

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://turati.virtuala-ve.net/files/mamedov.doc>

4. Алексеенко М. Суцність и роль сбережений в условиях рыночной экономики / М. Алексеенко // Экономика Украины – 2002. – № 11. – С. 23–30.

5. Панчишин С. Доходи і заощадження в перехідній економіці України / За ред. Панчишина С., Савлука М. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 406 с. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.franko.lviv.ua>

6. Алехин Б.И. Государственные сберегательные облигации для населения / Б.И. Алехин, А.В. Захаров // Финансы. 2005. – № 12. – С. 51.

7. Денисенко М.П. Організаційно-економічний механізм інвестування // «Науковий світ» Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції; ВАТ «Хімнафтомашпроект». – К.: «Науковий світ», 2001. – 414 с.

8. Самуельсон П.А., Нордгауз В.Д. // Мікроекономіка: Пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 675 с.

В.І. ЯРОШЕНКО,
аспірант, НДЕІ

Передумови розвитку професійного ринку праці

У статті розглянуто проблемні питання щодо розвитку професійного ринку праці. Досліджено вплив демографічної ситуації, основних макроекономічних показників, структури незайнятих громадян, попиту ринку праці на окремі професії, конкурентоспроможності робочої сили на формування професійного ринку праці.

В статье рассмотрены проблемные вопросы относительно развития профессионального рынка труда. Проведены исследования влияния демографической ситуации, основных макроэкономических показателей, структуры незанятых граждан, спроса рынка труда на отдельные профессии, конкурентоспособности рабочей силы на формирование профессионального рынка труда.

In clause problem questions concerning development of a professional labour market are considered. Are carried out researches of influence of a demographic situation, the basic macroeconomic parameters, structures of free citizens, demand of a labour market for separate trades, competitiveness of a labour on formation of a professional labour market.

Постановка проблеми. Ринок праці України не збалансований за окремими професіями і спеціальностями. Технологічна і структурна перебудова галузей економіки, з одного боку, як правило, призводить до зникнення застарілих робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. У цей час структурні невідповідності між попитом та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей, їх конкурентоспроможності на ринку праці. Тому актуальним є дослідження проблеми розвитку професійного ринку праці в Україні.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичні і практичні проблеми ринку праці, робочих місць, конкурентоспроможності стали об'єктом дослідження відомих вчених: І.К. Бондар, О.Ю. Рудченко, В.Ф. Беседін, В.О. Покрищук, В.А. Савченко, О.М. Кузнецова та ін. Ряд публікацій

визначають необхідність удосконалення професійно-кваліфікаційного складу робочої сили шляхом розширення навчання на виробництві та в професійно-технічних навчальних закладах за відповідними професіями і кваліфікацією. Також важливе значення має державне регулювання основними процесами, що стосуються ринку праці, це насамперед заробітна плата, соціальний захист безробітних, підвищення життєвого рівня працюючого населення. О.Ю. Рудченко важливі питання розглядає щодо створення високопродуктивних робочих місць. І.К. Бондар звертає особливу увагу на необхідність комплексного вирішення проблеми розширення зайнятості населення, враховуючи професійний і кваліфікаційний рівень. В.О. Покрищук звертає увагу на важливість державних програм розвитку трудового потенціалу, попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Метою статті є дослідження проблем формування професійного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Складність, багатогранність і масштабність розвитку професійного конкурентоспроможного ринку праці як складної системи, передбачає множинну взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою елементів та підсистем різної фізичної природи.

Важливими факторами впливу на розвиток професійного ринку праці є демографічна ситуація, економічно-соціальні процеси, професійне навчання, ринок інвестицій, міграційні процеси.

Демографічна ситуація країни є одним із головних індикаторів її соціально-економічного розвитку та основою формування конкурентного професійного ринку праці. Динаміка чисельності та руху населення (народжуваність, смертність, еміграція), а також його склад є важливими вихідними параметрами і є основою формування професійного ринку праці.

