

УДК:331.52

I. Homich, graduate student,

T. Bilyk, assistant State Agrarian and Engineering University in Podilya,

CURRENT TRENDS IN LABOUR MARKET OF UKRAINE

Annotattion. *Processes of globalization, European integration, transition to the market relations demand from scientists of the deep theoretical analysis and judgment of the general regularities of formation and functioning of civilized labor market. In these conditions it is necessary to overestimate through a prism of national specifics problems of formation and development of labor market and feature of its state regulation taking into account experience of the countries with the developed market economy.*

Prompt globalization and intellectualization of production, the market and economic activity in a root change social and economic structure of society, relations of production and, respectively, labor market. This perspective causes need of clarification of those contradictions, conditions and factors which define a role of the state in development of the corresponding mechanisms of regulation of labor market, its help in employment unoccupied and social protection of the unemployed.

Keywords: *work, experience, qualification, unemployment, employment, economy, market, priorities, mechanisms.*

I.B. Хомич, аспірант,*

Т.Л. Білик, асистент ПДАТУ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Процеси глобалізації, євроінтеграції, перехід до ринкових відносин вимагають від науковців глибокого теоретичного аналізу та осмислення загальних закономірностей становлення й функціонування цивілізованого ринку праці. За цих умов необхідно через призму національної специфіки переоцінити проблеми формування і розвитку ринку праці та особливості його державного регулювання з врахуванням досвіду країн з розвинутою ринковою економікою.

Стрімка глобалізація та інтелектуалізація виробництва, ринку й економічної діяльності докорінно змінюють соціально-економічну структуру суспільства, виробничих відносин і, відповідно, ринку праці. Означена проблематика обумовлює необхідність з'ясування тих суперечностей, умов та чинників, які визначають роль держави у розробці відповідних механізмів регулювання ринку праці, її допомоги у працевлаштуванні незайнятих і соціального захисту безробітних.

Тому сприяння зайнятості, розвиток людських ресурсів і боротьба з без-

** Науковий керівник – доктор економічних наук, професор К.Б. Волощук*

робіттям, легалізація тіньової зайнятості, робота з професійної орієнтації та професійної підготовки мають координуватися з політикою і основними програмами соціального та економічного розвитку держави.

Ключові слова: *праця, досвід, кваліфікація, безробіття, зайнятість, економіка, ринок, пріоритети, механізми.*

Постановка проблеми загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Реалізація поставленої мети зумовила необхідність визначення і вирішення таких завдань: проаналізувати теоретико-методологічні положення і узагальнити різні концепції сутності ринку праці, його структури, функцій і місця в сучасній економічній системі; сучасний стан ринку праці та окреслити проблеми його функціонування в умовах ринкової трансформації економіки; обґрунтувати підходи до активізації розвитку та виявити можливості удосконалення функціонування ринку праці в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Підґрунтя сучасних концептуальних уявлень зарубіжних та вітчизняних науковців про суть і природу ринку праці в різні часи закладено такими мислителями світового значення, як У. Петті, Ф. Кене, Т. Мальтус, Ж. Сімонді, А. Сміт, Ф. Рікардо, К. Маркс.

Фундаментальні положення нової концепції зайнятості, підходи до аналізу місця, ролі та методів державного регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки викладено у працях С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, В. Брича, С. Вовканича, В. Гейця, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, А. Колота, О. Кузьмін, Г. Купалової, Л. Лисогор, Є. Лібанової, В. Мікловди, В. Нижника, В. Онікієнка, Н. Павловської, Л. Шевчук та інших вчених.

Формулювання цілей статті. Мета роботи полягає у розробці та теоретичному обґрунтуванні методологічних підходів і практичних рекомендацій щодо формування і розвитку ринку праці України в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх існуючих видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одно-

часно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

Розвинутий ринок праці передбачає ряд взаємопов'язаних умов свого існування та функціонування: наявність великої кількості незалежних суб'єктів трудової діяльності, які внаслідок ринкової мотивації в поведінці на ринку праці обумовлюють формування попиту і пропозиції на робочу силу; забезпечення умов економічної свободи та потенційної мобільності суб'єктів ринку праці; мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати рівень життя вищий за прожитковий мінімум і встановлюватися відповідно до освіти, кваліфікації і якості праці; однаковий рівень економічної та юридичної відповідальності працівника і працедавця; наявність розвинутого ринкового (конкурентного) середовища в країні.

