

УДК 331.5

В. Я. Швець,

*д. е. н., професор, директор Інституту економіки, заслужений економіст України,
Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ*

Н. Ф. Єфремова,

к. е. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

В. О. Галаганов,

студент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ

V. Shvets,

doctor of economics, professor, Director of the Institute of Economics, National Mining University, Dnepropetrovsk

N. Efremova,

candidate of economics, docent, Dneprodzerzhinsk State Technical University, Dneprodzerzhinsk

V. Galaganov,

student, Dneprodzerzhinsk State Technical University, Dneprodzerzhinsk

THE ANALYSIS OF MODELS OF THE LABOR MARKET: THEORETICAL AND PRACTICAL VALUE

У статті розглянуто різні моделі ринку праці, можливості їх адаптації до сучасних реалій, що склалися в Україні. Наведено основні проблеми становлення й функціонування національного ринку праці. Визначено пріоритетні завдання для недержавних структур щодо регулювання вітчизняного ринку праці.

The article reviews various models of labor market, opportunities of their adaptation to modern realities in Ukraine. Shows the basic problem of the formation and functioning of the labor market. Define the priority task for non-state actors to regulate the domestic labor market.

Ключові слова: моделі ринку праці, зайнятість, безробіття, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, заробітна платня, регулювання зайнятості.

Key words: model of the labor market, employment, unemployment, labor demand, labor supply, wages, employment regulation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Перехід України до економіки ринкового типу передбачає формування комплексного за змістом національного ринку, невід'ємною складовою якого є ринок праці. Науковий інтерес до проблем його функціонування особливо посилюється у теперішній час, оскільки безробіття стало надзвичайно важливим макроекономічним явищем, яке впливає на всі соціально-економічні процеси, призводить до нестабільності, стримує здійснення реформ. Тому найважливішим завданням сьогодення є соціально орієнтоване функціонування ринку праці. Останнє передбачає раціональне розподілення робочої сили між усіма сферами економічної діяльності, оптимальні масштаби зайнятості населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, розповсюдження сучасних методів управління й систем мотивації праці, підвищення соціальної якості життя.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз існуючих моделей ринку праці, визначення умов та чинників формування й функціонування власної національної моделі ринку праці. Враховуючи специфіку останнього надати пропозиції щодо дій держави, спрямованих на збільшення робочих місць й забезпечення продуктивної зайнятості.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Питання щодо моделей ринку праці, його структури, функціонування й розвитку знайшли своє відображення у працях видатних зарубіжних вчених. Запропоновані ними теоретичні концепції є методологічною основою для вітчизняних науковців стосовно осмислення проблем національного ринку праці, специфіки його становлення в умовах соціально-економічних реалій України. У працях В. Близнюк, М. Корчун, К. Курсон,

Таблиця 1. Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000–2013 рр.

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
		всього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
				у відсотках до підсумку						
2000	2 655,8	2 176,3	81,9	3,6	11,2	11,7	8,5	9,6	55,4	10
2001	2 455,0	2 296,2	93,5	3,1	11,1	11,1	9,5	9,8	55,4	10
2002	2 140,7	2 052,9	95,9	2,7	12,6	11,6	10,1	9,8	53,2	10
2003	2 008,0	1 915,8	95,4	3,1	13,9	12,9	10,5	9,6	50,0	9
2004	1 906,7	1 808,6	94,9	8,0	17,8	15,2	10,9	5,6	42,5	8
2005	1 600,8	1 523,5	95,2	9,7	23,4	20,4	10,7	6,0	29,8	7
2006	1 515,0	1 443,8	95,3	10,9	25,4	21,7	10,7	5,5	25,8	6
2007	1 417,6	1 362,6	96,1	11,9	27,2	22,0	10,6	5,3	23,0	6
2008	1 425,1	1 347,9	94,6	14,6	30,8	19,9	9,0	5,1	20,6	6
2009	1 958,8	1 896,6	96,8	11,0	28,4	26,9	13,4	6,3	14,0	6
2010	1 785,6	1 711,8	95,9	9,8	24,3	21,8	11,3	9,2	23,6	7
2011	1 732,7	1 674,4	96,6	12,0	28,4	23,2	10,5	6,4	19,5	6
2012	1 657,2	1 608,5	97,1	12,0	26,1	22,4	10,7	7,0	21,8	6
2013	1 576,5	1 537,2	97,5	11,4	27,6	23,5	10,3	6,3	20,9	6

Е. Лібанової, П. Мазурок, О. Новікової, Н. Павловської, О. Павловської, І. Петрової, О. Терещенко здійснено аналіз різних аспектів ринку праці й наведено пропозиції, спрямовані на якісні зміни ситуації у ньому.

