продукцію переробної промисловості підвищилися на 2,9%, у т.ч. у металургійному виробництві – на 7,3%, виробництві хімічних речовин і хімічної продукції – на 5,9%, автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів – на 3,4%, електричного устатковання – на 1,2%, коксу та коксопродуктів – на 0,9%.

Рис. 2.6. ІСЦ та БІСЦ у 2016 році (у % до грудня попереднього року)

Разом з тим у виробництві продуктів нафтоперероблення відбулося зниження цін на 2,9%. У виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів зростання цін становило 1,8%. При цьому у виробництві молочних продуктів продукція подорожчала на 5,3%, напоїв – на 2,4%, продуктів борошномельно-круп’яної промисловості, а також хліба, хлібобулочних і борошняних виробів – на 1,9%, м’яса та м’ясних продуктів – на 1,2%. У той же час у виробництві цукру продукція подешевшала на 2,0%. У постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря ціни знизилися на 0,3%, причому електроенергія подешевшала на 0,4%, теплоенергія подорожчала на 1,3%. За 2016р. у добувній промисловості і розробленні кар’єрів ціни підвищилися в 1,9 раза, у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – в 1,5 раза, у переробній промисловості – на 22,6%. Індекси цін виробників промислової продукції у 2016р. наведено в додатку І.

Індекс тарифів на послуги пошти та зв’язку для підприємств, установ, організацій у грудні 2016р. порівняно з попереднім місяцем становив 100,6%, за 2016р. у цілому – 102,1%. Індекс тарифів на вантажні перевезення залізничним транспортом у IV кварталі 2016р. порівняно з попереднім кварталом становив 100%, за 2016р. у цілому – 115,0%.

Зазначені показники демонструють поступове збільшення цін на товари та послуги для населення.

Проаналізуємо стан промисловості України.

У грудні 2016р. порівняно з попереднім місяцем та груднем 2015р. індекс промислової продукції становив відповідно 101,9% та 104,5%, за підсумками 2016р. – 102,4%. У добувній промисловості та розробленні кар’єрів порівняно із 2015р. індекс промислової продукції становив 99,7%, переробній – 103,5%, постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 102,6%. У добувній промисловості і розробленні кар’єрів у I півріччі 2016р. порівняно з відповідним півріччям попереднього року випуск продукції зріс на 0,4%, а в ІI півріччі 2016р. – зменшився на 0,9%, як результат, за підсумками 2016р. падіння становило 0,3%. У добуванні сирої нафти та природного газу обсяги виробництва продукції зменшилися на 2,6%, металевих руд – на 2,1%. Водночас у добуванні кам’яного та бурого вугілля випуск продукції зріс на 4,8%, інших корисних копалин та розробленні кар’єрів – на 6,8%. У переробній промисловості порівняно з 2015р. індекс промислової продукції становив 103,5%.

Рис. 2.7. Індекси промислової продукції у 2015–2016 роках (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

У виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів у I півріччі 2016р. порівняно з відповідним півріччям 2015р. обсяги виробництва продукції зменшилися на 0,2%, а в ІІ півріччі 2016р. – збільшилися на 6,5%, як результат, за підсумками 2016р. приріст продукції становив 3,9%. На підприємствах з виробництва м’яса та м’ясних продуктів випуск продукції зріс на 4,2%, олії та тваринних жирів – на 16,2%, цукру – на 36,2%, тютюнових виробів – на 3,9%. Поряд із цим спостерігалося зменшення обсягів випуску продукції в переробленні та консервуванні фруктів та овочів (на 2,6%), виробництві молочних продуктів (на 2,0%), продуктів борошномельно-круп’яної промисловості, крохмалів та крохмальних продуктів (на 0,4%), хліба, хлібобулочних і борошняних виробів (на 2,8%), какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів (на 1,7%), напоїв (на 3,9%). У 2016р. проти попереднього року збільшилося виробництво м’яса великої рогатої худоби свіжого чи охолодженого на 10,9 тис.т, м’яса свиней свіжого чи охолодженого на 9,6 тис.т, олії соняшникової нерафінованої та її фракцій (крім хімічно модифікованих) – на 740 тис.т, цукру білого кристалічного бурякового – на 504 тис.т, сигарет, які містять тютюн або суміші тютюну із замінниками тютюну, – на 5,3 млрд.шт. Водночас спостерігалося зменшення виробництва соків фруктових та овочевих (крім сумішей) на 22,6 тис.т, овочів консервованих натуральних – на 2,2 тис.т, молока рідкого обробленого (пастеризованого, стерилізованого, гомогенізованого, топленого, пептизованого) – на   
39,4 тис.т, сирів жирних – на 9,8 тис.т, йогурту та інших ферментованих чи сквашених молока та вершків – на 5,9 тис.т, борошна – на 98,2 тис.т, хліба та виробів хлібобулочних, нетривалого зберігання – на 85,7 тис.т, шоколаду та готових харчових продуктів, що містять какао (крім какао-порошку підсолодженого), у пакованнях масою менше 2 кг – на 12,3 тис.т, виробів кондитерських цукрових (у т.ч. шоколаду білого), що не містять какао, – на 6,1 тис.т, горілки з вмістом спирту не більше 45,4% – на 2,0 млн.дал, пива солодового (крім пива безалкогольного і пива з вмістом алкоголю не більше 0,5%) – на 14,3 млн.дал.

У текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів за підсумками 2016р. випуск продукції зріс на 1,4%, у т.ч. у текстильному виробництві – на 4,2%, виробництві одягу – на 0,1%, виробництві шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – на 1,0%.

У цілому розвиток промисловості в Україні характеризується незадовільним станом, скороченням виробництва промислової продукції, що призводить до втрати робочих місць.

Розглянемо сільське господарство України

За попередніми даними, у 2016р. індекс сільськогосподарської продукції порівняно з 2015р. становив 106,1%, у т.ч. у сільськогосподарських підприємствах – 109,8%, у господарствах населення – 101,5%. Обсяг продукції сільського господарства в господарствах усіх категорій у фактичних цінах, за розрахунками, становив 631,1 млрд.грн (рис. 2.8.).

Рис. 2.8 Індекси сільськогосподарської продукції у 2015–2016 роках (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

У цілому розвиток сільського господарства характеризується збільшенням виробництва сільськогосподарської продукції, що є позитивним для ринку праці. Зупинимося на будівництві, бо ця галузь безпосередньо за без печує робочі місця населенню. Отже, у 2016р. підприємствами країни виконано будівельних робіт на суму 70,9 млрд.грн. Індекс будівельної продукції в 2016р. порівняно з 2015р. становив 113,1%.

%

Рис. 2.9. Індекс будівельної продукції (у відсотку до попереднього року)

Зауважимо, що у 2016р. порівняно із 2015р. будівництво будівель зросло на 15,2%, у т.ч. житлових та нежитлових – на 13,0% та 17,4% відповідно, інженерних споруд – на 11,0%. Нове будівництво, реконструкція та технічне переоcнащення склали 80,9% від загального обсягу виконаних будівельних робіт, капітальний і поточний ремонти – 10,8% та 8,3% відповідно.

Позитивні показники характеризує зовнішня торгівля товарами. За січень–листопад 2016р. експорт товарів становив 32734,4 млн.дол. США, імпорт – 35058,7 млн.дол. Порівняно із січнем–листопадом 2015р. експорт скоротився на 5,9% (на 2036,7 млн.дол.), імпорт збільшився – на 1,8% (на 603,1 млн.дол.). Негативне сальдо становило 2324,3 млн.дол.   
(за 11 місяців 2015р. позитивне – 315,5 млн.дол.).

Рис. 2.10. Темпи зростання (зниження) експорту-імпорту товарів у 2016 році (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

Коефіцієнт покриття експортом імпорту склав 0,93 (за 11 місяців 2015р. – 1,01). Зовнішньоторговельні операції проводились із партнерами із 223 країн світу. Зауважимо, що основу товарної структури українського експорту складали недорогоцінні метали та вироби з них, продукти рослинного походження, жири та олії тваринного або рослинного походження, механічні та електричні машини, мінеральні продукти, готові харчові продукти, продукція хімічної та пов’язаних з нею галузей промисловості й деревина і вироби з деревини. У загальному обсязі експорту товарів порівняно з січнем−листопадом 2015р. збільшилась частка зернових культур із 15,5% до 16,5%, жирів та олій тваринного або рослинного походження – з 8,3% до 10,8%, електричних машин – з 5,2% до 5,8%, деревини і виробів з деревини – з 2,9% до 3,2%. Обсяг експорту товарів до країн Європейського Союзу становив 12201,9 млн.дол., або 37,3% від загального обсягу експорту (за 11 місяців 2015р. – 11829,6 млн.дол., або 34,0%), та збільшився порівняно з 11 місяцями 2015р. на 372,3 млн.дол., або на 3,1%. Найбільші обсяги експорту до країн ЄС складали продукція агропромислового комплексу та харчової промисловості – 30,0% від загального обсягу експорту, недорогоцінні метали та вироби з них – 23,0%, електричні та механічні машини – 14,9%. Найвагоміші експортні поставки товарів серед країн-членів ЄС здійснювалися до Польщі, Італії та Німеччини. Серед інших країн світу найбільше експортувалися товари до Російської Федерації, Єгипту, Туреччини, Китаю та Індії. Серед найбільших країн-партнерів експорт товарів збільшився до Індії на 22,1%, Угорщини на 17,3%, Польщі – на 10,0%, Єгипту − на 9,0%, Нідерландів – на 7,9% та Німеччини – на 5,1%, до решти найбільших країн-партнерів зменшився: Російської Федерації – на 27,4%, Туреччини – на 25,7%, Китаю – на 25,4%, Італії – на 3,5%. Основу товарної структури українського імпорту складали мінеральні продукти, механічні та електричні машини, продукція хімічної та пов’язаних з нею галузей промисловості, засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби, полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них, недорогоцінні метали та вироби з них, готові харчові продукти, текстильні матеріали та текстильні вироби й продукти рослинного походження.

Розглянемо внутрішню торгівлю.

Так, оборот підприємств оптової торгівлі у 2016р. становив   
1486,3 млрд.грн. Фізичний обсяг оптового товарообороту порівняно з 2015р. збільшився на 4,9%. Оборот роздрібної торгівлі у 2016р. становив 1159,3 млрд.грн, що на 4% більше від обсягу 2015р. У структурі обороту роздрібної торгівлі на організовані та неформальні ринки припадало 30,8%. Обсяги та індекси фізичного обсягу обороту роздрібної торгівлі по регіонах наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Обсяги та індекси фізичного обсягу обороту роздрібної торгівлі по регіонах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Оборот роздрібної торгівлі  у 2016р.,  млн.грн | Індекси фізичного обсягу  обороту роздрібної торгівлі  (у порівнянних цінах), % | |
| 2016р.  до  2015р. | довідково:  2015р.  до  2014р. |
| **Україна** | **1159271,9** | **104,0** | **80,2** |
| Вінницька | 37201,2 | 103,4 | 86,3 |
| Волинська | 27763,1 | 100,1 | 87,0 |
| Дніпропетровська | 108145,9 | 103,1 | 80,6 |
| Донецька | 37458,5 | 96,2 | 37,0 |
| Житомирська | 30623,9 | 100,2 | 86,7 |
| Закарпатська | 26767,0 | 101,2 | 86,9 |
| Запорізька | 55400,7 | 105,5 | 79,3 |
| Івано-Франківська | 37787,5 | 103,4 | 86,7 |
| Київська | 59118,2 | 106,0 | 90,6 |
| Кіровоградська | 24545,5 | 103,7 | 86,5 |
| Луганська | 9051,4 | 101,2 | 29,6 |
| Львівська | 68031,6 | 107,5 | 87,3 |
| Миколаївська | 32407,0 | 103,2 | 81,9 |
| Одеська | 84056,2 | 106,3 | 84,2 |
| Полтавська | 34745,1 | 106,6 | 81,7 |
| Рівненська | 26373,4 | 101,3 | 83,7 |
| Сумська | 25790,3 | 104,1 | 84,1 |
| Тернопільська | 22429,1 | 103,2 | 86,9 |
| Харківська | 95788,5 | 104,3 | 81,1 |
| Херсонська | 29609,1 | 103,0 | 86,1 |
| Хмельницька | 29050,0 | 104,6 | 83,5 |
| Черкаська | 30211,4 | 103,0 | 85,3 |
| Чернівецька | 18700,3 | 99,7 | 86,3 |
| Чернігівська | 24094,4 | 101,5 | 82,7 |
| м.Київ | 184122,6 | 104,8 | 86,1 |

Роздрібний товарооборот підприємств, які здійснювали діяльність із роздрібної торгівлі, у 2016р. становив 546,7 млрд.грн, що в порівнянних цінах на 4,4% більше обсягу 2015р.

Проаналізуємо показники, які відображають транспортну сферу. У 2016р. вантажооборот підприємств транспорту становив 323,5 млрд.ткм, або 102,4% від обсягу 2015р.

Рис. 2.11 Вантажооборот підприємств транспорту у 2015–2016 роках (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

При аналізі соціально-економічного стану слід зауважити, що одним з найважливіших чинників розвитку української економіки на 2018 р. і більш віддалену перспективу лишатиметься військово-політичний конфлікт на Донбасі. Протягом минулого року його негативний вплив на соціально-економічний стан проявлявся не лише у повній зупинці чи неритмічній роботі багатьох українських підприємств, порушенні мережі господарських зв’язків, а й формуванні атмосфери невизначеності у сфері підприємницької діяльності та державного й місцевого управління. Адже протягом значної частини минулого року в українському суспільстві доволі довго були поширені очікування щодо можливого розширення масштабів російсько-терористичної агресії проти України не лише на Донбасі, а й за його межами.

