

Ряд науковців ринок праці розглядають як соціально-економічні відносини між його суб'єктами, як систему, механізм дій елементів ринкових відносин.

Авторські дефініції поняття «ринок праці»

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
як соціально-економічних відносин	
Колот А.М.	Сукупність соціально-трудова відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процесі виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки в які вступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці купуючи та використовуючи їх
Петюх В.М.	Соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей що проявляються в процесі найму оцінки, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу залежно від ряду факторів
Яковець Ю.В.	Сукупність економічних відносин за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту в товарно-грошовій формі
Єгоршин А.П.	Сукупність соціально-трудова відносин між державою роботодавцями та працівниками з питань купівлі продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва.
Мітус О.О.	Комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили в якій входять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з приводу тимчасової непрацездатності, безробіття тощо
як система	
Грیشнова О.А.	Система суспільних відносин пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування де взаємодіють покупці та продавці.
Єсінова Н.І.	Система суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими кого наймають як робочу силу
Лібанова Е.М.	Це система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а інших на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування.
як механізм дії елементів ринкових відносин	
Грیشнова О.А.	Механізм що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію
Калина А.В.	Система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці
Швайка Л.А.	Сукупність механізмів які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури.

Міністерство освіти і науки України
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного
університету

Павлюк Тетяна Іванівна

**РИНОК ПРАЦІ: ТЕОРІЯ,
МЕТОДОЛОГІЯ,
ПРАКТИКА**

МОНОГРАФІЯ

2018

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Київського національного торговельно-економічного університету
(Протокол № 4 від 30.11.2017 р.)*

Рецензенти:

Тарасюк В.В., д.е.н., професор кафедри фінансів Київського національного торговельно-економічного університету, професор;

Корж Н.В., д.е.н., професор кафедри менеджменту та адміністрування Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ, доцент.

Коляденко С.В., д.е.н., завідувач кафедри економічної кібернетики Вінницького національного аграрного університету, професор;

Алескерова Ю.В., д.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Вінницького національного аграрного університету, доцент

Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія / Т.І.Павлюк – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – 212 с.

У монографії висвітлено теоретико-методологічні та методичні основи дослідження ринку праці. Проаналізовано ринок праці в Україні та світі. Визначено специфічні форми прояву соціально-економічних відносин в умовах сучасної економіки. Досліджено основні положення економічної теорії, які розкривають особливості функціонування ринку праці. Розглянуто сучасні тенденції, властиві ринку праці, спрямовані на підвищення його ефективності. Запропоновано методичні підходи до визначення основних показників ринку праці.

Монографія призначена для викладачів та здобувачів вищої освіти економічних спеціальностей.

- ринок праці забезпечує розподіл, використання та відтворення робочої сили у суспільстві на основі механізмів її купівлі;

- ринок робочої сили представляється як економічний простір, де взаємодіють покупці та продавці праці.

Соціально-економічна система функціонування ринку праці розвинутих країн, у тому числі й України, трансформувалася з поправкою на сучасні вимоги до роботодавців і продавців робочої сили, що полягає у наступному:

- рівноправність суб'єктів ринку праці – продавця й покупця робочої сили, що регулюється нормами трудового договору;

- має існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;

- високий рівень потенційної мобільності між роботодавцем і найманим працівником, які виступають як суб'єкти соціального партнерства;

- наймані працівники та роботодавці можуть об'єднуватися у спілки з метою захисту своїх прав і свобод;

- покупець робочої сили може організувати професійно-кваліфікаційну підготовку відповідно до вимог виробництва;

- наявність ринкового середовища в економіці.

Виходячи з окреслених особливостей ринку робочої сили ми представляємо його як систему соціально-економічних відносин між найманим працівником, роботодавцем та посередників, які полягають у взаємовигідному використанні праці, кількість і якість якої винагороджується з урахуванням впливу кон'юнктурних позицій, правових та економічних факторів, національних традицій та менталітету. Таким чином, наведене визначення дозволяє трактувати ринок робочої сили як багатогаспектне явище, яке враховує погляди різних науковців на означену проблематику, а також не суперечить умовам ринкової економіки. В якості суб'єктів ринку робочої сили виділено не тільки найманих працівників та власників засобів виробництва або їх представників, але й посередників, які забезпечують пошук у величезному економічному просторі один одного, серед яких виділяють: державну службу зайнятості, кадрові. Означені суб'єкти допомагають працівникам і роботодавцям швидше та на більш вигідних умовах знайти один одного. Їх популярність на вітчизняному ринку робочої сили обумовлена дефіцитом працівників високої кваліфікації, крім того завдяки їм можна зупинити правовий безлад по відношенню до людини, яка шукає роботу, та до роботодавця. Зазначенесвідчить про необхідність розгляду у подальших дослідженнях проблеми формування кваліфікації та професіоналізму вітчизняних працівників.

Ефективний розвиток економіки держави залежить від успішного функціонування системи ринків. Вони забезпечують матеріальні, фінансові, інформаційні та міграційні потоки, за допомогою яких здійснюється їх взаємодія. Особливе місце в системі ринків належить ринку праці. Ринок праці, будучи складним соціально-економічним поняттям, піддається постійним науковим дослідженням як вітчизняними, так і закордонними науковцями. За своїм змістом він є багатограним, суперечливим, неоднорідним.

свою працю, а не робочу силу, а поняття "ринку робочої сили" порівняно з "ринком праці" є більш широким, воно розширює межу соціально-трудових відносин до масштабів економічно активного населення". На жаль, ці автори не наводять достатніх аргументів на користь даної точки зору. Більше того, далі вони суперечливо стверджують, що працю на ринку продавати не можна, на ринку пропонується не праця, а робоча сила.³⁸

Деякі вчені розрізняють ринок праці і ринок робочої сили за ознакою їх об'єкта. Зокрема, з точки зору українських авторів С.Мочерного і О.Устенка, ринок робочої сили включає "сукупність працівників, які опинилися в ситуації ще не працюючих або вже не працюючих, але які ведуть пошук роботи". Тобто ринок робочої сили охоплює лише безробітних. Щодо ринку праці то, на їхню думку, до нього "входять лише зайняті в даний час працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва".³⁹ Далі вони стверджують, що ринок робочої сили є більш широкою категорією, тому що включає також ринок праці як "найважливіша його складова частина". За такою логікою, зайняте населення (що, на думку авторів, входить до ринку праці) також є учасником (поряді з ринком праці) ринку робочої сили. У такому разі незрозуміло, які категорії населення охоплює ринок робочої сили – тільки безробітних (як стверджується спочатку), чи безробітних, а також зайнятих, які входять до ринку праці (на що вказується трохи далі).

Підкреслимо, що на початку ХХ ст. плутанина з дефініціями була характерна і для вітчизняних науковців. Зокрема, М. І. Туган-Барановський у своєму популярному курсі "Політичної економії" багато разів вживає терміни "робоча сила" і "праця" в однаковому сенсі. "Клас пролетаріату-робітників, – пише він, – живе з продажу своєї робочої сили і, крім своєї праці, нічого іншого до продажу не має". Пояснюючи, "чому робітник працює на фабриці капіталіста", він відповідає: тому, що "не може в себе вдома виробити які-небудь товари і продавати їх замість того, щоб продавати свою працю"; "капіталіст купує, а робітник продає свою працю". Проте далі він стверджує: "при найманні робітника об'єктом продажу є робоча сила".⁴⁰

На основі контентаналізу категорії «ринку робочої сили» можна відокремити особливості, які враховують у своїх дослідженнях науковці та фахівці з соціально-трудової проблематики:

- ринок робочої сили охоплює систему соціально-економічних відносин між продавцем робочої сили – найманим працівником і його покупцем – роботодавцем; специфіка дії механізму ринку праці обумовлюється юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а також кон'юнктурою і системою соціального партнерства;

³⁸ Карташов С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления / С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов. – М.: Финстат-информ, 1998. – 694с.

³⁹ Мочерний С. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденції до їх гармонізації в ЄС / С.Мочерний, О.Устенко // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2000. - № 15. – Ч.2. – С. 62-67.

⁴⁰ Туган-Барановський М.І. Політична економія. Курс популярний /М.І.Туган-Барановський. – К.: Наукова думка, 1994. – 219 с.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ	7
1.1. Сутність та зміст ринку праці як соціально-економічної категорії ..	7
1.2. Основні методологічні та методичні підходи до визначення ринку праці.....	26
1.3. Методичні підходи до вивчення регіонального ринку праці	38
РОЗДІЛ 2. РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ	48
2.1. Формування ринку праці в Україні	48
2.2. Основні чинники, що впливають на зайнятість сільського населення (регіональний аспект)	62
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	84
3.1. Особливості формування та відтворення ринку праці	84
3.2. Роль держави у регулюванні ринку праці та проблеми соціального захисту населення	101
3.3. Молодь на ринку праці	114
3.4. Перспективи розвитку ринку праці в Україні та світі	129
РОЗДІЛ 4. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ У СВІТІ	144
4.1. Формування ринку праці в Європейському Союзі	144
4.2. Національні особливості регулювання ринку праці в Польщі.....	150
4.3.Ринок праці у США: його переваги та недоліки	156
4.4. Японська модель ринку праці та її особливості	171
ВИСНОВКИ	189
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ	198
ДОДАТКИ.....	205

ВСТУП

В умовах сучасних розвинутих економічних відносин ринок праці займає важливе місце. З одного боку, він є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежать національне благополуччя, стабільність суспільства і ефективність соціально-економічних перетворень. В той же час, виступаючи самостійною системою, він опосередкує вплив цього розвитку на добробут населення і характер багатьох соціальних процесів, посилюючи чи згладжуючи соціальні процеси та протиріччя які виникли.

Сучасний стан української економіки розглядається як початок майбутнього стійкого соціально-економічного розвитку, успіх якого неможливо представити без ефективного функціонування ринку праці. Його розвиток відбувається поряд з іншими ринками ресурсів, що представляють невід'ємну частину процесу становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки, в якій головною рушійною силою стала матеріально забезпечена, освічена, висококваліфікована людина.

Актуальність теми дослідження посилюється і тією обставиною, що суб'єкти ринку праці ще лише нагромаджують досвід функціонування в нових економічних умовах. В зв'язку з цим багато виникаючих проблем потребують концептуального і науково-методичного забезпечення. Значимість подальшого дослідження ринку праці зростає в зв'язку з тим, що у цього ринку багато проблем. Його функціонування пов'язане з безліччю складнощів, зіткнень інтересів різних соціальних груп. Це нерідко викликає соціальну напруженість і громадські дисонанси. Тому заходи, що проводяться з метою врегулювання конфліктів, повинні носити толерантний, компромісний характер, враховувати інтереси всіх власників трудових відносин в результаті дослідження ролі, значущості, особливостей функціонування ринку праці та вдосконалення механізму регулювання які протікають у ньому є важливими і злободенними.

Незважаючи на великий досвід вирішення багатьох проблем функціонування ринку праці, деякі їх аспекти в теоретичному і методологічному плані вимагають подальших наукових досліджень. Досі є спірними питання дефініції ринку праці, його меж і особливостей функціонування, правочинностей учасників ринку, впливу факторів на даний ринок. Все це підвищує важливість його вивчення. Хоча багато дослідників звертали увагу на особливості функціонування ринку праці, його унікальні властивості не піддавалися комплексному аналізу. Аналіз ринку праці найчастіше носить описовий характер без виявлення глибинних особливостей, чіткості в поняттях і висновках. Недостатньо опрацьовано системний підхід при розгляді індикаторів ринку праці та механізму його регулювання зазвичай можна зустріти фрагментарні дослідження по окремих його елементах.

використовування робочої сили.³² З наведеним розширеним трактуванням ринку праці категорично не погоджується О. Е. Котляр. На його думку, такий підхід не передбачає відмінностей між такими специфічними сферами діяльності, як виробництво і обіг; не враховується необхідність перебування на ринку праці людей, які здійснили акт купівлі-продажу робочої сили; маскуються відмінності між зайнятими і безробітними. З точки зору О. Е. Котляра, «вказаний підхід вносить плутанину в питання про співвідношення політики зайнятості та політики на ринку праці».³³ А. В. Топілін ще ширше розглядає відносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних відносин між працівником і працедавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці».³⁴ Вважається недостатньо обгрунтованими відносити всю сферу відтворення робочої сили до ринку праці. Очевидно, що формування робочої сили, що відбувається, наприклад, у процесі навчання, буде значною мірою орієнтовано на стан (поточний і перспективний) ринку праці.

П. Г. Єрмишин заперечує єдність ринку праці, вказуючи, що «єдиного для всієї економіки ринку праці не існує. Він поділяється за професіями, галузями, територіями».³⁵ Можна погодитися, що такий підхід не дасть можливості надалі здійснювати регулювання ринку праці в цілому, в масштабах країни, звівши його до розрізнених дій галузевих міністерств або органів виконавчої влади суб'єктів України. На основі формулювань поняття «ринку праці» можна виділити декілька методологічних підходів до сутності ринку праці: товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо. К. Маркс розглядав ринок праці як товарний ринок, з обмовкою, про те, що даний підхід є наслідком капіталістичного відношення до праці і робочої сили, вірніше, наслідком фактичного стану речей.³⁶ Еренберг Р. Дж., Р. С. Сміт ринок праці розглядають як сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і координує відносини у сфері праці.³⁷

Зокрема, на думку С. Карташова і Ю. Одегова, "термін "ринок праці" означає, що як товар найманий працівник пропонує власнику робочого місця

³² Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография/ А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

³³ Котляр А. Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» / А. Э. Котляр // Российские реформы: социальные аспекты : материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г. В. Мильнера (Москва, 21 января 1998 г.) ; науч. ред. Э. Б. Гилицкая и С. Н. Смирнов. – М. : ВШЭ, 1998. – С. 237–240.

³⁴ Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.

³⁵ Ермишин П. Г. Основы экономической теории / П. Г. Ермишин. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.aup.ni/books/m63/8.htm>.

³⁶ Маркс К. Избранные сочинения : в 9 т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1987. – 811 с.

³⁷ Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.

робочої сили (функціонуючої робочої сили)».²⁸ Таке трактування ринку праці характерне для умов, що забезпечують підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, буде направлено на підвищення оплати праці зайнятих у виробництві, на професійне зростання, на підвищення життєвого рівня населення і на гідне проведення часу у вільний від роботи час.

Т. Тихомирова переконливо доводить, що ринок праці є ринком зобов'язань, які відображені у договорі найму.²⁹ При укладенні такого договору працівник зобов'язується, використовуючи свою робочу силу, виконувати передбачену для нього роботу і результат праці передати працедавцю. Недоліком підходу автора є те, що Т. Тихомирова обмежує ринок праці моментом укладення договору найму, коли, за її переконаннями, і закінчуються ринкові відносини. На думку автора, реалізація договору найму здійснюється вже на підприємстві, у сфері виробництва і за законами виробництва. Аналогічний підхід розглядається в роботах А. Е. Котляра, А. І. Рофе, Б. Г. Збишко, В. В. Ішина, де вказується, що особи, охоплені стабільною зайнятістю, не представлені на ринку праці, оскільки їхня праця, будучи купленою, реалізується у сфері виробництва. Головним аргументом авторів є необхідність розмежування сфери виробництва та сфери обігу.

Деякі автори вважають, що ринок праці – пережиток минулого і в сучасних умовах його бути не може. Так, В. А. Каменецкий і В. П. Патрикеев стверджують: «Ринку праці не може просто бути тому, що з ліквідацією права рабовласництва зникає і право розглядати саму людину або будь-який його орган або властивості в якості «товару».³⁰ Подібний підхід позбавляє можливості аналізу та прогнозу всіх складових, пов'язаних із забезпеченням процесу виробництва таким основоположним елементом, як праця, завдяки якому створюються вартість і додаткова вартість. У зв'язку з різними підходами у визначенні меж ринку праці виникли два трактування поняття «ринку праці» – розширене і вузьке. Традиційне визначення ринку праці зводиться до того, що об'єктом купівлі-продажу є робоча сила людини, її здібність до праці, що набуває форми товару.³¹ Ускладнення суспільних взаємозв'язків, необхідність системного вивчення діючих елементів економіки сприяли тому, що в останнє десятиліття з'явився новий, ширший погляд на категорію «ринку праці». Ринок праці в широкому розумінні розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, визначуваною співвідношенням попиту та пропозиції, і

²⁸ Волгин Н. А. Рынок труда и доходы населения / Н. А. Волгин. – М. : ИИД «Филинь», 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>.

²⁹ Тихомирова Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд : ежемес. науч.-практ. журн. – 2009. – № 4. – С. 62–63.

³⁰ Каменецкий В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. – М. : ЗАО Экономика, 2004. – 590 с.

³¹ Белокрылова О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко. – Ростов-на-Дону, 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1.htm>.

Все зазначене вимагає комплексного соціально-економічного аналізу розглянутої проблеми розробки причинно-наслідкових зв'язків функціонування ринку праці з метою вдосконалення механізму підвищення його ефективності. Зазначені причини послужили основою вибору теми цього дослідження, визначили мету і завдання дослідження.

Питання функціонування ринку праці досліджуються представниками різних наукових дисциплін: економіки, історії, демографії, соціології. Вони розглядаються в цілому ряді наукових робіт зарубіжних та вітчизняних вчених, в навчальних посібниках з економіки праці і економічної теорії.

Науково-методологічну основу теорії ринку праці становлять ідеї видатних представників економічної думки М.Брейді, Г.Беккера, Д. Гордона, Дж.Геллбрейта, М. Вебера, ДЖМ. Кейнса, Т. Мальтуса, К. Маркса, А. Маршалла, А.Пігу, А. Сміта, Ж.-Б.Сея, Д. Рікардо, М.Фрідмена, Ф.Хайєка, й Шумпетера. Важливе методологічне значення для дослідження представляють праці деяких радянських вчених А. Котляра, П.Покритан, А. Смирнова, К. Сабо, Н.Цаголова, А. Щербакова, А. Ягодкіної і ін.

В центрі уваги більшості публікацій, присвячених вітчизняному ринку праці, знаходяться різні конкретні проблеми, що володіють великою економічною або соціальною значимістю. Наприклад, свої дослідження В.Карезін і Т. Костенко присвятили розвитку інфраструктури ринку праці, А.Андрюнін, В. Кулаков - молодіжному ринку праці, С.Резник, Т.Малева, О. Поліщук, М. Новикова - жіночої зайнятості і безробіття, М.Базір, М.Бухалков, С. Соболева - регіональному ринку праці, У. Вагнер, А. Лапін, С. Рязанцев - міграції населення.

Крім загальних питань функціонування соціально-трудова відносин, обґрунтовується зростаючий вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на ринок праці, розглядається процес створення нових робочих місць і змін у сфері зайнятості в публікаціях зарубіжних авторів (П.Ауер, Д. Мед, Д.Кохен, Б.Герстерберген, Б. Гейзер та ін.)

Головна мета дослідження полягає в розробці положень економічної теорії, які розкривають особливості функціонування ринку праці, а також в розгляді сучасних тенденцій, властивих ринку праці для проведення корекції заходів, спрямованих на підвищення його ефективності.

Реалізація мети дослідження зумовила постановку і вирішення наступних взаємопов'язаних завдань, що відбивають логічну структуру і послідовність проведеного дослідження.

І На основі комплексного підходу систематизувати висновки різноманітних теорій, накопичені в цій галузі дослідження і відображають еволюцію, зміст і сутність функціонування ринку праці, що зумовило необхідність аналізу.

2 Дослідити специфіку функціонування ринку праці в пострадянський час і показати його зміни в ході вдосконалення української економіки.

3 Виділити основні функціональні характеристики ринку праці, проаналізувавши динаміку стосуються нього показників (зайнятість, безробіття, заробітна плата і продуктивність праці).

4 Розробити та обґрунтувати пропозиції та практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності функціонування вітчизняного ринку праці на сучасному етапі розвитку економіки.

Сучасний ринок праці став особливим ринком, що поєднують як ринкові, так і неринкові властивості, він давно переріс прийняті концептуальні рамки. Це робить необхідним звернення до різноманітної наукової та публіцистичної літератури, що представляє різноманіття різних точок зору і думок щодо ринку праці.

конвеєра та ін. Техніко-економічне відчуження робочої сили, самого процесу праці від особистості найманого працівника значною мірою збігається з техніко-економічним відчуженням найманої людини-працівника від засобів виробництва, але не відповідає йому.

Суспільно-економічне відчуження робочої сили та праці від особистості найманого працівника відбувається тоді, коли праця протистоїть капіталу, не діє закон єдності праці і власності, і якщо за наявності змістовної праці працівник отримує нижчу заробітну плату порівняно з вартістю робочої сили, а отже, вона не відтворюється на якісно оптимальному рівні. Це призводить до втрати інтересу до такої праці, намагання знайти більш оплачувану роботу, навіть з гіршим змістом праці.

Юридичний аспект відчуження робочої сили та праці від особистості полягає в тому, що у сфері обміну юридично вільний найманий працівник в усному чи письмовому договорі (контракті) за певну плату віддає капіталісту-підприємцю право тимчасово розпоряджатися своєю робочою силою, процес споживання якої у сфері безпосереднього виробництва є процесом праці. Найманий працівник зобов'язується виконувати всі правила внутрішнього розпорядку. Процес відчуження цих об'єктів ринку робочої сили і ринку праці може відбуватися лише в юридичному аспекті. Продаючи капіталісту тимчасове розпорядження робочою силою, найманий працівник залишається її власником. У договорі купівлі-продажу робочої сили обидва суб'єкти (найманий працівник і капіталіст) виступають як юридично рівноправні особи, фіксуючи при цьому юридичний вираз власної волі. Тому в західній економічній літературі поширюється точка зору щодо наявності ринку трудових контрактів.