Динаміка чисельності населення, народжуваності та смертності в Україні показує наявність негативних тенденцій у цій сфері (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка чисельності населення, народжуваності та смертності в Україні за період 1989–2009 років

Роки	Чисельність населення, млн. осіб***	Народжуваність, тис. осіб	Смертність, тис. осіб	Коефіцієнт народжуваності***	Коефіцієнт смертності**
1989	51,7	691,0	600,6	13,4	11,6
1990	51,8	657,2	629,6	12,7	12,2
1995	51,7	493,0	792,6	9,5	15,4
2000	49,4	385,1	758,1	7,8	15,4
2001	48,7	376,4	745,9	7,7	15,3
2002*	48,2	390,7	754,9	8,1	15,7
2003	47,8	408,6	765,4	8,5	16,0
2004	47,4	427,3	761,3	9,0	16,0
2005	47,1	426,1	782,0	9,0	16,6
2006	46,7	460,4	758,1	9,8	16,2
2007	46,5	472,7	762,9	10,2	16,4
2008	46,2	510,6	754,5	11,0	16,3
2009	46,1	512,5	706,7	11,1	15,3

* За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

** На 1000 наявного населення.

*** Станом на 1 січня відповідного року.

Джерело: [8, с. 335, 342–343].

Між двома останніми переписами – у січні 1989 року та грудні 2001 року – кількість наявного населення скоротилася з 51,7 до 48,7 млн. осіб, або на 6,4%, і продовжує скорочуватися. За даними Держкомстату [8], чисельність населення у 2009 році зменшиться до 46,1 млн. осіб, що майже на 10,8% нижче за 1989 рік. Слід зауважити, що чисельність населення скорочується і в інших країнах, але не з такою інтенсивністю. Доповіді ПРООН наводять прогнозні зміни чисельності населення по окремих країнах світу до 2015 року; що до України, то очікувана чисельність населення, за їх розрахунками, дорівнюватиме 43,3 млн. осіб.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні:

- негативні тенденції зменшення народжуваності і збільшення смертності, що призводить до загального зменшення чисельності населення;
- постаріння населення, збільшення навантаження на його «працездатну частину»;
- скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок;
- погіршення здоров'я нації;
- посилення інтенсивності міграційних процесів, що має неоднозначний вплив на демографічну ситуацію завдяки як негативним, так і позитивним наслідкам.

Аналіз статистичних даних свідчить, що кількість померлих зросла з 600,6 тис. у 1989 році до 706,7 тис. у 2009 році, що призвело до збільшення коефіцієнту смертності з 11,6 до 15,3%. Число народжених скоротилося відповідно з 691 до 512,5 тис. осіб, коефіцієнт народжуваності знизився з 13,4 до 11,1. Причини падіння народжуваності, за даними фахівців, можуть бути відокремлені у такі групи: економічні, соціальні, психологічні, біологічні; тобто економічні фактори часто не є визначальними у зниженні народжуваності, яке є історичною тенденцією, що притаманна також високо розвинутих країнам.

Результатом зниження народжуваності і зростання смертності є старіння населення. Так, експерти ООН вважа-

ють, що до 2050 року тільки в Японії частка осіб старше 65 років перевищить 30%. В Україні за період між переписами 1989 та 2001 років частка осіб у віці 60 років і старше зросла з 12,3 до 25,5%. Питома вага осіб 65 років і більше в Україні зараз наближається до країн Західної Європи. Зазначена тенденція обумовлює посилення демографічного навантаження на працездатне населення України та спричиняє зростання частки населення, що потребує соціального захисту. Це, в свою чергу, негативно впливає на стан професійного ринку праці, знижує його конкурентні переваги.