ВИКЛАД ОСНОВОГО МАТЕРІАЛУ

Найважливішим параметром ринкової економіки є соціально орієнтоване функціонування ринку праці. Останнє передбачає раціональне розподілення робочої сили між галузями економіки, оптимальні масштаби зайнятості населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, впровадження сучасних методів управління і систем стимулювання праці, підвищення соціальної якості життя [7, с. 189].

У сучасній науковій літературі існують різні версії трактування поняття "ринок праці". Ринок праці розглядають як форму взаємозв'язку між найманими робітниками та власниками капіталу та засобів виробництва, тобто сферу взаємодії продавців і покупців робочої сили, у процесі якої формується попит і пропозиція робочої сили; система економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили, середовище накопичення й відтворення людського капіталу [7, с. 190—191].

Хід процесу проведення економічних реформ в Україні, його аналіз свідчить про глибоку невідповідність між реальною дійсністю, що склалася в економіці і, зокрема, на ринку праці, й тими судженнями, припущеннями, прогнозами, аналітичними викладами, які були проголошені. Багато з них, на жаль, не були втілені в життя.

Проблема безробіття в Україні у теперішній час надзвичайно актуальна. Кількість зареєстрованих безробітних у жовтні 2014 року становила 402,7 тис. осіб [2].

Важливою проблемою останніх років в Україні є ризик втрати роботи. Має місце тенденція, коли рівень виходу щороку перевищує рівень прийому нових працівників, що свідчить про скорочення робочих місць та неможливість реалізувати свій трудовий потенціал [5, с. 80]. Так, рівень працевлаштованих у 2012 році дорівнював 41,9 % від загальної кількості зайнятих трудовою діяльністю громадян, а в 2013 році він знизився до 35,2 % [2].

Викликає занепокоєння й той факт, що серед безробітних дуже повільно зменшується кількість тих, хто шукає роботу 12 місяців і більше. Якщо в 2010 році їх питома вага сягала 21,8 %, то у 2013 році вона знизилась лише на 0,9 % до 20,9 % (табл. 1) [2].

Ситуація, що склалася сьогодні на ринку праці в Україні, дає підстави стверджувати, що і в подальшому вона не зможе швидко змінитися на краще, а навпаки, продовжуватиме діяти тенденція щодо скорочення попиту на робочу силу.

Тому постає за необхідне внесення суттєвих якісних змін до соціальної політики по відношенню до ринку праці щодо питань зайнятості, регулювання трудових відносин, соціального захисту населення.

Вихідним кроком при цьому повинно бути теоретичне осмислення проблем ринку праці як такого, зокрема, його сутності, основних концепцій (моделей), які вже реалізовані в багатьох розвинених країнах світу.

У світовій практиці відомі різні моделі ринку праці, які використовуються для пояснення його структури, функціонування й розвитку.

Модель, що базується на класичній (неокласичній) теорії "цінової рівноваги", якої дотримувались такі відомі західні вчені, як А. Маршал, А. Пігу та інші. Вони вважали, що основним регулятором ринку праці є ціна праці. В умовах досконалої конкуренції ціна праці прагне до рівноваги на такому рівні, де обсяг попиту й пропозиції праці співпадають.

Тобто прихильники цієї моделі стверджували, що зростання заробітної платні — головна причина безробіття. В умовах досконалої конкуренції механізм ринкового саморегулювання сам розв'язує проблеми безробіття й дефіциту праці.

Зміст класичної теорії полягає в тому, що якщо пропозиція праці перевищує попит, то загострюється конкуренція між безробітними за робочі місця. Природною реакцією з боку роботодавців стає зниження рівня заробітної платні (зниження ціни праці), яке буде продовжуватися до тих пір, поки витрати роботодавців на оплату праці стануть настільки низькими, що буде вигідно найняти усіх працівників, які пропонують трудові послуги. Таким чином, ринок праці знову повертається до рівноважного стану.