Наявність безробіття – досить неприємний факт для кожної країни. Проте навіть у найрозвинутіших країнах є безробіття і його припустимий рівень сягає 5%. Проте чому, керуючись методологією Міжнародної організації праці (МОП), значна частина економістів вважають, що рівень безробіття в Україні становить 15%, ставлячи це в провину владі? Що заважає цим $15 - 3,7 = 11,3\%$ безробітних зареєструватись у центрі зайнятості та ще й, крім цього, отримувати від держави допомогу? Абсолютно нічого. За вищевказаною методологією статус безробітного надається і тим, хто працює, але не зареєстрований як безробітний.

Безробітними визначаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Загалом існує два способи визначення кількості безробітних. Дані, визначені за першим (офіційним) способом, наведені вище. Це відомості державних центрів зайнятості про громадян працездатного віку, які зареєстровані як такі, що шукають роботу. За даними МОП, кількість безробітних становить майже 15%. Проте чи дійсно ці громадяни не мають засобів для існування, як це передбачено законодавством? Звичайно, мають, інакше

вони зареєструвалися б у центрі зайнятості, щоб одержувати допомогу по безробіттю.

Якби центри зайнятості послабили вимоги, згідно з якими надається статус безробітного та виплачується допомога (зокрема, обов'язкове відвідування центру зайнятості не 1 раз на тиждень, а 1 раз на рік), то дані центрів зайнятості збігалися б з розрахунками МОП.

Перелік так званих неофіційних безробітних громадян формується за рахунок: зайнятих у тіньовому секторі економіки; на присадибних сільськогосподарських ділянках; повнолітніх працездатних громадян, які перебувають на утриманні (батьків, чоловіка, дружини тощо); алкоголіки, наркомани, особи без певного місця проживання; особи, які нелегально чи напівлегально виїхали на заробітки до інших країн; кримінальні елементи: торговці наркотиками, рекетири тощо [3, с. 3-4].

Загалом безробітних можна поділити на три категорії:

1. Громадяни, які не бажають працювати, але зареєстровані у центрі зайнятості для одержання допомоги по безробіттю або ж мають засоби для існування (зарплати, пенсії батьків, соціальна допомога малозабезпеченим тощо).

2. Громадяни, звільнені з попереднього місця роботи, що мають проблеми з пошуком роботи.

3. Молоді спеціалісти, які не мають досвіду роботи за спеціальністю.

Працевлаштувати можливо лише дві останні категорії громадян. Для цього треба:

1) знати можливості працевлаштування вивільнених з роботи працівників, які вже мають досвід роботи за спеціальністю;

2) розробити програму заходів для працевлаштування молодих спеціалістів [1, с. 4-5].

Щодо такого елемента ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили, тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна сила.

У сфері зайнятості можна виділити чотири області, де в умо-

вах глобалізації відбулися великі зміни. Це, насамперед, обсяг наявної роботи; умови, на яких цю роботу пропонують; доходи, що дає ця робота, а також гарантії зайнятості й доходу. Інформаційна складова процесу глобалізації дає можливість удосконалити організацію праці й домагатися необхідної гнучкості робочої сили. Виступаючи об'єктивним чинником світового розвитку і усуваючи обмеження на переміщення праці й капіталу через кордони, глобалізація відкриває нові можливості для розвитку економіки, а відповідно і ринку праці України через зростання контактів і зв'язків у сфері економіки, торгівлі, технологій, культури, інформації.

Водночас загострення міжнародної конкуренції, зміна економічної ситуації у країні внаслідок поширення інтеграційних процесів впливає на розвиток соціально-трудових відносин [2].

2014 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями державній службі зайнятості, становила 960,6 тис. одиниць, з них 923,2 тис. для укомплектування центрами зайнятості [8].



*Без урахування АР Крим та м. Севастополя

Рис. 1. Кількість вакансій, тис. од.

Станом на 1 січня 2015 року у базі даних служби зайнятості налічувалося лише 35,3 тис. вакансій, що на чверть менше, ніж на початок 2014 року. Зменшення кількості вакансій відбулося у більшості регіонів, зокрема, в Івано-Франківській, Харківській, Херсонській областях – на третину, у Донецькій області – на половину, у Запорізькій області – на дві третини, у Луганській області – на 75%.

Станом на 1 січня 2015 року половина наявних вакансій була зосереджена у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській та Одеській областях. У решті регіонів частка вакансій, від загальної їх кількості по країні, коливалася від 0,5 до 5,0%.