Поліпшення демографічної ситуації в Україні можна очікувати лише за умов покращення економічної ситуації та проведення виваженої соціальної та демографічної політики. Провідну роль у цьому мають відігравати:

- подолання бідності на основі зростання доходів та рівня життя населення;
- реформування трудової сфери шляхом формування конкурентних переваг професійного ринку праці через посилення мотиваційних механізмів, підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- забезпечення ефективної зайнятості населення, що має стати гарантією отримання робочого місця за певною професією; реалізація ефективного соціально-економічного механізму задоволення потреби сім'ї в дітях через законодавче закріплення наявності у заробітній платі (соціальних платежах) обґрунтованої частини для утримання й гідного виховання здорових поколінь, тобто забезпечення належного рівня життя не тільки самого працюючого, а й його родини;
- орієнтація демографічної політики на створення умов розширеного відтворення людського потенціалу, забезпечення убудованості демографічної політики в соціальну, підвищення демостворюючої функції сфери праці;
- орієнтація державної політики у сфері охорони здоров'я на збереження трудового потенціалу країни, зокрема стимулювання здорового способу життя, формування для цьо-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

го відповідної нормативно-правової бази; створення ефективних механізмів підвищення якості і доступності медичного обслуговування.

Основними макроекономічними чинниками, що формують конкурентні переваги професійного ринку праці, є:

- динаміка обсягів і темпів зростання виробництва, валового внутрішнього продукту, виробництва окремих галузей і сфер економіки; продуктивності праці та ін.;
- інвестиційна та інноваційна діяльність;
- розвиток підприємництва, малого і середнього бізнесу;
- доходи та життєвий рівень населення.

Динаміку основних макроекономічних показників в Україні наведено у табл. 2. Динаміка основних макроекономічних показників засвідчила про вплив фінансово-економічної кризи на темпи їх зниження. Починаючи з 2008 року спостерігається негативна тенденція щодо скорочення ВВП, промислового виробництва, сільського господарства, а також показників експорту і імпорту товарів і послуг.

Вагомий вплив на розвиток професійного ринку праці чинять структура економіки та зміни в її пропорціях, масштабах і темпах структурної перебудови. Нерівномірність розміщення ресурсного, виробничого і соціального потенціалів, імпортна залежність, моно профільна спеціалізація регіонів стримує формування конкурентного професійного ринку праці і забезпечення продуктивної зайнятості населення.

У цьому контексті слід відмітити позитивну тенденцію випереджаючих темпів зростання обсягів виробництва продукції переробної промисловості та збільшення, таким чином, її частки у структурі реалізації промислової продукції (з 65,5% у 2001 році до 71,6% у 2009 році) і відповідно зменшення питомої ваги продукції добувної промисловості (відповідно з 9,7% до 9,3%). У структурі реалізованої продукції добувної і переробної промисловості у 2009 році 64,3% становила сировинна продукція, 12,0% – продукція інвестиційного призначення, 23,7% – товари широкого і тривалого використання

[9, с. 24–25]. Негативною тенденцією є зменшення частки інвестиційної продукції у загальних обсягах реалізації зазначеної продукції (з 13% у 2004 році до 12,0% в 2009 році).

Негативною тенденцією є наявність значної кількості збиткових підприємств (у 2000 році – 37,7%, у 2009 році – 41,3% від загальної кількості підприємств по всіх видах економічної діяльності); у промисловості частка збиткових підприємств декілька вища (відповідно 42,2 і 45,9%) [9, с. 19].

Обсяги експорту зросли з \$14,6 млрд. у 2000 році до \$39,7 млрд. у 2009 році, або у 2,7 раза, що є позитивною тенденцією. Але завдяки більш швидкого зростання імпорту за цей період (у 3,2% раза, або \$14 млрд. до \$45 млрд.) коефіцієнт покриття імпорту експортом знизився відповідно з 1,04 до 0,87 і починаючи з 2005 року становитиме менше одиниці [9, с. 80].