Якщо не розмежувати економічний та юридичний аспекти процесу купівлі-продажу робочої сили, то можна частково погодитися з думкою Я. Певзнера та С. Брагінського про те, що робоча сила є предметом купівлі-продажу за рабовласницького суспільства і кріпацтва. Доказовість цього положення зумовлена тим, що за рабовласницького суспільства об'єктом купівлі-продажу була особистість раба, а робоча сила — тільки складовою цією особистості. Це справедливо тільки частково, оскільки ні раб, ні кріпак не були юридично вільними особами і не могли розпоряджатися своєю робочою силою. Проте це не означає, що об'єктом купівлі-продажу при капіталізмі можуть бути послуги робочої сили, адже вони не відчужуються не тільки від особистості, а й від робочої сили, є нерозривними від процесу трудової діяльності.

Різні погляди авторів на поняття «ринок праці» визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності. Тотожність цих понять пояснює Буланов В. С., стверджуючи: «...ринок робочої сили можна назвати ринком функціонуючої робочої сили, або ринком праці. Ринок праці — це товарно-грошові відносини, що пов'язані, по-перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили. Тут об'єктом обміну є функціонуюча здатність до праці, чи функціонуюча робоча сила. В такому випадку можна говорити про тотожність понять «ринок праці» і «ринок

людей».²⁶ Таким чином, робоча сила є потенційною здатністю до праці, а праця – функціонуючою здатністю. Відповідно до цієї тези поняття «ринок робочої сили» має більш широке тлумачення, адже охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу.

Робоча сила виступає основним товаром на ринку праці і є невід'ємною від працівника, адже представлена фізичними та духовними здібностями, які людина використовує в процесі виробничої діяльності. Однак серед науковців і нині дискусійними постають питання, що саме: робоча сила чи праця є товаром на даному ринку? В економічній літературі поняття «праця» розглядається як цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої створюються матеріальні та духовні блага для задоволення потреб людства. Вступаючи в економічні відносини на ринку праці, продавці та покупці не можуть придбати працю, оскільки її не існує. Роботодавець може взяти в оренду лише здатність людини до праці за умови її справедливої оплати за певний період. В такому випадку працівник продає здатність до праці, тобто робочу силу, а роботодавець оцінює результат праці, за який повинен здійснити кінцевий розрахунок; тоді спожитий товар «робоча сила» виступає суспільно корисним.

Останнім часом набуває популярності точка зору про наявність у соціально орієнтованій ринковій економіці ринку праці та ринку робочої сили. Ринок робочої сили – це суспільно економічна форма руху трудових ресурсів, особливий, властивий розвинутих товарно-грошовим відносинам спосіб включення робочої сили в економічну систему. Так, російський економіст В. Буланов стверджує, що у разі вивчення взаємозв'язків, які характеризують це явище, доцільніше говорити про систему ринку праці.²⁷ Якщо ж аналізуються суб'єкти ринку, або відносини з приводу робочої сили розглядаються крізь призму суб'єктів цих відносин (насамперед через можливість працівника включитися у трудовий процес, його становище після виходу зі складу зайнятих), то сукупність працівників, що опинилися в ситуації ще непрацюючих або вже непрацюючих, але шукаючих роботу, доцільно називати ринком робочої сили. Проте цей підхід також не є системним.

При з'ясуванні цих двох категорій слід розрізняти техніко-економічний, соціально-економічний та юридичний аспекти. З техніко-економічного погляду об'єктом купівлі-продажу не може бути ні робоча сила, ні праця (бо вони не відчужуються від особистості найманого працівника), а лише результат праці робітника, або уречевлена праця, втілена у певний товар. Окремі елементи техніко-економічного (або технологічного) відчуження робочої сили від особистості мають місце тоді, коли, наприклад, надмірно швидкий рух конвеєра виснажує робочу силу або робітник володіє вузькою спеціалізацією, яка підпорядковує його машині. У такому разі відбувається деградація особистості, праця перестає сприяти розвитку фізичних і розумових здібностей людини. Щоб подолати таке відчуження, у розвинутих країнах впроваджується ротація робочих місць, автономним бригадам дозволяється регулювати ритм роботи

²⁶ Основи економічної теорії: політекономічний аспект / Г.Н.Клишко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Клишко, В.П.Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вища шк., 1997. – 743 с.

²⁷ Буланов В. С. Рынок труда / В. С. Буланов, Н. А. Волгин. – М.: «Экзамен», 2003. – 330 с.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та зміст ринку праці як соціально-економічної категорії

Поняття «ринку праці» з'явилося у вітчизняній науці у зв'язку з переходом країни до ринкових відносин. Довгий час дана економічна категорія розглядалась як явище, притаманне капіталістичному суспільству. В плановій економіці воно було відсутнє. Категорія «ринку праці» розглядалась як «управління трудовими ресурсами». Вона ґрунтувалась на необхідності всезагального трудового обов'язку, забезпечувало повну зайнятість (інколи за рахунок зниження ефективності праці), а також розподіл працівників за галузями з використанням таких адміністративних методів, як організовані набори робочої сили.

Ринкова економіка функціонує за іншими законами. Її невід'ємною складовою є ринок праці. Саме за його допомогою найбільш важливий національний ресурс – трудовий – розподіляється за регіонами, галузями, підприємствами, професіями. Тут же визначається його ціна. Тому формування конкурентоспроможного ринку праці є однією з пріоритетних проблем трансформації економічної системи України. А без знання базових теоретичних категорій та закономірностей їх генезису неможливе дослідження економічних явищ та процесів, що відбуваються в господарстві країни в цілому та на ринку праці, зокрема.

Ринок праці історично виник тоді, коли відбулося відділення працівника (кріпосного селянина, ремісника) від засобів виробництва, насамперед від землі, з наданням йому юридичної свободи. Однак, ставши юридично вільним, але позбавленим засобів виробництва (а значить і засобів до існування), він був змушений продавати свою робочу силу. Так з'явився новий товар, який дав назву новому ринку. Однак з приводу назви нового товару і назви нового ринку (а за ними прихована їх сутність) серед дослідників виникли розбіжності.

Видатні англійські економісти, класики політичної економії А. Сміт та Д. Рікардо вважали, що товаром на даному ринку є праця, що «праця має свою природну і свою ринкову ціну». Такої ж думки дотримуються в даний час представники неокласичного напряму економічної думки.

Термін "ринку праці" введений в науковий обіг відносно недавно. Класики і основоположники класичної політичної економії, зокрема А. Сміт і Д. Рікардо, його не використовували. Не знайдемо ми цього терміна і в працях автора сучасної теорії зайнятості Дж. Кейнса. Історично більш давнім є термін "ринку робочої сили". Його використовували К. Маркс, А. Маршалл; і навіть в А. Сміта ми зустрічаємо дуже близьке до нього поняття – "ринку постачання робочої сили".

Послідовник і популяризатор кейнсіанської макроекономічної теорії П. Самуельсон оперує поняттям "ринку праці". Воно широко використовується в працях сучасних монетаристів і неолібералів, а також у популярному підручнику "Economics" К. Макконнелла і С. Брю.

У XIX ст. видатний німецький економіст, філософ і соціолог К. Маркс досить переконливо розкрив у роботі «Капітал», що дійсним товаром є не праця, а робоча сила – здатність до праці. Звідси і ринок одні економісти стали називати ринком праці, а інші (послідовники вчення К. Маркса) – ринком робочої сили. У радянській економічній літературі останній термін був, можна сказати, загально визнаним.

Під час радикальних пострадянських реформ у вітчизняній економічній науці знову поживилася дискусія про те, як правильно називати даний ринок: «ринку праці» або «ринку робочої сили». До того ж в науковій літературі (зарубіжній та вітчизняній) з'явилися поняття «ринку трудових ресурсів» та «ринку трудових послуг». Нерідко всі зазначені терміни вживаються як синоніми.^{1,2}

Разом з тим слід констатувати, що вони несуть різне смислове навантаження. Поняття «робоча сила», «праця», «трудова послуга», «трудові ресурси», що лежать в їх основі, не тотожні. Так, робоча сила – це здатність до праці; праця – це доцільна, свідомо діяльність людини, спрямована на перетворення предметів природи в річ, що задовольняє ту чи іншу потребу людини. Трудова послуга – це термін дуже близький до терміну «праця», але він підкреслює, що певний вид діяльності задовольняє потребу в момент свого здійснення. Він являє благо не у формі речі, а у формі діяльності, наприклад, навчання, лікування, транспортне, побутове обслуговування і т.п. Нарешті, трудові ресурси – це частина населення країни, що має фізичні, розумові та духовні здібності для здійснення праці. У цілому можна сказати, що дані визначення є загально визнаними. Таким чином, вищезазначені поняття не є синонімами, отже, і відповідні назви ринків також не є тотожними категоріями.

З теоретичної точки зору дану проблему можна вирішити, якщо більш чітко виділити той товар, який є об'єктом купівлі-продажу. Сьогодні у вітчизняній економічній літературі панують два основні підходи. Перший з них доводить, що товаром є робоча сила – потенційні здібності до праці. Другий підхід визнає товаром працю. Але його прихильники, розуміючи, що працю як процес доцільної діяльності важко уявити у вигляді товару, стверджують, що таким є «потенційна праця».³

¹ Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица: монография / А. А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 2006. – 251 с.

² Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: Знання, 2004. – 287 с.

³ Рофе А. И. Рынок труда: монография / А. И. Рофе. – М.: МИК, 2003. – 272 с.

не лише теоретичне, але й важливе практичне значення, оскільки з нього випливає, що об'єктом політики ринку праці повинно бути широке коло трудових відносин і все активно економічне населення. До них відносять проблеми оплати і умов праці, обсягу і інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки та перепідготовки робочої сили. Підсумовуючи вищевказані підходи до обґрунтування сутності ринку праці, визначимо характерні риси, які відрізняють його від інших ринків (товарів та послуг, фінансів, іпотеки):

- специфічність товару, що виступає об'єктом купівлі-продажу – здатність до праці;
- формування ціни на працю здійснюється набагато складніше, ніж на інших ринках, адже враховуються не стільки витрати живої уречевленої праці, але й рівень професіоналізму, кваліфікації, компетенції персоналу, регіон розміщення підприємства й галузь промисловості, попит на продукцію, що виготовляється, складність праці тощо;
- на поведінку суб'єктів цього ринку значно впливає не лише ціна праці, але й не грошові аспекти зайнятості (умови праці, соціально-психологічний клімат в колективі, можливості кар'єрного зростання, визнання успіхів, можливість самореалізації);
- значна роль інформаційного забезпечення учасників ринку праці, особливо в умовах її асиметричності та недосконалості;
- істотний вплив інституційних факторів.

Деякі науковці ототожнюють поняття «ринку праці» і «ринку робочої сили», але існує одна розбіжність між цими поняттями. Категорія «робоча сила» використовувалась і використовується зараз як провідна характеристика людини в процесі трудової діяльності і розглядається як її здатність до праці (як правило, фізичної), що реалізується в процесі виробництва. Свого часу ця категорія була більш класовою за своєю суттю і базувалася на вихідних основах марксистської теорії.²⁴ Робоча сила – це «здатність людини створювати матеріальні блага, надавати послуги». Сучасна ринкова економіка посилює значення такої ознаки робочої сили, як здатність створювати та приносити дохід. Робоча сила реалізується в процесі праці. Праця – це процес створення матеріальних та нематеріальних благ. Продавати та купувати працю неможливо. Купуються та продаються результати праці».²⁵ Подібної думки додержуються й інші вчені, які визначають працю як «людську діяльність, спрямовану на створення матеріальних і духовних благ для задоволення потреб

²⁴ Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л.І. Михайлова. – Суми: Довкілля, 2003. – 326 с.

²⁵ Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка раб очей силы: теория, практика / С.В.Тумакова. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2005. – 436 с.

(виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – це система механізмів: а) купівлі – продажу робочої сили; б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; в) соціального захисту найманих працівників як частини механізму соціального захисту всього населення; г) формування та розвитку робочої сили; д) узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо.²¹

Як вважають В.І.Герасимчук, І.Л.Петрова, Ю.П.Туранський, ринок праці – це «специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, які регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму і оплати робочої сили, але і її відтворення».²² Такий підхід підтримує одну з функцій ринку праці, висловлену в роботі, яка полягає в необхідності не тільки використання трудових можливостей працівників, але й їх примноження, збагачення й відтворення. Така позиція визначає соціальноорієнтоване ставлення до формування механізму взаємодії між власниками засобів виробництва, найманими працівниками та державою, що координує їх діяльність з метою зменшення (виключення) не правових соціально-трудова та економічних відносин. Широта поглядів щодо функціонування ринку праці притаманна ряду авторів, які пропонують вбачати в ньому також певний економічний простір, тобто сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили, і досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару «робоча сила».

Подібний підхід до вивчення ринку праці підтримує вітчизняний економіст О.А.Гришнова, яка трактує ринок праці як «систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію».²³ Вчена зазначає, що ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповненню вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Це положення має

²¹ Основи економічної теорії: політекономічний аспект/ Г.Н.Климко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Климко, В.П.Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вища шк., 1997. – 743 с.

²² Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці / В.І.Герасимчук, І.Л.Петрова, Ю.П.Туранський. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – 147 с.

²³ Гришнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Гришнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

Який з варіантів є більш переконливим? Якщо перше абстрактне поняття «потенційні здібності до праці» існує реально в живому організмі людини, то друге – «потенційна праця» – практично не існує. Тому реальним товаром на ринку праці є робоча сила. Але чому в теорії і практиці господарювання закріпилась назва «ринок праці»?

Вирішення даного питання пов'язане з тією обставиною, що сучасні люди в масі своїй володіють багатьма здібностями і не всі вони застосовуються в тій чи іншій діяльності. Конкретна праця служить критерієм виділення з усієї сукупності здібностей, якими наділена людина, тільки тих, які справді будуть використовуватися у виробничому процесі. Ось ці функціонуючі здібності і є об'єктом купівлі-продажу, тобто товаром. Але в силу того, що прояв цих здібностей відбувається в конкретній праці, цілком правомірно застосовувати термін «ринок функціонуючої робочої сили» або «ринок праці». Як соціально-економічна категорія ринок праці відображає ті трудові відносини, які пов'язані, по-перше, з попитом на робочу силу, по-друге, з використанням частини здібностей людини (умовно їх можна назвати первинні або професійні) та їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили, по-четверте, з розподілом новоствореної вартості. Тільки в цьому випадку ринок праці, ринок робочої сили (функціонуючих здібностей), ринок трудових послуг, ринок трудових ресурсів виступають як тотожні поняття, які можна вживати як синоніми. Слід також враховувати, що термін «ринок праці» поширений у світовій економічній літературі.^{4,5}

Разом з тим дана категорія включає механізм реалізації у формі моделі «попит-пропозиція» і функціонує за тими ж законами, що і ринок кінцевих товарів. Однак по відношенню до останнього він має деякі відмінності. Аналіз наукової та навчально-методичної літератури з даної проблеми дав можливість виявити наступні особливості.

Перша група особливостей пов'язана з взаємодією ринку праці та ринку товарів. Вона полягає в тому, що попит на робочу силу є похідним, залежним від попиту на кінцеву продукцію. Але на цей загальний прямий зв'язок впливають ряд факторів: науково-технічний прогрес, співвідношення конкуренції та монополії на товарному ринку і ринку праці, еластичність попиту за ціною. Ці чинники змінюють залежність, роблять її суперечливою. Пропозиція праці окремої людини залежить від величини заробітної плати (ціни праці). Особливим є те, що при рівноважній або близькій до неї ціни праці діє пряма, а при дуже високій оплаті – зворотна залежність між заробітною платою та пропозицією праці, що пов'язано з ефектом доходу та ефектом заміщення.

Друга група особливостей функціонування ринку праці зумовлена специфікою самого товару (робоча сила). Серед них можна відзначити наступні:

⁴ Буланов В. С. Рынок труда / В. С. Буланов, Н. А. Волгин. – М.: «Экзамен», 2003. – 330 с.

⁵ Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: Знання, 2004. – 287 с.

- невіддільність власності на товар (робоча сила) від її власника. На ринку праці покупець набуває тільки право використання і часткового розпорядження робочою силою протягом певного часу. Але покупець не повинен (хоча на практиці це трапляється, і нерідко) порушувати права працівників. За їх порушення роботодавець (покупець) нестиме юридичну відповідальність. Крім того, він може зазнати економічних збитків від втрати лояльності персоналу до фірми. Адже працівники стануть діяти не за правилами, будуть трудитися з низькою віддачею;

- необхідність регламентації взаємовідносин роботодавців і найманих працівників, що пов'язано з наявністю великої кількості інституційних структур типу профспілок, об'єднань роботодавців, розгалуженої системи законодавства, соціально-економічних програм;

- високий ступінь індивідуалізації угод, обумовлений переходом від колективних договорів до контрактної системи найму, неоднаковим професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій, організації праці тощо;

- важлива роль негрошових аспектів угоди (змісту та умов праці, гарантій збереження робочого місця, перспектив професійного зростання іт.п.).

Третя група особливостей ринку праці пов'язана з обміном товару (робоча сила), який відрізняється від обміну речових товарів. Процес обміну включає три стадії і здійснюється у трьох сферах. Він починається в сфері обігу товару-робоча сила (ринок праці), продовжується в сфері виробництва і завершується на ринку речового товару. У сфері обігу товару-робоча сила укладається договір про передачу права користування здатністю до праці роботодавцю. В ньому фіксується величина можливої заробітної плати – це потенційний обмін, що представляє собою юридичну угоду. У сфері виробництва відбувається реальний обмін функціонуючої робочої сили на номінальну заробітну плату. На товарному ринку відбувається обмін номінальної заробітної плати на необхідні працівникові товари – життєві засоби з подальшим їх споживанням. Тільки після цього акту можлива наступна фаза – відтворення (формування) робочої сили.

Таким чином, категорію «ринок праці» неможливо розглядати поза контекстом процесу відтворення здібностей людини до праці й умов її економічної життєдіяльності. При цьому відтворення розглядають не в вузькому сенсі як процес «створення, відновлення та подальшого розвитку трудових здібностей людини, її фізичного та духовного творчого потенціалу»⁶, а як багатофункціональну, багаторівневу систему, що визначає конкретно – історичну форму економічної життєдіяльності людини і відповідну їй сукупність соціально-економічних відносин. На користь такого широкого трактування говорять особливості процесу відтворення робочої сили, який кількісно і якісно складніший, ніж процес відтворення речових елементів продуктивних сил.

⁶ Громько В. В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран: монография / В. В. Громько. – М.: Изд-во РЭА им. Г. В. Плеханова, 1992. – 235 с.

Б.М.Генкін трактує ринок праці як «механізм узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, та роботодавців. Крім того, на ринку праці виявляються інтереси держави, що обумовлені необхідністю управління соціальними відношеннями».¹⁷ Автор схиляється до необхідності втручання у суспільно-економічні та правові відносини на ринку праці з боку держави, що в умовах кризи є чи не єдиним засобом налагодження взаємин між суб'єктами ринку праці.

Н.Шаманська на основі контент-аналізу існуючих підходів до бачення ринку праці додержується думки, що ринок праці – «це невід'ємна сфера соціально-економічного розвитку суспільства, одна з найважливіших складових у системі чинників виробництва, умов економічного зростання».¹⁸ Таке бачення є більш узагальненим щодо характеристики суспільно-економічних відносин, ніж таке, що визначає особливості функціонування ринку праці. У цьому ж контексті бачить ринок праці і Н.Гаркавенко: «складна система суспільних відносин, у якій відбувається обмін праці людини на засоби, необхідні для підтримання її життєдіяльності»¹⁹ і зазначає про превалювання у регулюванні регіональних ринків праці над державним. Таке зміщення акцентів автор пояснює, по-перше, формуванням нових принципів управління в державі, що ґрунтуються на поєднанні місцевого самоврядування із централізованим управлінням за пріоритетності першого; по-друге – фінансовою самостійністю регіональних служб зайнятості, які організують свою діяльність переважно за рахунок відрахувань фонду оплати праці підприємств, розташованих на території регіону.

Більш детально до означеного явища ставиться С.В.Тумакова, яка, враховуючи розширення масштабів та поглиблення ринкових перетворень у суспільстві, ставлячи завдання органічного включення робочої сили до механізму відтворення ринкового господарства, надає визначення ринку робочої сили як «системи соціально-економічних відносин, що забезпечують розподіл, використання та відтворення робочої сили у суспільстві на основі механізмів її купівлі продажу».²⁰

При визначенні відносин між роботодавцем і найманими працівниками оперують поняттям «ринок праці», але найбільш правильним є поняття «ринкові відносини у сфері праці». Ринок праці – це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили

¹⁷ Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М.Генкин. – М.: Норма - ИНФРА, 2000. – 384 с.

¹⁸ Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади/ Н.Шаманська // Світ фінансів. – 2007. – Вип.2 (11). – С.7-20.

¹⁹ Гаркавенко Н. Проблема збалансованості регіональних ринків праці / Н.Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.40-44.

²⁰ Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика / С.В.Тумакова. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2005. – 436 с.

Видатний вчений з дослідження соціально-економічних явищ та процесів Е.М.Лібанова зазначає, що ринок праці необхідно розглядати у вузькому та широкому сенсі. В широкому сенсі «ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних – у тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються». У вузькому розумінні ринок праці розглядається як «система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власником робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є джерелом засобів існування».¹⁴ У даному визначенні акцентується увага на взаємодії двох суб'єктів ринку праці на основі регулювання їх відносин з юридичної та соціальної точки зору, залишаючи поза увагою специфіку регіональних та державних особливостей, що притаманні місцевим ринкам праці.