Якщо ж попит на працю перевищує пропозицію, то посилюється конкуренція між роботодавцями. Робітники пропонують свої трудові послуги в обмін на високу заробітну платню. Її зростання буде відбуватися доки витрати роботодавців на неї не почнуть приносити збитки. З цієї причини роботодавці відмовляться платити робітникам високу заробітну платню й знову на ринку праці відновиться рівновага.

Як бачимо, в класичній моделі конкуренція викликає тривале безробіття й тривалий дефіцит праці. З точки зору "класиків" капіталізм — це саморегулююча економіка. Допомога держави у функціонуванні економіки розглядається як зайва, більше того як шкідлива.

Положенням класичної теорії вперто суперечить існуючий факт — наявність періодів тривалого безробіття та інфляції, що час від часу повторюються.

Модель, що базується на кейнсіанській теорії зайнятості, називають теорією недостатнього попиту.

Згідно з теорією Дж. Кейнса обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який включає споживчий попит (на предмети власного споживання) та інвестиційний попит (на засоби виробництва). Головна причина безробіття, як вважають прихильники цієї теорії, полягає у недостатньому обсязі ефективного попиту і пов'язана, перш за все, зі спадом як фазою економічного циклу. Падіння обсягу сукупного попиту пояснюється, на їх думку, головним психологічним законом споживання. У відповідності з останнім, люди схильні збільшувати своє споживання при зростанні доходів, однак, не в тій пропорції, у якій зростає дохід. У цих умовах основним методом підтримки зайнятості та її зростання стає зростання інвестиційного попиту і, в першу чергу, державних видатків.

Серед інших практичних заходів щодо зростання зайнятості Дж. Кейнс пропонував: державну підтримку приватного бізнесу, зменшення норми відсотка, здійснення політики контрольованої інфляції, кредитування підприємств за рахунок державного бюджету. Політика контрольованої інфляції в умовах стабільних цін відбувається як короткострокова політика грошових імпульсів і означає підтримку попиту на трудові ресурси.

Таким чином, у кейнсіанській моделі основним регулятором ринку виступає держава. Вона впливає на сукупний попит на товари та послуги, тобто й на сукупний попит на працю. Регулюючий ефект заробітної платні розглядається лише на рівні фірми.

Пізніше з'являються альтернативні кейнсіанській макроекономічній концепції ринку праці. Одна з найбільш розповсюджених — монетаризм.

Центральною категорією цієї моделі є природний рівень безробіття — термін введений М. Фрідманом. Основними прихильниками монетаристської концепції ринку праці були Ф. Махлуп, А. Роббінс, Ф. фон Хайек. Монетаристи наполягають на можливості досягнення макроекономічної стабільності лише в умовах повністю вільних конкурентних ринків — із гнучкими цінами на працю, без впливу держави, монополій і профспілок. За їх розумінням на ринку праці завжди є як дефіцит праці, так і її надлишок. Вакантні місця з'являються внаслідок змін попиту на працю. Наприклад, впровадження нової техніки обумовлює потребу у робітниках, які мають більш високий рівень кваліфікації, більш широкий спектр знань. І поки роботодавець шукає необхідних робітників, зберігається дефіцит праці.

Монетаристи піддають різкій критиці регулювання ринку праці: соціальні програми держави лише посилюють незайнятість населення, а високий рівень виплат по безробіттю лише стримують пошук нового робочого місця. Крім того, вони вважають, що вливання грошей в економіку стимулює тільки тимчасовий попит на залучення праці та інших ресурсів у виробництві. Вони існують поки грошова маса зростає, випереджуючи або більш високими темпами, а через деякий час починає підтримуватися лише за рахунок інфляції, яка потім саме стає причиною безробіття.

Однак і вільний ринок праці теж недосконалий. Так, у багатьох розвинутих країнах з моделлю, схожою з нерегульованою, зростає кількість відірваних від трудової діяльності людей, які існують за рахунок держави.