Кризові явища торкнулися і ринку праці щодо пропозиції та попиту робочої сили. В 2009 році внаслідок впливу світової фінансової кризи відбулося суттєве скорочення кількості вакансій по всіх групах професій. На кінець 2009 року база вакансій Державної служби зайнятості становила 65,8 тис. одиниць, що майже на 30% менше, ніж станом на кінець 2008 року. В той же час на обліку в центрах зайнятості перебувало 542,8 тис. незайнятих громадян. Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей. Так, на обліку в службі зайнятості протягом 2009 року перебувало 70,0 тис. бухгалтерів, для яких було зареєстровано 28,1 тис. вакансій; для 34,0 тис. економістів були актуальними 7,9 тис. вакансій. У той же час потреба в слюсарях і сантехніках становила 10,3 тис. осіб, при цьому в службі зайнятості перебувало на обліку 7,0 тис. працівників цієї професії. Значна частина незайнятих громадян не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи.

Основна причина в тому, що сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами, метою яких є вихід на нові, більш прогресивні тех-

Таблиця 2. Динаміка основних макроекономічних показників в Україні за 2000–2009 роки

Показник	Роки									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ВВП номінальний, млрд. грн.	170,1	204,2	225,8	267,3	345,1	441,5	544,2	720,7	948,1	914,7
ВВП реальний. Темпи зростання*	105,9	109,2	105,2	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,3	84,9
ВВП на душу населення, грн.**	3436	4195	4685	5591	7273	9372	11630	15496	20495	19862
% до попереднього року	106,7	111,1	106,3	110,5	113,0	103,5	108,1	108,6	102,6	96,9
Загальний темп промислового виробництва, %*	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1
Індекс обсягу продукції добувної промисловості, %*	106,4	103,3	102,3	105,6	104,1	104,4	105,8	102,7	97,6	89,4
Індекс обсягу продукції переробної промисловості	116,6	117,2	108,9	117,6	114,6	103,0	106,3	111,7	96,8	73,5
Темпи приросту валової продукції сільськогосподарства, %*	109,8	109,5	101,2	89,3	119,6	99,9	102,5	93,9	116,5	99,7
Експорт, \$ млрд.	14,6	16,3	18,0	23,1	32,7	34,2	38,4	49,3	67,0	39,7
Імпорт, \$ млрд.	14,0	15,8	17,0	23,0	29,0	36,1	45,0	60,6	85,5	45,4
Коефіцієнт покриття імпорту експортом	1,04	1,03	1,06	1,00	1,13	0,95	0,85	0,81	0,78	0,87

* До відповідного періоду попереднього року.

** розрахунки Міністерства економіки України.

Джерело: [9, с. 12–14, 16].

нології. Позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами вже сьогодні повинна гнучко реагувати на зміни потреб виробництва і ринку праці.

Відсутність комплексного, системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні призвели до зростання невідповідності між потребою в кваліфікаційних кадрах і існуючого професійно-кваліфікаційною структурою.

Це пояснюється тим, що структура професійного ринку праці лежить у площині суттєвої регіональної диференціації рівня розвитку економіки, і як наслідок у суттєвій різниці попиту і пропозиції робочої сили, в тому числі по професійно-кваліфікаційних ознаках. Наприклад, у депресивних регіонах, де спостерігається більш високий рівень безробіття, знизився якісний склад трудових ресурсів під впливом певних чинників:

- тривалого безробіття значної частини населення, яке призвело до втрати професійної компетенції робочої сили (знання, вмінь, навиків), тобто дискваліфікації (в 2009 році статус безробітного понад один рік мали 16,0% громадян) [10, с. 145];

- перерозподіл певної частини кваліфікованої робочої сили в ті галузі і сфери, де мається попит на малокваліфіковану робочу силу. Наприклад, відбувся відтік спеціалістів, інженерів, робітників з промислових підприємств (у зв'язку із неповною зайнятістю, прихованим безробіттям, практикою резервування робочої сили, затримкою, або невиплатою заробітної плати) в сферу торгівлі, послуг, тіньової зайнятості. Це явище також призводить до втрати професійно-кваліфікаційного рівня працюючих;