Підсумовуючи наведене вище, можна констатувати деяке поліпшення соціально-економічного стану України у 2016 році. Однак тенденція ця поки ще нестійка, а песимістичні настрої економістів, науковців, соціологів та інших вчених - вельми сильні.

**2.2. Характеристика стану ринку праці**

Слід зазначити, що основні статистичні показники ринку праці узагальнює та офіційно оприлюднює Державна служба статистики України (далі – Держстат України), яка є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики. Одним із завдань Держстату України є затвердження статистичних методологій та спостережень, що використовуються при аналізі тенденцій на ринку праці. У цьому сенсі слід відмітити заохочення з боку державної влади активного співробітництва усіх вітчизняних установ з міжнародними організаціями, що сприяє наближенню нашої держави, до європейських стандартів у галузі статистки. Прикладом такого співробітництва є залучення Міністерством соціальної політики України та Державною службою зайнятості України спільної оглядової місії - Програми розвитку ООН (далі – ПРООН) та Міжнародної організації праці (далі – МОТ) в Україну. Основна мета такої спільної роботи позначалася у дослідженні існуючих проблем зайнятості в Україні та розробці стратегії ООН щодо сприяння повної та продуктивної зайнятості в Україні з урахуванням європейського досвіду. Окрім того, зазначені міжнародні організації надали рекомендації, у тому числі, в напряму вдосконалення підходів до періодичного оцінювання ринку праці України шляхом порівняння основних його показників з державами ЄС та всебічного використання, при цьому, показників економічно активного та неактивного населення [62, c. 24].

Тож можна зазначити важливість використання показника економічно активного населення при аналізі ринку праці України. Тому охарактеризуємо його більш детально [74, c. 17]. Зокрема, показник економічної активності відображає населення чоловічої та жіночої статі віком від 15 до 70 років (у тому числі працездатного віку), котре впродовж певного часового проміжку забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. При цьому важливо зазначити, що економічно активне населення (на відміну від економічно неактивного населення) складається тільки з осіб, що активно займалися економічною діяльністю, або займалися пошуком роботи і були готові приступити до неї. Виходячи з цього пояснення, можна зауважити, що досліджуваний нами показник складається з зайнятих та безробітних осіб.

За даними обстежень вітчизняного ринку праці Держстатом України, які проводилися згідно методології рекомендованої МОП, у 2016 році кількість економічно активного населення України у віці 15-70 років дорівнювала 17955,1 тис. осіб (працездатного віку відповідно - 17 303,6 тис. осіб.), що становило 42,2 % відносно загальної кількості наявного населення України або 62,2 % до населення відповідної вікової групи (табл. 2.4.). Загалом на ринку праці України у 2016 році було зайнято 56,3 % осіб у віці 15-70 років, а рівень безробіття серед відповідної вікової  
групи сягав 9,3 % . З метою об’єктивності аналізу подальших статистичних даних оприлюднених Держстат України зауважимо, що внаслідок Російської окупації окремих територій півдня та сходу України, показники за 2010-2014 років Держстат України наводить без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а за 2015-2016 роки – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблиця 2.4  Основні показники ринку праці (річні дані)1 | | | | | | | | | | | | |
|  | Економічно активне населення | | | | у тому числі | | | | | | | |
| у віці 15-70 років | | працездатного віку | | зайняте населення | | | | безробітне населення (за методологією МОП) | | | |
| у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у віці 15-70 років | | працездатного віку | | у віці 15-70 років | | працездатного віку | |
| у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до економічно активного населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до економічно активного населення відповідної вікової групи |
| 2010 | 20 894,1 | 63,6 | 19 164,0 | 71,9 | 19 180,2 | 58,4 | 17 451,5 | 65,5 | 1 713,9 | 8,2 | 1 712,5 | 8,9 |
| 2011 | 20 893,0 | 64,2 | 19 181,7 | 72,6 | 19 231,1 | 59,1 | 17 520,8 | 66,3 | 1 661,9 | 8,0 | 1 660,9 | 8,7 |
| 2012 | 20 851,2 | 64,5 | 19 317,8 | 72,9 | 19 261,4 | 59,6 | 17 728,6 | 66,9 | 1 589,8 | 7,6 | 1 589,2 | 8,2 |
| 2013 | 20 824,6 | 64,9 | 19 399,7 | 72,9 | 19 314,2 | 60,2 | 17 889,4 | 67,3 | 1 510,4 | 7,3 | 1 510,3 | 7,8 |
| 2014 | 19 920,9 | 62,4 | 19 035,2 | 71,4 | 18 073,3 | 56,6 | 17 188,1 | 64,5 | 1 847,6 | 9,3 | 1 847,1 | 9,7 |
| 2015 | 18 097,9 | 62,4 | 17 396,0 | 71,5 | 16 443,2 | 56,7 | 15 742,0 | 64,7 | 1 654,7 | 9,1 | 1 654,0 | 9,5 |
| 2016 | 17 955,1 | 62,2 | 17 303,6 | 71,1 | 16 276,9 | 56,3 | 15 626,1 | 64,2 | 1 678,2 | 9,3 | 1 677,5 | 9,7 |

1 Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2016 роки – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Отже, аналізуючи дані табл. 2.4. слід відмітити, що динаміка економічно активного населення у віці 15-70 років, впродовж 7 років мала тенденцію до постійного зниження. Незначне підвищення економічно активного населення працездатного віку було зафіксоване впродовж 2010-2013 років, однак з 2014 року ця тенденція не зберігалася.

Зокрема, у 2016 році відносно 2010 року економічно активне населення у віці 15-70 років скоротилося на 1,4 % (працездатного віку відповідно на 0,8 %). Таке скорочення пояснюється загальним зниженням кількості населення, що викликане: перевищенням показника смертності над показником народжуваності (сальдо між зазначеними показниками в Україні за останні 10 років негативно перевищило загальноєвропейські показники у 3-5 разів); старінням нації; зовнішніми міграціями українців тощо. Для національного та регіонального ринків праці, такі ознаки демографічної кризи викликають занепокоєння. Зокрема відчуття дефіциту трудових ресурсів, негативно впливає на соціально-економічну безпеку держави, чинить вплив на обсяги ВВП, а також знижує у цілому конкурентоспроможність України на міжнародному ринку.

Якщо аналізувати дані рис. 2.12., то можна побачити, що лінійна апроксимація описує стабільне падіння чисельності населення України. Особливо тенденція стрімкого скорочення населення відбувалася починаючи з 2014 року. У 2017 році відносно попереднього періоду чисельність наявного населення України зменшилася на 0,41 %. За вісім років чисельність наявного населення України скоротилася на 7,4 %. Найвищий рівень економічної активності був характерний для осіб віком 35–49 років, а найнижчий – для молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років (табл. 2.5). Слід зауважити, що саме особи у віці 35-49 років мають найбільші можливості реалізувати себе на ринку праці та володіють значними конкурентними перевагами відносно інших вікових груп, що позначається наявним досвідом роботи, високою працездатністю, швидкою адаптацією до умов праці та володінням нових інформаційних технологій.

Рис. 2.12. Чисельність наявного населення, тис. осіб

У той час, як молоді люди у віці 15-24 років не мають практичного досвіду, а подекуди їм бракує ціннісних життєвих орієнтирів, щоб активно конкурувати з працівниками більш старшими за віком.

У 2016 році відносно попереднього періоду скорочення рівня економічної активності відбулося серед населення більшості вікових груп, за винятком осіб у віці 35–39 років (змін не відбулося) та осіб віком 50–59 років (зростання на 1,4 %.).

Цілком зрозумілим є те, що на ринку праці найбільш конкурентоспроможні особи, що мають вищу освіту, тому серед них найвищий рівень економічної активності - 76,9% від загальної кількості економічно активних осіб. На другому місці за рівнем економічної активності - особи з професійно-технічною освітою - 70,4% відповідно.

Найнижчий рівень економічної активності зафіксовано серед осіб з базовою загальною середньою -19,9% та початковою загальною або тих, що не мали освіти - 6,1%. За розподілом рівня економічно активного населення серед чоловіків та жінок, нами встановлено певну статеву диспропорцію.

Таблиця 2.5.

Рівень економічної активності населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Усього | У тому числі за віковими групами, років | | | | | | | Праце-здатного віку |
| 15–24 | 25–29 | 30–34 | 35–39 | 40–49 | 50–59 | 60–70 |
| 2015 рік | | | | | | | | | |
| Усе населення | 62,4 | 36,3 | 80,8 | 82,3 | 85,2 | 85 | 65,9 | 14,5 | 71,5 |
| жінки | 56,2 | 31,8 | 70,7 | 73,3 | 80,5 | 83,7 | 59,1 | 12,2 | 66,5 |
| чоловіки | 69,2 | 40,6 | 90,5 | 91,2 | 90,1 | 86,5 | 74,1 | 17,9 | 76,7 |
| міські поселення | 63,1 | 33,5 | 83,4 | 84,3 | 87,1 | 86,6 | 66,2 | 13,1 | 72,9 |
| сільська місцевість | 60,8 | 41,2 | 75,3 | 76,9 | 81 | 81,9 | 65,1 | 17,5 | 68,8 |
| 2016 рік | | | | | | | | | |
| Усе населення | 62,2 | 35,1 | 79 | 82 | 85,2 | 84,7 | 67,3 | 14,3 | 71,1 |
| жінки | 55,9 | 31 | 67,7 | 72,7 | 79,9 | 82,9 | 61 | 12,3 | 65,4 |
| чоловіки | 69,1 | 38,9 | 89,9 | 91,1 | 90,6 | 86,7 | 75,1 | 17,3 | 77 |
| міські поселення | 62,8 | 31,6 | 80,8 | 84,2 | 87,1 | 86,3 | 68 | 12,9 | 72,3 |
| сільська місцевість | 60,9 | 41,2 | 75,4 | 76,1 | 80,9 | 81,5 | 65,9 | 17,5 | 68,5 |

Зокрема за рівнем економічної активності маючи будь-яку освіту перевагу мали чоловіки (рис 2.13.).

Динамічне зниження рівня економічно активного населення відбувається одночасно зі збільшення кількості економічно неактивного населення. До вищезазначеної категорії осіб належать незайняті особи працездатного віку, які припинили активні пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти (зневірені), та ті, які не знали, де і як шукати роботу або переконані у відсутності підходящої роботи.

У 2016 році кількість економічно неактивного населення віком 15–70 років сягала 10934,1 тис. осіб або 37,8 % від загальної кількості активного населення. Цей показник збільшився відносно попереднього періоду на   
0,08 %. Кожен другий економічно неактивний був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем чи студентом або виконував домашні (сімейні) обов’язки.

Рис. 2.13. Рівень економічної активності населення віком 15-70 років за статтю та рівнем освіти у 2016 році (у % до населення відповідного рівня освіти)

Розглянемо більш детально існуючи причини економічної неактивності населення у 2016 році. Виходячи з показників відображених на рис. 2.14 можна зазначити, що найбільша частка від загальної кількості економічно неактивного населення, це особи, що перебували на пенсії – 52,8 %, найменша – особи, що мають сезонний характер роботи та сподіваються повернутися на попередню роботу та не знають де і як шукати роботу –   
0,2 %. Розповсюдженою причиною економічної неактивності населення є також виконання домашніх (сімейних) обов’язків, перебування на утриманні – 20,8 %. До чого слід віднести осіб, які зайняті: в домашньому господарстві; вихованням дітей; доглядом за хворими тощо. Вважаємо, що насправді причини економічної неактивності серед населення є дещо розгалуженими, зокрема до них слід відносити й тіньову зайнятість, яку зазвичай приховують від державних органів та установ. Проведення безпрецедентної агресивної окупаційної політики Російською Федерацією відносно України, викликало ланцюгову реакцію дисбалансу практично усіх макроекономічних показників. Деструктивні процеси відбулися у інфраструктурному забезпеченні ринку праці, зовнішніх зв’язках, реальному секторі економіки тощо. Зокрема, значний збиток відчули на собі підприємства у східних областях, а саме підприємства: металургійної, вугільної, хімічної, машинобудівної, харчової, легкої промисловості, які були не лише містоутворюючими але і вносили значний вклад у ВВП.

Рис. 2.14 Склад економічно неактивного населення за причинами економічної неактивності у 2016 році (у % до загальної кількості економічно неактивного населення)

Наслідком таких подій стало значне зниження зайнятості населення та збільшення безробіття починаючи з 2014 року (рис. 2.15). Зокрема, з 2010 року ми можемо констатувати хоча незначну, але все ж таки позитивну тенденцію підвищення зайнятості та зниження безробіття серед населення. Проте у 2014 році, відбулося значне зниження кількості зайнятих осіб відносно попереднього року, а саме на 6,43 %, а кількість безробітних осіб зросла відповідно на 22,3 %. Кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2016 році, порівняно з 2015 роком, зменшилась на 166,3 тис. осіб, або на 1,0 %, та становила 16276,9 тис. осіб. (рис. 2.4). Рівень зайнятості населення віком 15–70 років зменшився за зазначений період з 56,7% до 56,3%, а в населення працездатного віку з 64,7% до 64,2%. За інформацією Держстату України розподіл зайнятих осіб за статтю у 2016 році свідчить, що значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, спостерігалося серед технічних службовців (83,2 % проти 16,8 %); працівників сфери торгівлі та послуг (67,2 % проти 32,8 %); фахівців (64,8 % проти 35,2 %); професіоналів (60,7 % проти 39,3 %).