Спробою розв'язання цих проблем вільного ринку праці стає модель гнучкого ринку праці. Вона передбачає:

- мобільність праці — територіальну, галузеву та іншу рухливість робітників;
- дистанційну гнучкість — оптимальне розсередження робочої сили щодо виробництв, підприємств, філіалів;
- гнучку зайнятість — еластичність і маневреність організаційних форм найму та трудової діяльності;

— функціональну гнучкість — взаємозаміщеність робітників, які володіють різноманітними професійними навичками;

— гнучкість системи оплати праці.

У США та країнах ЄС 2/3 працюючих найманих робітників припадає на традиційно зайнятих, 1/3 — до гнучкої робочої сили. У Великобританії питома вага гнучкої робочої сили сягає 35%, у Данії — 43%, у Нідерландах — 30%, у Бельгії та Німеччині — 31%, Ірландії — 33%, Франції — 29%.

Важливим засобом досягнення рівноваги на гнучкому рівні праці є перехід до гнучкої заробітної платні, яка на макrorівні змінюється в залежності від динаміки економічних показників розвитку держави в цілому (ВНП, продуктивність праці), а на мікрорівні в залежності від попиту на конкретний вид праці, професіоналізму робітника, результатів діяльності підприємства.

Підприємці й менеджери значну увагу починають приділяти людському капіталу як фактору конкурентоспроможності компанії. Такі тенденції обумовлені тенденцією зростання ролі людських ресурсів в економіці компаній та країн, зорієнтованих на інноваційну модель розвитку.

Заслугує на увагу й модель, що базується на теорії раціональних очікувань. Її сутність ґрунтується на визначенні очікування людей відносно речей, які становлять для них грошовий інтерес. Ринкові суб'єкти збирають і обдумують інформацію під час формування загальноприйнятих в економічній теорії переконання в тому, що люди поведуться раціонально. Підприємці, споживачі і робітники, згідно з теорією, розуміють, як функціонує економіка, і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, які найкраще відповідають їх приватним інтересам. Розробці принципово нових підходів до цієї проблеми сприяла поява у 1958 році знаменитої роботи англійського економіста А.В. Філіпса "Співвідношення між безробіттям і ступенем вимірювання грошової заробітної плати", де він на аналізі статистичного матеріалу побудував криву, яка характеризує зв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати й безробіттям. Цей взаємозв'язок виявився зворотнім: якщо заробітна плата зростає швидко, безробіття було невеликим, і навпаки [7, с. 192—193].

Така позиція повністю протилежна твердженням представників класичної теорії "цінової рівноваги", про що йшлося раніше. На їх думку, зростання заробітної платні — головна причина безробіття. У Дж. Кейнса регулюючий ефект заробітної плати розглядається лише на рівні фірми, а основним регулятором ринку праці виступає держава.

Існує також диференціація основних моделей трудових відносин за такою ознакою, як територіальна належність. Дана характеристика наведена в монографії В.Я. Швеця "Виробничо-господарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку" [7].

Так, європейська модель характеризується високим рівнем правової захищеності працівника, твердими межами трудового права, орієнтованого на збереження робочих місць і галузевим (регіональним) тарифним регулюванням, відносно вимогам законодавчо встановленого рівня оплати і відносно невеликою диференціацією.

Підприємці прагнуть розширити виробництво не за рахунок залучення додаткової робочої сили, а через технічну модернізацію й підвищення продуктивності праці. Процес активного заміщення живої праці стимулювався податковим законодавством — підвищенням виплачуваного підприємцями податку на фонд заробітної плати. Втім, і ця модель зазнала кризи, тому що її реалізація призводить до важкого доступу на ринок праці молоді й осіб із невисокою кваліфікацією. Крім того, послаблюється стимулююча роль оплати праці, знижуються темпи економічного зростання.

Що стосується англосаксонської моделі (Англія, США, Австралія, Нова Зеландія), то їй притаманна схожість трудових і громадянських прав, свобода роботодавців щодо питань наймання та звільнення, наявність переваги індивідуально-договірних відносин на рівні підприємства, фірми, а не галузі, регіону, підвищена мобільність робочої сили, диференціація оплати праці.

Ця модель сприяє створенню нових робочих місць, зменшенню безробіття, однак при впровадженні цієї моделі існує значний шар "працюючих бідняків". Мова йде про осіб, трудові доходи яких не забезпечують мінімальний споживчий стандарт, а іноді вони менші від соціальної допомоги.