Ряд авторів не погоджуються з вищенаведеною точкою зору, оскільки вважають, що ринок праці не є виключним способом організації суспільної праці навіть у ринковій економіці. Вони критикують неокласичні ринки праці, які «не враховують відмінності між формами організації взаємодії контрагентів трудових відносин до, під час та після виконання певної роботи, а також між різними формами організації власне процесу праці». Вагома роль на ринку праці приділяється зайнятості населення, яка визначається як «система суспільно визнаних способів чи форм включення та виключення людини до конкретної праці, взаємодії та її гарантій з іншими контрагентами у процесі праці».¹⁵

В умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар і в цьому схожа з іншими товарами, піддається економічній оцінці й оптимізації.¹⁶ Значне погіршення гнучкості, мобільності та динамічності економічної системи, нездатність вчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, особливо при реалізації країною політики інтеграційно-глобалізаційних перетворень, веде до макроекономічної нестабільності. Порушення макроекономічної рівноваги, основою якої є врівноважений стан сукупного попиту та пропозиції, втрата господарських зв'язків, надмірна грошова маса непідкріплена реальним сектором економіки призводить до соціально-економічних потрясінь, одним з проявом якого є високий рівень безробіття і високі темпи інфляції. В умовах, коли держава ще не дійшла ринкового типу економіки, важко застосовувати дане визначення для характеристики взаємовідносин роботодавця та найманого працівника через нерозвиненість товарно-грошових відносин, правових відносин, що виникають між суб'єктами господарювання тощо.

¹⁴ Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.

¹⁵ Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заєць, В.І.Кученко та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

¹⁶ Основи економічної теорії: політекономічний аспект/ Г.Н.Климко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Климка, В.П.Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вища шк., 1997. – 743 с.

Ринок праці виступає центральною ланкою багаторівневої системи відтворення, куди «стягуються» безпосередньо або опосередковано всі відтворювальні зв'язки і відносини. Тому його роль в економічній системі є визначальною.

По-перше, на ринку праці відбувається залучення трудових ресурсів до економічної системи. Саме зайнята особа має можливість реалізувати свої знання, навички у виробничому процесі. Функціонуюча сукупна робоча сила забезпечує основу існування і розвитку всього суспільства.

По-друге, здійснюється оцінка відповідності здібностей до праці запитам і потребам роботодавця і, виходячи з цього, визначаються умови найму, в тому числі величина заробітної плати, можливість професійного росту, гарантія зайнятості, умови праці.

По-третє, виявляється функціональна взаємозалежність організаційної та стадійної підсистем відтворення.

По-четверте, ринок праці сприяє подоланню тих суперечностей розвитку економічної системи, які пов'язані з використанням трудових ресурсів. Це можуть бути:

- суперечності між структурою робочих місць та професійно-кваліфікаційною структурою сукупного працівника;

- суперечності між формуванням вузьких знань та обмежених навичок працівників і необхідністю їх вільного професійно-кваліфікаційного маневрування в рамках підприємства, галузі, національної та світової економіки;

- суперечності між необхідністю територіального переміщення працівників з метою пошуку нових робочих місць та нових сфер докладання здібностей до праці і неготовністю їх носія до цього в силу об'єктивних (відсутність ринку житла, нерозвиненість транспортної інфраструктури, великі витрати на переїзд) або суб'єктивних (нездатність звикати до нового місця, різниці в способі життя) обставин і стереотипів, що склалися;

- суперечності між зростаючими вимогами до психофізіологічних можливостей людини (в першу чергу до її нервової системи, розумових здібностей) і погіршенням здоров'я населення, екстенсивними методами його відновлення;

- суперечності між зростаючими потребами трудової сфери у висококваліфікованих працівниках, здатних до інтелектуальної, творчої роботи, і застарілими методами та матеріальними умовами формування працівника як цілісної особистості, обмеженістю ресурсів, що йдуть на відтворення людини;

- суперечності між інноваційним типом відтворення, необхідним елементом якого є творча, новаторська діяльність людини і технократичними методами управління працею, орієнтованими на усереднення, нівелювання здібностей індивіда, на переважно виконавську діяльність.

Отже, ринок праці – це сукупність соціально-трудова відносин між покупцями і продавцями з приводу умов найму та використання робочої сили.⁷ Центральною проблемою, що виражає соціально-економічну сутність даної сукупності, є визначення частки функціонуючої робочої сили в новоствореній вартості та її обмін на життєві засоби, тобто на реальну заробітну плату. Реалізація трудових відносин відбувається на основі дії механізмів попиту-пропозиції і визначає кількісні та якісні параметри відтворення робочої сили. В результаті досягається певний баланс інтересів працівників і роботодавців, що сприяє розвитку національної економіки.

Глибокий зміст у пояснення поняття «ринок праці» вкладено В.П. Петюхом: «...по-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге, система механізмів...».⁸

Стосовно відповідності вимогам до ринку праці згідно Концепції Міжнародної організації праці щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення найбільш вдалим є визначення колективу авторів В. Шилова, А. Тихонова, А. Талова, які розглядають ринок праці як засіб організації трудової діяльності, умови якої визначаються купівлею-продажем товару «робоча сила» за критерієм найбільшої ефективності.

Багатьма економістами при визначенні поняття «ринок праці» велика увага відводиться сфері обміну, завдяки якій здійснюється процес купівлі-продажу товару. Як зазначає Ю.М. Маршавін, «ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили».⁹ Подібною є думка А.І. Рофе, Б.Г. Збишко, Г.Г. Іщина¹⁰ щодо ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею-продажем.

В сучасній економічній літературі існують безліч визначень поняття «ринок праці». Найчастіше його формулюють як «систему суспільних відносин з погодженням інтересів роботодавців і найманих робітників».¹¹

⁷ Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.

⁸ Петюх В.М. Ринок праці: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.

⁹ Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України// Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник заснований при НЦ ЗРП НАН і Міністерства праці у 1992 р. – 2001. – Вип. 14. – С. 99-110.

¹⁰ Рофе А.И., Збишко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М., 1993. – 299с.

¹¹ Ссінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / Н.І.Ссінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.

Ринок праці відіграє важливу роль у забезпеченні безперервності процесу відтворення такого важливого для суспільства товару, як робоча сила. Саме в цьому, на думку Махсми М.Б., полягає економічна сутність ринкових процесів. А тому сутність ринку праці вона визначає як «складну систему економічних відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу».¹² Таке визначення загального поняття «ринок праці» є не зовсім досконалене. По-перше, ринок праці – це не тільки економічні, але і значні соціально-трудова відносини, що пов'язані з суспільним і духовним розвитком працюючої людини. По-друге, у наведеному визначенні не достатньо розкрито мотиваційна обумовленість участі людини на ринку праці. По-третє, у визначенні не зовсім враховуються національні традиції та ментальність індивідів у розвитку ринку праці та особливості його створення в регіональному аспекті. Таким чином, наведене визначення сукупного ринку праці потребує деякого уточнення. Це уточнення повинно базуватися на принципових ознаках сукупного ринку праці та наведених вище зауваженнях до визначення категорії «загальний ринок праці». В економічній літературі виділяють різні принципові ознаки сукупного ринку праці. Так, Лукашевич В.М. виділяє чотири характерні ознаки щодо сукупного ринку праці: «По-перше, це сукупність економічних відносин між попитом та пропозицією робочої сили. По-друге, місце працевлаштування, перехрестя різних економічних та соціальних інтересів і функцій. По-третє, із позицій підприємця, це поле взаємовідносин його співробітників. По-четверте – механізм, що забезпечує погодження ціни та умов праці між роботодавцями та працівниками, що наймаються».¹³

Фундаментальну роль у теоретичних та емпіричних дослідженнях проблем функціонування ринку праці відіграють здобутки вітчизняних науковців, що проводять наукові та прикладні дослідження ринку праці, суспільно-економічних й соціальних передумов та особливостей його функціонування, до яких слід віднести С.Бандура, О.Грішнову, Т.Заяць, Е.Лібанову, Л.Лісогорта ін. Грунтування поглядів на доробках цих видатних вчених дозволяє стверджувати про відсутність досліджень функціонування ринку праці у сучасних умовах соціально-економічної дестабілізації економіки країни, специфіки використання інструментарію державного регулювання, особливостей майбутніх ринкових трансформацій з урахуванням дисбалансу на ринку праці при скороченні обсягів виробництва за окремими професіями та спеціальностями.

¹² Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / М.Б. Махсма. – К.: Атіка, 2005. – 304 с.

¹³ Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / В.М.Лукашевич. – Львів: Новий Світ, 2000, 2004. – 248 с.

РОЗДІЛ 2 РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Формування ринку праці в Україні

Ринок праці і зайнятість населення створюють цілісну систему оціночних критеріїв і показників попиту і пропозиції робочої сили, носіями і власниками якої виступають трудові ресурси, тобто люди, які здатні працювати. У зв'язку з цим, природною основою відтворення ринку праці виступає населення. Тому виходячи з цілі та завдань дослідження та користуючись методологічними і методичними підходами щодо вивчення ринку праці та особливостей зайнятості, здійснено оцінку ринку праці в Україні. Природною основою формування ринку праці виступає постійне населення. Чисельність постійного населення України на 1 січня 2016р. (за оцінкою) становила 42590,9 тис. осіб (на 1 січня 2015р. – 42759,7 тис. осіб). Із них 29346,2 тис. осіб (68,9%) – жителі міських поселень і 13244,7 тис. осіб (31,1%) – жителі сільської місцевості. Структура постійного населення України за статтю та віковими групами показано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Структура постійного населення за статтю та віковими групами.
на 1 січня 2016⁶¹ р.

Вікові групи	Усього		У тому числі			
			чоловіки		жінки	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Усього	42590879	100	19717881	46,3	22872998	53,7
в тому числі у віці						
0-4	2301004	5,4	1186087	2,8	1114917	2,6
5-9	2295298	5,4	1181387	2,8	1113911	2,6
10-14	1897991	4,5	976308	2,3	921683	2,2
15-19	1974078	4,6	1012471	2,4	961607	2,3
20-24	2589921	6,1	1331466	3,1	1258455	3,0
25-29	3374686	7,9	1722137	4,0	1652549	3,9
30-34	3539116	8,3	1789447	4,2	1749669	4,1
35-39	3177464	7,5	1577538	3,7	1599926	3,8
40-44	3040882	7,1	1477645	3,5	1563237	3,7
45-49	2816400	6,6	1341012	3,1	1475388	3,5

⁶¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності постійного населення за статтю та віком здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання.

Крім вищенаведених визначень, деякі вчені розглядають ринок праці як економічний простір, що не має чітко позначених меж і розвивається за рахунок міграційних процесів і на якому в результаті конкуренції між економічними агентами через механізм попиту та пропозиції встановлюється певний обсяг зайнятості та рівень оплати праці.⁴¹ Інші вчені ринок праці розглядають як сферу, в якій протистоять один одному, з одного боку, особи, що шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, в організаціях, між якими укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати.

Підводячи підсумок проведеному аналізу існуючих трактувань поняття «ринок праці», враховуючи різноманіття існуючих форм праці і специфічність робочої сили, що виступає як одна із сторін і бере участь в обміні на ринку праці, пропонується в межах наукового дослідження ринок праці розглядати як систему трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища.

Таким чином, враховуючи наукові підходи до сприйняття такого явища, для подальшого наукового дослідження важливим є визначення ринку праці. Викладено різні підходи до визначення сутності «ринок праці». За результатами теоретичного аналізу констатовано, що однозначного підходу до визначення цього поняття не існує. Кожний науковець визначає «ринок праці» згідно з напрямом своїх досліджень. Одні вчені розглядають ринок праці як систему, інші – як сферу, простір, соціально-економічні відносини, механізм. Найменше вивчений ринок праці як система. Така обставина актуалізує наукове дослідження, у процесі якого запропоновано авторський варіант щодо трактування ринку праці як системи трудових відносин.

Ринок праці – найважливіший і найскладніший інститут ринкової економіки. Тут не лише перетинаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються в суспільстві. Саме тому дослідження закономірностей становлення, розвитку і функціонування цього інституту, розробка заходів, спрямованих на удосконалення системи його регулювання, є вкрай важливим і актуальним завданням науки і практики.

Концептуальною основою розв'язання проблеми функціонування ринку праці є теоретичні праці класиків економічної науки з проблем функціонування і регулювання ринкової економіки взагалі і ринку праці зокрема, а також результати аналогічних досліджень сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців, що знайшли висвітлення в економічній літературі.

⁴¹ Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади/ Н.Шаманська // Світ фінансів. – 2007. – Вип.2 (11). – С.7-20.

Нині ринок праці являє собою складну систему економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили.

1.2. Основні методологічні та методичні підходи до визначення ринку праці.

В економічній науці виділяються кілька концептуальних підходів до аналізу функціонування ринку праці:

- неокласичний,
- кейнсіанський,
- монетаристська модель,
- інституціоналістська,
- контрактна теорія зайнятості
- та концепція гнучкого ринку.

З позиції класичної школи методологія ринку праці є однією з найбільш відомих в економічній науці. Класики цієї школи спиралися на загальну теорію трудової вартості. Вони вважали, що попит на працю залежить від її продуктивності та ринкової ціни кінцевого продукту. У класичній моделі ринку праці неможливе ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці. Капіталізм, за твердженням цих класиків, являє собою саморегулюючу економіку, за якою повна зайнятість вважається нормою. Вони вважали, що безробіття, яке виникає серед населення, є великою бідою не лише для суспільства, а й для країни в цілому.

Представниками класичної школи були Адам Сміт, Томас Роберт Мальтус, Джеймс Мілль, Жан Батист Сей, Джон Стюарт Міль та інші. Але вони не створили загальної і цілісної її моделі. Тому за класичну модель можна прийняти результати досліджень представників Кембриджської та Лозаннської шкіл, які належать до неокласиків.

В основу неокласичного підходу покладено постулати класичної політекономії. Її дотримуються Дж. Перрі, Н. Фельдстайн, Р. Холл, а у 80-ті роки минулого століття прихильники концепції економіки пропозиції Д. Гілдер, А. Лаффер та ін. Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, основним ринковим регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата). Так, за допомогою заробітної плати регулюються попит та пропозиція робочої сили та підтримується рівновага.

Із неокласичної концепції випливає, що ціна на працю гнучко реагує на потреби ринку, тобто збільшується або зменшується незалежно від попиту та пропозиції, а безробіття неможливе, якщо на ринку праці існує рівновага. На переконання представників цієї концепції безробіття існує завжди, тому вони посилаються на деякі "недосконалості" ринку, що призводять до розбіжностей їх теорії з дійсністю. До них відносять вплив профспілок, встановлення мінімальних ставок заробітної плати державою, відсутність інформації тощо.

- передбачити у програмах реструктуризації галузей та окремих підприємств першочергові заходи щодо сприяння зайнятості населення в регіонах, де спостерігається напруження на ринку праці, а також у містах та районах з моноекономічною структурою виробництва, де має місце високий рівень безробіття;

- здійснити заходи щодо перерозподілу зайнятого населення між державним і недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та запровадженням механізму банкрутства;

- удосконалити підготовку безробітних під регіональні замовлення підприємств та роботодавців;

- створити умови для працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані, вільні та новостворені робочі місця; оновити механізми надання дотацій роботодавцям, спростивши процедуру їх отримання; сприяти самозайнятості та організації підприємницької діяльності;

- запровадити механізми стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп (молоді, жінок, інвалідів, осіб перед пенсійного віку);

- розробити заходи зі створення умов для розширення сфери зайнятості сільського населення;

- створити умови для мотивації роботодавців для збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки кадрів (уведення податкових пільг для підприємств, що інвестують кошти у розвиток освіти);

- сформувати інформаційну базу даних щодо професійно-кваліфікаційного складу економічно активного населення регіонів;

- розробити методіку прогнозування потреби економіки у робочій силі за видами економічної діяльності та за професіями, для координації між державними, місцевими органами управління та підприємствами щодо обсягів підготовки кадрів;

- сукупністю робочих місць і змінами у їх складі під впливом банкрутств, демонополізації виробництва, приватизації власності;

- демографічними умовами і характером поповнення працездатного населення, зайнятого в економіці й незайнятого, яке прагне працювати;

- фондом життєвих благ і рівнем грошових доходів найманого працівника;

- якісним складом робочої сили, фінансовими можливостями суспільства, окремих суб'єктів господарювання забезпечити зростання професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили.

Основним завданням ефективного регулювання регіональних ринків повинно стати створення задовільних економічних умов для сталого і розширеного відтворення сукупної робочої сили відповідно до потреб кожного регіону, удосконалення методіки прогнозування ринку праці з урахуванням регіональних програм розвитку галузей економіки та нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням.

багато способів оцінки кон'юнктури ринку праці, серед яких виокремлюють загальнонаукові, методи, що запозичені з інших наук (математичної статистики, теорії ймовірностей) та статистичні. Застосовуючи багатий арсенал таких методів можна дослідити стан процесів, що відбуваються на ринках праці регіонів, визначити основні показники, що характеризують рівень розвитку ринку праці, та на основі яких можна обрати доцільний спосіб ведення державної політики щодо робочої сили. Серед яких є показники економічної активності населення, чисельності і категорії зайнятих, руху робочої сили, робочого часу і його використання, оплати праці та інші.

У транзитивних умовах ринок праці є одним із найбільш важливих, складних та мінливих елементів регіональної економіки. Його специфічність пояснюється не лише тим, що саме тут переплітаються інтереси роботодавця й працівника, формуються умови праці, рівень зайнятості й заробітної плати, а ще й тим, що ринок праці є узагальненим індикатором широкого кола явищ суспільного розвитку.

За допомогою багатьох методів оцінки економічно - соціальних показників (економічної активності населення, чисельності і категорії зайнятих, руху робочої сили, робочого часу і його використання, оплати праці) здійснюється вивчення кон'юнктури регіонального ринку праці. Результати дослідження впливають на прийняття рішень щодо регулювання регіонального ринку праці.

В умовах економічної кризи в Україні для регулювання регіонального ринку праці головним завданням є вирішення основної проблеми – загального покращання економічної ситуації та інвестиційної активності капіталу, що дозволить збільшити кількість робочих місць та потребу в робочій силі для отримання більших доходів, підвищення добробуту населення регіону.

Для активізації розвитку регіональних ринків праці необхідно:

- створити умови для залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності на регіональному рівні та підсилити відповідальність за її неотримання;

- для зменшення навантаження незайнятого населення необхідно покращити умови для функціонування малого та середнього бізнесу і активізувати самозайнятність населення;

- забезпечити адекватність вимог роботодавців рівню оплати й умов праці;

- спростити процедуру надання інформаційних і профорієнтаційних послуг населенню щодо існуючих вакансій;

- сформувати державний та регіональні банки вакансій для безробітних з урахуванням можливості надання доступного або тимчасового житла як однієї з головних перешкод внутрішньої міграції;

- створити умови для підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

Головним ресурсом у неокласичній моделі є ресурс праці, щодо якого найбільш очевидно справджується правило спадної віддачі факторів. На ринку робочої сили взаємодіють попит на працю та її пропозиція. Причому попит і пропозиція робочої сили є функціями середньої заробітної плати. Неокласики вважають, що саморегулювання ринку праці забезпечує повну зайнятність.

Неокласична теорія ринку праці базується на двох основних постулатах, а саме:

1. Заробітна плата дорівнює граничному продукту праці. Це означає, що заробітна плата зайнятої особи дорівнює вартості, яка була б втрачена, якщо б зайнятність знизилась на одну одиницю, з застереженням що ця тотожність може бути порушена, якщо конкуренція та ринки є недосконалими.

2. Корисність заробітної плати при даній кількості зайнятих робітників дорівнює граничній важкості праці при тій самій величині зайнятості.⁴²

Іншими словами, реальна заробітна плата якраз є достатньою, за оцінкою самих зайнятих, для того, щоб зумовлювати пропозицію дійсно зайнятої кількості робочої сили, з застереженням, що ця тотожність стосовно кожного окремого робітника може бути порушена спільними діями членів сукупної робочої сили, що аналогічно недосконалій конкуренції, яка обмежує значення першого постулату. Під важкістю праці тут слід розуміти будь-яку причину, яка може спонукати окрему людину або групу людей скоріше зовсім не працювати, ніж погодитися на заробітну плату, корисність якої для них є нижчою відповідного мінімуму.

Велика світова економічна криза 1922-1933 рр. змусила дослідників подивитися на економіку по-іншому, ніж це пропонували класики і неокласики. Такий підхід запропонував видатний англійський економіст Джон Мейнард Кейнс, який став основоположником нової теорії – кейнсіанської. Основні її положення викладені в науковій роботі Кейнса "Загальна теорія зайнятості, процента та грошей" (1936). Вона була опублікована в період, коли світова економіка почала виходити з Великої депресії. У своїй політиці уряди більшості країн відходили від доктрини «*laissez faire*». Поява праці Кейнса, яка теоретично обґрунтовувала цей шлях, була зустрінута з ентузіазмом. Економісти проголосили "кейнсіанську революцію".

Головна ідея Кейнса полягає в тому, що ринкова система не здатна до саморегулювання, на чому наголошували класики. Роль регулятора належить державі, яка збільшує або зменшує сукупний попит і може ліквідувати цю рівновагу. Отже попит на робочу силу згідно з цією концепцією регулюється не коливанням ринкових цін на працю, а сукупним попитом, обсягом виробництва.

Згідно концепції Кейнса безробіття як такого не має бути, якщо держава здійснює політику регулювання сукупного попиту. Кейнсіанська модель

⁴² Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Аналогия экономической классики / Кейнс Дж. М.; предисл. сост. И. А. Столярова. – М. : ЭКОНОМ, Ключ, 1993. – С.137–432.

виходить з того, що ціна праці (заробітна плата) жорстко фіксована і практично не змінюється. Згідно з цією концепцією, ціна не регулює ринок праці. Кейнсіанці розглядають ринок праці як явище постійної і документальної рівноваги.

Вихідною умовою теорії Кейнса є те, що динаміка виробництва національного доходу і рівень зайнятості визначаються не пропозицією факторів виробництва, а платоспроможним попитом, який забезпечує реалізацію продукції. У Кейнса він одержав назву "ефективного попиту", основними складовими якого є споживання та інвестиції. Недостатністю ефективного попиту Кейнс пояснює циклічний характер виробництва та безробіття і розробляє цілісну систему заходів щодо його збільшення. Визначення закономірностей руху ефективного попиту, шляхів формування його оптимального рівня посідає центральне місце в економічній теорії Кейнса.⁴³

У кейнсіанській моделі спостерігаються деякі закономірності:

по – перше, вирішальний вплив на кінцевий продукт і зайнятість має попит.