- звуження масштабів відтворення кваліфікаційної робочої сили, обумовленого в структурі попиту на відповідні професії. В умовах різкого зниження промислового виробництва знижується потреба в підготовці висококваліфікованих робітників, техніків, інженерів. Переорієнтація структури навчальних місць, у вузах, які фінансуються за рахунок державного бюджету, на користь економічних, управлінських і юридичних спеціальностей відповідає виключно кон'юнктурному попиту населення на сьогодні і несе в собі загрозу перспективам розвитку трудового потенціалу суспільства. Відсутність системи масової професійної підготовки кваліфікованих робітників підриває можливості майбутнього економічного зростання в державі по тій причині, що кадрова підсистема даного процесу залишається небезпечною;

- зниження рівня життя більшості сімей стає перепоною отримання професійної освіти дітьми. Мова йде не стільки про недоступність отримання платної освіти, скільки про неможливість утримання підростаючих дітей, які отримують професійну освіту безоплатно, але ще непрацюючих. Вступ у трудове життя без професії і спеціальності проблематичний для молодих людей, перспективою для них залишитися в сфері некваліфікованої, переважно фізичної праці на все життя [1, с. 66–67].

Якщо проаналізувати статистичні дані, то спостерігається динаміка збільшення чисельності осіб, які перебували на

службі зайнятості за причиною звільнення за угодою сторін, закінчення строку договору (57,4% у 2009 році в порівнянні із 27,9% в 2001 році). Це свідчить про незадоволеність працюючих умовами договору (табл. 3). Причому щорічно тенденція спостерігалася щодо збільшення даного показника.

Більшість наявних вакансій, які були зареєстровані у державній службі зайнятості, характеризується низькою заробітною платою.

Це свідчить про те, що ті робочі місця, які пропонуються на ринку праці, у більшості своїй малоефективні.

Технологічна і структурна перебудова галузей економіки, з одного боку, як правило, призводить до зникнення застарілих робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. І ось тут виникають проблеми щодо кадрового високопрофесійного складу робочої сили, яка необхідна на нові високотехнологічні робочі місця з відповідною оплатою праці. В цій площині є декілька проблем. Це незбалансованість попиту і пропозиції на дані робочі місця, а з іншого – низька матеріальна мотивація праці.

Слід зазначити, що ефективність праці і конкурентоспроможності працівників економічної діяльності залежить насамперед від рівня оплати праці, яка реально врахувала б кваліфікацію і творчий внесок кожного працівника в роботу підприємства, при цьому вирішувалися б питання ефективної охорони праці, екологічної безпеки трудової діяльності. Таким чином, адекватність оплати праці є одним із найважливіших соціально-економічних показників культури виробництва і вирішальним фактором зростання продуктивності праці.

Трудові ресурси країни, які мають сукупність конкурентних можливостей, такі як високий рівень освіти і традиції, що орієнтуються на творчу працю; розвинуте почуття справедливості і навички колективної праці; схильні до самореалізації в інтересах колективу; високий рівень кваліфікації; наявність власних наукових шкіл і унікальних передових технологій, не можуть їх реалізувати із-за існуючої економічної політики, невеликої заробітної плати і т.ін. причини.

У цілому можна вважати, що продуктивність праці в Україні як на окремих підприємствах, так і в масштабі всієї економіки – значно нижче, ніж у всіх індустріальних країнах.