Регіональні диспропорції посилюються у розрізі окремих видів економічної діяльності: половина вакансій по підприємствах добувної промисловості зосереджена у Дніпропетровській області; 60% всіх вакансій переробної промисловості сконцентрована у Дніпропетровській, Полтавській, Харківській, Житомирській областях та м. Києві; більше 50% вакансій у будівництві зосереджено у Дніпропетровській області та м. Києві; 40% вакансій на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності – у Харківській області та м. Києві; дві третини всіх вакансій у фінансовій та страховій діяльності пропонується у м. Києві; 40% вакансій сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги зосереджені у Дніпропетровській області та м. Києві.

Аналогічна ситуація спостерігається у розрізі окремих професійних груп. Так, кожна четверта вакансія для законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів пропонувалася у м. Києві; 40% вакансій для професіоналів, фахівців та технічних службовців заявлена роботодавцями у м. Києві та Дніпропетровській області. Найбільша кількість вакансій для кваліфікованих робітників з інструментом, а також робітників з обслуговування устаткування, складання устаткування та машин зареєстрована у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Полтавській та Житомирській областях.

Існуюча диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку

праці, значно вищим за середній рівень безробіття за одночасно обмеженої можливості щодо трудової міграції свідчить про недоліки державної системи регулювання цих аспектів зайнятості і безробіття [4, с. 47-48].

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили. Навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, то це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Закономірним явищем у ринкових умовах є встановлення ринкової ціни на робочу силу. Жива праця швидко стає одним із найдорожчих факторів виробництва. Нині робоча сила в Україні одна з самих дешевих у світі. Наприклад, оплата праці однієї години праці складає: в Швейцарії 30 доларів, Німеччині – 38, Австрії – 22, Франції – 15, в Україні ж вона менше 1 долара.

У 40% вакансій, що були актуальними на кінець 2014 року, пропонувалася заробітна плата у розмірі менше 1,5 тис. грн.; у 24% вакансій пропонувалася заробітна плата від 1,5 тис. до 2 тис. грн.; у кожній третій вакансії – від 2 тис. до 5 тис. грн. і лише у 2% вакансій запропонована заробітна плата перевищувала 5 тис. гривень.

Основними важелями державного механізму регулювання зайнятості є законодавчо-нормативні, економічні, організаційні, соціальні, мотиваційні.

Законодавчо-нормативні важелі передбачають правове забезпечення зайнятості населення.

Економічні – проведення політики макроекономічної стабілізації, вплив на розміщення трудового потенціалу; діяльність державних органів у сфері розподілу доходів, розробки і реалізації політики створення нових робочих місць.

Організаційні – здійснення адміністративно-організаційних заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості.

Соціальні – створення цілісної системи соціального забезпечення населення України як працюючого, так і непрацюючого.

Мотиваційні важелі передбачають створення ефективної системи мотивації використання трудового потенціалу.

Система цих важелів діє в усіх аспектах соціально-трудоких відносин. Від того, наскільки вони будуть ефективними, залежить розширення зайнятості населення [7, с. 3-5].

Структура розмірів заробітної плати у вакансіях відрізняється від структури розмірів нарахованої заробітної плати штатних працівників. Заробітна плата, що не перевищувала 2 тис. грн., пропонувалася у двох третинах вакансій, поданих роботодавцями, в той час як лише третина штатних працівників отримували заробітну плату у такому розмірі. Заробітна плата від 2 тис. до 3 тис. грн. пропонувалася роботодавцями у 23,6% вакансій, а частка найманих працівників, що мали такий рівень оплати праці, становила 22%. Питома вага вакансій із зарплатою від 3 до 4 тис. грн. була вдвічі меншою, ніж частка працівників, що отримували зарплату у такому розмірі (відповідно 7,4 та 16,6%). Вакансії із зарплатою від 4 до 5 тис. грн. становили лише 2,5% їх загальної кількості, що у чотири рази менше, ніж частка працівників, які отримували заробітну плату у такому розмірі, а частка вакансій із заробітною платою більше 5 тис. грн. становила менше 2%, в той час як серед штатних працівників таку заробітну плату отримував кожен п'ятий працівник.

2014 року послугами державної служби зайнятості скористалися 1,5 млн. безробітних громадян, що на 10,4 тис. осіб менше, ніж 2013 року.