Рис. 2.15 Рівень зайнятого та безробітного населення у віці 15-70 років (за методологією МОП)

Натомість чоловіки значно переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7 % проти 14,3%); робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування (84,0 % проти 16,0 %) та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (63,6 % проти 36,4 %).

Відповідно даних зображених на рис. 2.4 кількість безробітних у віці 15–70 років у 2016 році, порівняно з 2015 роком, збільшилася на 23,5 тис. осіб, або 1,4%, та становила 1678,2 тис. осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15–70 років у цілому по Україні порівняно з 2015 роком збільшився на 0,2 % та становив 9,3% економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 9,7%.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 40–59 років. Слід зазначити, що рівень безробіття населення віком 15–70 років у мешканців сільської місцевості на 0,5 % перевищував відповідний показник серед городян, а в чоловіків – на 3,1 % рівень безробіття жінок. У 2016 році, порівняно з 2015 роком, зростання цього показника відбулося в усіх вікових групах, за винятком осіб віком 30–34 роки (скорочення на 0,8 %) та осіб віком 60–70 років (не змінився).

Збільшення рівня безробіття також може пояснюватися проведенням оптимізаційної політики зайнятості в установах, організаціях та підприємствах бюджетної сфери. Зокрема одним зі структурних маяків Меморандуму про співпрацю з МВФ є вимога скорочення кількості державних службовців та працівників бюджетної сфери. Так на офіційному сайті Міністерства фінансів України викладений текст Меморандуму про економічну і фінансову політику (МЕФП) від 27 лютого та 21 липня 2015 року та 1 вересня 2016 року.

У зазначеному тексті МЕФП йдеться про такі заплановані дії уряду України: «…Ми розпочнемо середньострокову програму скорочення зайнятості у державному секторі і плануємо скоротити кількість працюючих у бюджетній сфері (за винятком військових) на принаймні 4 відсотки до кінця 2017 року, і ще на 10 відсотків до кінця 2019 року. Що стосується державної служби, то ми продовжимо подальшу оптимізацію кількості працюючих у міністерствах та інших державних агентствах і запровадимо більш ефективні процедури. Таким чином, до кінця 2017 р. ми плануємо зменшити кількість штатних працівників на 5 відсотків, і ще на 10 відсотків до кінця 2019 року. Зараз ми розбудовуємо централізовану інформаційну систему всієї держслужби і розпочнемо звітувати про кількість держслужбовців, а також ми оприлюднюватимемо кількість працюючих у бюджетній сфері на піврічній основі. Для відстеження прогресу ми вже встановили індикативні цілі по зниженню кількості працюючих...» [4, с. 18-19]. Виходячи з зазначеного у МЕФП такі дії уряду по скороченню зазначених осіб тільки починаються. Тож наслідком таких дій стане значне збільшення безробіття у наступних роках серед державних службовців та працівників бюджетної сфери (законодавців, освітян, науковців, менеджерів, лікарів, вчителів та інших осіб). Слід враховувати, що зазвичай це вузько кваліфіковані працівники з високим рівнем освіти та професійними вміннями, які здобували такі вміння протягом значного часу прикладаючи максимальних зусиль [73, c. 19]. А рівень їх людського капіталу значно вищий відносно інших працівників. Водночас перенавчання або перекваліфікація таких працівників може бути утрудненою, а подекуди неможливою. Що пояснюються тим, що не кожен безробітний з зазначеної категорії погодиться знехтувати власним досвідом, який він примножував та збагачував тривалий час. Надалі, враховуючи зазначене, такі вивільнені працівники можуть ще більше розширити існуючий в Україні рівень тіньової зайнятості, тим самим нівелюючи усі наміри уряду провести ефективну державну політику зайнятості населення. Що повністю суперечить стратегії сталого розвитку України.

У цьому контексті слід зазначити, що у вересні 2015 р. в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН для прийняття Порядку денного розвитку на період після 2015 року (далі – Саміт). Саміт розглядався світовою спільнотою як подія історичного значення, що була направлена на об’єднання спільних зусиль глобального партнерства стосовно забезпечення економічного зростання та зайнятості. Проблематика Саміту охоплювала всі аспекти соціально-економічного розвитку, конкурентоспроможності держав, екологічної та енергетичної безпеки, глобального партнерства для розвитку, а обсяг ґрунтовної підготовчої роботи не мав прецедентів в історії. Після Саміту перед державами членами - ООН постали нові завдання адаптації, визначених на глобальному рівні цілей та їх моніторингу. В Україні також розпочалась робота зі встановлення «Цілей сталого розвитку на 2016-2030 роки», відповідних завдань та показників для моніторингу досягнення цілей [5; 6]. Зокрема, ціль 8 - Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх - містить п. 8.5. зміст якого передбачає до 2030 року необхідно забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності.

Для реалізації зазначеної цілі 8, ЄС встановив плановий показник, згідно якого до 2020 року зайнятість населення віком 20-64 роки буде дорівнювати 75 %, в Україні такий показник для працездатного населення повинен дорівнювати 66,0 %. Якщо аналізувати дані зображені на рис. 2.16., то слід зазначити, що ЄС ефективно рухається до спрямованого орієнтиру, проте Україні слід докласти значних зусиль для досягнення запланованого показника. Зокрема впродовж останніх 7 років динаміка зайнятості в Україні мала різноспрямовану тенденцію. Особливо відчутним падіння рівня зайнятості було зафіксовано у 2014 році, а саме на 2,8 % відносно попереднього року.

Рис. 2.16. Динаміка рівня зайнятості населення в Україні та ЄС

Проте враховуючи проведення зазначеної вище оптимізаційної політики зайнятості в установах, організаціях та підприємствах бюджетної сфери запланований на 2020 рік показник зайнятості у 66 % може бути взагалі недосяжною мрією.

Слід відзначити, що рівень зайнятості у країнах ЄС значно відрізняється між собою, а Великобританія взагалі не встановлювала прогнозний національний орієнтир зайнятості. Можливо така дія позначена запланованим Brexit Великобританії з ЄС та існуючими міждержавними конфліктами з цього приводу.

Зокрема, аналіз даних рис. 2.17. свідчить, про досить значну різницю між рівнями існуючої зайнятості у державах ЄС. Так у 2016 році лідером по найвищому рівню зайнятості була Швеція (рівень зайнятості дорівнював 81,2%). Середній показник зайнятості у ЄС, який становив 71,1 %, перевищили одинадцять держав – членів ЄС. Аутсайдерами з рівня зайнятості серед населення відзначилися Греція (рівень зайнятості дорівнював 56,2%), Хорватія (61,4%), Італія (61,6%).

Рівень зайнятості в Україні, який дорівнював 64,2 % за досліджуваний період, схожий з аналогічним показником у Румунії 66,3 %, та зазначених вище аутсайдерах Хорватії та Італії.

Рис. 2.17. Рівень зайнятості населення в країнах ЄС (віком 20-64 роки) та Україні (працездатного населення) у 2016 році

За нашим баченням, з метою підвищення рівня зайнятості в Україні, поруч з корегуванням пропозицій щодо оптимізаційної політики зайнятості в установах, організаціях та підприємствах бюджетної сфери є мінімізація неформальної та тіньової зайнятості населення. Для визначення масштабів неформальної та тіньової зайнятості, розглянемо існуючу ситуацію на ринку праці у цій сфері.

Так, Наказ Держкомстату України від 23.01.2013 р. № 16 «Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення» визначає методичне забезпечення щодо оцінювання обсягів неформальної зайнятості, в тому числі зайнятості у неформальному секторі економіки, на базі результатів вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, що проводить Держстат України на регулярній основі.

В основу вимірювання такої зайнятості покладені сучасні стандарти МОП щодо статистичного вимірювання зайнятості у неформальному секторі економіки та неформальної зайнятості. Відповідно вищезазначеному наказу пропонується визначати неформальну зайнятість, як загальну кількість неформальних робочих місць на підприємствах формального чи неформального секторів або у домогосподарствах впродовж звітного періоду.

За нашим баченням, до неформальної зайнятості можна віднести: самозайнятих осіб, які працюють за власний рахунок; роботодавців, які зайняті у неформальному секторі економіки на власних підприємствах; членів домогосподарств, які працюють безкоштовно у формальному або неформальному секторах економіки; працівників виробничих кооперативів неформального сектору економіки; домогосподарства які виробляють товари виключно для особистого кінцевого споживання.

Вважаємо, що відсутність усталених, реалістичних та об’єктивних дезагрегованих даних стосовно розподілу зайнятості у неформальному секторі економіки є перешкодою для розуміння масштабів впливу такої зайнятості на економіку. Як приклад, основним офіційним джерелом визначення національних даних неформальної зайнятості МОП пропонує використовувати результати обстеження робочої сили на базі існуючих домогосподарств. Такі обстеження містять низку запитань стосовно отримання необхідної інформації. В Україні для визначення показників неформальної зайнятості використовуються показники економічно активного населення. Зокрема на основі обстеження економічно активного населення або модульного обстеження з метою визначення осіб, зайнятих у неформальному секторі економіки використовуються такі заходи, як - визначення: респондентів, які мали будь-яку прибуткову діяльність; зайнятих осіб, котрі працювали на некорпоративних приватних підприємствах (що за розміром відносяться до домашніх господарств), проте без утворення юридичного підприємства; з числа зайнятих осіб некорпоративних приватних підприємств респондентів, що працювали на незареєстрованих підприємствах.

Зауважимо, що у 2016 році зайнятість серед населення віком 15-70 років становила 16276,9 тис осіб, неформальна зайнятість - 3961,2 тис. осіб, або 24,3 % від усього занятого населення (табл. 2.6). Кількість неформально зайнятого населення за наймом складала 15,1 % від усього неформально зайнятого населення, не за наймом – 74,3 % відповідно.

Таблиця 2.6.

Зайняте населення за формами, статусами зайнятості та місцем проживання у 2016 році

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Зайняте населення | | | З нього неформально зайняте населення | | | | |
| Усього, тис. осіб | у тому числі працювали | | тис. осіб | у тому числі працювали | | | |
| за наймом | | не за наймом | |
| за наймом | не за наймом | тис. осіб | у % | тис. осіб | у % |
| 2016 рік | | | | | | | | |
| Усього | 16276,9 | 13731,7 | 2545,2 | 3961,2 | 2069,3 | 15,1 | 1891,9 | 74,3 |
| Жінки | 7827,4 | 6775,2 | 1052,2 | 1669 | 853,6 | 12,6 | 815,4 | 77,5 |
| Чоловіки | 8449,5 | 6956,5 | 1493 | 2292,2 | 1215,7 | 17,5 | 1076,5 | 72,1 |
| Міські поселення | 11178,5 | 10219,7 | 958,8 | 1891,9 | 1462,8 | 14,3 | 429,1 | 44,8 |
| Сільська місцевість | 5098,4 | 3512 | 1586,4 | 2069,3 | 606,5 | 17,3 | 1462,8 | 92,2 |

Аналізуючи дані табл. 2.6. слід зауважити, що серед жінок частка працюючих у секторі самостійної зайнятості більша, ніж серед чоловіків ─ 77,5% проти 72,1%, а в сільській місцевості значно більша, ніж у міських поселеннях ─ відповідно 92,2% та 44,8% . Такий стан пояснюється зазвичай наявністю прихованої зайнятості в особистих селянських господарствах, де зазвичай досить поширеною є жіноча праця. Зокрема не обліковані виробничі домогосподарства, наймають робітників без трудових договорів, їх діяльність у сфері виробництва не ліцензована. Загалом такі домогосподарства займаються: вирощуванням свійських тварин; заготівлею ягід, грибів, овочів, фруктів, деревини, риби; переробкою та збутом продукції тощо. Можна вважати, що сільськогосподарське виробництво є переважним видом неформальної зайнятості у сільській місцевості. Неформальна зайнятість серед міського населення, зазвичай проявляється зайнятістю у сфері: консалтингу (няні, гувернантки, копірайтери, охоронники, приватні водії, домашні кухарі, прибиральниці); фінансових послуг (ріелтори, валютні касири, аудитори); будівництва (будівельники, підрядники, маляри, штукатури); виконання інших робіт для мануфактурних підприємств. В окремих випадках особливістю неформальної зайнятості у міській та сільській місцевості є поєднання нелегальних і легальних доходів.

У 2016 році серед неформально зайнятого населення дві третини (66,2%) складали особи, які мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту, а серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (уключаючи повну, базову та неповну вищу освіту) (61,2%). Нами встановлено, що неформально зайнятими є переважно особи з невисоким рівнем освіти та ті, хто займається фізичною або некваліфікованою працею. Зокрема, частка неформально зайнятого населення серед працівників найпростіших професій була значно вищою, ніж серед офіційно зайнятого населення (49,0% проти 9,2%).

Таким чином, чином аналізуючи тенденції на вітчизняному ринку праці слід відзначити, що його стан безперечно залежить від загальної економічної та політичної ситуації в Україні. Зокрема, в процесі аналізу окремих статистичних показників ринку праці, ми з’ясували, що значне погіршення його розвитку відбулося у період найтяжчих випробовувань за роки незалежності України, а саме починаючи з 2014 року. Цей рік фактично зпроектував усі соціально-економічні, політичні та демографічні негаразди, які відчула наша держава на показники ринку праці. Експансія тіньової економіки та неформальної зайнятості знижує рівень бюджетних надходжень та чинить значний вплив на макроекономічні показники. Отже, поточну ситуацію на ринку праці України можна охарактеризувати як напружену. Також слід враховувати, що на відміну від динаміки ВВП, динаміка ринку праці є більш інерційною внаслідок певної затримки (лага) у реагуванні попиту та пропозиції робочої сили. Тож у подальшому спад економічного виробництва, погіршення інвестиційного клімату, дезорганізація відносин з торгівельними партнерами та продовження військових дій на Сході України беззаперечно призведуть до ще більшого напруження на ринку праці України.