У сучасних умовах ситуація на ринку праці ускладнюється тим, що становлення ринкових відносин супроводжувалося виникненням нових проблем, зокрема недостатньою зайнятістю населення, наявністю прихованого безробіття, що досягла приблизно 10–15%; суттєва кількість вакансій при дефіциті робочої сили визначеного профілю професій, що пояснюється недоліками підготовки кадрів; відсутністю трудової мобільності, яка необхідна для адаптації робочої сили до зміни виробничих умов; значні масштаби зайнятості некваліфікованою працею; існування неформальних форм зайнятості; збереження психологічних установок тоталітарного «комуністичного» суспільства (почуття солідарності, взаємодопомоги, колективізму; скромні і невибагливі потреби щодо забезпечення свого добробуту).

У цілому можна констатувати, що найважливіший фактор, який загострив і нові проблеми, – це знецінення праці. Якщо у

Таблиця 3. Структура чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості у 2001–2009 роках

Роки	в т.ч. особи, які до реєстрації в службі зайнятості не були зайняті																	
	Усього		вивільнені працівники у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці, звільнені із скороченням чисельності або штату без права на пенсію		звільнені за власним бажанням		випускники закладів освіти		особи, які звільнилися із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби		звільнені за порушення трудової дисципліни		звільнені з установ, що виконують покарання або здійснюють примусове лікування		звільнені за угодою сторін, закінчення строку договору та інші		Понад 1 рік	
	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1	особи	% до гр. 1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
2001	2760239	2109876	379517	13,7	752961	27,3	154279	5,6	30446	1,1	11127	0,4	11025	0,4	770521	27,9	650363	23,6
2002	2799215	2078703	308209	11,0	633180	22,6	132847	4,7	25184	0,9	9981	0,4	9250	0,3	960052	34,4	720512	25,7
2003	2835197	2111611	261538	9,2	536000	18,9	124115	4,4	22099	0,8	9285	0,3	8265	0,3	1150309	40,6	723586	25,5
2004	2900579	2259873	207608	7,2	492364	17,0	119437	4,1	18768	0,6	8581	0,3	8107	0,3	1405008	48,4	640706	22,1
2005	288736	2251613	177791	6,2	459352	15,9	108835	3,8	18151	0,6	8064	0,3	9339	0,3	1470081	50,9	636123	22,0
2006	2700381	2114010	153554	5,7	413190	15,3	89504	3,3	13438	0,5	6993	0,3	7812	0,3	1429519	52,9	586371	21,7
2007	2419657	1889073	101424	4,2	385422	15,9	69943	2,9	8129	0,3	6086	0,3	5716	0,2	1312353	54,3	530584	21,9
2008	2500733	1958259	80596	3,2	386105	15,4	68940	2,8	7146	0,3	5996	0,2	4621	0,2	1404855	56,2	542474	21,7
2009	2143348	1774227	130903	6,1	317502	14,8	81857	3,8	7258	0,3	4804	0,2	5229	0,2	1226674	57,4	369121	17,2

Джерело: [10, с. 134].

1990 році в Україні заробітна плата становила 70,9% доходів населення, то в 2009 році – 41,9%. Різко знизилася її частка у витратах підприємства. Заробітна плата більшості працюючих не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої функції, як наслідок у цілому знижується якість життя населення.

Це значною мірою пояснює деякі ірраціональні з погляду теорії ринку праці мотиви формування пропозиції і попиту робочої сили на ньому, що проявляється в умовах становлення багатуукладної економіки.

Виникнення приватного підприємницького сектору в економіці призвело до відтоку робочої сили з державного сектору, на частку якого припадає менше 40% зайнятих. Перерозподіл робочої сили за секторами відбувається не тільки в результаті акціонування і приватизації держпідприємств, але й внаслідок створення нових структур у сфері малого бізнесу.

Вибір людиною сфери зайнятості (державний або недержавний сектор) і її форми у значній мірі залежать від віку, статі, професії, місця роботи. Найбільшу схильність до підприємницької діяльності проявляє молодь. Для одних це пов'язано з можливістю підвищити свої доходи, для інших, зокрема молодих фахівців, – проявити свою індивідуальність, задовольнити потребу у творчості. Для жінок привабливість дрібного бізнесу і самозайнятості пов'язана з можливістю вільно розпоряджатись своїм часом у порівнянні з традиційними формами зайнятості у державному секторі.