Станом на 1 січня 2015 року кількість зареєстрованих безробітних становила 512,2 тис. осіб (станом на 1 січня 2014 р. – 469,0 тис. осіб), з них отримували допомогу по безробіттю – 408,4 тис. осіб.

Найбільша кількість зареєстрованих безробітних сконцентрована у Харківській, Запорізькій, Полтавській та Дніпропетровській областях, а найменша – у Чернівецькій, Закарпатській, Волинській та Херсонській областях.

У загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки

становили 46,2%, жінки – 53,8%. Серед регіонів питома вага жінок коливалась від 47,0% у Полтавській області до 64,9% у Закарпатській області.

У цілому по Україні серед зареєстрованих безробітних 40% становлять мешканці сільської місцевості.

У Вінницькій, Закарпатській, Івано-Франківській, Одеській, Полтавській, Тернопільській, Хмельницькій та Чернівецькій областях більше половини мешканців проживають у сільській місцевості.

Серед безробітних чверть становили колишні працівники сільського, лісового та рибного господарств, 19% – раніше працювали на підприємствах промисловості (зокрема 18% працювали на підприємствах переробної промисловості), 16% – працювали в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів.

Серед зареєстрованих безробітних найбільше було робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою устаткування і машин – 18%; працівників сфери торгівлі та послуг і представників найпростіших професій – по 14%; законодавців, вищих державних службовців, керівників та кваліфікованих робітників з інструментом – по 12%.

У порівнянні з 1 січня 2014 року кількість зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2015 року зросла майже серед усіх професійних груп, за винятком робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, а також представників найпростіших професій.

Серед зареєстрованих безробітних кожен четвертий мав вищу освіту, кожен п'ятий – базову та неповну вищу освіту, третина осіб закінчили професійно-технічні навчальні заклади, середню освіту мали 20% шукачів роботи. Порівняно з попередніми роками збільшилась питома вага осіб з вищою освітою та зменшилась питома вага осіб з повною, а також базовою загальною середньою освітою.

Станом на кінець 2014 року кількість осіб, які мали статус безробітного та які зареєструвалися у державній службі зайнятості впродовж року з дня закінчення вищих навчальних закладів, становила 12,2 тис. осіб.

Із загальної кількості випускників ВНЗ більше 40% мали освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста, 29 – спеціаліста, 14 – магістра та майже 16% – бакалавра.

Кожен третій безробітний з числа випускників вищих навчальних закладів отримав освіту за напрямом «економіка, комерція та підприємництво», 13% – навчалися за напрямом підготовки «інженерія», кожен десятий – за напрямом «право», за напрямками підготовки «медицина» та «гуманітарні науки» мали освіту по 8% випускників.

Серед випускників з освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» майже 42% мали освіту за напрямком підготовки «економіка, комерція та підприємництво», 13 – здобули освіту за напрямком «гуманітарні науки», 10% – за напрямком «право». Серед спеціалістів майже третина мали освіту за напрямком підготовки «економіка, комерція та підприємництво», 13% – за напрямком «гуманітарні науки», кожен десятий – за напрямком «інженерія», стільки ж – за напрямком «право»; кожен третій з числа бакалаврів мав освіту за напрямком підготовки «економіка, комерція та підприємництво», 14% – за напрямком «право», майже 12% – за напрямком «гуманітарні науки». Серед молодших спеціалістів третина мали освіту за напрямком підготовки «економіка, комерція та підприємництво», чверть – за напрямком «гуманітарні науки», майже 18% – за напрямком «медицина».

Серед 5,4 тис. безробітних, які зареєструвалися у державній службі зайнятості впродовж року з дня закінчення професійно-технічних навчальних закладів, 40% отримали професії, що відносяться до групи кваліфікованих робітників з інструментом; майже 31% – працівників сфери торгівлі та послуг; 21% становили технічні службовці; 7% отримали професії робітників з обслуговування експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Серед безробітних більше половини становили особи, звільнені за угодою сторін та у зв'язку із закінченням строку договору, а 12% безробітних до реєстрації в службі зайнятості не працювали більше року.

Станом на 1 січня 2015 року на одну вакансію в середньому по

Україні претендувало 14 безробітних (станом на 1 січня 2014 року – 11 осіб).