**2.3. Ефективність функціонування ринку праці в Україні**

Провівши аналіз ринку праці України можемо сказати, що ситуація достатньо ускладнена. Ефективність функціонування ринку праці – незадовільна.

Економічний спад, який зараз прослідковується в Україні породжує за собою проблему – відтік робочої сили. При чому, зараз територію України в пошуках роботи покидають як представники середнього класу, так і висококваліфіковані кадри. Із близько трьох мільйонів українських мігрантів – 30% мають вищу освіту. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Якщо ще кілька років тому міграція відзначалася сезонним характером, то останні два- три кризових роки вона стає постійною. Найбільш привабливими для трудових мігрантів з України є Польща, Чехія, Італія, Білорусь та Росія. Так, норвезький економіст Ерік Райтнер прогнозує, що відкриття кордонів між Україною та Європейським Союзом спричинить відтік молоді до 9 мільйонів осіб. Він пояснює, що Латвія, у свій час, таким чином втратила 20% трудових ресурсів країни. Е.Райтнер стверджує, що Україні необхідно спрямувати всі свої сили на збереження виробництва, аби запобігти втраті ще більшої кількості працездатного висококваліфікованого населення.

Інтеграційні процеси, про які так гучно говорять політики та експерти, вимагають удосконалення та проведення більш ефективної політики на ринку праці. Передовими цілями мають бути зменшення безробіття, збільшення кількості робочих місць, створення вигідних умов праці, сприяння тому, щоб українські фахівці працювали на благо держави, адже проблема еміграції трудових ресурсів є однією з ключових проблем ринку праці України [94, c. 201].

На ринку праці визначаються деякі недоліки, які мають вплив на ефективний розвиток ринку праці України [100, c. 29]:

1) Значна частка представників простих професій у порівнянні з низькою часткою професіоналів і фахівців;

2) Нерівномірність попиту і пропозиції на робочу силу;

3) Низький рівень зайнятості та оплата праці, що супроводжується збільшенням темпів безробіття.

Людські ресурси та високий рівень освіти – сильна сторона України для подальшого підвищення конкурентоспроможності і виходу на світовий ринок праці з достатнім рівнем розвитку. Для досягнення цього Україна повинна: спрямувати свою діяльність на активну соціально-економічну політику− направлену на залучення молоді; удосконалити нормативно-правове регулювання, враховуючи при цьому− специфіку регіонів; розвивати малий та середній бізнес;− вдосконалити систему оплати праці [101, c. 19].

Ринок праці, як і будь-який інший ринок, залежить від того, яка склалася ситуація у зовнішньому середовищі. Важливим фактором впливу на нього стала економічна криза в країні, що розпочалася у 2014 році. Проте не лише вона є причиною сучасного стану ринку праці, а й невирішені внутрішньодержавні проблеми, що мають місце в економіці нашої держави у 2015-2017 роках:

1. Недостовірність та приховування інформації про істинний стан ринку праці та про його перспективні можливості.

2. Відсутність відповідного рівня зайнятості виробничій динаміці. 3. Низька продуктивність праці, що призводить до невідповідності рівня оплати праці. В Україні продуктивність української робочої сили на 40% нижча, ніж у країнах Центральної та Східної Європи. Нинішні проблеми заробітної плати постійно перебувають у полі зору уряду. Намагаючись вирішити дану проблему, особливо щодо малозабезпечених верст населення, уряд підвищує мінімальну заробітну плату, збільшує тарифні ставки та посадові оклади низькооплачуваним категоріям персоналу. Автоматично підвищення зарплат відбувається й в інших працівників, що призводить до ряду негативних наслідків:

в бюджетній сфері – зменшуються премії, знімаються доплати, працівників відправляють у неоплачувані відпустки, переводять на скорочений робочий тиждень, проводять скорочення; приватний сектор, зменшуючи прибутки, здійснює менше відрахувань до бюджету, затримує виплату зарплат.

Також серед ряду причин зниження реальної зарплати в українському суспільстві є те, що кожний 13-й працюючий в Україні досяг пенсійного віку, їх продуктивність праці є низькою.

4. Ще однією причиною низької ефективності ринку праці є нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території держави – основна концентрація характерна для східних регіонів (понад третина від працюючого населення країни); найбільший міграційний приріст характерний для м. Київ; найбільший відплив робочої сили відбувається із Чернівецької, Івано-Франківської, Черкаської та Київської областей; надлишок робочої сили характерний для Дніпропетровської, Донецької та Харківської областей; тривале безробіття охопило Житомирську, Івано-Франківську, Рівненську, Тернопільську області.

5. Українські вчені визначають найважливішою проблемою ринку праці деформацію в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі. Причиною низького рівня кваліфікації можна назвати матеріальну мотивацію, обмежену можливість працевлаштування, відсутність гарантії стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікацій ним рівнем та професійною структурою. Відповідно, виникає кадровий дефіцит для тих виробництв, які дозволили собі застосування техніко-технологічних новацій. Разом з тим для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема, можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування або коли дохід з інших джерел є недостатнім

Невисокий рівень трудових доходів та їх невиправдана диференціація неминуче призводить до кризи мотивації трудової діяльності. Наслідком цього стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці. До всього додається ще й високе податкове навантаження, що не стимулює ані роботодавців, ані, власне, саму робочу силу. Досить гострими продовжують залишатися міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці. Належність до певної сфери діяльності створює співвідношення в оплаті праці. Насправді ж оплата має залежати від якості та результатів праці, як показує світова практика. Відповідно до специфіки регіональних економіки комплексів, зберігаються й високі міжрегіональні відмінності у рівнях заробітної плати. Вже зараз амплітуда коливань становить 100% від середнього по країні рівня в деяких галузях.

Отже, зі сказаного можна визначити про низьку ефективність функціонування ринку праці України. Також можна зауважити, що на ринку праці України переважає ринок пропозиції: перевищення пропозиції робочої сили над попитом, регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі й невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Ринок праці в європейських країнах, на даний час, також перебуває у не досить гарному стані. В той же час у європейських країнах навпаки попит перевищує пропозицію. Така тенденція пояснюється сталим розвитком промисловості в країнах Європи та ефективною державною політикою, що проводиться на ринку праці. Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов‘язково прийняти умови, коли соціально орієнтована ринкова економіка підтримує високі темпи економічного зростання і розумний рівень соціального захисту та соціального консенсусу. Досягнення такої рівноваги може здійснюватися лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства. Для України, яка планує вступ до ЄС, важливо усвідомити, що європейська інтеграція передбачає гармонізацію національного законодавства з acquis communautire («спільний доробок», термін, що використовується в рамках Європейського Союзу та вживається для визначення норм, напрацьованих за час існування Європейського Співтовариства, які мають сприйматися як факт країнами, що вступають до Союзу і не підлягають обговоренню, не можуть бути змінені або усунені шляхом переговорів), оскільки норми ЄС найбільшою мірою відповідають цілям ефективної політики зайнятості та забезпечують запобігання дискримінації у сфері зайнятості, професійного навчання і освіти в цілому, забезпечення вільного переміщення працівників, функціонування спільного ринку праці.

**3. Напрями удосконалення регулювання ринку праці України**

**3.1. Механізм регулювання ринку праці України в умовах трансформації структури зайнятості**

У сучасних умовах ринок праці є однією з найважливіших складових економічного реформування, інструментом побудови обраної економічної ринкової моделі. Через це регулювання ринку праці, його соціалізація та інституціоналізація є об’єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення [103, c. 13].

Основними факторами, що впливають на процеси, що відбуваються на ринку праці, є [68, c. 102]:

структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг;

науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства;

прискорене економічне зростання;

створення відповідних умов для розвитку ефективних виробництв;

нарощування потенціалу підприємництва;

державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Для того, щоб ці фактори стали справжньою рушійною силою регулювання, соціалізації та інституціоналізації ринку праці, необхідно враховувати особливості сучасного соціально-економічного стану, характер та силу прояву різних зовнішніх та внутрішніх чинників, а також створити відповідні умови для їх реалізації, а саме [59, c. 21]:

підвищення інноваційної та інвестиційної діяльності в умовах структурної перебудови економіки;

відновлення інвестування пріоритетних галузей економіки;

покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу;

поліпшення соціально-трудових відносин;

реформування заробітної плати з метою посилення її відтворювальної та стимулюючої функцій;

вдосконалення методів активної політики зайнятості населення.

Отже, в сучасних умовах потребує перегляду та коригування сутність активної політики на вітчизняному ринку праці, а також її складові.

Сучасна активна політика на ринку праці повинна бути спрямована на стимулювання сукупного попиту на робочу силу, створення нових робочих місць і швидке повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили, а також заохочення на підвищення конкурентоспроможності як зайнятої, так і незайнятої робочої сили і забезпечення зростання доходів працівників без зниження рівня зайнятості. Саме на здійснення переважно активної політики на ринку праці має спрямовуватись діяльність законодавчих і виконавчих органів влади [47, c. 30].

Виходячи з вищезазначеного, визначимо пріоритетні напрями дій на ринку праці.

*У напрямі вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення:*

забезпечення соціальних гарантій громадянам, що залишились без роботи, та підвищення соціального захисту неконкурентоспроможних та соціально вразливих категорій населення;

підвищення рівня конкурентоспроможності економічно активного населення через розвиток системи безперервної професійної освіти та професійної підготовки та перепідготовки кадрів;

розмежування повноважень, функцій у сфері регулювання ринку праці та зайнятості між центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та роботодавцями, виокремлення нових джерел фінансування програм та заходів забезпечення зайнятості населення;

покращення якості існуючих робочих місць і створення нових, а також сприяння вільному переміщенню економічно активного населення між галузями і територіями;

забезпечення відповідності попиту і пропозиції на ринку праці через створення робочих місць у перспективних галузях економіки;

підтримка малого та середнього бізнесу з метою створення нових робочих місць;

створення умов та забезпечення регулювання легальної трудової діяльності іммігрантів.

*У сфері підвищення якості та конкурентоспроможності економічно активного населення на ринку праці:*

забезпечення економіки працівниками і спеціалістами необхідних професій і кваліфікації;

розробка алгоритму визначення потреби підприємств у випускниках закладів професійної освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінювання ефективності вкладання бюджетних коштів у професійну освіту молоді;

прогнозування потреби в робітниках і фахівцях з укрупнених груп професій і фахів, за видами економічної діяльності й окремими регіонами, пов’язування потреб роботодавців з обсягами підготовки кадрів необхідної кваліфікації через систему професійної освіти з метою збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці;

налагодження системи контролю за якістю освіти, що сприятиме реформуванню професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці;

покращення ефективності профорієнтаційної діяльності серед школярів з метою підвищення їх мотивації до обрання професій, що затребувані на ринку праці;

поліпшення професійної орієнтації та психологічної підтримки населення;

розвиток системи навчання персоналу безпосередньо на підприємствах, а також випереджального професійного навчання робітників, які мають бути звільнені, як найважливішого засобу підвищення їх конкурентоспроможності за умов реструктуризації окремих галузей економіки;

оновлення та вдосконалення загальноукраїнського класифікатора професій, що дасть змогу уніфікувати системи кодування професійної діяльності з урахуванням міжнародних класифікаторів;

створення системи оцінювання якості працівників, ґрунтованої на визначенні їх компетенцій та здатності швидко реагувати на постійні зміни вимог до кваліфікації та професійної підготовки працівників відповідно до професійних стандартів;

розробка системи професійних стандартів, яка визначатиме вимоги до рівня кваліфікації працівників та враховуватиме якість та продуктивність виконуваних ними робіт;

удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та можливості працевлаштування.

*У контексті сприяння зайнятості, стимулювання створення та збереження робочих місць, удосконалення соціального партнерства на ринках праці:*

проведення дослідження можливих соціально-економічних наслідків вступу України до ЄС;

удосконалення податкового законодавства України з метою зниження податкового навантаження на роботодавців і стимулювання створення робочих місць у перспективних галузях економіки;

реалізація інвестиційних, галузевих, регіональних та інших програм, що передбачають заходи для створення, модернізації та збереження робочих місць;

розробка показників, що відображають рух економічно активного населення в територіально-галузевому аспекті;

аналіз перспектив підвищення зайнятості у проблемних галузях економіки (у вугільній, металургійній, паливно-енергетичній, текстильній та легкій промисловості);

забезпечення соціального планування на підприємствах та в галузях економіки, які реструктуруються;

підтримка підприємництва та самозайнятості населення, що сприятиме створенню нових робочих місць, розвитку інфраструктури;

розвиток соціального партнерства та забезпечення взаємодії органів виконавчої влади, роботодавців та професійних спілок у обговорення існуючих проблем в сфері зайнятості населення на регіональних ринках праці;

сприяння створенню в організаціях, у яких передбачається звільнення працівників, пунктів для консультування перед звільненням і сприяння у працевлаштуванні працівників, котрі звільняються;

організація громадських робіт з метою забезпечення тимчасової зайнятості працівників, що вивільнюються.