по – друге, існуючий в економіці сукупний попит сам по собі не гарантує повного використання ресурсів, зокрема повної зайнятості. Тобто в економіці, що саморегулюється, рівновага попиту і пропозиції може встановитись і при неповній зайнятості. Макроекономічні ідеї Кейнса справили глибокий вплив на наступні покоління економістів-теоретиків.

Однак у 70-х роках ХХ ст. виявилось, що кейнсіанські теорії не завжди дають бажаний результат. Намагання політиків у ці роки, збільшенням сукупного попиту подолати економічний спад не привели до зростання обсягу національного виробництва, а лише посилили інфляцію. Вперше у світовій практиці виникла стагфляція – поєднання спаду виробництва та інфляції. Це підірвало позиції кейнсіанської теорії. У цих умовах активно розвиваються різні напрями неокласичної теорії – монетаризм, теорія раціональних споживань, економіка пропозиції, які обґрунтовують переваги ринкового механізму над державним регулюванням економіки.

На зміну кейнсіанській теорії прийшла посткейнсіанська (монетаристська) основоположниками якої були М.Фрідмен, Е.Фелпс, Ф.Хайєк та ін. Ця теорія ґрунтується на структурі цін на робочу силу та однаправленій тенденції росту ставок реальної заробітної плати. Визначальним елементом даної теорії є грошова маса. Монетаристи відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності та довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних конкурентних ринків з гнучкими цінами і заробітною платою. На їх думку, врівноваженню ринку більше сприятимуть інструменти грошово-кредитної політики. Монетаристи вперше використовують поняття "природний" рівень безробіття. Так, на їх думку, вакантні місця виникають у

⁴³ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Аналогия экономической классики / Кейнс Дж. М.; предисл. сост. И. А. Столярова. – М. : ЭКОНОМ, Ключ, 1993. – С.137–432.

Рін – чисельність осіб працездатного віку зайнятих індивідуальним виробництвом товарів і послуг.

Співвідношення між резервною робочою силою і тією, що функціонує в регіоні, є важливим індикатором процесів, які відбуваються на ринку праці. Надмірне і тривале резервування кваліфікованої робочої сили негативно впливає на її якісні характеристики⁵⁹.

Ефективним інструментом діагностики регіонального ринку праці є його сегментування з визначенням ємності, конкурентоспроможності та перспектив розвитку кожного сегмента. На практиці воно відбувається в основному з позицій роботодавців як покупців трудових послуг. Йдеться про поділ працівників на стійкі і замкнуті сектори (зони) як межі мобільності робочої сили, що дозволяє проаналізувати її причини і фактори. В структурі ринку праці в результаті виокремлюються сегменти: первинний і вторинний; внутрішній і зовнішній; кваліфікованої і некваліфікованої праці; за демографічними, соціально - економічними, психологічними або поведінськими характеристиками працівників. Такий аналіз необхідно обов'язково доповнювати обґрунтуванням конкурентоспроможності конкретних категорій працівників на регіональному ринку праці, на що звертається увага в науковій літературі.⁶⁰

Проте не менше значення має й сегментування ринку праці з погляду продавців трудових послуг. Цим мають займатися профспілки, кадрові агентства, вищі навчальні заклади як «постачальники» робочої сили. Ринок праці тоді буде поділений на сегменти, що складатимуться з певних груп роботодавців, припустимо, за економічними критеріями — фінансовим станом, формою власності або (що принципово важливо) за рівнем конкурентоспроможності на ринку праці.

Оцінити позиції фірми на регіональному ринку праці можна за допомогою показників руху та якості людських ресурсів фірми. До них слід віднести:

- рівень (коефіцієнт) задоволеності працівників підприємством;
- рівень (коефіцієнт) стабільності персоналу за певний період часу;
- розмір та динаміку середньої заробітної плати працівників фірми порівняно з аналогічними показниками по галузі і регіону в цілому;
- фактичні видатки фірми - наймача на утримання одного працівника;
- кількість і частку працівників, які пройшли підготовку або перепідготовку за рахунок коштів фірми.

Всі ці показники свідчать про ставлення фірми до працівника та задоволеність персоналу підприємством, а отже, конкурентоспроможність фірми на ринку праці.

Отже, розробка методів дослідження формування і розвитку регіонального ринку праці є важливим у процесі вивчення даної сфери. Існує

⁵⁹ <http://library.if.ua/book/98/6781.html>

⁶⁰ Онікієнко В. В. Молодь на ринку праці України / В.В.Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 82 – 89.

У кількісному аспекті необхідно розмежовувати наявний резерв у сфері обігу і використання робочої сили та її потенційний резерв. Останній складається з осіб, які лише за певних соціально-економічних умов претендуватимуть на робочі місця за наймом і можуть частково чи повністю увійти до складу сукупної робочої сили регіону.

Загальні обсяги резерву робочої сили на стадіях її обігу та використання (Р) складатимуться на ринку праці регіону з суми резерву робочої сили на підприємствах, в установах, в організаціях, навчальних закладах, які здійснюють професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для потреб даного регіону (Р_р); резерву робочої сили, який формується з осіб, звільнених з роботи за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, вивільнених внаслідок ліквідації підприємств, реконструкції і модернізації виробництва, диверсифікації його чи конверсії у n-й галузі регіону (Р_n); внутрішньовиробничого резерву n-ї галузі регіону Р(в) і резерву робочої сили, який складається з офіційно зареєстрованих безробітних Р(б).

Таким чином, загальна формула розрахунку резерву робочої сили набуває вигляду:

$$P = P_p + \sum_1^n (P_n + P_\epsilon) + P_b, \quad (1.20)$$

де n- галузь економіки регіону.

Певні труднощі методичного характеру виникають при визначенні внутрішньовиробничих резервів робочої сили, що мають, як правило, приховану форму, оскільки підприємства іноді замовчують дані про внутрішні резерви з власних міркувань. Найприйнятніший метод оцінки цієї складової — визначення розбіжностей між нормативною і фактичною чисельністю працівників. Також може бути використана й емпірична залежність, яка полягає в тому, що в умовах згорання деяких виробництв скорочення кількості працюючих становить приблизно 50 % від темпів падіння обсягів виробництва. Для детальніших розрахунків потрібна інформація про функціональний склад робочої сили галузі, зокрема чисельність працівників основного виробництва, кількість яких безпосередньо пов'язана з обсягами випуску продукції.

Ситуація, коли при істотному скороченні обсягів виробництва реальне вивільнення працівників не відбувається, свідчить про те, що нагромаджуються значні резерви робочої сили.

Загальні обсяги функціонуючої робочої сили на регіональному ринку праці (Рф) визначаються таким чином:

$$P\phi = \sum_1^n (P_z - P_\epsilon) + \sum_1^m P_{нв} + P_{ін} \quad (1.21)$$

де P_з – чисельність зайнятих n-ї галузі сфери матеріального виробництва регіону,

P_{нв} – чисельність зайнятих m-ї галузі невиробничої сфери регіону,

наслідок змін попиту на працю при введенні нової техніки, що потребує нових знань, професій, вищої кваліфікації. Доки роботодавець шукає необхідних працівників, зберігається безробіття. Піддаючи критиці проведення державної соціальної політики, спрямованої на регулювання ринку праці, монетаристи наголошують, що підтримка безробітних тільки підвищує рівень безробіття. На думку монетаристів, профспілки тільки заважають дії ринкового механізму саморегулювання. Так, підтримка ними вимог робітників щодо підвищення рівня заробітної плати змушує підприємців скорочувати промислові інвестиції, а отже, і кількість нових робочих місць, рівень безробіття починає перевищувати "природний показник", а безробіття стає вимушеним. Урівноваженню ринку, на їхню думку, можесприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку). Держава, за їхньою думкою, не повинна втручатися в ринок праці, якщо безробіття не перевищує природний рівень. В іншому випадку починає розвиватися стагфляція. Якщо рівень зайнятості менший врівноважного тоді виникає дефляція. Відповідно до монетаристської теорії вихід з будь-якої кризи можливий тільки за умови проведення жорсткої фінансово-кредитної політики. При цьому враховується і роль держави. Проте вона стосується тільки макроекономічного регулювання, в тому числі і ринку праці, за допомогою податкового та грошово-кредитного механізму.

В основі теорії гнучкого ринку (Р. Буайє, Г. Тендинг) лежить положення про необхідність дерегуляції ринку праці, переходу до більш гнучких, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості (часткова зайнятість, неповний робочий день або тиждень, короткострокові контракти). Такий підхід мав забезпечити зменшення витрат структурної перебудови економіки західних країн, що розпочалося наприкінці 70-х років минулого століття й мало бути досягнуто за рахунок таких чинників:

- різних форм найму (або звільнення) працюючих та модифікації форм зайнятості;
- гнучкості регулювання робочого часу;
- гнучкості в регулюванні заробітної плати;
- гнучкості форм і методів соціального захисту працівників.

Сутність цієї концепції ще й в тому, що вона може бути корисною в теорії і практиці економічних в Україні, оскільки концепція гнучкого ринку передбачає формування різноманітних форм взаємовідносин підприємців і найманих працівників і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості та підтримування високого динамізму ринку праці.

Інституціоналістська концепція характеризує ринок праці, пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

Теоретичне осмислення наведених концепцій дає змогу стверджувати, що в наш час механізм дії ринку праці істотно складніший і жодна з цих теорій не відтворює повної картини сучасного функціонування ринку праці, а характеризує лише окремі його елементи.

На нашу думку, уряд України формує свою стратегію щодо ринку праці орієнтуючись на монетаристську теорію, в якій визначальним елементом є грошова маса, яка по різному впливає на рівень цін та зайнятість, а саме:

- в середньостроковому періоді (1-3 роки) – грошова маса впливає на рівень цін;

- в короткостроковому періоді (до 1 року) – грошова маса впливає на рівень зайнятості населення.

Управління зайнятістю населення на державному рівні відбувається при збалансуванні попиту та пропозиції робочої сили. Нині в Україні проводиться дещо пасивна політика зайнятості. Широко розповсюджений у політиці зайнятості принцип патерналізму (відносини між державою, роботодавцями, громадянами щодо перерозподілу національного доходу).

Основні методологічні підходи (концепції) щодо ринку праці показали, що у більшості країн світу в чистому вигляді вони не застосовуються, а лише дають уяву про правильність їх використання. Тому, на нашу думку, в Україні доцільно застосувати їх у сучасних умовах в змішаному вигляді – об'єднати два наукових підходи: кейнсіанський та монетаристський. Лише при регулюванні державою цінової та грошово-кредитної політики зміниться не лише рівень зайнятості населення, а й покращиться його добробут.

Дослідження показали, що зменшення заробітної плати призводить до збільшення пропозиції праці, зростає тіньова зайнятість, знижується рівень добробуту населення. Все це дає можливість стверджувати, що для України необхідна своя модель розвитку ринку праці, яка б врахувала особливості розвитку нашої держави в регулюванні попиту та пропозиції.

При дослідженні використовують систему аналітичних показників статистики ринку праці, яка містить шість розділів, де кожен розділ розглядається як окрема підсистема, що характеризує певний аспект функціонування та розвитку ринку праці, зокрема, на регіональному рівні:

- I. Економічна активність населення.
- II. Чисельність і категорії зайнятих
- III. Рух робочої сили
- IV. Робочий час і його використання
- V. Оплата праці
- VI. Умови праці та соціальний захист працівників

У першому розділі характеризується розподіл населення за статусом економічної активності, сюди відносять абсолютні показники і відносні рівні економічної активності, зайнятості, безробіття.

Другий розділ містить показники чисельності основних категорій зайнятого населення.

кваліфікаційній структурі населення, її невідповідність структурі робочих місць. Особливо часто явище структурної незбалансованості на ринку праці виникає за структурної перебудови економіки, зміни галузевого профілю регіону, конверсії оборонних підприємств.

В цілому проблеми ринку праці в науковій літературі трактуються як проблеми працедефіцитності, але не слід забувати і про можливість існування такого явища, як праценадлишковість.

Може існувати три типи праценадлишкових регіонів:

• Регіони з відставанням у рівні соціально-економічного розвитку та інтенсивним демографічним зростанням.

• Депресивні регіони, кількість робочих місць в яких стабілізується або скорочується внаслідок стагнації в галузях спеціалізації через вичерпання сировинних ресурсів чи неконкурентноспроможність вироблюваної продукції.

• Регіони з деформованою структурою економіки або монопольним становищем підприємств та окремих галузей на ринку праці, через що виникає незбалансованість демографічного або кваліфікаційного характеру.

Визначені диспропорції виникають на ринку праці доволі часто. У даному разі використовуються такі якісні градації стану ринку праці: безробіття (надлишок пропозиції трудових ресурсів над пропозицією робочих місць), рівновага (пропозиція трудових ресурсів відповідає попиту на них), дефіцит трудових ресурсів (попит на трудові ресурси перевищує пропозицію). Подібна номінальна шкала може застосовуватись у випадках, коли безробіття в метарегіоні (країні) відсутнє або його рівень невисокий. Якщо в метарегіоні (країні) рівень безробіття вищий за природний, то оцінку стану ринку праці в окремому регіоні доцільно проводити через порівняння рівня безробіття в регіоні з середнім рівнем по метарегіону.

Демографічна статистика разом з системою реєстрації актів громадського стану утворює взаємопов'язану і налагоджену систему обліку зайнятості населення. Є великий досвід розрахунків більшості індикаторів демографічної структури, однак не завжди відслідковуються з достатньою точністю міграційні потоки, особливо всередині регіону. Тому в ряді випадків для уточнення внутрішньорегіональної міграції застосовуються експертні методи. Національна структура зайнятості визначається за результатами перепису населення, відповідні індикатори розраховуються за аналітичними методами. Єдиним недоліком такої системи є тривалий період часу між процедурою перепису населення та його результатами.

Вивільнення працівників з галузей господарського комплексу регіону поряд з іншими складовими формує певний резерв робочої сили. Такий перехід робочої сили з функціонуючого стану в резервний, і навпаки, причому як у відкритій, так і прихованій формі, означає формування механізму самоналагоджуваності регіональних ринків праці. При цьому різні форми територіально-галузевого резерву неоднаково впливають на структуру пропозиції робочої сили.

Рівновага досягається, коли попит на робочу силу дорівнює її пропозиції ($L^D = L^S$ або $L^S = N_{\phi} + N_b$). Для визначення ступеня збалансованості ринку праці розраховується відповідний коефіцієнт:

$$k_{36} = \frac{L^D}{L^S}; \quad (2.19)$$

$$k_{36} \begin{matrix} \geq \\ \leq \end{matrix} 1,$$

де K_{36} — коефіцієнт збалансованості ринку праці;

L^D, L^S — відповідно попит на робочу силу та її пропозиція.

У дійсності можуть виникати три ситуації:

- якщо $k_{36} > 1$, то $L^D > L^S$, тобто попит на робочу силу не задовольняється її пропозицією. Це характеризує ринок праці як працедефіцитний;

- якщо $k_{36} = 1$, то $L^D = L^S$, тобто попит і пропозиція робочої сили врівноважені. Це є умовою збалансованого ринку праці;

- якщо $k_{36} < 1$, то $L^D < L^S$, тобто пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, виникає безробіття. Це характеризує ринок праці як праценадлишковий.⁵⁸

Оцінка стану ринку праці частково проводиться при розгляді ефективності ресурсних обмежень (аналізі обмежень за трудовими ресурсами). Якщо який-небудь ресурс лімітує подальший розвиток виробництва, то це означає, що обмеження за даним ресурсом ефективне, тобто даний ресурс у дефіциті. Якщо обмеження за ресурсом ефективне, то приріст ресурсу приводить до приросту обсягів виробництва. Тобто обсяг виробництва еластичний щодо ресурсу, що розглядається. Якщо який-небудь ресурс в регіоні надлишковий, то збільшення його обсягів не впливає на зростання виробництва. Інакше кажучи, обсяг виробництва нееластичний по відношенню до ресурсу, а обмеження за даним видом ресурсу — неефективне.

Аналіз стану ринку праці та оцінка ступеня лімітуючого впливу дефіциту трудових ресурсів на розвиток виробництва здійснюється за допомогою індикаторів двох типів. Перший пов'язаний з тим, що ступінь дефіцитності трудових ресурсів оцінюється в комплексі з іншими факторами виробництва. Лімітуючий вплив також створюють сировина, матеріали, устаткування, фінанси, земля, вода, корисні копалини.

Другий тип пов'язаний з процесом аналізу, в якому здійснюється автономна оцінка дефіциту трудових ресурсів як абсолютного, так і структурного характеру: абсолютний дефіцит і структурний дефіцит інженерно-технічних робітників, кваліфікованих і некваліфікованих працівників, чоловічих і жіночих трудових ресурсів. Як правило, структурна незбалансованість на ринку праці свідчить про диспропорції в професійно-

⁵⁸ Пухтаєвич Г. О. Аналіз національної економіки: навч. посібник / Г. О. Пухтаєвич. – К. : КНЕУ, 2003.

Показники третього розділу дають змогу простежити рух робочої сили, тобто процес прийому-звільнення працівників та зовнішню трудову міграцію. Інформацію про них має статистична звітність підприємств і дані Державної служби зайнятості.

Четвертий розділ охоплює показники робочого часу та його використання. Вони розраховуються в основному за даними статистичної звітності підприємств, але дані стосовно встановленої та фактичної тривалості робочого часу є й у вибіркових обстеженнях домашніх господарств та підприємств.

П'ятий блок показників статистики ринку праці дає можливість простежити об'ємні та середні показники оплати праці, їх структуру й динаміку. Основним джерелом їх визначення також є статистична звітність підприємств. Подібні дані надають і вибіркові обстеження підприємств, але вони публікуються рідше.

Шостий розділ містить показники, що характеризують умови праці, соціальний захист працівників та підвищення їхньої кваліфікації. Інформаційною базою для визначення цих показників є статистична звітність та вибіркові обстеження підприємств.

Такий поетапний підхід у статистичному дослідженні функціонування та розвитку ринку праці регіону можна застосовувати на різних рівнях – від окремого населеного пункту або району області до масштабів усієї області. З позиції системного підходу, ринок праці регіону розглядається як цілісна система, а управління нею буде ефективнішим, якщо раціонально підібрані елементи системи і скоординовані їх дії.

Треба відзначити, що сучасна система показників статистики ринку праці в цілому відповідає вимогам Конвенції МОП про статистику праці. Поки що перебувають у стадії опрацювання показники неповної зайнятості, часткового безробіття, вартості робочої сили, немає загальних показників продуктивності праці.

Такий підхід дав можливість конкретизувати функціональність кожного з цих блоків показників, довести практичну значимість такого розподілу, а також виокремити показники, які потребують подальшого вивчення.⁴⁴

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України для ефективної концепції ринку праці на державному рівні необхідне чіткіше визначення поняття «ринку праці» та його складових. В нашій державі ці визначення проводяться відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), яка була створена в 1919 р. і об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників різних держав. Особливістю цієї організації є те, що вона при розгляді усіх питань праці ґрунтується на засадах трипартизму (соціального партнерства).

⁴⁴ Чорний, Володимир Степанович. Статистичний аналіз ринку праці регіону [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.10 / Чорний Володимир Степанович ; Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. - Київ, 2010. - 198 с.

Серед напрямів діяльності МОП визначальне місце займають міжнародні трудові норми, які реалізуються через: Міжнародні трудові конвенції і рекомендації. Конвенцією № 160, прийнятою в 1985 р. “Про статистику праці”, обумовлюються завдання, що стоять перед статистичною наукою в сфері ринку праці. В статті 1 зазначається, що держава зобов’язується регулярно збирати, аналізувати та публікувати дані щодо:

- економічно активного населення, зайнятості, безробіття;
- структури і розподілу економічно активного населення;
- вартості робочої сили.⁴⁵

Методологія МОП визначає поняття щодо ринку праці та зайнятості населення. За даною методологією все населення у віці 15-70 років поділяється на економічно активне і економічно неактивне населення (рис. 1.2.1.).

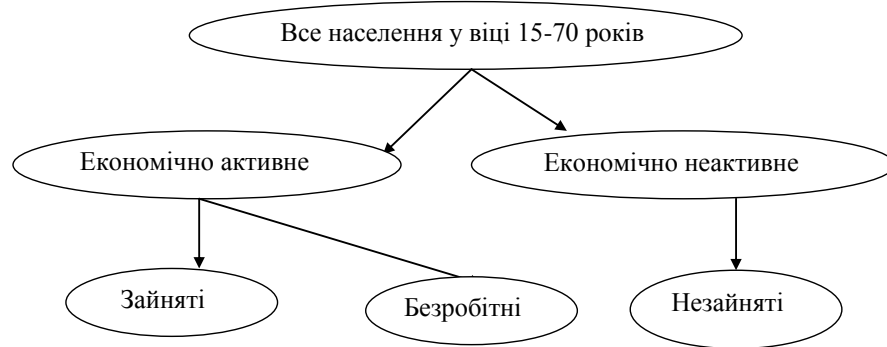


Рис. 1.2.1 Структура населення за здатністю до праці за методологією МОП.⁴⁶

Через ринок праці частина населення залучається до процесу суспільної праці. За методологією МОП економічно активне населення – це населення у віці 15-70 років, яке протягом певного періоду пропонує робочу силу для виробництва товарів та послуг.

Згідно українського законодавства працездатним вважається населення у віці: жінки 16-60 років, чоловіки – 16-62 років. Тому виходячи з методології МОП щодо визначення економічно активного населення, але з врахуванням вітчизняного законодавства щодо вікового цензу працездатності, до економічно-активного населення крім осіб працездатного віку можна віднести осіб віком до 15 років та осіб старше працездатного віку, що можуть пропонувати свою робочу силу на ринку праці. Тому населення залежно від віку поділяється на населення у віці молодшому за працездатний, у працездатному віці та віці старшому за працездатний.