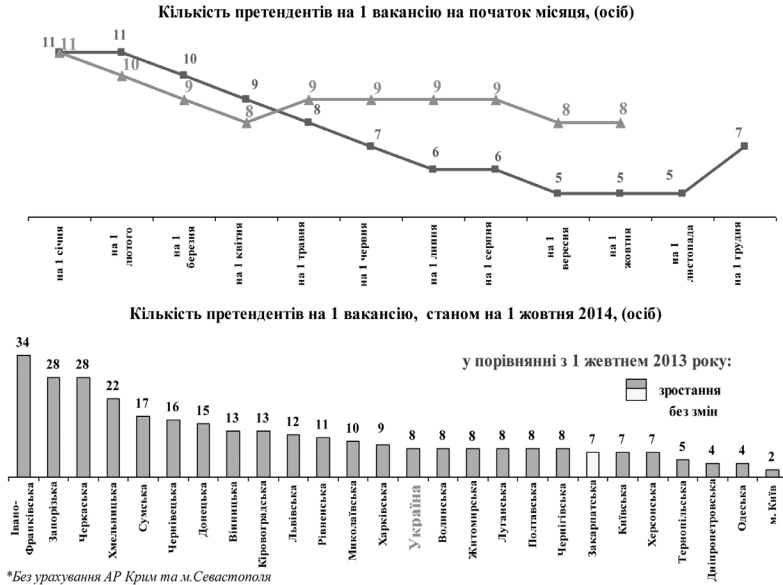


Рис. 2. Кількість претендентів на одну вакансію, осіб

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському, лісовому та рибному господарстві (70 осіб), у фінансовій та страховій діяльності (32 особи), в інформації та телекомунікації (26 осіб), а найменше – у сфері охорони здоров'я (4 особи), на транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (5 осіб), у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, в освіті та мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (по 6 осіб).

У порівнянні з даними на кінець 2013 року спостерігалось збільшення кількості безробітних, які претендували на 1 вакансію, майже в усіх видах економічної діяльності, найбільш суттєво – у фінансовій та страховій діяльності, а також у сфері інформації та телекомунікації.

Найбільше претендентів на одну вакансію – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (67 осіб), а також серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (22 особи), технічних службовців (20 осіб), а найменше – серед професіоналів та кваліфікованих робітників з інструментом (по 9 осіб).

У порівнянні з даними станом на 1 січня 2014 року збільшення чисельності осіб, які претендували на одну вакансію, відбулося серед усіх професійних груп, зокрема серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства збільшилося вдвічі, серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (з 12 до 22 осіб), серед фахівців (з 5 до 9 осіб).

Сучасний стан ринку праці в Україні характеризується наявністю комплексу проблем. Серед них найважливіші такі: співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили; значна середня тривалість безробіття; наявність вимушеної неповної зайнятості; складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (жінки, молодь, сільське населення, інваліди); поширення неформальної та тіньової зайнятості; необхідність підвищити рівень професійної освіти, професійного навчання працівників, що забезпечує їхню конкурентоспроможність відповідно до сучасних умов розвитку економіки і структурних зрушень, що відбуваються на ринках товарів (послуг); забезпечення належного рівня оплати праці, що є важливим фактором підвищення життєвого рівня населення, розширеного відтворення робочої сили [6, с. 22].

Складні економічні умови в країні спричинили зміни в зарплатній політиці компаній – на ринку стає все менше дорогих вакансій. Роботодавці стали рідше зазначати зарплатні пропозиції у вакансіях. Середня зарплата офісного працівника в Києві знаходиться на рівні 5-7 тис. грн. У регіонах середня зарплата офісних співробітників трохи нижче – 4-6 тис. грн.

Найбільшу кількість вакансій пропонували спеціалістам з продажу (25% від загального обсягу пропозицій) та програмістам (21%). Також до ТОП-5 по кількості пропозицій потрапили такі

професійні сфери, як маркетинг, адміністративний персонал і вакансії для молодих спеціалістів. Максимальну кількість нових резюме в квітні розмістили молоді спеціалісти, менеджери з продажу, IT-спеціалісти, економісти та працівники адміністративної сфери.

Рейтинг регіонів також не змінився. Лідирує столиця, друге місце по кількості пропозицій залишається за Дніпропетровськом, далі Харків, Львів та Одеса. Окремо варто зазначити, що дещо зросла кількість вакансій в областях зони АТО. Це пов'язано насамперед з відкриттям ряду гуманітарних проектів в цих регіонах. Однак значного впливу на ситуацію на ринку праці ці вакансії не спричинили і в Донецькій, і в Луганській областях закономірно спостерігається стагнація ринку.