*У сфері забезпечення ефективної діяльності державної служби зайнятості:*

забезпечення ефективної діяльності центрів зайнятості з громадянами, яких мають звільнити, з метою їх працевлаштування;

удосконалення державною службою зайнятості існуючих технологій роботи з надання послуг безробітному населенню;

впровадження дієвого інформаційного забезпечення державної служби зайнятості, забезпечення відкритого доступу до наявної інформації для клієнтів центрів зайнятості;

запровадження для роботодавців платних послуг, які надає державна служба зайнятості.

*З метою широкого інформування населення щодо можливостей служби зайнятості в наданні соціальних послуг та матеріального забезпечення, а також забезпечення потреби роботодавців у робочій силі необхідним є:*

удосконалення системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збирання та аналізу інформації про попит та пропозицію економічно активного населення;

інформування всіх зацікавлених громадян про стан ринку праці, попит та пропозицію економічно активного населення через засоби масової інформації, телебачення, радіо та спеціалізовані періодичні видання державної служби зайнятості;

координація проведення наукових досліджень найактуальніших проблем ринку праці; удосконалення існуючих та розробка і реалізація нових програм зі створення умов для обслуговування безробітних громадян;

постійне коригування та вдосконалення системи матеріальних виплат зареєстрованим безробітним.

Сучасне суттєве підвищення рівня зайнятості в секторі послуг потребує розробки та реалізації напрямів активної політики на ринку праці, що спрямована на швидке реагування на зміни у попиті та пропозиції на висококваліфікованих кадрів, що здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь та навичок [58, c. 21]. Тому актуальним питанням є забезпечення територіальної та професійно-кваліфікаційної збалансованості на ринку праці. також необхідним є постійне оновлення знань, умінь та навичок протягом усього трудового періоду робітника [44, c. 111]. Відновлення підприємницької активності населення є також особливо актуальним. Це пов’язано з проблемою забезпечення збалансованості регіональних ринків праці України в умовах військових дій, з концентрацією висококваліфікованих працівників на великих ринкоутворюючих підприємствах, які в сучасних умовах несуть збитки та вимушені скорочувати працівників, а також з недостатнім розвитком малого підприємництва в регіонах країни.

Міжнародний досвід свідчить, що потрібно мати декілька програм стимулювання самозайнятості, які розраховані, як на підтримку соціально вразливих категорій (недостатньо конкурентоспроможних) так і на конкурентоспроможних, тимчасово не працюючих осіб, що володіють високою кваліфікацією і досвідом роботи, які в подальшому спроможні розвивати підприємницьку ініціативу та створювати нові робочі місця [53, c. 8]. Для служби зайнятості доцільним є впровадження таких напрямів вдосконалення діяльності щодо підтримки та розвитку підприємництва серед безробітних:

проведення моніторингу суб’єктів підприємницької діяльності, які відкрили власну справу за допомогою служби зайнятості та проявляють високу економічну стійкість, здатність до подальшого розвитку і генерування нових робочих місць;

критерії відбору претендентів, які бажають відкрити власну справу (особлива увага повинна приділятися з’ясуванню у претендентів наявності твердої мотивації до створення власного індивідуального підприємства);

аналіз економічних бізнес-ніш та перспективних бізнес-ідей сприятливих до розвитку самозайнятості в регіоні;

стимулювання підприємців малого бізнесу, які започатковують власну справу в сфері економічної діяльності, що пов’язані з виробничим характером;

розширення кола партнерів, з метою створення єдиного інформаційного простору для підтримки та зростання підприємницької ініціативи [43, c. 179].

Таким чином, підтримка суб’єктів малого та середнього підприємництва повинна здійснюватися шляхом надання розвитку малого та середнього бізнесу статусу реального пріоритету в діяльності місцевих органів влади, формування механізму діючого партнерства між органами влади й бізнесом, консолідації зусиль органів влади і громадських об’єднань підприємців в питаннях підтримки, захисту прав та інтересів малого та середнього бізнесу, удосконалення регуляторного середовища, системи надання адміністративних послуг та видачі документів дозвільного характеру, пошуку нових фінансових інструментів для розвитку бізнесу та залучення міжнародної донорської допомоги, розвитку інфраструктури підтримки малого та середнього бізнесу, розширення системи професійної освіти та підготовки кадрів для сфери підприємництва, створення умов для активізації його інвестиційно-інноваційної діяльності.

*Основними напрямками розвитку малого і середнього підприємництва повинні стати:*

впорядкування нормативного регулювання підприємницької діяльності: проведення громадських слухань, круглих столів, засідань дорадчих органів при місцевих органах виконавчої влади з обговорення проектів регуляторних актів;

проведення громадської експертизи регуляторних актів органів місцевого самоврядування та громадських слухань за її результатами;

надання повного комплексу адміністративних, консультаційних та інформаційних послуг платникам податків Донецької області;

здійснення моніторингу роботи органів державного нагляду (контролю) [34, c. 167];

фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка, створення нових робочих місць, подолання наслідків проведення АТО: надання суб’єктам підприємництва консультаційно-інформаційної та методичної допомоги з питань відновлення бізнесу на звільнених територіях після проведення АТО;

організація «круглих столів» з питань інвестування, фінансування та подолання наслідків АТО за участю представників малого та середнього бізнесу;

пошук нових фінансових інструментів для розвитку бізнесу, розширення видів фінансової підтримки суб’єктів малого та середнього підприємництва;

створення площадок для постійної взаємодії бізнесу, влади та громадськості;

визначення місцевими органами влади пріоритетних видів діяльності для кожної території, що можуть бути розвинуті за допомогою малого та середнього бізнесу;

організація участі суб’єктів малого підприємництва у регіональних, міжрегіональних та міжнародних ярмарках, виставках;

проведення науково-практичних конференцій, фестивалів, форумів з питань розвитку підприємництва;

стимулювання безробітних до відкриття власної справи;

ресурсне та інформаційне забезпечення, розвиток інфраструктури підтримки підприємництва: створення регіонального інформаційного центру малого підприємництва, що забезпечує доступ до міжнародних банків даних; проведення роботи щодо роз’яснення норм податкового законодавства, насамперед, з використанням Інтернет-ресурсу; розвиток підприємницького потенціалу студентської молоді; удосконалення роботи діючих та сприяння створенню нових об’єктів інфраструктури підтримки підприємництва.

За таких умов актуальним є спрощення умов для ведення бізнесу; удосконалення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності; підтримки суб’єктів господарювання, що здійснюють діяльність на території проведення АТО; залучення фінансово-кредитних ресурсів у сферу малого та середнього підприємництва; формування соціальних замовлень громад з метою залучення інвестицій; стимулювання інвестиційної та інноваційної активності у сфері малого та середнього підприємництва; залучення суб’єктів малого та середнього бізнесу до участі в національних та регіональних проектах; підвищення рівня соціальної відповідальності малого та середнього підприємництва; забезпечення ресурсної, інформаційної підтримки суб’єктів малого та середнього підприємництва; забезпечення підвищення кваліфікації та підготовки кадрів для сфери малого та середнього бізнесу; розвиток підприємницького потенціалу студентської молоді; створення умов для розвитку інфраструктури підтримки малого і середнього бізнесу. Реалізація запропонованих напрямів сприятиме відновленню підприємницької активності населення та стабілізації ринку праці.

У контексті регулювання ринку праці необхідним також є підвищення конкурентоспроможності найбільш вразливої категорії – молоді. Вона володіє необхідним інноваційним потенціалом, реалізація якого може суттєво покращити економічний та соціальний стан суспільства. У цьому контексті дослідження проблем зайнятості молоді, пошук шляхів її вирішення є вкрай важливими та актуальними.

*В цьому контексті основними етапами роботи щодо сприяння зайнятості молоді, підвищення рівня її конкурентоспроможності можна визначити наступні:*

застосування активних заходів сприяння зайнятості;

формування активної поведінки на ринку праці;

профорієнтаційне супроводження молоді на ринку праці; навчання навичкам ефективної самопрезентації;

розширення діалогу з соціальними та міжнародними партнерами в сфері активізації поведінки молоді на ринку праці.

Необхідним також є впровадження методичних підходів щодо збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, тобто скорочення розриву між попитом та пропозицією, збільшення зайнятості працездатного населення. Зазначений процес потребує достовірної інформації про ринок праці, що може бути отримана в результаті моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці, а також забезпечення ефективної політики та заходів щодо скорочення дисбалансу ринку праці, що засновані на отриманій інформації. Реалізація запропонованих підходів сприятиме формуванню механізму регулювання ринку праці України з урахуванням перспектив трансформаційних змін, що представлений на рис. 3.1.

Основною метою запропонованого механізму є досягнення професійно- кваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно

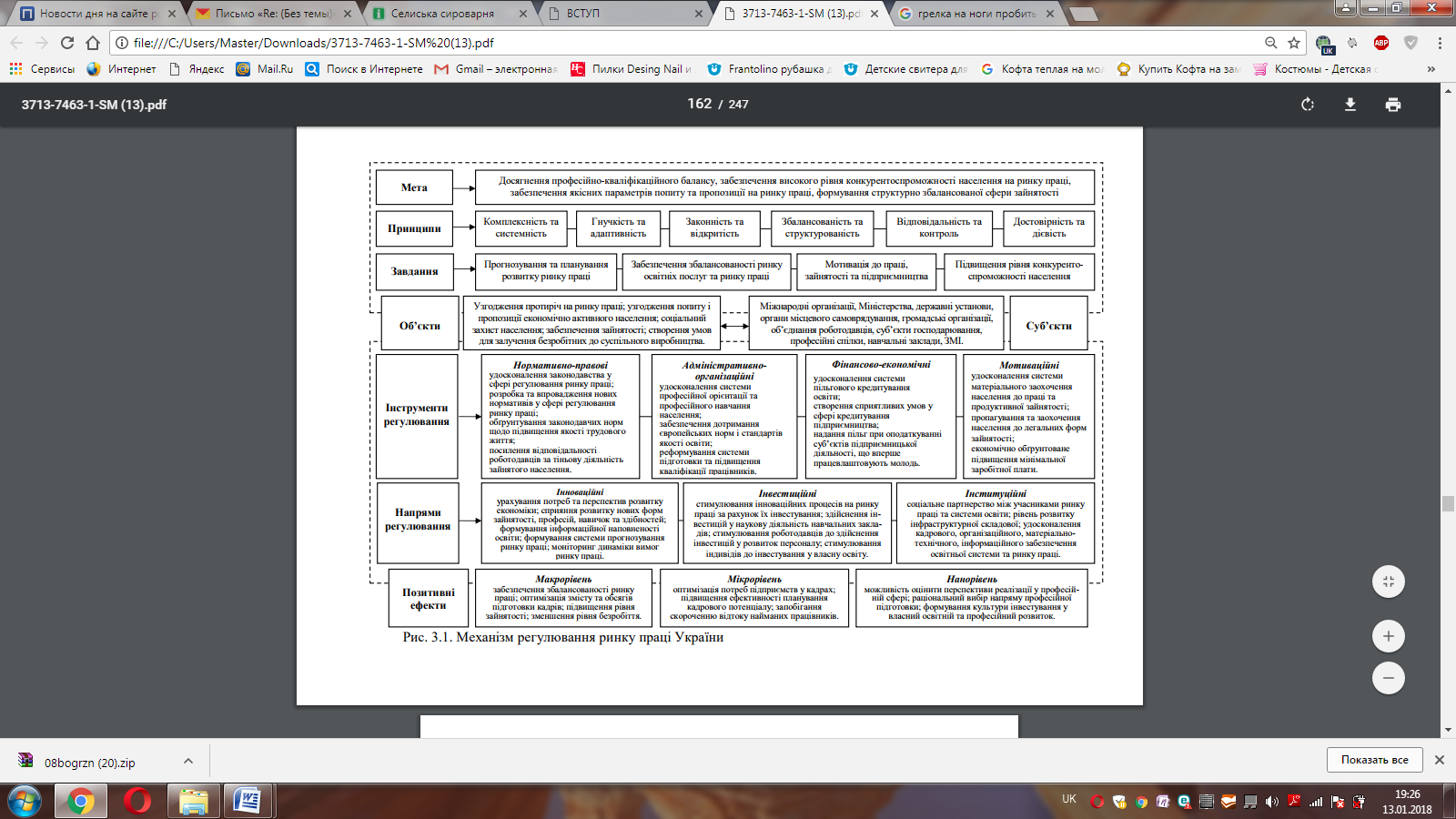


Рис. 3.1. Механізм регулювання ринку праці України

збалансованої сфери зайнятості. Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки механізму регулювання ринку праці України:

комплексність – розгалуженість структури та різноманітність взаємопов’язаних складових механізму, що спрямовані на регулювання ринку праці;

системність – цілеспрямована взаємодія всіх складових механізму, його суб’єктів та об’єктів;

гнучкість та адаптивність – несуттєві зміни складових механізму під впливом екзогенних та ендогенних факторів;

законність – відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання всіма суб’єктами соціально-трудових відносин нормативних та законодавчих актів;

відкритість – інформація про стан, функціонування, регулювання та розвиток ринку праці є відкритою, населення країни має до неї вільний доступ, тобто може вільно використовувати та ділитися зазначеною інформацією;

збалансованість – такий розвиток країни та її регіонів, коли економічне зростання, матеріальне виробництво та споживання, а також інші види діяльності суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці;

структурованість – передбачає визначення складових механізму, виділення основних його елементів та взаємозв’язку між ними, що визначають основні характеристики та особливості його функціонування;

відповідальність – зобов’язує суб’єктів механізму нести юридичну та моральну відповідальність за прийняті рішення щодо визначення заходів та напрямів регулювання ринку праці;

контроль – надання певним установам повноважень щодо перевірки, обліку, спостереження за поведінкою керованої системи (ринком праці) з метою забезпечення оптимального її функціювання;

достовірність – цілі функціонування механізму мають бути чітко визначеними та формуватися з урахуванням можливих загроз;

дієвість – передбачає, що запропонований механізм повинен базуватися на виборі найбільш ефективного вирішення проблеми регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці з урахуванням аналізу максимально можливих альтернативних варіантів його реалізації.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропонований механізм як сукупність взаємопов’язаних складових елементів, що спрямовані на забезпечення ефективного регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, які базуються на основі певних принципів, спрямованих на реалізацію окреслених процесів за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Визначено наступні завдання механізму:

забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці;

прогнозування та планування розвитку ринку праці;

сприяння збалансуванню попиту і пропозиції на 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.