⁴⁵ УРСР. ПВР Конвенція про статистику праці № 160: Указ...від 25 06.1985 р. № 2506 // Картоотека законодавства України. Пошукова система “Омега”.

⁴⁶ УРСР. ПВР Конвенція про статистику праці № 160: Указ...від 25 06.1985 р. № 2506 // Картоотека законодавства України. Пошукова система “Омега”.

Обмежують мобільність робочої сили територіальні чинники, які скорочують потенційну готовність до міграційних переміщень, і соціодемографічні – сімейний стан, вік, малі діти, діти шкільного віку тощо.⁵⁷

При аналізі ринку праці важливим є визначення попиту на робочу силу та її пропозиції. Показниками попиту на робочу силу є: кількість вільних робочих місць, кількість нових робочих місць, кількість перепрофільованих робочих місць. Сукупний попит на ринку праці LD складається з функціонуючих (N_ф) і вакантних (N_в) робочих місць:

$$L^D = N_{\phi} + N_{в}. \quad (1.17)$$

Зазначена сума характеризує наявність робочих місць на ринку праці й означає потребу в працівниках. Визначальним у попиті є кількість вакансій. У процесі аналізу слід визначити загальний попит на робочу силу, структуру попиту в галузево-регіональному розрізі та за підприємствами різних форм власності, професійно-кваліфікаційну та статево-вікову структуру робочої сили, тенденції у динаміці.

Пропозицію на ринку праці формують такі категорії економічно активного населення:

- безробітні, кількість яких поповнюється випускниками навчальних закладів та раніше зайнятих у домашньому господарстві (ця категорія становить приблизно 80 % сукупної пропозиції);
- ті, хто мають роботу, але незадоволені нею і шукають іншу;
- зайняті, які ризикують залишитись без роботи (наприклад банкрутство підприємства) і тому шукають нову.
- зайняті, які шукають додаткову роботу для збільшення свого доходу.

Розраховується частка окремої категорії робочої сили, що формує її пропозицію:

$$k_i^S = \frac{L_i^S}{L^S}; \quad (2.18)$$

Пропозиція робочої сили також аналізується у галузево-регіональному розрізі та за підприємствами різних форм власності. Крім зазначених показників, для аналізу попиту й пропозиції на ринку праці використовуються і такі, які характеризують професійно-кваліфікаційну підготовку робочої сили, та коефіцієнт навантаження на одне робоче місце і зворотний йому рівень вакантності.

Нерівновага між попитом і пропозицією зумовлюється дисбалансом між кількістю робочої сили, яка формує пропозицію на ринку праці, і кількістю робочих місць, які визначають попит.

⁵⁷ Волкова О. В. Ринок праці: навч. посібник / О. В. Волкова / К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624с.

Географічна та професійна мобільність праці означає створення умов для її рухливості між регіонами, підприємствами та професіями. Географічну мобільність робочої сили відображає категорія "міграція". Міграція населення являє собою процес територіального переміщення населення з причин політичного, економічного, соціального, релігійного, особистого характеру. Її кількісним результатом є перерозподіл населення між державами або регіонами однієї країни відповідно до зрушень на ринку праці і в галузевій структурі зайнятих.

Оцінити географічну мобільність можна за допомогою таких абсолютних (масштаби міграції⁴⁷) і відносних (рівні міграції⁴⁸) показників:

1. Масштаби міграції визначаються: чисельністю вибулих та прибулих, їх сукупністю протягом певного періоду, сальдо міграції (різниця між кількістю прибулих та вибулих за певний період).

2. Рівні міграції визначаються: інтенсивністю міграції по вибуттю— співвідношенням чисельності вибулих до населення регіону; інтенсивністю по прибуттю— відношенням кількості прибулих до населення регіону; рівнем участі населення в міграції — співвідношенням числа мігрантів з чисельністю населення регіону, коефіцієнтом результативності міграції— відношенням сальдо міграції до чисельності населення регіону. Всі результати розраховуються за певний період у відсотках.

Також для визначення цих процесів використовується поняття трудової мобільності - це принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в цілому. Для загальної оцінки рівня трудової мобільності використовуються підрахунки:

1) за фактичними даними статистичної звітності вимірюється рівень реалізованої мобільності за допомогою аналізу даних про інтенсивність і обсяг міграційного руху та плинності кадрів, перепідготовку працівників;

2) за результатами вибіркового обстежень домогосподарств, по яких з'ясується рівень потенційної та не відображеної у статистичній звітності мобільності. З точки зору регулювання ринку праці, пріоритетне значення належить аналізу і прогнозу потенційної мобільності.

Загальний показник інтенсивності мобільності (m) може бути розрахованим за формулою:

$$m = Mi / \sum Ci$$

де, Mi - чисельність мобільного контингенту групи населення (її частку в статтю, професійною або освітньою підготовкою тощо);

$\sum Ci$ - чисельність i -ї населення групи (за віком, статтю, професійною або освітньою підготовкою тощо).

До групи чинників, які сприяють підвищенню рівня трудової мобільності, відносяться: молодий етнос; високий освітній та професійний рівень; традиційні сприятливі настанови на часту зміну місця роботи; відсутність серед населення сподівань на допомогу держави у випадку втрати роботи чи інших ускладнень на ринку праці; наявність достатньої кількості вакансій.

Економічно активне населення це показник, який характеризує робочу силу на ринку праці. Тому відносними показниками що характеризують зайнятість сільського населення є: рівень економічної активності населення (P_{ean}) як частка економічно активного населення в загальній його кількості, рівень зайнятості – частка зайнятого населення в загальній кількості та рівень безробіття – частка безробітних в економічно активному населенні. Рівень економічної активності населення визначається як відношення кількості економічно активного населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.⁴⁷

Зайнятість населення характеризується її рівнем (P_z), який розраховується як відношення чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку або населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

$$P_z = \frac{Z}{H} \cdot 100, \quad (1.1.)$$

де, Z – зайняте населення (чол.),

H – все населення зазначеного віку (чол.)

Також рівень зайнятості визначається як питома вага зайнятих в економічно активному населенні і розраховується за формулою:⁴⁸

$$P_z = \frac{Z}{EАН} \cdot 100, \quad (1.2.)$$

де, $EАН$ – економічно активне населення, осіб

Одним серед основних відносних показників зайнятості є рівень безробіття який характеризується відношенням чисельності безробітних у віці 15-70 років до економічно активного населення зазначеного віку. Крім показника рівня безробіття існує показник рівень зареєстрованого безробіття який розраховується як відношення чисельності осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості населення як безробітні, до населення працездатного віку. Дані показники відрізняються один від одного лише віковою структурою і розраховуються за формулою:⁴⁹

$$Pб = \frac{B}{EАН} \cdot 100, \text{ або}$$

$$Pб_z = \frac{B_z}{H_n} \cdot 100, \quad (1.3.)$$

де, $Pб$ – рівень безробіття, %

B – безробітні в загальній чисельності населення (чол.).

B_z – безробітні зареєстровані в державній службі зайнятості, осіб

⁴⁷ Кремень О. І. Методологія статистичного вивчення зайнятості населення / О. І. Кремень // Статистика України. – 2004. – № 3. – С. 21–25.

⁴⁸ Кремень О. І. Методологія статистичного вивчення зайнятості населення / О. І. Кремень // Статистика України. – 2004. – № 3. – С. 21–25.

⁴⁹ Статистичний щорічник Вінниччини за 2008 рік / Держ. ком. стат. України, Головне управління стат. у Вінницькій області. – Вінниця, 2009. – 632 с.

H_n – населення працездатного віку, осіб

Показники зайнятості і безробіття взаємопов'язані між собою. Якщо кількість населення залишається незмінною а зайнятість зростає то кількість безробітних зменшується. В тісній залежності між даними показниками існує показник коефіцієнт працездатності всього населення працездатного віку (II) який визначається відношенням економічно активного населення працездатного віку до населення цього ж віку.

Показник зайнятості і безробіття зростають одночасно лише при умові зростання економічно активного населення. Крім рівня економічної активності для характеристики зайнятості використовують коефіцієнт навантаження зайнятого населення незайнятими особами.

В статистичних збірниках дані щодо зайнятості сільського населення по районах Вінницької області відсутні. Тому за даними проведеного автором соціологічного обстеження сільського населення методом анкетування визначено чисельність економічно неактивного сільського населення (EHH_c) працездатного віку що дало можливість визначити чисельність зайнятого сільського населення ($З_c$) по районах Вінницької області. Крім того, в обласному центрі зайнятості наводяться данні про кількість сільських безробітних зареєстрованих в державній службі зайнятості (B_c), питому вагу сільських безробітних в загальній чисельності безробітного населення ($ПВ_c$), та загальний рівень безробіття ($Pб$). Виходячи з вище зазначених даних чисельність економічно активного сільського населення ($EАН_c$) розраховано за формулою:

$$EАН_c = H_n - EHH_c \quad (1.4.)$$

Чисельність зайнятого сільського населення ($З_c$) розрахована за формулою:

$$З_c = EАН_c - B_c \quad (1.5.)$$

Рівень безробіття серед сільського населення працездатного віку ($Pб_c$):

$$Pб_c = 2 \cdot Pб \cdot ПВ_c \cdot 100 \quad (1.6.)$$

Формула 1.5 дає можливість розрахувати не лише чисельність зайнятого сільського населення по районах Вінницької області, а й визначити рівень зайнятості сільського населення ($Pз_c$), який дасть можливість в майбутньому покращувати та удосконалювати показник зайнятості сільського населення.

$$Pз_c = \frac{З_c}{H_c} \cdot 100 \quad (1.7.)$$

Рівень зайнятості найчастіше оцінюють через коефіцієнт зайнятості, який визначається як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності економічно активного населення. Для аналітичних цілей розраховують також частину зайнятого населення в загальній чисельності населення (рівень зайнятості населення професійною працею) і частину зайнятого населення у загальній чисельності трудових ресурсів (рівень зайнятості працездатного населення).⁵¹

⁵⁰ за даними анкетування проведеного автором

⁵¹ Мармоза А. Т. Статистика сільського господарства: навч. посіб / Мармоза А. Т. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2007. – 696 с.

Дослідження ринку праці необхідно проводити в декілька етапів статистичного дослідження, що є одним із шляхів удосконалення статистики ринку праці, оскільки вона дає змогу виокремити нові напрями статистичного аналізу ринку праці на регіональному рівні:

1. Початковий, який характеризується:
 - формуванням інформаційно-аналітичного забезпечення;
 - визначенням напрямів та методів аналізу;
 - обґрунтуванням та формування системи показників;
 - визначенням зовнішніх та внутрішніх чинників;
 - класифікацією соціальних ризиків за наслідками впливу.
2. Аналіз та оцінювання, для якого є характерним:
 - поточного стану та структури економічно активного населення у розрізі різних соціально-демографічних характеристик;
 - швидкості та інтенсивності розвитку;
 - виокремлення однорідних територій (районів) за рівнем функціонування;
 - визначення рейтингу районів за основними показниками ринку праці.
3. Заключний, який характеризується:
 - розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону;
 - рекомендації та пропозиції щодо напрямів підвищення ефективності функціонування ринку праці регіону у відповідності до результатів статистичного дослідження.

Регіональна діагностика ринку праці є аналізом лише кон'юнктури ринку праці: її завдання полягає в одержанні агрегованого висновку про стан ринку праці в цілому.

Єдиних підходів до діагностики регіональних ринків праці, як і соціально-економічного розвитку регіонів загалом, не існує. Інтерес, зокрема, викликає методика комплексної оцінки рівня сталого розвитку регіонів України, розроблена З. Герасимчуком.⁵⁵ Згідно з нею рівень напруженості ситуації на ринку праці характеризується рівнем безробіття, навантаженням на одне вільне робоче місце, часткою зайнятого населення у загальній його чисельності, часткою безробітних, які перебувають на обліку більше одного року.

В. Ковальський і А. Коверзнев вбачають за необхідне оцінювати фактори формування, стан і тенденції розвитку регіонального ринку праці. З цієї метою пропонується використовувати такі показники, як: географічна, територіальна мобільність; рух робочої сили по підприємствах; обсяги найму і вивільнення працівників; чисельність тимчасових і сезонних працівників; дані про загальний стан економіки; рівні продуктивності праці і заробітної плати; попит на робочу силу та її пропозиція на ринку тощо.⁵⁶

⁵⁵ Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України / З. Герасимчук // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34 – 42.

⁵⁶ Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3 – 7.

z_j – питома вага соціально-культурних факторів (кількість закладів певного типу на 1 населений пункт).

Крім інтегрального показника для визначення чинників, які впливають на зайнятість населення, слід застосовувати такий спосіб вибіркового обстеження як анкетування. Порівнюючи показники необхідно дотримуватись вимог щодо методології розрахунку. Систему показників слід аналізувати за допомогою статистичних методів: кореляційної залежності, рядів динаміки, групування, графічного та ін., які дозволяють у повному обсязі досліджувати ринок праці конкретного регіону.

1.3. Методологія дослідження регіональних ринків праці

Дослідження регіональних ринків праці неможливе без їх комплексної діагностики. Остання передбачає використання спеціальних інформаційно-аналітичних технологій, що дають можливість:

- 1) оцінити (описати, ідентифікувати, типологізувати) регіональну ситуацію на ринку праці;
- 2) виявити ключові проблеми, кризові для нормального розвитку соціально - трудових відносин;
- 3) встановити їх внутрішні і зовнішні причини;
- 4) дати їм кількісну і якісну оцінку;
- 5) поставити діагноз поточного стану ринку праці;
- 6) спрогнозувати розвиток регіонального ринку праці та трансформацію окремих пов'язаних з ним регіональних систем.

Вивчення регіонального ринку праці відбувається за допомогою системи методів аналізу та оцінювання явищ та процесів, які відбуваються на ринку праці регіону, а саме: загальнонаукових методів, методів запозичених з інших наук (математичної статистики, теорії ймовірностей) та методів статистики. Це дає можливість конкретизувати функціональність цих методів, зокрема, у застосуванні загальнонаукових методів при вивченні трудового потенціалу, його динаміки, складу, структури та ефективності використання на ринку праці, методів теорії ймовірностей та математичної статистики при кількісному оцінюванні стану ринку праці, а також при моделюванні та прогнозуванні, використовуючи методи статистики ринку праці, що ґрунтуються на методах загальної теорії статистики.

Застосовуючи багатий арсенал статистичних методів можна отримати реальну картину процесів, що відбуваються на ринках праці регіонів, визначити основні відмінності в рівнях розвитку ринку праці, які є передумовою диференціації напрямів державної політики зайнятості в підтримці соціально-економічного розвитку регіонів. Статистичні методи дозволяють співставити окремі та узагальнюючі показники функціонування ринку праці в часі та просторі, визначити ступінь їх змін, оцінки, взаємозв'язки показників, відобразити закономірний зв'язок кількісної та якісної сторін функціонування ринку праці на всіх територіальних рівнях.

Під зайнятістю розуміють участь населення в усіх видах трудової діяльності. Для кількісної характеристики зайнятості використовують систему показників, серед яких найважливішим є: загальна чисельність зайнятих, рівень зайнятості, розподіл зайнятого населення за формами власності, галузями і секторами економіки, рівнем освіти, професією і кваліфікацією тощо.

Особливість зайнятості сільського населення полягає у забезпеченні його працею. Поширеність саме в сільській місцевості зайнятості в особистому селянському господарстві призводить до виникнення *незареєстрованої (тіньової)* зайнятості. Тому необхідно систематизувати зайнятість в цих господарських формуваннях. На нашу думку, доцільно розмежувати зайняте сільське населення та тих, хто зайняті в особистому селянському господарстві (ОСГ) для вирощування сільськогосподарської продукції для власного споживання, і на тих хто зайняті в ОСГ для реалізації сільськогосподарської продукції.

Із виникненням незареєстрованої (тіньової) зайнятості в ОСГ рівень зайнятості значно зменшується, адже тіньовий сектор сільського господарства становить близько 25% всього зайнятого сільського населення. Тому розраховано рівень зайнятості з урахуванням запропонованих пропозицій ($P_{звз}$) яка включає працездатне населення працездатного віку та осіб зайнятих в незареєстрованому (тіньовому) секторі ОСГ. Він розрахований за формулою:

$$P_{звз} = \frac{Z_c + Z_{смс}}{H_c} \cdot 100 \quad (1.8.)$$

де, $P_{звз}$ – рівень зайнятості;
 $Z_{смс}^{52}$ – зайняте сільське населення в незареєстрованому (тіньовому) секторі (ОСГ).

Дана методика дасть можливість визначити втрати які несе держава виплачуючи допомогу сільському населенню по безробіттю, зайнятому в тіньовому секторі економіки.

Для визначення оптимальної зайнятості необхідно збалансувати попит та пропозицію на ринку праці, створюючи таким чином таку кількість робочих місць, яка необхідна для забезпечення роботою безробітного населення.

Сільське господарство це специфічна галузь. Тому залежно від періоду виробництва необхідну кількість робочих місць можна умовно поділити на два етапи їх створення: основний період і сезонний період виробництва, коли виникає більша потреба у робочій силі. Середня кількість робочих місць порівнюється з ефективною зайнятістю і визначається залежно від відпрацьованої кількості людино-годин.

Зайнятість характеризується показником середньої тривалості фактично відпрацьованого тижневого робочого часу ($Чср.$) – надається у вимірі фактично відпрацьованих годин на тиждень в середньому на одну зайняту особу. Показник розраховується для всіх зайнятих, крім осіб, які були тимчасово відсутні на роботі або працювали в особистому селянському господарстві:

⁵² за даними анкетування проведеного автором

$$Ч_{ср} = \frac{\Sigma Чв}{\Sigma З}, \quad (1.9)$$

де, $\Sigma Чв$ – Загальна кількість людино-годин робочого часу, фактично відпрацьованого впродовж тижня,

$\Sigma З$ – Чисельність зайнятих осіб.

Середній коефіцієнт зайнятості в сільському господарстві за рік ($KЗ_c$) визначається відношенням кількості відпрацьованих людино-годин за рік ($KBлд$) до річного фонду робочого часу ($PФрч$):

$$KЗ_c = \frac{KBлд}{PФрч} \quad (1.10.)$$

Річний фонд робочого часу розраховується згідно чинного законодавства, але для галузі сільського господарства існує методологія, яка включає неусунені втрати робочого часу.⁵³ Вони певною мірою залежать від природно-кліматичних умов і становлять близько 10% календарного фонду (36 робочих днів). Таким чином річний фонд робочого часу ($PФрч$) розраховується за формулою:

$$PФрч = P_1 + P_2 + P_3 + P_4 + P_5 + P_6 + P_7 + P_8 + P_9 + P_{10} + P_{11} + P_{12} - 36 \cdot 8 \quad (1.11.)$$

де P_1, \dots, P_{12} – фонд робочого часу за кожен місяць, годин

$36 \cdot 8$ – неусунені втрати робочого часу, годин.

Середній коефіцієнт зайнятості у сільському господарстві ототожнюється з коефіцієнтом використання фонду робочого часу. Даний показник майже у більшості випадків становить менше 1 що вказує на повне використання робочої сили, а, отже, на економічні втрати даної галузі. Економічні втрати це втрати не лише населення, а й держави в цілому. Показник економічних втрат показує не лише втрати валового внутрішнього продукту, а й необхідну кількість створення робочих місць. Економічні втрати за рахунок неповного використання фонду робочого часу ($Ев$) визначено за формулою:

$$Ев = ВВП(1 - KЗ_c) \quad (1.12.)$$

де ВВП – валова продукція сільського господарства (у порівняльних цінах 2005 р.), тис. грн.

Серед основних показників зайнятості є показник визначення ефективної зайнятості, розподіл зайнятого населення між галузями економіки. У галузі сільського господарства питома вага зайнятих (Z_i) найменша. Вона визначається відношенням зайнятого населення (Z) у даній галузі до всього зайнятого населення ($НЗ$) зазначеного віку у процентному відношенні.

Необхідно відмітити, що чим більша питома вага зайнятих у тій чи іншій галузях тим вища їх ефективність, більша їх прибутковість.

Важливе значення для характеристики зайнятості в умовах ринкової економіки відіграє показник прибутковості в розрахунку на одного зайнятого – він характеризує ефективну зайнятість. В галузі сільського господарства

розраховується показник вартості виробництва валової продукції на одного зайнятого (ВВП_з).

$$ВВП_з = \frac{ВВП}{З_c} \quad (1.13)$$

Даний показник є один із показників продуктивності праці яка визначається відношенням вартості виробництва валової продукції на одного середньорічного працівника. Значною мірою продуктивність праці залежить від фондоозброєності та енергоозброєності праці.

Показник ефективної зайнятості вимірюється рівнем зайнятості в результаті виробництва ВВП і залежить від економічних втрат в результаті неповного використання ресурсів праці. Економічні втрати в результаті неповної зайнятості ($Евр$) розраховуються за формулою:

$$Евр = \frac{ВВП \cdot 100}{PЗ_c} - ВВП \quad (1.14.)$$

де, $PЗ_c$ – рівень зайнятості сільського населення, %

Поряд з ефективною зайнятістю існує раціональна зайнятість, яка є раціональним поєднанням економічної зайнятості з іншими її видами і спрямована на задоволення соціальних потреб.⁵⁴ Раціональна зайнятість ($PЗ$) поєднує в собі ефективне використання трудових ресурсів.

Визначення «зайнятий економічною діяльністю» за методологією МОП не є економічно вигідним, адже впродовж місяця така категорія населення працює лише 4 години з 160, що становить 2,5% від загальноновизнаного. Тому ми пропонуємо вважати ефективно зайнятим економічною діяльністю осіб які впродовж обстежуваного тижня працювали не менше 10 год. що становить 25% від загальноновизнаного (дану зайнятість можна вважати основною, отже ефективною).