Скандинавська модель (відома як "шведська") характерна для моделі соціально орієнтованої ринкової економіки. Вона передбачає забезпечення зайнятості практично всіх економічно активних і працездатних осіб із середнім рівнем оплати праці. Така політика на ринку праці неможлива без допомоги держави та фінансування державного бюджету. Однак це призводить до дефіциту останнього і, як наслідок, до падіння обсягів виробництва, й зрозуміло, до звільнення працюючих.

Японська модель праці — це поєднання державного регулювання, особливо в зовнішньоекономічній діяльності (професійна дискримінація для іноземних громадян), розвинуті внутрішні ринки, для яких притаманний високий рівень внутрішньофірмових інвестицій у морський капітал, колективізм (управління на основі співробітництва, системи довічного найму для значної частини працівників, високий соціальний захист, турбота фірм і компанії про всіх працівників, довічна їх опіка). Рівень безробіття складає 2—3 %.

Китайська модель — двосекторна і поєднує в собі тверде регулювання трудових відносин "державно-соціалістичного" типу (формальна схожість з європейською моделлю, але відрізняється тим, що в Китаї немає профспілкового регулювання у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі). У ньому панують трудові відносини, що характерні для раннього капіталізму. Ця модель стійка на початковій стадії індустріалізації, за авторитарного політичного режиму, що включає розвиток робочого руху за умов надлишку трудових ресурсів.

Ситуація на ринку праці не вкладається в рамки моделей ринку праці, створених західними економістами.

Так, явно викривленими стають канони класичного ринку праці. Сьогодні головним фактором на ринку праці стає заробітна плата, що відповідає цій моделі. Однак різке скорочення реальних доходів в умовах інфляції не зменшує, а збільшує пропозицію на ринку праці, з'являються багато бажаних працювати за сумісництвом у пошуках додаткового заробітку.

У теперішній час вагомою складовою якості пропозиції роботи є рівень заробітної платні. Якщо припустити, що якісним робочим місцем може бути таке, де пропонується оплата праці становить не нижче трьох мінімальних заробітних плат, то за підсумками грудня 2012 року лише Донецька та Київська області, а також міста Київ і Севастополь за середнім розміром заробітної плати штатних працівників відповідали зазначеному критерію.

Як свідчать дані Державної служби зайнятості, у 2012 році у кожній четвертій вакансії (26,2 %) заявлялись мінімальні умови оплати праці. У Чернівецькій області частка таких вакансій дорівнювала 50,7 %, Тернопільській — 42,5 %, Чернігівській — 40,9 %, Житомирській — 40,7 %.

Питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва в Україні становить 9 %, тоді як в країнах ЄС — 45 % [6, с. 89—91].

Визначна частина населення класично реагує на динаміку скорочення реальних доходів і, в першу чергу, на низький рівень заробітної плати. Про це свідчить той факт, що серед чинників масової еміграції українського населення доволі вагомий — різниця умов життя й

рівня заробітної плати в Україні та країнах Заходу, відсутність перспектив професійного зростання для багатьох талановитих українців [4, с. 18].

Класичну поведінку, як правило, демонструють робітники, які користуються зростаючим попитом на ринку праці й претендують на високий рівень заробітної платні.

Безперечно, наявність такої ситуації, з одного боку, зменшує пропозицію робочої сили на ринку праці, а з іншого — міграційний потік українців за кордон негативно впливає на демографічну ситуацію, призводить до втрати інтелектуального капіталу країни [4, с. 19].

Кейнсіанська модель зайнятості також не вписується в умови ринку праці України. Вивільнення частини робочої сили не можна визначити циклічним, кейнсіанським безробіттям. Криза української економіки не відповідає розумінню економічного циклу як такого. Він є результатом непристосованості гіпертрофованої структури вітчизняного виробництва, сформованої у попередній історичний період до нових економічних реалій і, на жаль, не зазнавши суттєвих якісних змін у роки незалежності. Дається в знаки й різке зростання цін на сировину й енергоносії, а головне, відсутність комплексної державної політики щодо структурної перебудови економіки.