Суб’єктами механізму регулювання ринку праці України виступають міжнародні організації, міністерства, державні установи, органи місцевого самоврядування, які формують державну політику та здійснюють вплив на соціальні процеси на ринку праці та у сфері трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень, а також громадські організації, об’єднання роботодавців, суб’єкти господарювання, професійні спілки, навчальні заклади, засоби масової інформації.

Об’єктами механізму регулювання ринку праці України є подолання територіального та професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; узгодження попиту і пропозиції економічно активного населення; забезпечення зайнятості та соціального захисту населення. Інструменти регулювання ринку праці умовно можна поділити на нормативно-правові, адміністративно-організаційні, фінансово-економічні та мотиваційні.

Нормативно-правовими інструментами виступають:

удосконалення законодавства у сфері регулювання ринку праці;

розробка та впровадження нових нормативів у сфері регулювання ринку праці;

обґрунтування законодавчих норм щодо підвищення якості трудового життя;

посилення відповідальності роботодавців за тіньову діяльність зайнятого населення.

Адміністративно-організаційними інструментами є:

удосконалення системи професійної орієнтації та професійного навчання населення;

забезпечення дотримання європейських норм і стандартів якості освіти; реформування системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Фінансово-економічними інструментами регулювання ринку праці є:

удосконалення системи пільгового кредитування освіти;

створення сприятливих умов у сфері кредитування підприємництва;

надання пільг при оподаткуванні суб’єктів підприємницької діяльності, що вперше працевлаштовують молодь.

Мотиваційними інструментами виступають:

удосконалення системи матеріального заохочення населення до праці та продуктивної зайнятості;

пропагування та заохочення населення до легальних форм зайнятості;

економічно обґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати.

Напрями регулювання ринку праці поділено на три групи: інноваційні, інвестиційні та інституційні.

Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму регулювання ринку праці є:

на макрорівні – забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, підвищення рівня зайнятості;

зменшення рівня безробіття; удосконалення програм зайнятості населення в аспекті сприяння досягненню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці;

на мікрорівні – оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, запобігання скороченню відтоку найманих працівників; зменшення витрат на перенавчання персоналу;

на нанорівні – можливість оцінити перспективи реалізації у професійній сфері, раціональний вибір напряму професійної підготовки, формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

Реалізація запропонованого механізму також сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвиту економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці. Підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим результатом впровадження механізму регулювання ринку праці.

**3.2. Процедура створення Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці**

Вагомим напрямом вдосконалення державної політики регулювання ринку праці є визначення кола професій, що не тільки мають попит на сучасному ринку праці, а й певну перспективу, та спрямовані на опанування досягнень у розвитку новітніх технологій на вістрі науково-технічного прогресу, дають гарантію сталого працевлаштування, стабільної і високооплачуваної роботи. Тільки ринок праці здатен формувати сучасні запити на ринку освітніх послуг. Актуальність проблеми стає очевидною у зв’язку з розширенням сфери платної освіти, особливо у системі вищої освіти. Стійкий інтерес до освіти такого рівня без урахування пропозиції на ринку праці пояснюється соціальним стереотипом цінності вищої освіти як певного соціального становища в суспільстві [24, c. 19].

Для цього необхідним є створення державної системи, яка щоденно на високому професійному рівні займатиметься моніторингом та прогнозуванням розвитку професій. Сьогодні така інформація є вкрай обмеженою, бо ґрунтується на статистичній звітності про вакансії, що підприємства надають державній службі зайнятості. Отримана інформація характеризує тільки поточну ситуацію та є недостатньою при розробці прогнозів [10, c. 296].

Не менш важливою причиною, яка заважає визначенню реальної потреби у фахівцях, є неузгодженість назв галузей знань, напрямків і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кадрів, з діючим Класифікатором професій ДК 003:2010 та видами економічної діяльності.

Важливим напрямом вирішення зазначеної проблеми може бути збір інформації щодо професійно-кваліфікаційної структури, фахових характеристик зайнятих, поточних і перспективних потреб в працівниках, її узагальнення та аналітична обробка, зокрема, з урахуванням загальносвітових тенденцій збільшення чисельності зайнятих у сфері послуг (у тому числі маркетингового, консалтингового, інформаційного обслуговування) на постійній основі. Лише такий підхід надасть можливість більш ґрунтовно прогнозувати професійну структуру попиту на ринку праці [18, c. 31]. Тобто, необхідним є *створення Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці* – освітньо- професійного маркетингу, що може включати представників навчальних закладів, науково-дослідницьких установ, зацікавлених соціальних партнерів, але являтися структурними підрозділами Державної служби зайнятості (Центрального апарату) та обласних центрів зайнятості.

Саме в них можливо створити певну методологічну базу, забезпечити якісний аналіз та прогнозування професійної структури попиту на ринку праці на державному рівні. Пропонуємо певну структуру Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці, яка зображена на рис. 3.2.

Пропозиція створення зазначеної структури покликана забезпечити максимально повний розвиток та реалізацію людського потенціалу країни, регіону, міста. Хоча вона і не новою, але перспективною формою організації збору, узагальнення та розподілу інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств.

Гарною спробою спрогнозувати розвиток ринку праці на перспективу була Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, затверджена наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26.03.2013 № 305 (далі – Методика), де передбачений алгоритм середньострокового прогнозу, що базується на розрахунку кількості зайнятих за видами економічної діяльності, яка необхідна для прогнозування додаткової потреби окремих видів економічної діяльності в робочій силі за професіями.

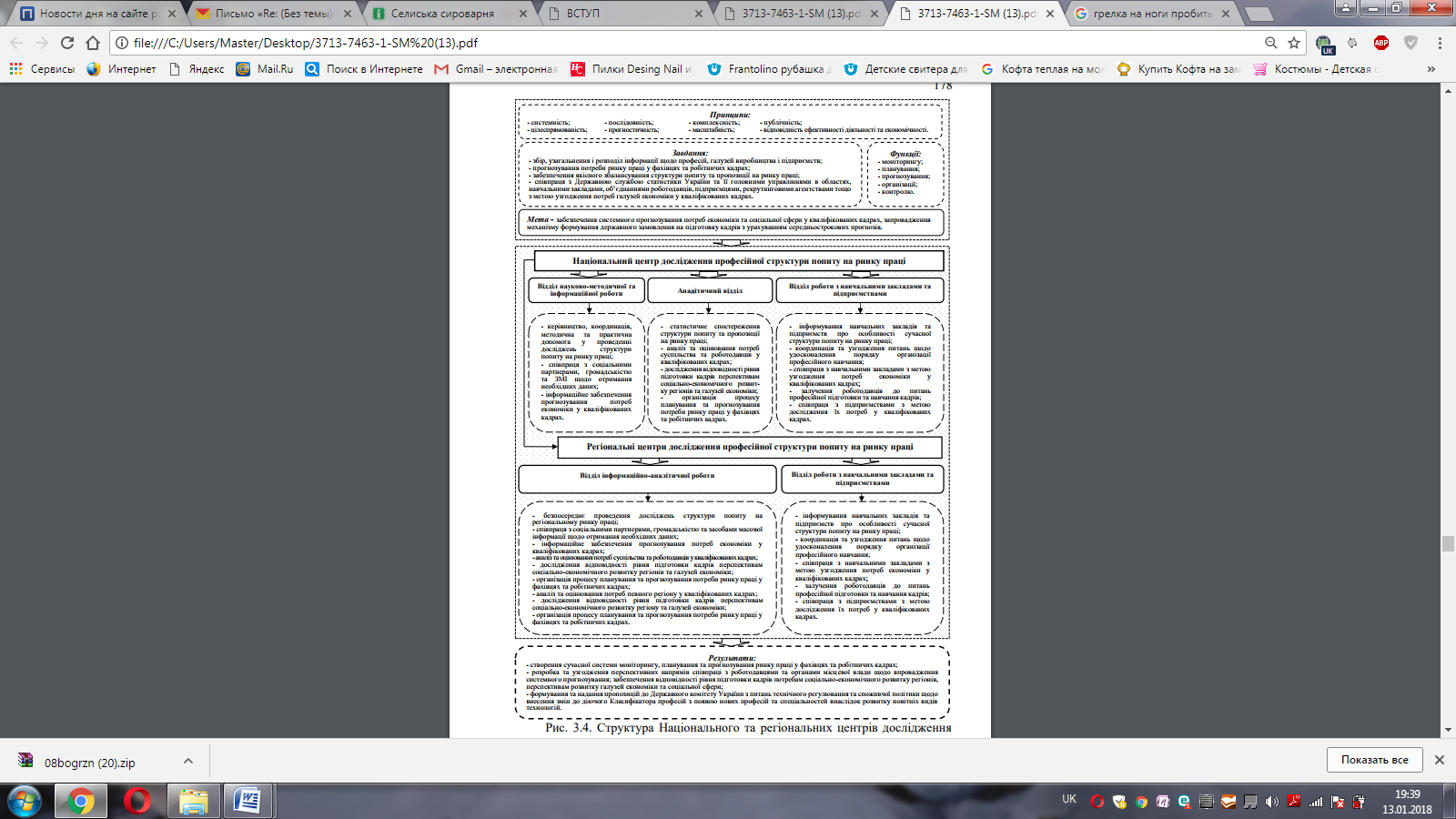


Рис. 3.2. Структура Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці

Методика містить перелік формул з індексами, які мають бути обчислені для правильного формування такого прогнозу.

За даними звіту Рахункової палати України за 2016 рік Міністерством економічного розвитку і торгівлі України (далі – Мінекономрозвитку), навіть, були складені прогнози потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2018-2020 роки (наприкінці 2016 року змінені на 2019-2021 роки) і направлені відповідними листами центральним органам виконавчої влади. Але зазначені листи відсутні в широкому доступі, зокрема на офіційному сайті Мінекономрозвитку, для ознайомлення з ними зацікавленим державним органам й громадськості. Критерії та вибірковість, за якими було доведені середньострокові прогнози потреби у фахівцях, залишаються незрозумілими. Відсутня публічність цієї інформації. Тому створення Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці сприятиме ефективному функціонуванню, відкритості інформації щодо регулювання та розвитку ринку праці України, надасть змогу забезпечити дієву сучасну систему прогнозування, узгоджену з навчальними закладами, науковими установами та підприємствами, яка здатна гнучко реагувати на потреби ринку праці в фахівцях та зменшити рівень структурного безробіття [19, c. 31].

Закономірності в управлінні діяльністю Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці зумовлені сукупністю таких чинників, як: відповідність діяльності центрів загальнодержавним вимогам; системність узгодження напрямів та методів дослідження професійної структури попиту на ринку праці.

Основними принципами, що покладені в управління діяльністю Національного та регіональних центрів дослідження професійної структури попиту на ринку праці (далі – Центри) є:

системність – діяльність центру розглядається як система взаємопов’язаних єдиними цілями, завданнями та функціями суб’єктів;

цілеспрямованість – акцентує увагу на спрямовуванні діяльності центрів на досягнення поставлених цілей та завдань;

послідовність – передбачає дотримання наступності у своїй діяльності, узгодження цілей і завдань у прийнятті рішень;

прогностичність – спрямована на виявлення та прогнозування сучасних тенденцій в економіці, на ринку праці та використання цієї інформації для корегування підготовки фахівців необхідної кваліфікації;

комплексність – полягає в тому, що всі структурні елементи національного центру дослідження професійної структури попиту на ринку праці є його складовою і невід’ємною частиною;

масштабність – необхідність охоплення дослідженням та прогнозуванням всієї професійної структури попиту на ринку праці;

публічність – доступність широкого кола громадськості до інформації щодо поточного та перспективного функціонування та розвитку ринку праці;

відповідність ефективності діяльності та економічності – досягнення узгодженості між ефективністю діяльності та витратами на її забезпечення.

Управлінські функції Центрів:

функція моніторингу – передбачає створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

функція планування спрямована на планування, формування та розвиток діяльності центру, виявлення напрямів та методів вирішення поставлених цілей;

функція прогнозування полягає у забезпеченні системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, запровадженні механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів;

функція організації спрямована на внутрішній і зовнішній аналіз діяльності центру, визначення мети, завдань функціонування та їх узгодження з результатами діяльності, формування методики визначення отриманих результатів;

функція контролю акцентує увагу на необхідності створення дієвої системи контролю за якістю досліджень, що проводяться центром, а також контроль за відповідністю рівня підготовки кадрів потребам соціально- економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери.

Мета створення Центрів – забезпечення системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів.