Зайнятість сільського населення значною мірою залежить від вікової структури, тому основним показником виступає коефіцієнт пенсійного навантаження – відношення чисельності населення пенсійного віку до чисельності зайнятого населення.

Для характеристики зайнятості сільського населення використано інтегральний показник соціально-культурних чинників, який визначається за формулою:

$$G_j = \frac{\sum (x_j \cdot z_j)}{\sum x_j} \cdot 100\%; \quad Z_j = \frac{x_j}{a}, \quad (1.15.)$$

де, a – виступає кількість сільських населених пунктів,

x_j – показник соціально-культурних факторів

(x_1 – кількість бібліотек, x_2 – кількість клубів, x_3 – кількість загальноосвітніх навчальних закладів, x_4 – кількість дошкільних закладів, x_5 – кількість фельшерсько-акушерських пунктів),

⁵³ Оценка и прогноз обеспеченности сельского хозяйства Украинской ССР трудовыми ресурсами на период до 2010 года : науч. докл. / Украинский ин-т. экономики агропромышленного производства им. А. Г. Шлихтера. – К., 1991. – 127 с.

⁵⁴ Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Есинова Н. И. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.

Питома вага осіб старше працездатного віку в загальній чисельності зайнятого сільського населення до 2010 р. зростала з 20,7 % у 2008 р до 24,6 % в 2010 р. далі відбувався спад до 2014 р. і лише в 2015 р. знову намітилася тенденція до зростання питомої ваги зайнятих осіб старше працездатного віку. Безперечно, така ситуація впливає на рівень зайнятості сільського населення.

Основною сферою зайнятості сільського населення Вінницької області виступають особисті селянські господарства. У сільській місцевості Вінницької області питома вага таких селян у 2015 р. становила 74,5% від загальної кількості зайнятих осіб. Праця в ОСГ офіційно не обліковується, тому значна частина сільського населення зайнята у тіньовій економіці, що негативно впливає на формування державного бюджету країни, але економічно вигідно для селян.



Рис.2.6. Питома вага осіб старше працездатного віку в загальній чисельності зайнятого сільського населення працездатного віку у Вінницькій області в 2008-2015рр. %

50-54	3036693	7,1	1391665	3,3	1645028	3,9
55-59	3130136	7,3	1376991	3,2	1753145	4,1
60-64	2648348	6,2	1096373	2,6	1551975	3,6
65-69	2163552	5,1	837736	2,0	1325816	3,1
70-74	1365984	3,2	466475	1,1	899509	2,1
75-79	1769949	4,2	555790	1,3	1214159	2,9
80 і старше						

Джерело: розрахунки автора за даними Державного комітету статистики України

У загальній чисельності постійного населення України на початок 2016 р. переважали жінки. Їх кількість становила 22872,998 тис. осіб або 54,6% і 19717,881 тис. осіб або 45,4% займали чоловіки. Але у статеві-віковій структурі співвідношення між чоловічим і жіночим населенням не однакове. Якщо у віці 30-35 років переважала частка осіб чоловічої статі, то у віці 55-59 років частка осіб жіночої статі поступово зростала, а чоловічої – інтенсивно зменшувалася, в результаті чого в структурі всього населення перевага належала жінкам.

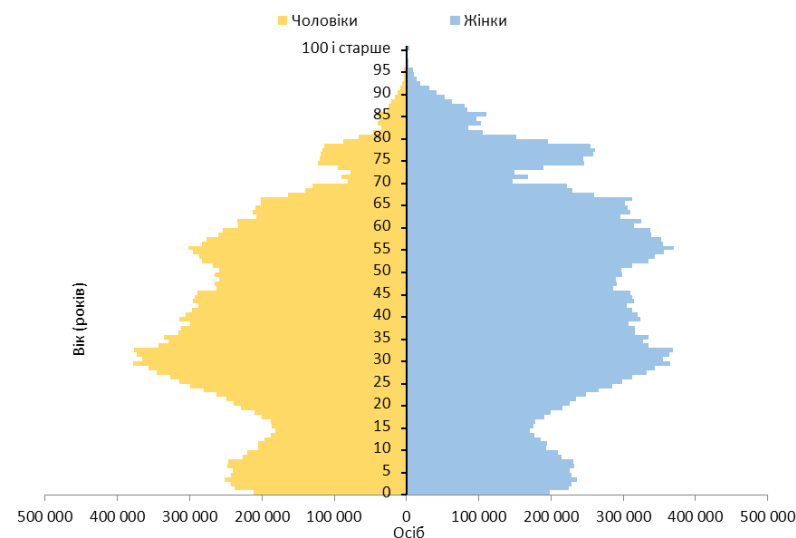


Рис. 2.1. Статеві - вікова піраміда населення України на 1 січня 2016⁶² року

⁶² Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності постійного населення за статтю та віком здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо

Протягом 2008-2015 рр. формування чисельності населення України відбувалось в умовах його природного убутку, що призвело до зменшення наявної кількості мешканців. В результаті природного убутку кількість населення за цей період зменшилася на 98,8 тис. осіб, або на 19,4 %. Основною причиною демографічних втрат населення є його звужене природне відтворення яке характеризується зменшенням чисельності народжень та збільшенням кількості померлих (табл. 2.2). За даними Державної служби статистики України кількість померлих в 2008-2015 рр. в 3,3 раза перевищувала кількість народжених. Особливо гострою ця проблема спостерігалася у 2012 р., коли кількість померлих у 4,7 раза перевищувала кількість народжених.

Таблиця 2.2.

Динаміка природного руху населення України за 2008-2015 рр.

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість народжених, осіб	510,6	512,5	497,7	502,6	520,7	503,7	465,9	411,8
Кількість померлих, осіб	754,5	706,7	698,2	664,6	663,1	662,4	632,3	594,8
Природний приріст населення, осіб	243,9	194,2	200,5	162,0	142,4	158,7	166,4	183,0

Джерело: розрахунки за даними Державної служби статистики України

Реформування сільського господарства та занепад виробничої і соціальної сфери села супроводжувалося масовою незайнятістю сільського населення, про що свідчать матеріали вибіркового обстежень домогосподарств із питань економічної активності, які проводять органи державної статистики. Згідно з діючим законодавством про працю та встановленою межею працездатного віку трудовий потенціал включає дві основні групи населення: чоловіків віком 16-62 років, жінок віком 16-60 роки, за винятком інвалідів I і II групи, а також працюючих інвалідів III групи.

В практичній діяльності до трудового потенціалу, крім осіб працездатного віку, включають і пенсіонерів за віком, які працюють і за рівнем використання праці прирівняні до постійних працівників. Оскільки аграрні підприємства мають сезонний характер виробництва, до складу їх трудових ресурсів можна відносити також підлітків, які сезонно зайняті у суспільному виробництві. При цьому підлітків, які тимчасово брали участь у аграрному виробництві, необхідно розглядати, як допоміжну робочу силу, яку можна

державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання.

4. Викладене вище дає підставу запропонувати методіку порівняльної оцінки стану рівня зайнятості сільського населення у регіоні в залежності від соціально-культурних факторів.

Отже, оцінка рівня зайнятості населення за даними показниками є досить важливою теоретико-практичною основою розв'язання принципів завдань покращення рівня зайнятості сільського населення на макро- і мікрорівні. Така система оцінки на районному рівні може сприяти об'єктивному підвищенню не лише рівня зайнятості сільського населення у регіоні, а й поліпшенню інших економічних показників розвитку села, в першу чергу рівня життя населення.

Значний вплив на формування ринку праці у Вінницькій області має демографічний чинник. Глибока демографічна криза тут у сільській місцевості характеризується зниженням коефіцієнта народжуваності – з 10,6 у 1995 р. до 10,0 у 2015 р. та коефіцієнта смертності населення – з 22,7 в 1995 р. до 21,7 у 2015 р. (рис. 2.4.) Це відбувалося внаслідок міграції молоді з села з метою продовження навчання або в пошуках роботи, що впливало на зниження народжуваності у сільській місцевості, погіршення здоров'я селян та їх старіння

Природний рух, а також міграційні процеси сільського населення призвели до скорочення чисельності жителів села, що в свою чергу зумовило погіршення їх вікової структури. Навантаження на 1 зайнятого працездатного віку в 2015 р становила 15,8 % (рис. 2.5.).

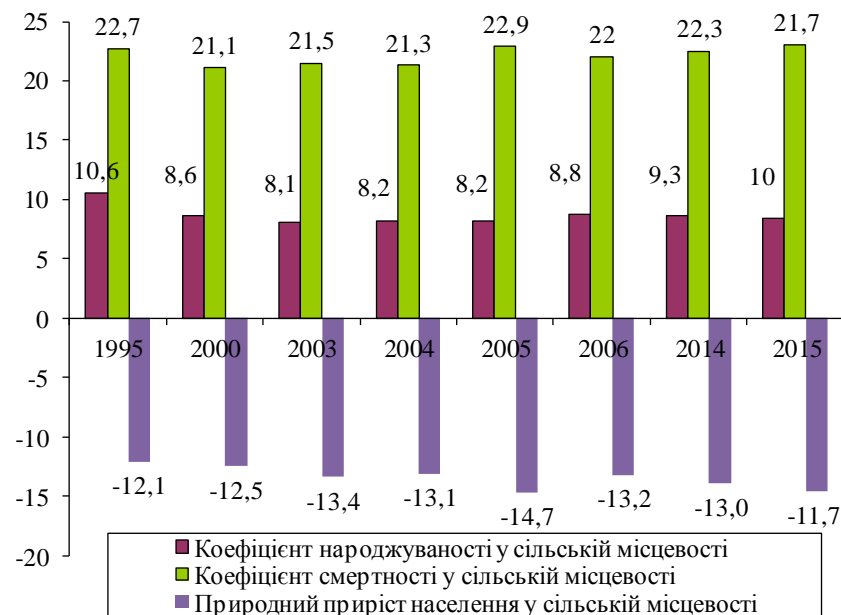


Рис. 2.5. Динаміка показників природного руху сільського населення Вінницької області за 1995-2015 рр.

a виступає кількістю сільських населених пунктів, а x_j – показник соціально-культурних факторів (x_1 – кількість бібліотек, x_2 – кількість клубів, x_3 – кількість загальноосвітніх навчальних закладів, x_4 – кількість дошкільних закладів, x_5 – кількість фельшерсько-акушерських пунктів). Інтегральний показник розраховано за формулою (1.15):

В основу застосування рейтингової оцінки покладено спосіб стандартизації. Суть такої оцінки полягає в тому, що індивідуальні значення відбірних показників x_j окремого елемента сукупності замінюють відносними величинами z_j .

Визначивши z_j по кожному показнику для конкретного району Вінницької області, дані показники стандартизовані. Вони й визначають інтегральний показник для визначення рейтингу кожного району за рівнем зайнятості сільського населення.

Слід підкреслити, що спосіб стандартизації обирається залежно від соціально-економічного змісту та статистичної природи показників. За результатами проведених розрахунків можна зробити висновки:

1. За рейтинговою оцінкою 27 районів Вінницької області, яка виконана на основі розрахунку інтегрального показника соціально-культурних факторів, високий рівень мають райони: Могилів-Подільський, де – його середній бал становить – 75,1, друге місце посідає Козятинський – район (75,0), третє – Хмільницький район (73,8), четверте – Погребищенський район (73,5), п'яте – Жмеринський район (73,2), шосте – Тульчинський район (72,4).

2. Найбільший вплив на інтегральний показник справляє кількість клубів у сільській місцевості, оскільки цей показник має найбільшу питому вагу серед усіх досліджуваних соціально-культурних показників. У Погребищенському районі питома вага клубів становить 0,85 і є найбільшим серед усіх районів, на другому місці Хмільницький –(0,84), на третьому – Могилів-Подільський (0,83). Також велика питома вага спостерігається у загальноосвітніх навчальних закладів, найбільша серед них у Бершадському районі – 0,84, найменша у Жмеринському – 0,51. В середньому по області питома вага забезпечення загальноосвітніми навчальними закладами I-III ступенів становить 66,2%. Ці показники здійснюють вагомий вплив на рівень зайнятості населення.

3. Серед усіх соціально-культурних показників на рівень зайнятості населення найменше впливає кількість фельшерсько-акушерських пунктів, питома вага яких в середньому по області становить лише 9,3%. Це означає, що медичне забезпечення в сільській місцевості знаходиться на дуже низькому рівні.

Розглянутий підхід щодо результатів оцінки рівня зайнятості населення у регіоні може слугувати основою опрацювання даних на рівні регіону і країни в цілому, визначення чіткої державної політики щодо покращення соціального стану, особливо це стосується медичного обслуговування. Постановка питання в даній площині вимагає розробки системи оціночних показників, за допомогою яких можна об'єктивно охарактеризувати ступінь ефективності засобів покращення соціально-культурного стану життя населення, від якого певною мірою залежить рівень зайнятості сільського населення.

використовувати в період недостатності робочої сили. Оскільки підлітки не мають достатньої кваліфікації і належної освіти, їх можна залучати лише на некваліфіковану працю, яка не потребує вмінь і знань.

Оцінка ринку праці дає можливість виявити внутрішні резерви щодо його управління. Основні показники ринку праці визначається за методологією Міжнародної організації праці (МОП). Згідно методології МОП все населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне. Економічно активне населення це населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. До економічно активного відносяться особи, зайняті економічною діяльністю та безробітні. Кількість зазначених категорій розраховується на підставі даних щомісячних вибіркового статистичних обстежень сільського і міського населення (домогосподарств) з питань економічної активності населення. Розрахунки показали, що в Україні економічно активне населення працездатного віку у 2015 р. становило 18097,9 тис. осіб. з них кількість зайнятих складала 16443,2 тис. осіб, а 1654,7 тис. осіб були безробітними.

Протягом 2010-2015 рр. на ринку праці переважали негативні тенденції щодо економічно активного населення кількість якого протягом даного періоду скоротилася на 2797,1 тис. осіб або на 13,4% і у 2015 році становила 18,1 млн. осіб, з них 17,4 млн. осіб (96,1%) були у працездатному віці. Відповідно кількість зайнятого населення зменшилась з 19180,2 тис. у 2010 р. до 16443,2 тис. у 2015 р. або на 14,3%, а кількість безробітних за даний період знизилась лише на 3,5% і у 2015 р. становив 1654,7 тис. осіб, це пояснюється значним зменшенням рівня зайнятості на 2,3 п.п. та підвищенням рівня безробіття на 0,9 п.п. (табл. 2.3.).

Крім економічно активного населення до показників ринку праці відноситься економічно неактивне населення питома вага якого протягом 2010-2015 рр. зросла на 22,5% і в 2015 р. становила 60 % працездатного населення. Економічно неактивне населення (поза робочою силою) – це особи, які не можуть бути класифіковані як “зайняті” або “безробітні”.

До складу цієї категорії населення належать: учні та студенти, пенсіонери за віком, по інвалідності або на пільгових умовах; особи які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом. У 2015р. кількість таких громадян становила 219,8 тис. осіб, або 3,2% економічно неактивного населення працездатного віку. Такі особи є потенціалом робочої сили, оскільки за умови сприятливої кон'юнктури вони могли б поповнити лави безробітних на ринку праці. З урахуванням таких громадян рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) становив би 10,6% проти 9,5% Економічно неактивне населення у працездатному віці у 2015 р. становило 10925,5 тис. осіб.

Таблиця 2.3.

**Динаміка економічної активності, зайнятості та безробіття населення
працездатного віку за 2010-2015⁶³ рр.**

(за методологією МОП, тис. осіб)

Показники	2010	2011 р.	2012 р.	2013	2014	2015 р.	2015 р. в % до 2010 р.
Економічно активне населення – всього, тис. осіб	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097	86,6
Зайняті – всього, тис. осіб	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	85,7
Безробітні – всього, тис. осіб	1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	96,5
Економічно неактивне населення – всього, тис. осіб	12575,5	12265,5	12055,3	11861,7	12023,0	10925,5	86,9
Рівень зайнятості, %	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	x
Рівень безробіття, %	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	x

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України

Водночас скорочення зайнятості населення в 2010-2015рр. супроводжувалося зростанням прихованого безробіття. Це означає, що частина працездатного населення хоче працювати, але не може знайти роботу поповнюючи резервну армію безробітних. Згідно методології МОП безробітними вважаються громадяни у віці від 15 до 70 років, які одночасно задовольняють трьома умовами: не мали роботи (прибуткового заняття); протягом останніх чотирьох тижнів шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві. Безробітними вважаються також особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів, знайшли роботу, або чекають відповіді, а також особи які зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу, або навчаються за направленням від служби зайнятості.

При цьому необхідно враховувати, що зареєстроване безробіття не повною мірою відображає реальність, адже в останні роки дедалі значна частина населення втратила віру щодо одержання за допомогою центру

⁶³ Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Здійснюючи рейтингову оцінку районів Вінницької області за соціально-культурними факторами упорядковані об'єкти дослідження за суттєвими показниками. На етапі відбору цих показників усвідомлена їх сутність. Покращення соціально-культурних умов життя сільського населення шляхом збільшення кількості бібліотек, клубів, дошкільних закладів, загальноосвітніх навчальних закладів, фельшерсько-акушерських пунктів та інших об'єктів соціального призначення сприяє закріпленню молоді в сільській місцевості. Молодь залишається в селі, а не виїжджає на заробітки до інших областей або за кордон, а працює в аграрних підприємствах або займається особистим селянським господарством, що сприяє збільшенню рівня зайнятості сільського населення. Для визначення впливу соціально-культурних факторів на рівень зайнятості сільського населення розраховано інтегральний показник соціально-культурних факторів (додаток Д).

Таблиця 2.12.

Динаміка законодавчо врегульованих доходів населення за 2000-2017 рр.

Роки	Мінімальна заробітна плата, грн. (січень/липень)	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн. (на 1 січня)	Зміна мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, %
2000	74 / 118	287,63	25,7
2001	118 / 140	331,05	35,6
2002	140 / 165	365	38,4
2003	185 / 205	365	50,7
2004	205 / 237	386,73	53,0
2005	262 / 282	453	57,8
2006	350 / 375	505	69,3
2007	400 / 420	548	73,0
2008	515 / 525	626	82,3
2009	605 / 630	626	96,6
2010	869 / 888	825	105,3
2011	941 / 960	894	105,3
2012	1073 / 1102	1017	105,5
2013	1147 / 1147	1108	103,5
2014	1218 / 1218	1176	103,6
2015	1218 / 1218	1176	103,6
2016	1378 / 1450	1330	103,6
2017	3200	1544	207,3

Джерело: Закон України про прожитковий мінімум.

Закон України про мінімальну заробітну плату

Для об'єднання різноимених показників, з метою одержання інтегральної оцінки, їх приводять до одного виду – стандартизують. Усі способи стандартизації ґрунтуються на порівнянні емпіричних значень показника $x_j=(x_1, x_2, \dots, x_5)$ з певною величиною a . В даному випадку величиною

коефіцієнти кореляції показують, що рівень зайнятості сільського населення перебуває в тісному зв'язку як із кількістю діючих сільськогосподарських підприємств ($r_{yx_1} = 0,63$), так із вартістю основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах ($r_{yx_2} = 0,76$), а також у зв'язку між факторними ознаками ($r_{x_1x_2} = 0,87$). Залежність між цими ознаками та рівнем зайнятості сільського населення характеризує коефіцієнт множинної кореляції ($R_{yx_1x_2} = 0,708$) та коефіцієнт множинної детермінації ($D_{yx_1x_2} = 0,502$). Отже рівень зайнятості сільського населення в цілому по області на 50,2% залежить від досліджуваних чинників і на 49,8% від інших чинників. Це означає, що із збільшенням кількості діючих сільськогосподарських підприємств району та вартістю основних виробничих фондів і оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах рівень зайнятості сільського населення зростає.

За даними проведеного автором анкетного обстеження сільського населення Вінницької області на рівень зайнятості впливає і заробітна плата. Аналізуючи зайнятість сільського населення з безпосередньо пов'язаними з нею показниками: продуктивністю праці та її оплатою виявляється залежність лише на 6,2% ($r_{yx_1} = 0,25$) між продуктивністю праці та рівнем зайнятості та на 4% ($r_{yx_1} = 0,2$) між оплатою праці що підтверджує про низький рівень продуктивності та оплати праці та неврахування її в ОСГ, що вказує на те, що зайнятість в ОСГ не є ефективною.

Одним з мотивів недооцінки заробітної плати є суб'єктивний підхід селян щодо значущості її номінальної та реальної величини. Значна частина селян, як показало обстеження, приховують свої доходи від трудової діяльності в особистому селянському господарстві. Заробітна плата для них не завжди є вагомим чинником і показником рівня їх життя. Не рідко мають місце факти, коли в сільській місцевості селяни мають статус безробітного, але життєвий рівень їх набагато вищий порівняно із зайнятими в суспільному виробництві. Крім того, мінімальна заробітна плата зростає декілька раз на рік, а прожитковий мінімум встановлюється законодавчо один раз на рік і набагато перевищує мінімальну заробітну плату (табл. 2.12.).

За 2000-2017 рр. мінімальна заробітна плата збільшилася в 8,2 раза, а прожитковий мінімум на одну особу підвищився лише в 2,2 раза (рис. 2.3). Дана ситуація на ринку грошей характеризує негативні наслідки не лише для населення країни, а й прямо впливає на соціальний розвиток території.

Важливими чинниками, від яких залежить рівень зайнятості сільського населення виступають і соціально-культурні фактори. З метою виявлення впливу їх на рівень зайнятості сільського населення розраховано інтегральний показник соціально-культурних факторів по районах Вінницької області, за допомогою якого здійснено їх рейтингову оцінку. Рейтинг – це узагальнююча, інтегральна оцінка, яка вказує на позицію j -ї одиниці сукупності на певній шкалі⁶⁴. Рейтинг ґрунтується не на суб'єктивних оцінках експертів, а на реально існуючих показниках.