У своєму принциповому плані була і досі залишається помилковою соціальна політика держави. Обрана концепція цінової лібералізації є такою, що ставить за мету, фактично, збереження вразливої ризи адміністративної системи — її дискримінаційне відношення до носія робочої сили. Тому вона за своєю сутністю виявляється антиринковою. Ринок сам по собі є соціальним за своїм змістом. В умовах ринкової економіки задоволення платоспроможних потреб населення стимулюється, перш за все, активною та ефективною державною економічною політикою.

В Україні практично не діє механізм банкрутства підприємств; вони існують за рахунок кредитних виплат держави, штучно зберігаючи робочі місця.

До цього часу в Україні не створені умови для переходу надлишкового працездатного населення до приватного сектору в малий бізнес. Між тим, досвід розвинувих країн свідчить, що малий бізнес є необхідною передумовою для створення нових робочих місць.

В Україні малий бізнес є одним із секторів економіки, який наполегливо потребує швидкого системного розв'язання проблем за рахунок удосконалення механізму його державної підтримки [1, с. 41].

Особливо гостро постала ця проблема, починаючи з 2010 року, коли почали знижуватись деякі показники його розвитку. Так, у 2010 р. кількість усіх підприємств підприємницького сектору зменшилась майже на 4 %, кількість підприємств малого бізнесу у розрахунку на 1 тисячу осіб зменшилась з 75 до 63, кількість зайнятих працівників зменшилась на 3,6 %, а кількість фізичних осіб підприємців — майже на 30 % [1, с. 44].

У рейтингу ступеня легкості ведення бізнесу Україна опустилася на 3 пункти порівняно з 2011 роком і посіла 152-ге місце серед 183 країн, а за складністю сплати податків — 181-ше [1, с. 43—44].

Не викликає сумніву, що вдосконалення державної політики регулювання малого бізнесу, формування сприятливих умов для його ефективного функціонування дасть можливість створити великі резерви зростання робочих місць, вирішити проблему продуктивної зайнятості населення, вивільненого з виробництва внаслідок удосконалення структурних пропорцій у народному господарстві.

Процес формування ринку праці в Україні — це досить складний процес. Найбільш реальною для України є власна модель ринку праці, що допускає можливість відхилення фактичної заробітної платні від рівноважної в умовах регулювання попиту й пропозиції праці за активною участю держави.

Враховуючи сучасні українські реалії, серед багатьох завдань, що виникають у сфері зайнятості населення й ринку праці, пріоритетними для загальнодержавних структур є такі:

— пом'якшення й компенсація короткострокових і середньострокових коливань у рівні зайнятості, розширення зайнятості, скорочення загального і структурного безробіття, узгодження попиту й пропозиції робочої сили¹;

— підвищення стимулів до активного пошуку роботи безробітним;

— узгодження тенденцій змін оплати й продуктивності праці, підвищення реального наповнення та ролі оплати праці як джерела доходу і найважливішого мотиву до праці;

— узгодження динаміки попиту на робочу силу (в тому числі за основними професіями з тенденціями розвитку професійної підготовки кадрів; у тому числі робітників)².

Особливого значення набуває флексибілізація зайнятості, що передбачає гнучкий графік роботи, професійну мобільність робочої сили, гнучкі форми оплати праці, дистанційовану зайнятість у вигляді територіально віддаленої від підприємства праці надомників і не прив'язаних до постійного місця праці.

Стан ринку праці України сьогодні вимагає перегляду пріоритетів у цій сфері, перенесення акцентів з постійної боротьби з безробіттям на заходи превентивного хавактеру щодо його попередження, створення умов для розвитку реального сектору вітчизняної економіки і, перш за все, галузей, націлених на задоволення потреб населення, розширення обсягу капітальних вкладень, що супроводжуються необхідною професійною підготовкою робочої сили, яка дає гарантовану роботу й сучасну професію — такі основні пріоритети соціально орієнтованої економічної політики, актуальної для України.

Кінцевими цілями такої економічної політики є пом'якшення проблеми безробіття і суміжних соціальних проблем (падіння доходів і рівня життя, соціальної нерівності, психологічних наслідків перебування у стані невизначеності). Подолання негативних тенденцій у динаміці зайнятості й на ринку праці — умова для перспективного розвитку трудового потенціалу країни, що є на сьогоднішній день одним із небагатьох і найбільш важливих факторів подолання кризових явищ і забезпечення подальшого сталого економічного зростання.