Завдання Центрів:

збір, узагальнення і розподіл інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств;

організація процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах;

удосконалення нормативно-правової бази, керівництво, координація, організація інформаційно-методичного забезпечення та практичної роботи з проведення досліджень професійної структури попиту на ринку праці;

створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

дослідження відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально- економічного розвитку регіонів та перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери;

співпраця з Державною службою статистики України та її головними управліннями в областях, навчальними закладами, об’єднаннями роботодавців, підприємцями, рекрутинговими агентствами тощо з метою узгодження потреб галузей економіки у кваліфікованих кадрах;

забезпечення якісного збалансування структури попиту та пропозиції на ринку праці.

Для вирішення поставлених перед Центрами цілей та завдань необхідним є виокремлення в його складі окремих відділів, кожний з яких повинен мати свої функціональні напрями діяльності.

В Національному центрі дослідження професійної структури попиту на ринку праці передбачається створення 3-х відділів:

Відділ науково-методичної та інформаційної роботи забезпечує системну, цілеспрямовану роботу з керівництва, координації, методичної та практичної допомоги у проведенні досліджень структури попиту на ринку праці.

Відділ забезпечує співпрацю з соціальними партнерами, громадськістю та засобами масової інформації щодо отримання необхідних даних та інформаційне забезпечення прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Діяльність аналітичного відділу спрямована на організацію та проведення роботи зі створення належної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці, аналіз та оцінювання потреб суспільства у кваліфікованих кадрах, вимог роботодавців до рівня професійних компетенцій працівників, обсягів підготовки необхідних на ринку праці спеціалістів, кон’юнктури ринку праці.

Основні функції відділу полягають у проведенні дослідження відповідності рівня підготовки кадрів перспективам соціально- економічного розвитку регіонів та галузей економіки, організації процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах.

Відділ роботи з навчальними закладами та підприємствами забезпечує інформування навчальних закладів про особливості сучасної структури попиту на ринку праці. Діяльність відділу спрямована на координацію та узгодження питань щодо удосконалення порядку організації професійного навчання, забезпечення співпраці з навчальними закладами з метою узгодження потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Діяльність відділу спрямована на залучення роботодавців до питань професійної підготовки та навчання кадрів, забезпечення співпраці з підприємствами з метою дослідження їх потреб у кваліфікованих кадрах, інформування підприємств про стан, основні тенденції і процеси на ринку праці.

В регіональних центрах дослідження професійної структури попиту на ринку праці передбачається створення 2-х відділів:

Відділ інформаційно-аналітичної роботи забезпечує системну, цілеспрямовану роботу з безпосереднього проведення досліджень структури попиту на регіональному ринку праці. Відділ забезпечує співпрацю з соціальними партнерами, громадськістю та засобами масової інформації щодо отримання необхідних даних та інформаційне забезпечення прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Проводить аналіз та оцінювання потреб певного регіону у кваліфікованих кадрах, вимог роботодавців до рівня професійних компетенцій працівників, обсягів підготовки, необхідних на ринку праці, спеціалістів, кон’юнктури ринку праці. Основні функції відділу полягають у проведенні дослідження відповідності рівня підготовки кадрів перспективам соціально-економічного розвитку відповідного регіону та галузей економіки, організації процесу планування та прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах.

Відділ роботи з навчальними закладами та підприємствами забезпечує інформування навчальних закладів про особливості сучасної структури попиту на ринку праці. Діяльність відділу спрямована на координацію та узгодження питань щодо удосконалення порядку організації професійного навчання, забезпечення співпраці з навчальними закладами з метою узгодження потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Діяльність відділу спрямована на залучення роботодавців до питань професійної підготовки та навчання кадрів, забезпечення співпраці з підприємствами з метою дослідження їх потреб у кваліфікованих кадрах, інформування підприємств про стан, основні тенденції і процеси на ринку праці.

Передбачаються наступні результати діяльності Центрів:

впровадження єдиних науково-обґрунтованих підходів щодо створення ефективної системи статистичного спостереження структури попиту та пропозиції на ринку праці;

створення сучасної системи моніторингу, планування та прогнозування потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах;

розробка та узгодження перспективних напрямів співпраці з роботодавцями та органами місцевої влади щодо впровадження системного прогнозування з метою узгодження потреб галузей економіки у кваліфікованих кадрах;

забезпечення відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально- економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери;

формування та надання пропозицій до Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики щодо внесення змін до діючого Класифікатора професій з появою нових професій та спеціальностей внаслідок розвитку новітніх видів технологій.

Розвиток запропонованої структури є важливим та актуальним для служби зайнятості, навчальних закладів та суспільства в цілому.

Отримані результати щодо визначення необхідного спектру і обсягу освітніх послуг запобігатимуть зайвим витратам коштів страхового фонду на випадок безробіття, державних і приватних коштів на навчання населення, у тому числі молоді, за спеціальностями, за якими вони не мають змоги надійно працевлаштуватися. Запропонована структура має всі підстави стати високоекономічною для суспільства, допоможе узгоджувати інтереси споживачів освітніх послуг та навчальних закладів й створити реальний механізм консолідації різних джерел коштів.

**3.3 Сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб через ефективну профорієнтаційну діяльність**

Нестабільний стан в економіці, проведення в країні тривалої антитерористичної операції, розрив господарських зав’язків з непідконтрольними територіями Криму, Донецької та Луганської областей гіпотетично має негативно позначатися на стані ринку праці.

Поняття «внутрішньо переміщеної особи» (далі по тексту – ВПО) надано в законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 1706-VII від 20.10.2014, згідно з яким «Внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» [42, c. 3]. Слід відзначити, що в Україні переміщення осіб із зони окупації відбувалося не організовано, а стихійно, вимушено, і тому більше за своєю сутністю відповідає поняттю «біженство», однак відмінність ВПО від біженця, за принципами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) полягає у відсутності факту перетину державного кордону з метою залишення зони збройного конфлікту.

Найбільша проблема ВПО на ринку праці – не відповідність якісного складу цієї категорії робочої сили потребам місцевих ринків праці. Так, в структурі сегменту безробітних ВПО переважають особи з вищою освітою та високою кваліфікацією – питома вага законодавців, державних службовців, керівників, менеджерів, професіоналів та фахівців складає загалом – 52,8% або майже 5 тис. осіб, тоді як в структурі попиту на робочу силу, за даними ДСЗ, на цю категорію персоналу припадає лише 33% пропонованих вакансій. Слід також врахувати територіальну нерівномірність розподілу ВПО та наявних вакансій, внаслідок чого, на початок 2016р. найбільший рівень безробіття за методологією МОП на кінець 2015р. був зафіксований в Луганській (15,4%) та Донецькій (13,6%) областях, а не в регіонах з традиційно низькими рівнями безробіття – Рівненській, Тернопільській, Чернігівській, Житомирській областях.

Вирішенню проблем забезпечення зайнятості ВПО мало на меті прийняття 05 березня 2015 року Закону України № 245-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», яким визначено, що роботодавцю компенсуються витрати на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази. Проте порядок компенсації витрат на оплату праці був затверджений лише через півроку Постановою Уряду № 696 від 08.09.2015, і його не можна назвати прозорим та цілком зрозумілим роботодавцю:

1) надання компенсації за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах безстрокових трудових договорів Законом не визначено;

2) тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує внутрішньо переміщених осіб понад шість місяців, але не більше дванадцяти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами Міністерства соціальної політики України;

3) у разі звільненні працівника зазначеної категорії з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості, сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації. Окрім того, роботодавцю не виплачується компенсація у разі, коли останній має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування.

Все зазначене більше сприяє поширенню неформальної зайнятості ВПО, що значно погіршує соціально-трудові права та гарантії цієї категорії населення. Відсутність офіційних даних щодо рівня оплати праці, тривалості робочого часу та умов праці ВПО не дає можливості реально оцінити їх соціально-економічне становище, проте через огляди- спільні оцінки УВКБ ООН, публікації в пресі, дослідження громадських організацій переселенців, можна зробити висновки, про непоодинокими є випадки:

відмови в працевлаштуванні через ризики втрати переселенцем тимчасового житла, повернення на постійне місце проживання, «ненадійності» працівника;

пропонування роботи, яка не відповідає освіті та кваліфікації переселенця;

заниження рівня оплати праці для переселенця порівняно з аналогічним робочим місцем для вже працюючих працівників, намагання роботодавців зекономити на людях, поставлених у безвихідну життєву ситуацію [5]

Тому ми вважаємо, що важливим напрямом вдосконалення державної політики регулювання ринку праці повинно стати сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб через ефективну профорієнтаційну діяльність. Профорієнтаційна робота служби зайнятості надає змогу подивитися внутрішнім поглядом на проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Тому, побудова комплексного підходу – є першочерговою задачею при роботі з цією категорією населення.

Для цього необхідно удосконалити інформаційно- консультаційну та профорієнтаційну роботу з внутрішньо переміщеними особами: підвищити рівень охоплення переміщених осіб, залучити їх до активних заходів сприяння зайнятості.

Алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами представлений на рис. 3.3.

Пріоритетними методами профорієнтаційної діяльності при роботі з ВПО є:

забезпечення можливості професійного самовизначення ВПО (психодіагностична допомога ВПО, з метою визначення професійно-важливих якостей; мотивування ВПО до самозайнятості, шляхом з’ясування нахилів та здібностей клієнта) та сприяння конкурентоспроможності ВПО шляхом інформаційно-консультаційного супроводження (збільшення рівня компетентності ВПО на ринку праці;

забезпечення інформаційної допомоги ВПО у самовизначенні;

відпрацьовування навичок складання резюме, основних правил поведінки під час співбесіди з роботодавцем;

підтримка ВПО від початку пошуку роботи до працевлаштування;

залучення ВПО до групових та масових заходів з профорієнтації).

Ще одним важливим напрямом вирішення проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб є розробка та виконання програм, постанов, проектів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб. Зазначені програми мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально- економічному розвитку місцевих громад шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб.

**З'ЯСУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ПЕРЕСЕЛЕНЦЯ**

Проведення бесіди, в рамках якої спеціаліст (методом спостереження) з’ясовує емоційний стан людини; проведення психодіагностики (як більш надійного методу з’ясування емоційного стану), при умові згоди особи використовувати тести на визначення рівня стресу.

**ЗРУШЕННЯ НАСТРОЮ ОСОБИ У ПОЗИТИВНЕ РУСЛО**

Відстеження зміни настрою особи, вимір емоційної напруги, шляхом тестування, після проведення тренінгових вправ; інформування внутрішньо переміщених осіб щодо можливостей отримання психологічної підтримки шляхом відвідування семінарів-тренінгів у партнерських організаціях з метою психологічного розвантаження та подальшої активізації зусиль в пошуку роботи.

**КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОЇ НАПРУГИ**

Проведення семінару-тренінгу «Людина в період тривалої життєвої кризи» або відвідування волонтерської організації, яка займається питаннями психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам; включення до програми семінарів з внутрішньо переміщеними особами вправи щодо зменшення рівня стресу.

**НАВЧАННЯ НАВИЧКАМ ПОШУКУ РОБОТИ**

Вироблення та відпрацювання навичок щодо сучасних методів пошуку роботи з внутрішньо переміщеними особами: ознайомлення з методами пошуку вакансій; складання резюме та його розміщення у Інтернет-просторі; співбесіда з роботодавцем; ведення телефонної розмови; навички ділового спілкування

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

Рис. 3.3. Алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами

Виконання зазначених програм забезпечить підтримку високої економічної активності внутрішньо переміщених осіб, підвищення їх конкурентоспроможності, соціальну та психологічну адаптацію до місцевих умов.

Програми мають супроводжуватися моніторингом та оцінкою на всіх стадіях, для чого необхідним є визначення критеріїв оцінювання, джерел інформації, процедур його проведення.

Отже, в сучасних умовах однією з основним проблем ринку праці є проблема появи нової категорії громадян, які потребують допомоги у працевлаштуванні – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше.

Ефективна допомога переселенцям можлива тільки за умови об’єднання зусиль різних сторін соціального діалогу та психологізації методів роботи. Важливим напрямом сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб є ефективна профорієнтаційна діяльність, а також розробка та виконання програм, постанов, проектів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб, що мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально-економічному розвитку окремих регіонів шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб.

**Висновки**

Таким чином, останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов’язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

У сучасній економічній літературі дослідженню проблем ринку праці приділяється достатньо уваги, хоча єдиного підходу до трактування поняття «ринок праці» досі не існує. Найбільш дискусійними залишаються питання співвідношення понять ринок робочої сили та ринок праці. Існування дуального підходу до визначення ринку праці обумовлено специфікою економічного ресурсу, що реалізується на ринку праці, в якості якого виступає здатність до праці та підприємницької діяльності. Індивіди на ринку праці виступають як носії робочої сили (здатності до праці), які пропонують свої послуги праці на конкретно визначений проміжок часу на певних умовах використання. На наш погляд, саме реалізація потенційної здатності до праці в процесі трудової діяльності забезпечує можливості трансформації одного виду ринку в інший. На основі огляду та узагальнення існуючої категоріальної бази виявлено, що нині відсутнє єдине визначення поняття ринку праці, що пов’язано з існуванням економічного, соціального, правового трактування цього поняття. Таким чином, на сьогодні існують різноманітні погляди на визначення ринку праці, це пов’язане з наявною специфікою економічного ресурсу, що реалізується на ринку праці, в якості якого виступає здатність до праці та підприємницької діяльності.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості. В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією.