⁶⁴ Єріна А. М. Методологія наукових досліджень: навч. посіб. / Єріна А. М., Захожай В. Б., Єрін Д. Л. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 212 с.

зайнятості відповідної роботи і тому не реєструється, тобто стає “тіньовим”, що завдає значних економічних втрат. За даними Державної служби статистики України рівень сільського і міського безробіття має нестабільний характер (рис. 2.2.), в цілому має тенденцію до зростання. Характерною рисою безробіття є значне перевищення міського безробіття над сільським. Лише в 2015 р. рівень міського безробіття перевищував рівень сільського на 0,4 п.п., що вказує на погіршення ситуації щодо зайнятості сільського населення.

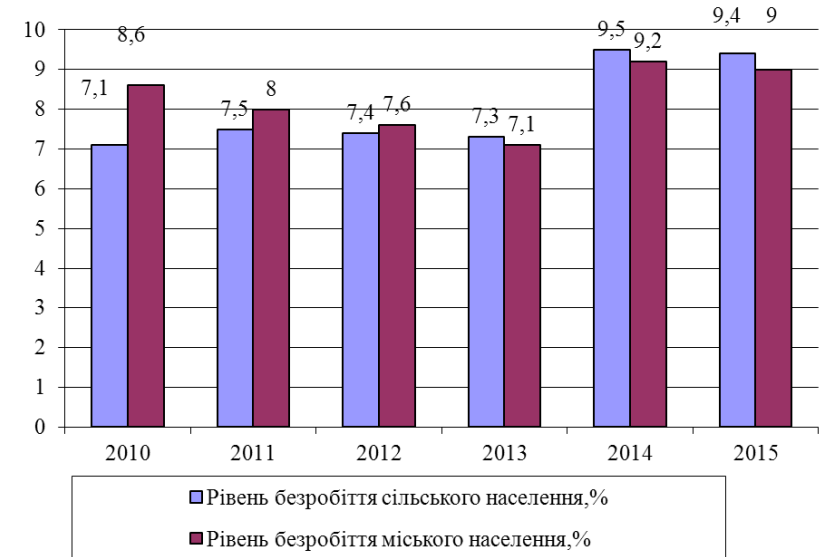


Рис. 2.2. Динаміка рівня безробіття за методологією МОП за 2010-2015 рр.

Поліпшення ситуації щодо безробіття всього населення певною мірою сприяло успішному виконанню розроблених завдань на 2015 р. по створенню нових робочих місць.

Позитивний вплив на рівень безробіття протягом 2010-2015 рр. зробила реалізація затверджених заходів щодо легалізації тіньової зайнятості населення. Зокрема, виявлені численні факти не оформлених належним чином трудових відносин між найманими працівниками та суб'єктами господарської діяльності у різних галузях економіки, здійснення торгівельної діяльності без державної реєстрації та інші порушення чинного законодавства щодо тіньової зайнятості. Усунення цих порушень сприяло зменшенню рівня “тіньової” зайнятості населення, посиленню соціального захисту населення, погашенню заборгованості по заробітній платі, збільшенню надходжень до місцевих бюджетів тощо.

Водночас, залишається складною ситуація на ринку праці у сільській місцевості. Питома вага сільських безробітних за 2010-2015рр. зросла на 2,3 п.п. і у 2010 р. становила 9,4% всієї кількості безробітного населення. За 2010-2015 рр. чисельність сільських безробітних на обліку в службі зайнятості збільшилася на 17,34 тис. осіб, а чисельність незайнятих працівників сільського господарства зросла на 35,8%. Найбільш гостро склалася ситуація у таких областях як Луганська, Донецька, Полтавська, Тернопільська, Кропивницька, Житомирська, Чернігівська, де питома вага безробітних у працездатному віці є найбільшою і становить відповідно: 15,6%, 13,8%, 12,1%, 11,8%, 11,4%, 11,3%, 10,7%.

За адміністративними даними державної служби зайнятості, статус безробітного протягом 2015р. мали 1435,2 тис. осіб. Середньомісячна кількість зареєстрованих безробітних становила у зазначеному періоді 461,1 тис. осіб, що складає 27,9% від кількості безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Серед зазначених безробітних більше половини (59,6%) становили жінки, 40,9% – молодь у віці до 35 років.

Рівень зареєстрованого безробіття в середньому за 2015р. склав 2,7% від економічно активного населення працездатного віку. Зазначений показник був вищим у жінок (3,4%), порівняно з чоловіками (2,0%), та сільського населення (3,2%), порівняно з міськими жителями (2,4%). Найвищий рівень цього показника у зазначеному періоді спостерігався у Кіровоградській області, а найнижчий – в Одеській області та у м.Києві

Серед загальної кількості зареєстрованих безробітних (490,8 тис.) на кінець 2015р. – 409,5 тис., або 83,4%, мали досвід роботи, з них кожний четвертий раніше працював у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві, кожний п'ятий – у промисловості, і кожний сьомий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів.

Упродовж 2015р. більше половини (59,6%) зареєстрованих безробітних отримали роботу на підприємствах сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства, переробної промисловості, а також оптової та роздрібною торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, на кінець 2015р. становила 25,9 тис., що на чверть (26,6%) менше, ніж на кінець 2014р.

Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності.

Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20,0% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець 2015р.), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,3%) і технічних службовців (4,5%)(таблиця 2.4.)

тваринницької, так і рослинницької продукції. В решті сіл люди виїжджають на заробітки до обласних центрів або за кордон в пошуках оплачуваної роботи.

Основні чинники, які впливають на зайнятість сільського населення, це, в першу чергу, заробітна плата, продуктивність праці, землезабезпеченість сільського населення, фондоозбросеність праці, виробництво валового внутрішнього продукту в розрахунку на одного зайнятого, соціальні та культурні умови праці. У зв'язку з цим, визначено взаємозалежність даних показників з рівнем зайнятості сільського населення виявлено тісноту зв'язку між ними за допомогою коефіцієнта детермінації. Розрахунки показали, що рівень зайнятості сільського населення лише на 4% залежить від продуктивності праці, на 14,96% від фондоозбросеності праці на 39,7% від кількості діючих сільськогосподарських підприємств, на 40,85% від вартості основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах.

Тому за допомогою кореляційного аналізу виявлено зв'язок між рівнем зайнятості сільського населення в районах Вінницької області та кількістю діючих сільськогосподарських підприємств, вартістю основних виробничих фондів і оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах (додаток Д).

Для цього використано математичне рівняння, за допомогою якого виміряна взаємозалежність між рівнем зайнятості сільського населення та двома факторними ознаками за допомогою лінійного рівняння множинної регресії: $\bar{Y}_x = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2$

де, x_1 – кількість діючих сільськогосподарських підприємств, од.

x_2 - вартість основних виробничих фондів і оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах, млн. грн.

Розраховане рівняння множинної регресії має вигляд:
 $\bar{X}_{y, x_1, x_2} = 4,98 + 0,11x_1 - 0,04x_2$

Коефіцієнт регресії показує, наскільки зміниться рівень зайнятості сільського населення при зміні відповідного фактора на одиницю. Так $a_1=0,11$ показує, що при збільшенні кількості діючих сільськогосподарських підприємств в районі на одиницю рівень зайнятості сільського населення збільшується на 11%, а зменшення вартості основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільськогосподарських підприємствах на 1 грн. збільшує рівень зайнятості на 4%

За допомогою рівняння множинної регресії розраховано можливий рівень зайнятості сільського населення Вінницької області за умов поліпшення факторів впливу на нього.

Крім рівняння регресії тісноту взаємозв'язку характеризує коефіцієнт кореляції, який визначено за формулою:

$$R_{y, x_1, x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2 \cdot r_{yx_1} \cdot r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} = 0,708$$

та коефіцієнт детермінації за формулою:

$$D = R_{y, x_1, x_2}^2 \cdot 100\% = 0,708^2 \cdot 100\% = 50,2\%$$

Коефіцієнт кореляції і коефіцієнт детермінації характеризує тісноту залежності між досліджуваними показниками та міру впливу кожного з них на результативний показник – рівень зайнятості сільського населення. Парні

У більшості районів рівень зайнятості спостерігається на рівні четвертої групи – 73,5-92,0%, що вище середнього рівня зайнятості по області, який становить 86,8%.

Таблиця 2.11.

**Результативне групування рівня зайнятості сільського населення
Вінницької області за 2015 р.**

Показники	Групи районів за рівнем зайнятості сільського населення, %				В середньому по області
	I	II	III	IV	
Межі груп за рівнем зайнятості сільського населення, %	7,7-36,2	6,3-54,8	4,9-73,4	3,5-92,0	
Кількість районів, од.				0	7
Рівень зайнятості сільського населення, %	20,0	54,2	68,6	86,8	66,1
Середня кількість сільськогосподарських підприємств, од.	8	17	21	22	19
Фондоозброєність праці,	92,8	77,1	76,1	113,6	76,1
Землезабезпеченість одного працівника, га	3,2	3,6	2,9	2,5	3,1
Вартість валової продукції на одного середньорічного працівника (продуктивність праці), тис. грн.	91,49	81,05	66,16	70,65	77,33
Середньорічна заробітна плата, грн.	1090,7	1164,8	974,7	1054	1782,3

Джерело: авторські розрахунки за даними Вінницького обласного центру зайнятості

Зайнятість сільського населення у Вінницькій області розвивається динамічно, спостерігаються зміни під впливом об'єктивних процесів, які відбуваються в суспільстві та економіці. На відміну від попередніх років, у 2015 р. намітилася тенденція до зменшення зайнятості сільського населення та зростання рівня безробіття серед сільського населення. Аналізуючи ринок праці на регіональному рівні можна виділити 10 районів області, де ринок праці знаходиться на належному рівні. Це райони, які відносяться до четвертої групи. У цих районах в основному залишилися сільськогосподарські підприємства але і функціонують у нових нормативно-правових формах, а також високий рівень зайнятості селян в особистих селянських господарствах. Крім того, села цих районів розташовані недалеко від районних або обласних центрів, селяни мають постійну роботу завдяки розвиненій промисловості по переробці як

Кількість робочих місць зменшилась і на 1 січня 2016 р. на одне вільне робоче місце претендувало 25,9 незайнятих осіб. У сільському господарстві на одне вільне робоче місце претендувало 90 безробітних селян.

Таблиця 2.4.

**Попит та пропозиція робочої сили за професійними групами у 2015 році
(на кінець року)**

	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць, (вакантних посад), осіб
Усього	25,9	189
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1,9	352
Професіонали	3,8	113
Фахівці	2,8	173
Технічні службовці	1,2	256
Працівники сфери торгівлі та послуг	4,2	176
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,3	740
Кваліфіковані робітники з інструментом	5,2	94
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	3,8	219
Найпростіші професії ¹	2,7	262

¹ Включаючи осіб без професії.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні збільшилося зі 145 осіб на кінець 2014р. до 189 осіб на кінець 2015р.

Серед регіонів найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2015р. спостерігалось у Запорізькій (1846 осіб) і Луганській (1400 осіб) областях, а найменше у м. Києві (43 особи), (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5.

Попит та пропозиція робочої сили за регіонами у 2015р.

(на кінець року)

	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
Україна	490,8	25,9	189
Вінницька	28,1	0,4	621
Волинська	11,7	0,8	150
Дніпропетровська	37,7	2,7	142
Донецька	21,2	0,4	597
Житомирська	21,5	1,3	171
Закарпатська	9,0	0,2	375
Запорізька	28,4	0,2	1846
Івано-Франківська	14,7	0,5	266
Київська	20,1	1,9	106
Кіровоградська	22,0	0,6	385
Луганська	9,9	0,1	1400
Львівська	23,9	1,5	158
Миколаївська	19,6	1,0	188
Одеська	16,3	1,8	88
Полтавська	30,4	1,4	210
Рівненська	16,7	0,7	237
Сумська	18,6	0,7	274
Тернопільська	12,7	1,0	130
Харківська	29,3	2,2	134
Херсонська	15,2	0,4	345
Хмельницька	16,9	0,4	439
Черкаська	24,9	0,6	415
Чернівецька	9,1	0,5	175
Чернігівська	16,1	0,6	253
м.Київ	16,8	4,0	43

Таблиця 2.10.

Зведені показники результативного групування районів Вінницької області за рівнем зайнятості сільського населення в 2015 р.

Показники	Групи районів за рівнем зайнятості сільського населення				Всього
	I	II	III	IV	
Межі груп за рівнем зайнятості сільського населення, %	17,7-36,2	36,3-54,8	54,9-73,4	73,5-92,0	
Кількість районів, од.	3	7	7	10	27
Кількість зайнятого сільського населення, осіб	6529	59960	92961	133898	293347
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, всього осіб	2303	7310	16423	14485	40511
Вироблено валової продукції сільського господарства у порівняльних цінах 2012 р.; тис. грн.	210711	592456	1086617	1023397	2913081
Сільськогосподарські угіддя, тис. га.	65,1	200,1	337,4	354,3	956,8
Кількість підприємств, од.	23	102	188	205	518
Вартість основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільському господарстві, млн. грн.	289,3	666,1	1046	1637,1	3438,5

Джерело: авторські розрахунки за даними Вінницького обласного центру зайнятості

На основі даних зведених показників розраховані узагальнені характеристики результативного групування (табл. 2.11.). За результатами групування виділено чотири основні групи районів щодо рівня зайнятості сільського населення. Найвищий рівень зайнятості спостерігається у районах, що відносяться до четвертої групи Могилів-Подільський, Козятинський, Жмеринський, Липовецький, Тиврівський, Тульчинський, Хмельницький, Погребищенський, Гайсинський. Це пояснюється тим, що в даних районах спостерігається найбільша кількість діючих сільськогосподарських підприємств, а також найвища зайнятість в особистих селянських господарствах. У цих районах рівень зайнятості в 2015 р. становив відповідно 92,0%, 91,8%, 89,1%, 88,9%, 84,7%, 82,1%, 81,7%, 80,1%, 75,4%, 74,2%.

За характером розміщення районів на графіку можна виділити типові групи за формулою:

$$n = 1 + 3.3221gN$$

$n \approx 4$, де n – кількість груп;

Встановлена величина інтервалу за формулою:

$$h = \frac{x_{\max} - x_{\min}}{n} = \frac{92,0 - 17,7}{4} = 18,5$$

де, h – величина інтервалу; x_{\max} – максимальна величина групувальної ознаки; x_{\min} – мінімальна величина групувальної ознаки;

За результатами групування виділено чотири основні групи районів за кількістю зайнятого сільського населення. Інтервальний ряд розподілу за рівнем зайнятості сільського населення представлено у вигляді гістограми (рис.2.4.)

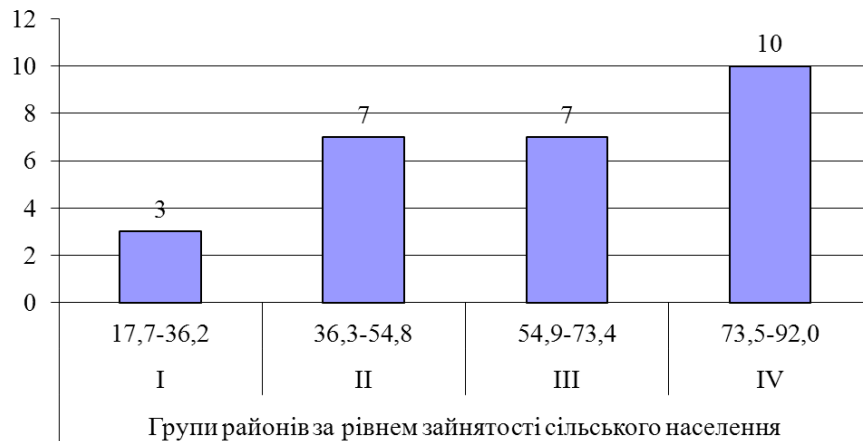


Рис. 2.4. Інтервальний ряд розподілу районів за рівнем зайнятості сільського населення у Вінницькій області в 2015 р.

Розраховані показники зведених даних результативного групування за вихідними даними шляхом сумування окремих ознак за кількістю районів, які складають окрему групу (табл. 2.10.).

За сприяння державної служби зайнятості у 2015р. було працевлаштовано 444,7 тис. осіб або 31,0% громадян, які мали статус безробітного в державній службі зайнятості в цьому періоді.

Серед зареєстрованих безробітних, працевлаштованих у зазначеному періоді, 49,2% становили жінки, 40,0% – молодь у віці до 35 років.

Одним із напрямів соціального захисту безробітних є організація оплачуваних громадських робіт, які забезпечують тимчасову зайнятість. На таких роботах у 2015р. працювали 227,3 тис. осіб.

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних державна служба зайнятості здійснює їх професійне навчання (підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації). У навчальних закладах усіх типів упродовж 2015р. професійне навчання проходили 178,9 тис. зареєстрованих безробітних.

За даними державного статистичного спостереження "Обстеження підприємств із питань статистики праці", середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій (далі – підприємства) у 2015р. становила 8,1 млн. осіб.

Використання робочої сили у 2015р., порівняно з попереднім роком, характеризувалося зниженням ефективності використання робочого часу, коливання обсягів вимушеної неповної зайнятості були неоднозначними.

Так, кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з попереднім роком, скоротилася на 30,8%, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – на 16,4%.

Загалом у 2015р. 62,6 тис. працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Більше половини таких працівників зайняті в промисловості (37,4 тис. осіб), ще 10,4% – у будівництві (6,5 тис. осіб).

Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у 2015р. становила 742,1 тис. осіб, більше половини з них – це працівники промисловості (391,9 тис. осіб). Загалом у такому режимі на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності працював кожен третій робітник, у промисловості – кожен п'ятий, будівництві – кожен сьомий.

Виділяється ряд областей, де найбільше зареєстровано зайнятих осіб працездатного віку як безробітні, але рівень зайнятості в них не найвищий (табл. 2.6.).

Найбільше зайнятих осіб знаходиться в Дніпропетровській області, але рівень зайнятості тут становить лише 60,9%, у м. Києві – 62%, у Харківській області – 59,3%. Це пояснюється неспівставністю методики розрахунку цих показників – рівень зайнятості визначається відносно всього працездатного населення в регіоні, а рівень безробіття – лише відносно чисельності економічно активного населення.

Таблиця 2.6.

Економічно активне населення за регіонами у 2015 р.

	Показники					
	економічно активне населення, осіб	зайняте населення, осіб	безробітне населення, осіб	економічно неактивне населення, осіб	рівень зайнятості населення, %	рівень безробіття населення, %
Україна	18097,9	16443,2	1654,7	10925,5	56,7	9,1
Вінницька	741,2	674,9	66,3	428,5	57,7	8,9
Волинська	440,4	397,3	43,1	308,1	53,1	9,8
Дніпропетровська	1594,9	1479,6	115,3	836,5	60,9	7,2
Донецька	877,7	756,3	121,4	627,0	50,3	13,8
Житомирська	571,2	506,6	64,6	342,1	55,5	11,3
Закарпатська	571,8	519,3	52,5	352,4	56,2	9,2
Запорізька	825,5	745,1	80,4	495,6	56,4	9,7
Івано-Франківська	609,5	558,3	51,2	408,9	54,8	8,4
Київська	790,6	739,9	50,7	483,9	58,1	6,4
Кіровоградська	436,6	386,8	49,8	279,8	54,0	11,4
Луганська	362,7	306,3	56,4	198,2	54,6	15,6
Львівська	1134,7	1042,0	92,7	741,6	55,5	8,2
Миколаївська	558,2	508,7	49,5	313,5	58,4	8,9
Одеська	1086,3	1016,2	70,1	987,5	57,3	6,5
Полтавська	664,3	583,6	80,7	411,7	54,2	12,1
Рівненська	541,4	487,7	53,7	291,6	58,5	9,9
Сумська	523,3	470,5	52,8	323,4	55,6	10,1
Тернопільська	460,3	406,2	54,1	326,4	51,6	11,8
Харківська	1324,2	1230,8	93,4	752,3	59,3	7,1
Херсонська	496,6	445,8	50,8	298,4	56,1	10,2
Хмельницька	557,1	500,5	56,6	394,3	52,6	10,2
Черкаська	580,2	523,5	56,7	346,1	56,5	9,8
Чернівецька	404,9	367,2	37,7	264,3	57,9	9,3
Чернігівська	483,9	432,3	51,6	285,1	56,2	10,7
м.Київ	1460,4	1357,8	102,6	728,3	62,0	7,0

Джерело: авторські розрахунки за даними Державного комітету статистики України

Таблиця 2.9.

Ранжируваний ряд районів Вінницької області за рівнем зайнятості сільського населення в 2015 р.

Адміністративно-територіальні райони	Рівень зайнятості сільського населення, %
4	1
Іллінецький	17,7
Чечельницький	18,0
Чернівецький	24,3
Теплицький	45,7
Томашпільський	46,3
Барський	49,2
Шаргородський	49,7
Оратівський	50,1
Бершадський	51,6
Піщанський	52,8
Мурованокуриловецький	63,1
Тростянецький	69,3
Літинський	70,0
Крижопільський	71,0
Калинівський	71,4
Вінницький	73,0
Ямпільський	73,0
Гайсинський	74,2
Немирівський	75,4
Погребищенський	80,1
Хмельницький	81,7
Тиврівський	82,1
Тулчинський	84,7
Липовецький	88,9
Жмеринський	89,1
Козятинський	91,8
Могилів-Подільський	92,0
Всього по області	66,1

Джерело: авторські розрахунки за даними Вінницького обласного центру зайнятості

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	20786	1,0	-4,9	21,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	O	94294	4,8	-3,8	24,5
Освіта	P	83285	4,2	-2,2	12,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Q	55628	2,8	2,3	17,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	R	12258	0,6	-11,9	12,8
Надання інших видів послуг	S,T	12606	0,6	-24,4	20,1
Податки на продукти		302344	15,3	-8,9	60,9
Субсидії на продукти		-4258	-0,2	4,9	89,6

Зайнятість населення розвивається динамічно, спостерігаються зміни під впливом об'єктивних процесів, які відбуваються в суспільстві та економіці. На відміну від попередніх років, у 2015 р. намітилася тенденція до зменшення зайнятості сільського населення та зростання рівня безробіття. Аналізуючи ринок праці на обласному рівні можна виділити декілька областей де ринок праці знаходиться на належному рівні. Це області, в яких в основному функціонують підприємства у нових нормативно-правових формах.