ВИСНОВКИ

Таким чином, стан ринку праці в Україні вимагає перегляду пріоритетів у цій сфері, перенесення акцентів з постійної боротьби з безробіттям на заходи превентивного характеру щодо його попередження. Необхідно вивчити й вирішити принципово важливі питання регулювання зайнятості, що мають велике значення як у практичному сенсі, так і для теоретичного осмислення змін, що відбуваються у сфері праці й зайнятості. До таких питань відносяться:

¹ Узгодження попиту й пропозиції робочої сили особливо актуальне сьогодні, оскільки в структурі ринку праці відбуваються суттєві якісні й кількісні зміни: значно зростає питома вага попиту на найпростіші професії, тобто зростає потреба ринку праці в робочих руках, відчувається дефіцит простої праці [4, с.17].

² Ця проблема теж надзвичайно актуальна для ринку праці України. Аналіз свідчить, що з 2000 року по 2010 рік випуск кваліфікованих робітників професійно-технічними закладами знизився на 19,4 тис. осіб (7,27 %), вищими навчальними закладами I—II рівнів акредитації — на 37,6 тис. осіб (25,3 %). В той же час кількість випускників вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації зросла на 270,1 тис. осіб (98,72 %). Така ситуація й призвела до зміни структури пропозиції робочої сили на ринку праці, що не відповідає змінам структури попиту [4, с. 16—17].

— формування механізму управління зайнятістю в умовах структурної перебудови економіки;

— створення інформаційної бази й систем моніторингу ринку праці;

— розробка методології та аналізу ринку праці й прогнозування його розвитку, складання й реалізація програм сприяння зайнятості;

— підвищення ефективності й рівня координації діяльності служби зайнятості з органами державної влади й суб'єктами ринку праці;

— скорочення дефіциту коштів служби зайнятості;

— забезпечення й закріплення прогресивних зрушень у галузевій структурі зайнятості населення;

— переорієнтування економічно активного населення на нові форми трудових відносин;

— створення нових сучасних науковомістких робочих місць, підвищення ефективності існуючих робочих місць, впровадження сучасних форм оплати праці;

— активізація вертикальної й горизонтальної мобільності трудових ресурсів в умовах безперервної професійної освіти.

Вирішення цих питань багато в чому забезпечить соціально орієнтоване функціонування вітчизняного ринку праці.

Література:

1. Бутенко А., Сараєва І. Державна підтримка підприємницького сектору України: досвід і проблеми // Економіка України. — 2012. — № 5. — С. 41—51.

2. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Курсон К.І. Безробіття в Україні: проблеми, сучасний стан та шляхи подолання // Економіка та держава. — 2013. — № 2. — С. 131—133.

4. Мазурок П.П., Шахно А.Ю. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці України під впливом глобалізації // Економіка та держава. — 2013. — № 5. — С. 16—20.

5. Олійник О. Ризик втрати роботи в Україні // Економіка України. — 2011. — № 11. — С. 80—87.

6. Торнсевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрямки їх вирішення // Економіка України. — 2014. — № 1. — С. 87—96.

7. Швець В.Я. Виробничо-господарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку // В.Я.Швець. — К.: Наукова думка. — 2003. — 383 с.

References:

1. Butenko, A. and Saraeva, I. (2012), "Government support for the business sector in Ukraine: experience and problems", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 5, pp. 41—51.

2. The State Statistics Committee (2014), "Unemployed by job search duration in years 2000—2013", available at: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/brntp_rik_u.htm (Accessed 18 December 2014).

3. Kurson, K.I. (2013), "Unemployment in Ukraine: problems, current status and remedies", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 2, pp.131—133.

4. Mazurok, P.P. and Shakhno, A. (2013), "Conditions and factors of the modern labor market Ukraine under the influence of globalization", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 5, pp. 16—20.

5. Olejnik, A. (2011), "Risk of job loss in Ukraine", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 11, pp. 80—87.

6. Tornsevs'kyj, M.V. (2014), "The problems of youth unemployment and directions of their solution", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 1, pp. 87—96.

7. Shvets', V.Ya. (2003), *Vyrobnycho-hospodars'kyj kompleks mista: problemy upravlinnia ta rozvytku* [Industrial and economic system of the city: the problems of management and development], *Naukova dumka*, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2015 р.