Цілеспрямоване регулювання процесів на ринку праці вимагає відповідних коригувань в законодавчих акта, в інвестиційній, ціновій, фінансово-кредитній, соціальній політиці, врахування регіональних особливостей розвитку суспільного виробництва.

На основі проведеної оцінки встановлено, що проблемою в Україні залишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Проведені дослідження довели, що основними причинами такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статево-вікової структури населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на вільне робоче місце.

На основі проведеного дослідження удосконалено механізм регулювання ринку праці України, метою якого є досягнення професійно- кваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму є: забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, раціональний вибір напряму професійної підготовки, формування культури інвестування населення у власний освітній та професійний розвиток.

У роботі обґрунтовано пропозиції щодо інституційного забезпечення системного середньострокового прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах шляхом перерозподілу чинних функцій центрів зайнятості та їх акумулювання у відповідних підрозділах, що є новою перспективною формою організації збору, узагальнення та розподілу інформації щодо професій, галузей виробництва і підприємств, прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах, забезпечення якісного збалансування структури попиту та пропозиції на ринку праці. Запропоноване інституційне забезпечення стане підставою забезпечення дієвого діалогу між соціальними партнерами на рівні регіону щодо узгодження потреб і перспектив розвитку регіональних кластерів економіки і освіти. За умови прийняття та затвердження на державному рівні методики прогнозування ринку праці у відповідності до потреб економіки регіональні центри мають вибудовувати обґрунтовані управлінські рішення на основі комплексної аналітичної та експертної діяльності, спрямованої на створення інформаційного забезпечення і реалізації програм зайнятості.

Запропоновано алгоритм побудови профорієнтаційної роботи з внутрішньо переміщеними особами. Визначено, що пріоритетними методами профорієнтаційної діяльності при роботі з ВПО є: забезпечення можливості професійного самовизначення ВПО (психодіагностична допомога ВПО, з метою визначення професійно-важливих якостей; мотивування ВПО до самозайнятості, шляхом з’ясування нахилів та здібностей клієнта) та сприяння конкурентоспроможності ВПО шляхом інформаційно-консультаційного супроводження (збільшення рівня компетентності ВПО на ринку праці; забезпечення інформаційної допомоги ВПО у самовизначенні;

відпрацьовування навичок складання резюме, основних правил поведінки під час співбесіди з роботодавцем; підтримка ВПО від початку пошуку роботи до працевлаштування; залучення ВПО до групових та масових заходів з профорієнтації).

Ще одним важливим напрямом вирішення проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб є розробка та виконання програм, постанов, проектів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб. Зазначені програми мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й сприяти соціально- економічному розвитку місцевих громад шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб.

**Список використаних джерел**

1. Амоша А. И. Неоиндустриализация и новая промышленная политика Украины / А. И. Амоша, В. П. Вишневский, Л. А. Збаразская // Економіка промисловості. – 2012. – № 1–2. – С. 3–33.

2. Антонюк В. П. Вища освіта України в системі відносин ринку праці / В. П. Антонюк // Економічний вісник Донбасу. – 2015. - № 2(40).- С.132 – 137.

3. Бандур С. І. Стратегія забезпечення продуктивної зайнятості населення України: економічний зміст, цільові орієнтири та пріоритети / С. І. Бандур, О. І. Дяконенко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 7–11.

4. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М.: Логос, 2002. – Гл. 1. – С. 21-38.

5. Безтелесна Л. І. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик // Статистика України. – 2012. – № 1(56). – С. 22–27.

6. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2010. – 222 с.

7. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 682 с.

8. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 548 с.

9. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 330-342.

10. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 296–301.

11. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. / М. Блауг. – 4-е изд. – М.: Дело Лтд, 199. – 720 с.

12. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; ред.: Д. П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2001. - 300 c.

13. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. - №6. – С. 3-6.

14. Бондар О. В. Методологічні та концептуальні основи трансформації економіки України на шляху інноваційного розвитку / О.В. Бондар // Інноваційна економіка. – 2010. – №5. – С. 13–19.

15. Боярчук Л. В. Трансформація зайнятості населення як складова соціально-економічної політики держави / Л. В. Боярчук // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2014. – Вип. 150. – С. 101–106.

16. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / В. Я. Брич. – Львів, 2004. – 36 с.

17. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.

18. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість / В. С. Васильченко. – К.: НЦ ЗРП, 1996. – 138 с.

19. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. В. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. – К.: НЦЗРТ, 2017. – 311 с.

20. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.

21. Вечканов Г. C. Макроэкономика / Г. C. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.

22. Власюк О. С. Галузева зайнятість в Україні в сучасних умовах: економіко-математичний аналіз і прогноз / О. С. Власюк, Т. Б. Лебеда. – К., 1994. – 64 с.

23. Геец В. М. Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине / В. М. Геец // Экономическая теория. – 2004. - №2. – С. 3-25.

24. Геєць В. М. Україна у вимірі економіки знань / [В. М. Геєць, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал та ін.]. – К. : Основа, 2006. – 588 c.

25. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

26. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 320 с.

27. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2 (6). – С. 68–76.

28. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во «ТОВ «Принт-Експрес», 2001. – 503 с.

29. Герасимчук В. І. Ринкова інфраструктура та її вплив на ринок праці / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во Принт Експрес, 1999. – 33 с.

30. Гнибіденко І. Ф. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення / І. Ф. Гнибіденко, А. Д. Руснак // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 44–54.

31. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич // Бізнес Інформ. – 2014. – №10. – С.197- 202.

32. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 85– 97.

33. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв’язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 34–42.

34. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 167–178.

35. Данилишин Б. Сфера та ринок послуг в контексті соціальної модифікації суспільства : монографія / Б. Данилишин, В. Куценко, Я. Остафійчук. – К. : Нічлава, 2005. – 328 с.

36. Делягин М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации / М. Г. Делягин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 768 с.

37. Доклад о развитии человека за 1999 г. – ПРООН, 1999. – 234 с.

38. Дороніна О. А. Розвиток концептуальних засад виміру гідної праці: регіональний аспект / О. А. Дороніна // Актуальні проблеми розвитку зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності: зб. наук. праць / ДонДУУ. – Маріуполь: ДонДУУ, 2015. – Т. XVІ. – С.12-21.

39. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – №1 (52). – С. 82-89.

40. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/ laws/show/5067-17/page.

41. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» від 09.01.2007 № 537-V [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/537-16. 211](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/537-16.%20211)

42. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від № 1706-VII від 20.10.2014 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/698–12>.

43. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 179–192.

44. Заяць Т. А. Трансформаційні зміни соціально-трудових відносин у контексті формування соціального капіталу / Т. А. Заяць // Економіка і регіон. – 2012. – № 1. – С. 111–117.

45. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / Л. А. Злупко. – Львів, 2010. – 20 с.

46. История экономики / Под общ. ред. проф. О.Д. Кузнецовой и проф. И.Н. Шапкина. – М: ИНФРА-М, 2002. – 384 с.

47. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.

48. Кабаченко Г. С. Відновлення підприємницької активності населення в контексті стабілізації ринку праці Донецької області / Г. С. Кабаченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2015. – Вип. 2(12). Т.2. – С. 88– 95.

49. Кашепов А. В. Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры / А. В. Кашепов // Общество и экономика. – 1995. - №1. – С. 21-24.

50. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. / Дж. М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.

51. Колот А. М. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки / А. М. Колот // Міжнародна економічна політика. – 2014. – Вип. № 1 (20). – С. 5–22.

52. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

53. Колот А. М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А. М. Колот, О.І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 1 (9). – С. 8–29.

54. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.

55. Конвенція 122 «Про політику в галузі зайнятості» (від 9 липня 1964 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1918– 1965. Т. І. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 750–752.

56. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від 25.06.1958. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/ 993\_161.

57. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 168 від 21.06.1988. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/ 993\_182.

58. Кримова М. О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / М. О. Кримова; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2012. – 251 с.

59. Купалова Г. І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України / Г. І. Купалова. – К., 1995. – 197 с.

60. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятість та ринок праці: міжвідомч. зб. наук. Пр. Вип. 27. – К.: РВПСУ НАН України. – 1994. – С. 12-19.

61. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки: дисертація на здобуття наукового ступ. канд. екон. наук (08.00.07) / Донецький національний університет (м. Вінниця) / О. М. Лаушкін. – Вінниця, 2015. – 373 с. 213

62. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.

63. Лібанова Е. М. Нова ідеологія національного розвитку / Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2013. – № 4. – С. 90–92.

64. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

65. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / Л. С. Лісогор / Відповід. ред. д.е.н., проф. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.

66. Мазурок П. П. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д- ра екон. наук : 08.01.01 «Економічна теорія» / П. П. Мазурок. – К., 2006. – 36 c.

67. Мазурок П. П. Еволюція сучасних методологічних підходів дослідження ринку праці (мікро- та макроекономічні аспекти) / П. П. Мазурок // Банківська справа. – 2003. - №3. – С. 43-60.

68. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с.

69. Мальтус. Кейнс. Маркс : учеб. пособ. / И. Е. Томский ; Якутский гос. ун-т им. М. К. Аммосова. – Якутск : Изд-во Якутского ун-та, 1995. – 58 с.

70. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс ; Ин-т марксизма- ленинизма при ЦК КПСС. 2-е изд. – Т. 23 – М. : Государственное издательство политической литературы, 1961. – 650 с.

71. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія / І. С. Марченко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.

72. Маршавин Ю. Глобализация и рынок труда Украины / Ю. Маршавин // Труд и зарплата. – 2011. – № 37 (761). – С. 8–9.

73. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу / Ю. М. Маршавін ; Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

74. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17–21.

75. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл ; [пер. с англ. В. И. Бомкин и др. ; предисл. Д. М. Кейнс]. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.

76. Мельник В. Риси і етапи постіндустріальної трансформації відносин розподілу / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 34–39.

77. Милль Дж. Ст. Основания политической экономии / Дж. Ст. Милль. – М.: Прогресс-Москва, 1980. – 257 с.

78. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта, 2011. – 22 с.

79. Онікієнко В. В. Промисловий комплекс в системі макроекономічних процесів та трансформації ринку праці в Україні / В. В. Онікієнко // Український соціум. – 2012. – № 4 (43). – С. 101–121.

80. Онікієнко В. В. Інноваційні фактори зайнятості / В. В. Онікієнко // Формування ринкової економіки: зб.наук.пр. спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 419-429.

81. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. – К.: РВПС України НАН України, Укр. Ін-т соціальних досліджень, 2003. – 160 с.

82. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.

83. Петрова І. Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Сучасні технології маркетингу на ринку праці. Вчені записки Університету «Крок». – 2008. – №18, Т.2. – С. 169-180.

84. Петти У. Экономические и статистические работы. – М., 1940. – 324 с.

85. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх ; Міжрегіон. академія управління персоналом. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.

86. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с. 87. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу ; [пер. с англ.; общ. ред. С. П. Аукуционека] : в 2 т. – М. : Прогресс, 1985.

88. Пирожков С. І. Моделі і сценарії структурно-інноваційної перебудови економіки України / С. І. Пирожков // Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку національної економіки: зб.наук.пр. – К.: ОУЕ НАН України, 2004. – С. 5-10.

89. Пирожков С. І. Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України / С. І. Пирожков // Демографія та соціальна економіка. – 2004. - №1-2. – С. 5-20.

90. Портер М. Конкуренція. Стратегія і тактика / М. Портер. – К.: 2000. – 211 с.

91. Рибалко Г. С. Інноваційні засади щодо регулювання зайнятості молоді в Україні / Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Економіка, менеджмент, маркетинг і логістика: теорія, практика та перспективи: Матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих вчених. – Львів : Львівська економічна фундація, 2011. – С.44–46.

92. Рибалко В. М. Формування та способи реалізації комплексної системи кадрового відновлення у Донецькій області / В. М. Рибалко, Г. С. Рибалко (Г. С. Кабаченко) // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 4(49). – Ч.1. – С. 56–59.

93. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / Давид Рикардо ; [науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина]. – М. : ЭКСМО, 2009. – 960 с.

94. Рыбалко А. С. Региональный заказ на подготовку кадров – необходимое условие урегулирования рынка труда Донецкой области / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання : праці X Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – Ч. 5. – С. 201–202.

95. Рыбалко А. С. Особенности функционирования рынка труда Украины под воздействием глобальных экономических процессов / А. С. Рыбалко (А. С. Кабаченко) // Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ФОП Павлов М. Ю. – 2011. – №3 (1). – С. 74–78.

96. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Под ред. А. И. Рофе. – М.: ЛИСК, 1997. – 245 с.

97. Самуэльсон П. Экономика: В 2 т.: Пер. с англ. / П. Самуэльсон. – М.: Алгон, 1994. – Т. 1. – 333 с.

98. Санкова Л. В. Развитие занятости инновационного типа: проблеммы и перспективы / Л. В. Санкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm>.

99. Сей Ж. Б. Трактат политической экономии / Ж. Б. Сей. – М., 1896. – 379 с.

100. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – 210 с.

101. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 215 с.

102. Семикіна М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : зб. наук. праць. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – Вип. 27. – С. 148–157. 217

103. Семів Л. К. Трудова діяльність в економіці знань: підходи до оцінки впливу знаннєвих факторів / Л. К. Семів, У. Є. Гузар // Регіональна економіка. – 2011. – № 3. – С. 131–140.

104. Семів Л. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / Л. Семів, С. Вовканич // Вісник Національної академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13–23.

105. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 368 с.

106. Стиглиц Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Мысль, 2003. – 179 с.