Разом із тим зміна форми зайнятості для багатьох категорій працівників не мотивується одержанням більшого доходу. Причин декілька: наприклад, небажання ризикувати невисоким але стабільним заробітком у державному секторі, наявність іншої роботи, яка дозволяє одержувати іноді більш високі доходи, ніж на основній роботі. Цей своєрідний ефект змушує зайнятих інтенсивніше працювати на додатковій роботі не залишаючи основну роботу і характеризує різні категорії населення – особливо літніх осіб та осіб з середньою освітою. Більшість професіоналів розуміють, що перетворення додаткової роботи в основну може бути причиною втрат кваліфікації, тому вони не бажають відмовлятися від своєї спеціальності (лише третина подвійно зайнятих може працевлаштуватися за тією ж професією, що й на основній роботі).

Не заперечуючи значення матеріального добробуту як основної причини переходу з державного сектору в недержавний і зміни професії, варто виділити й інший мотив. Для значного числа робітників, інженерів, науковців зайнятість у недержавному секторі – це можливість мати більше вільного часу, звільнитись від регламентації робочого часу, контролю, фізичних і нервово-психологічних навантажень. Навіть якщо перехід був вимушений (через скорочення виробництва, нерегулярну виплату заробітної плати і ін.) і пов'язаний зі зміною соціального статусу, більшість осіб, що змінили вид діяльності швидше за все не повернуться до попередньої роботи.

Причини, що утримують різні категорії працівників у рамках державного сектору, різні, як і причини, що спонукають

до зміни сфери діяльності. Особливе місце займають фахівці класу, для яких перехід з державного сектору у більшості випадків пов'язаний зі зміною професії і означає відмову від особистої самореалізації, повну зміну професійних і життєвих планів.

Таким чином, для вирішення проблем конкурентоспроможності професійного ринку праці необхідно змінювати відношення до людини, підготовки і використання професіоналів і становлення держави України як лідера.

Висновки

Основними проблемами, які необхідно вирішити з метою удосконалення формування професійного ринку праці, є:

- регулювання попиту і пропозиції робочої сили у розрізі професій і кваліфікації;
- підвищення професійно-кваліфікаційного складу робочої сили шляхом навчання на виробництві і відповідних навчальних закладах, враховуючи інноваційний шлях розвитку економіки України;
- удосконалення регіональної диференціації попиту і пропозиції на професійно-кваліфікаційний склад робочої сили;
- регулювання створення високоефективних робочих місць згідно новим технологіям і відповідною оплатою праці;
- удосконалення оплати праці у виробничій сфері та підвищення добробуту працюючих.

Література

1. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 416 с.
2. Ринок праці України у 2006 році: Аналітично-статистичний збірник // Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К., 2007. – 280 с.
3. Статистика ринку праці: Міжнародні стандарти та національний досвід. Навчальний посібник // За ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К.: ТОВ «Август-Трейд», 2006. – 360 с.
4. Волков О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури.
5. Качан Є.П., Обухівський О.О. Регіональна політика ринку праці: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 176 с.
6. Україна-2015: Національна стратегія розвитку // Громадсько-політичне об'єднання Український форум. – К.: 2008.
7. Гриньова В.М., Самойленко В.В. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку: Монографія. – Х.: ВД «ІН-ЖЕК», 2007. – 168 с.
8. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Державний комітет статистики України; [ред. О.Г. Осауленко]. – К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 567 с.
9. Моніторинг макроекономічних та галузевих показників. Випуск 6 (122). – Міністерство економіки України, червень 2010. – 87 с.
10. Ринок праці України у 2009 році: аналітично-статистичний збірник // Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України – К.: 2010. – 271 с.