Різкі стрибки курсу та падіння гривні, які потрясли Україну 2015 року, призвели до змін і в зарплатній політиці. Насамперед більшість з тих компаній, які до цього ще виплачували зарплату у валюті, зафіксували ставки в гривнях згідно обраного курсу. Виключення складає переважна більшість аутсорсингових IT-компаній, де зарплата традиційно прив'язана до долара. По-друге, на ринку залишається все менше дорогих вакансій (окрім вакансій для програмістів). І якщо в ТОП-10 чи ТОП-100 ще може потрапити вакансія, в якій директору підприємства пропонують кілька тисяч доларів, то це буде одиничний випадок – подібних вакансій буде всього кілька за тривалий період.

Також роботодавці стали рідше публікувати вакансії із зазначенням зарплати, вважаючи за краще домовлятися безпосередньо з претендентами. Крім того, стало досить важко визначити зарплатні очікування пошукачів. Незважаючи на те, що у багатьох бажаний рівень зарплат вказано в доларах або євро, більшість кандидатів готові при реальній пропозиції роботи йти на компроміс і розглядати вакансії з оплатою значно нижче зазначеної.

Висновки. Основні напрями удосконалення політики зайнятості населення в ринкових умовах мають бути спрямовані на: збереження ефективних і створення нових робочих місць на підприємствах; сприяння самостійній зайнятості населення, розвиток підприємництва; підготовку робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та рин-

ку праці; підвищення якості робочої сили, розвиток системи професійного навчання кадрів протягом періоду трудової діяльності з урахуванням потреб ринку праці; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; забезпечення зайнятості громадян, що потребують соціального захисту і не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; сприяння професійній підготовці та зайнятості осіб із обмеженими можливостями; повернення зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості; легалізацію відносин у сфері зайнятості населення. Однак самі по собі вони не дозволяють вирішити довгострокові проблеми зайнятості. Для цього необхідні наполегливі зусилля як держави, так і особистостей, які шукають місце роботи.

До позитивних наслідків глобалізаційного впливу належать створення і підтримання нових робочих місць, внаслідок чого підвищиться рівень зайнятості і відповідно – знизиться безробіття. Негативним є зменшення чисельності потенційної робочої сили, що має згубний вплив на економіку. Тому сприяння зайнятості, розвиток людських ресурсів і боротьба з безробіттям, легалізація тіньової зайнятості, робота з професійної орієнтації та професійної підготовки мають координуватися з політикою і основними програмами соціального та економічного розвитку держави.

Список використаних джерел

1. Андрусенко Н. Позитивні тенденції на вітчизняному ринку праці / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. – 2009. – 8 липня. – С. 4-5.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. пос. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 438 с.
3. Кір'ян Т. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 3-11.
4. Лісогор Л. Світові ринки праці та Україна: стан, тенденції, особливості адаптації / Л. Лісогор // Україна-НАТО. – 2007. – № 5. – С. 47-61.
5. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: Монографія / О.В. Макарова; Ін-т демографії та соціальних досліджень

ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с.

6. Нікіфоров П.О. Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям / П.О. Нікіфоров // Фінанси України. – 2008. – № 10. – С. 22-30.

7. Покришук В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні / В. Покришук // Праця і зарплата. – 2008. – 26 березня. – С. 3-5.

8. Пропозиція робочої сили та попит на неї <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350800>

***Аннотация.** Процессы глобализации, евроинтеграции, переход к рыночным отношениям требуют от научных сотрудников глубокого теоретического анализа и осмысления общих закономерностей становления и функционирования цивилизованного рынка труда. С учетом этих условий необходимо сквозь призму национальной специфики переосмыслить проблемы формирования и развития рынка труда и особенности его государственного регулирования с учетом опыта стран с развитой рыночной экономикой. Стремительная глобализация и интеллектуализация производства, рынка и экономической деятельности существенно изменяют социально-экономическую структуру общества, производственных отношений и, соответственно, рынка труда. Обозначенная проблематика обуславливает необходимость выяснения тех противоречий, условий и факторов, которые определяют роль государства в разработке соответственных механизмов регулирования рынка труда, ее помощи в трудоустройстве незанятых и социальной защиты безработных. Поэтому содействие занятости, развитие людских ресурсов и борьба с безработицей, легализация теневой занятости, работа по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке должны координироваться с политикой и основными программами социального и экономического развития государства.*

***Ключевые слова:** труд, опыт, квалификация, безработица, занятость, экономика, рынок, приоритеты, механизмы.*