2.2. Основні чинники, що впливають на зайнятість сільського населення (регіональний аспект).

Для аналізу ринку праці у сільській місцевості Вінницької області використано метод статистичних групувань з виділенням районів з найвищою зайнятістю сільського населення. В процесі статистичного спостереження виділені результативні і факторні ознаки. Результативною ознакою прийнято рівень зайнятості, а факторними: фондоозброєність праці, тис. грн.; землезабезпеченість одного працівника, га.; вартість валова продукція сільського господарства в розрахунку на середньорічного працівника, тис. грн. (додаток В).

Ранжируваний ряд районів Вінницької області за рівнем зайнятості сільського населення в 2015 р. наведено в таблиці 2.9.

На території значної кількості населених пунктів Донецької, Дніпропетровської, Харківської, Львівської областей немає жодного сільгоспідприємства або його відділення і відсутня будь-яка сфера прикладання праці, крім самозайнятості. Це області, з яких до центру зайнятості протягом року не надійшло жодної вакансії, а заробітна плата досягала середньообласного рівня.

В Україні в сільському господарстві частина вакансій залишається непривабливою для безробітних через низький рівень заробітної плати та затримку з її виплати. У 21 областей її рівень спостерігався у межах від прожиткового мінімуму до середнього по Україні (2994 - 4195 грн.), і лише в 3 областях і м. Києві рівень оплати праці перевищував середній по Україні. Найвищий рівень оплати праці спостерігається у місті Київ – 6732 грн., Донецькій – 4980 грн., Дніпропетровській – 4366 грн., Запорізькій – 4200 грн., найнищий рівень – у Тернопільській – 2994 грн., Чернівецькій – 3050 грн., Херсонській – 3123 грн., Житомирській – 3721 грн. областях. В середньому по Україні середньомісячна заробітна плата в 2015 р. становила – 4195 грн., що в 3 рази вище її мінімального рівня.

Одним із методів оцінки ринку праці є вертикальний структурний аналіз, який визначає структуру показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат, а саме – визначення структури найманих працівників підприємств, установ та організацій за видами економічної діяльності.

Понад 44,6% всього населення України зайнято в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, 54,5% - в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, 39,9% – в промисловості, 23,2% – в освіті, 16,2% – в охороні здоров'я та соціальній допомозі (табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

Структура розподілу найманих працівників підприємств, установ та організацій за видами економічної діяльності в 2015 р.

Сфера зайнятості	Усього зайнято	
	тис. осіб	%
A	1	2
Усього зайнято¹	16 443,2	100
у тому числі:		
Сільське, лісове та рибне господарство	2 870,6	44,6
Промисловість	2 573,9	39,9
Будівництво	642,1	10,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3 510,7	54,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	998,0	15,5

Тимчасове розміщення й організація харчування	277,3	4,3
Інформація та телекомунікації	272,9	4,2
Фінансова та страхова діяльність	243,6	3,8
Операції з нерухомим майном	268,3	4,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	422,9	6,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	298,6	4,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	974,5	15,1
Освіта	1 496,5	23,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 040,7	16,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	207,9	3,2
Інші види економічної діяльності	344,7	5,3

Джерело: розрахунки за даними Державного комітету статистики України

Але в цих галузях обсяги виробництва за останні шість років значно зменшилися (рис. 2.3), що стало основною причиною зниження рівня зайнятості населення. Валовий внутрішній продукт (ВВП) у 2015р. порівняно з 2014р. зменшився на 9,9%. Більша ж частина валового внутрішнього продукту виробляється саме в галузі сільського господарства. В 2015 р. номінальний ВВП становив 1979,5 млрд.грн, а ВВП у розрахунку на одну особу – 46201 грн.

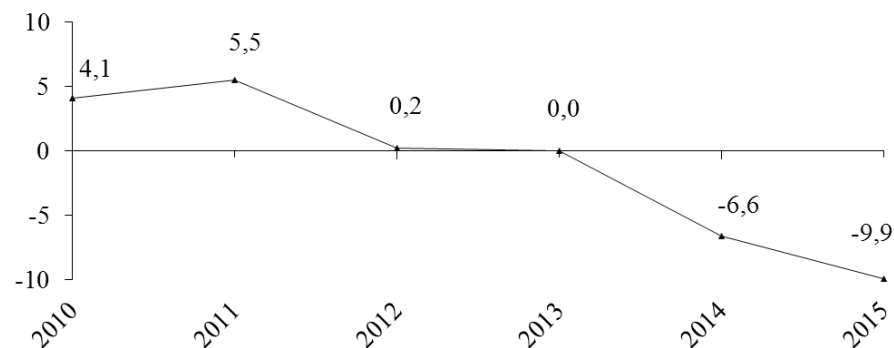


Рис. 2.3. Зміна обсягу ВВП у % до попереднього року.

Таблиця 2.8.

Валовий внутрішній продукт у 2015 році

	Код за КВЕ Д-2010	У фактичних цінах		У постійних цінах 2010, % до попереднього року	
		млн.грн	% до підсумку	зміна обсягу	зміна дефлятора
Валовий внутрішній продукт		1979458	100,0	-9,9	38,4
Сільське, лісове та рибне господарство	A	236003	11,9	-4,7	53,7
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	B	94824	4,8	-14,3	39,9
Переробна промисловість	C	239066	12,1	-13,7	42,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	D	54155	2,7	-11,7	36,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	E	9523	0,5	-10,5	47,0
Будівництво	F	44671	2,3	-12,4	38,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	288096	14,6	-16,8	48,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	131209	6,6	-1,4	31,8
Тимчасове розміщення й організація харчування	I	11531	0,6	-4,5	21,6
Інформація та телекомунікації	J	67822	3,4	-1,3	30,3
Фінансова та страхова діяльність	K	61334	3,1	-27,7	20,1
Операції з нерухомим майном	L	110434	5,6	-8,4	21,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	53847	2,7	-6,6	22,3

можна викликати прямим вольовим спонуканням - наказом, розпорядженням. В даному випадку необхідно впливати на внутрішні якості особистості, пробудити у працівника власні бажання і потреби у творчій активності. Домогтися цього можна тільки при максимальному врахуванні індивідуальності працівника. Ось чому підбір, розстановка і ціннісна орієнтація кадрів перетворюється у все більш високо спеціалізовану задачу, що вимагає значних витрат часу, сил і фінансів.

Організуючий початок адаптивного корпоратизма трансформує ринковий механізм обміну в напрямку його повного заперечення. Це пов'язане з тим, що інноваційне виробництво є органічною цілісною системою, яку вже не можна розщепити і аналізувати в термінах ізольованого обміну і індивідуального трудового вкладу. Крім того, і його основний ресурс - знання і інтелектуальна активність - є «ненормальним товаром», який вільно переходить при купівлі продажу з рук в руки. Для його ефективного включення в процес виробництва адаптивна корпорація використовує цілий комплекс далеко не ринкових заходів, починаючи зі створення умов для надання працівникові статусу економічного власника, і закінчуючи розробкою стратегії ціннісної орієнтації трудового колективу, забезпечує настрій працівників на високоефективну працю. Чи не випадково західні вчені визначають внутрішній ринок праці як «адміністративну організацію, де винагорода за працю і розподіл трудових ресурсів регулюється комплексом адміністративних правил і процедур», які блокують «можливе застосування закону попиту і пропозиції».⁷⁸

Як бачимо, внутрішній (внутрішньо-фірмовий) ринок праці – це перетворена форма ринку людського капіталу, що представляє організаційну систему, що складається із сукупності спеціальних організаційних структур та інститутів (норм, правил, директив, процедур економічного, соціального, етичного, правового і психологічного характеру), завданням яких є формування та розвиток «кадрового ядра» працівників, здатного створювати гнучкий процес вироблення стратегічних рішень і забезпечувати організаційну інтеграцію антропоцентричної і матеріальної систем інноваційного виробництва.

З визначення випливає, що ринок людського капіталу - це не тільки специфічний компонент системи відтворення людського капіталу, а й невід'ємна частина кругообігу, обороту і розширеного відтворення капіталу як такого, в процесі руху якого виявлення, накопичення і переробка знання і інформації тісно переплітається з виробництвом товарів і послуг. Метою організації такого руху вже виступає не оптимальне поєднання «працівник-машина (робоче місце)» в системі виконавчих завдань, а забезпечення одночасної адаптивності і координації працівників, організації, управління і технології виробництва в системі безперервної внутрішньої інноваційності та зовнішньої гнучкості корпорації. У такій організації інновації виступають основним джерелом продуктивності, зовнішня гнучкість - основною умовою

⁷⁸ Фавор О. Внутрішні і зовнішні ринки / О. Фавор // Питання економіки. – 1997. – №10. – 96с.

Відповідно до Закону України “Про особисте селянське господарство” ст. 8 члени ОСГ належать до зайнятого населення за умови, що робота для них в цьому господарстві є основною. Якщо робота для них в цьому господарстві є додатковою, тоді членам ОСГ після звільнення з основної роботи надається статус безробітного, і відповідно пільги якими вони користуються. За даною методикою тіньова (незарєєстрована) зайнятість розповсюджується на селян за умов:

- якщо робота в ОСГ є не основною і приносить дохід;
- якщо працівники які зарєєстровані як безробітні в державній службі зайнятості отримують допомогу по безробіттю але працюють в ОСГ на добровільних засадах.

Також необхідно визначити яка робота в ОСГ є основною а яка додатковою, це дасть можливість більш чіткіше вести облік зайнятих в ОСГ.

В даному законі не розроблено чіткого механізму входу та виходу з ОСГ, адже обліку підлягають особисті селянські господарства як специфічний вид господарської діяльності, а не особи які ведуть таке господарство. При цьому слід зазначити, що такий облік спрямований на отримання статистичної інформації і не є тим юридичним фактором з яким закон пов'язує виникнення або припинення діяльності ОСГ. Порядок здійснення обліку ОСГ має бути затверджений центральним органом виконавчої влади з питань статистики.

Закон “Про особисте селянське господарство” є досить актуальним для сільського населення і потребує доопрацювань щодо статусу зайнятого населення та його реєстрації.

Також, в першу чергу, селищним радам необхідно реєструвати не лише господарства а й людей зайнятих в цих господарствах і надавати їм відповідний статус.

Оскільки офіційно статистичні дані, щодо кількості зайнятого сільського населення в ОСГ відсутні, нами було здійснена спроба визначити кількість зайнятих тіньовою економікою в ОСГ за допомогою анкетного опитування.

Провівши анкетне опитування, серед 4 тис. сільського населення працездатного віку у Вінницькій області (Додаток Е) показало, що 92 особи або 2,3% опитаних респондентів зайняті в ОСГ на добровільних засадах, отримуючи доходи і 20 осіб або 0,5% мають статус безробітного і займаються веденням ОСГ. Якщо отриманий за матеріалами анкетного обстеження рівень незарєєстрованої (тіньової) зайнятості 2,8% поширити на загальну чисельність сільського населення працездатного віку в області, то загальна кількість осіб зайнятих тіньовою економікою становить 13,6 тис. По районах рівень незарєєстрованої (тіньової) зайнятості показано на рис. 2.7.

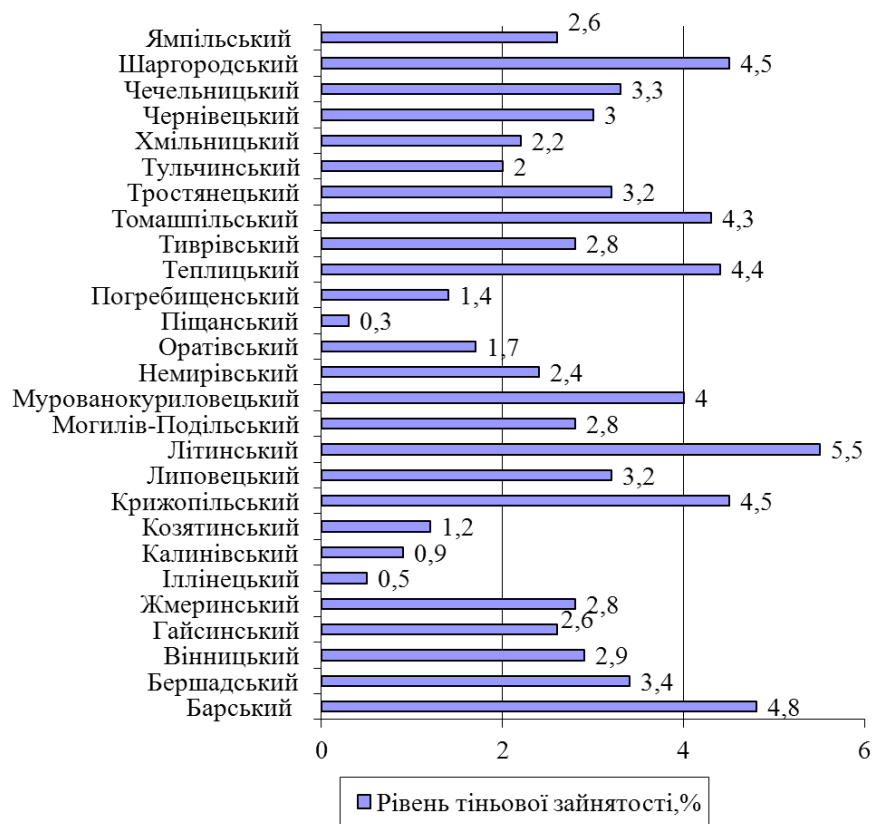


Рис.2.7. Рівень незареєстрованої (тіньової) зайнятості сільського населення працездатного віку зайнятого в ОСГ, %

Оскільки значна частина населення зайнята в особистих селянських господарствах, в яких затрати праці становлять 3 год 45 хв. щоденно [137,280], працюючих тут можна вважати зайнятими в суспільному виробництві, а рівень їх зайнятості доцільно визначати за методикою згідно вітчизняного законодавства з урахуванням запропонованих пропозицій. Згідно вітчизняного законодавства рівень зайнятості визначається як відношення чисельності зайнятого населення у працездатному віці до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою включаючи зайнятих в ОСГ. Тому автором розраховано рівень зайнятості з урахуванням запропонованих пропозицій ($P_{зсз}$) який включає населення працездатного віку та осіб зайнятих в незареєстрованому (тіньовому) секторі ОСГ розрахований за формулою: (1.8).

76%корпорацій і 30% всіх фірм США.⁷⁶ Тому в сучасних умовах внутрішньо-фірмова освіта розглядається як складова частина загальної системи «безперервної гнучкої освіти». Якщо врахувати, що віддача від фінансових вкладень в людський капітал поширюється на весь той час, який працівник трудиться в фірмі, і супроводжується ефектом накопичення «колективного знання», як основного ресурсу інноваційного виробництва, то стає ясно, що фірма зацікавлена в запобіганні витоку накопичених знань і досвіду за її межі, в формуванні стійкого професійного ядра працівників, орієнтованих на інтеграцію з її цілями і завданнями. Сукупність заходів, організаційних структур, що забезпечують формування професійного ядра працівників, індивідуальне планування їх кар'єри та професійного зростання отримало в західній науці назву «внутрішній ринок праці». Як справедливо зауважує А.В.Кашепов, в роботах зарубіжних фахівців з управління персоналом концепція «внутрішнього ринку праці» досить близька до теорії «людського капіталу».⁷⁷ Поява ринку людського капіталу має об'єктивну підставу, пов'язане з інноватизацією виробництва на базі інформаційних технологій. У цих умовах фірми виділяють певні категорії працівників - носіїв людського капіталу, і проводять політику, спрямовану на забезпечення найбільш повного і гнучкого використання інтелектуального потенціалу сформованого «кадрового ядра». Така політика передбачає подальшу трансформацію ринкових відносин:

- вільний вибір працівником місця докладання своєї праці змінюється системою закріплення працівника в рамках конкретної організації та кадровою ротацією - горизонтальним і вертикальним переміщенням по ієрархічній структурі посад - в цілях підвищення рівня його компетенції, кваліфікаційної конкурентоспроможності, розвитку більш широкого погляду на підприємство, «вузькі» і перспективні ділянки виробництва;

- конкуренція за більш вигідне місце роботи і професійна мобільність працівника між підприємствами змінюється системою планування його кар'єри, просуванням по посадових сходах за заслуги перед підприємством і по накопиченому на ньому досвіду, який визначає обсяг специфічних знань;

- індивідуалістичний і відокремлений інтерес працівника як власника і продавця своїх здібностей до праці, орієнтований на індивідуалізацію цілепокладання, мотивації та роботи, змінюється системою асоціативного співпраці, базується на спільних корпоративних цінностях і ідентифікації економічних і соціальних інтересів окремих працівників зі стратегічними цілями корпорації.

Необхідність проведення такої політики пов'язана з тим, що такі складні інтелектуально-психологічні реакції людини як творчість, ініціативність не

⁷⁶ Супян В. Професійна освіта в США: тенденції розвитку / Супян В. // Людина і праця. – 2000. – № 2. – С.78.

⁷⁷ Никифорова Н.А. Ринок праці: зайнятість і безробіття. – М. : Міжнародні відносини, 1991. – 10с.

організуючого початку системи відтворення людського капіталу мають цільове (функціональне) призначення - розширене відтворення інтелектуальної активності працівника як умови інноватизації виробництва, джерела «створення» його основного ресурсу - знання; імператив - політику надання працівникові статусу економічного власника, активного «співвласника» корпорації; механізм реалізації - стратегію ціннісної орієнтації як внутрішньої детермінанти розкриття творчого потенціалу і мотивуючого фактора, направляючої дії працівника на досягнення цілей корпорації. Феномен трансформації відносин власності в умовах інноватизації виробництва пов'язаний з формуванням у носіїв людського капіталу нових мотивацій, етики праці та ціннісних орієнтирів. По суті, це зумовлює перехід від правової моделі власності, яка покоїться на правах юридичного власника (правах володіння, розпорядження та користування), до соціально-економічної моделі, в основі якої лежить особливий тип економічної поведінки - господарське ставлення до виробництва, його факторів і продукції, без будь-якої прив'язки до права власності. Йдеться про «свого роду присвоєння, виражене в дії». Досліджуючи цей феномен, В. Корняков виділяє чотири найважливіших ознаки, які характеризують економічного власника.⁷⁵

По-перше, це таке господарське ставлення суб'єктів до виробництва і об'єктів власності, при якому прагнення до найкращому можливому ведення виробництва, бізнесу стає домінантою цих суб'єктів (для фізичної особи - домінантою його особистості).

По-друге, це господарське і пошуково-господарське здійснення своїх економічних функцій з постійним пошуком, реалізацією можливостей вдосконалення об'єктів власності.

По-третє, це така (тобто теж господарська) участь в отриманні доходу, яка відповідає ефективному використанню працівником засобів виробництва, ресурсів і підтримує, відтворює його становище економічного господаря.

По-четверте, це господарська участь і політичний стан в економічних, соціальних та інших відносинах, в яких «задіяний» працівник в сфері своєї діяльності.

Таким чином, перетворення господарського агента-виконавця в господарюючого суб'єкта, економічного власника – закономірний процес, який супроводжує становлення і розвиток інноваційного виробництва. При цьому економічна самостійність господарюючого суб'єкта виступає об'єктивною основою і умовою його інтелектуальної активності.

Важливе місце в системі відтворення людського капіталу займає система внутрішньо-фірмової освіти, яка покликана забезпечити швидку адаптацію працівників до нових технологій, нових форм організації виробництва, сприяти подальшому зростанню їх інноваційної активності. За деякими оцінками, витрати на ці цілі в США становлять щорічно більше 100 млрд. дол. Такі програми в області підготовки та перепідготовки кадрів сьогодні мають

⁷⁵ Корняков В. Нова модель відносин власності (аналіз сучасного досвіду) / В. Корняков // Економіст. – 1994. – № 3. – С.73.

Оскільки облік і розрахунок показників зайнятості населення здійснюється органами державної статистики за методологією МОП і запропонованої нами, здійснено співставлення їх результатів. Якщо рівень незареєстрованої (тіньової) зайнятості в ОСГ приєднати до загального показника визначеного автором по районах Вінницької області отримаємо загальний рівень зайнятості сільського населення за запропонованою методикою згідно вітчизняного законодавства з врахуванням незареєстрованої (тіньової) зайнятості в ОСГ (табл. 2.13.). Найбільший рівень зайнятості за запропонованою методикою спостерігається у Могилів-Подільському районі де рівень незареєстрованої (тіньової) зайнятості становить 2,8%, Козятинському – 1,2%, Липовецькому – 3,2%, Жмеринському – 2,8%, Тульчинському – 2,0%, Тиврівському – 2,8%, Хмільницькому – 2,2%, а найменший – у Іллінецькому, Чечельницькому, Чернівецькому районах, де рівень незареєстрованої (тіньової) зайнятості відповідно – 0,5%; 3,3%; 3,0%. Основна причина полягає в прихованій, незареєстрованій зайнятості сільського населення в ОСГ.

В Україні методологія та програма проведення вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (обстеження робочої сили), що розроблена відповідно до рекомендацій МОП, на нашу думку, не досить досконали. В Україні за багато років сформувалась система, за якої виникає надзайнятість населення, особливо сільського населення жіночої статі. Наукові дослідження свідчать про значний внесок сільських жінок у суспільне виробництво аграрної сфери. Затрати праці цих жінок у селянських подвір'ях становлять 3 год. 5 хв., або 137 днів за рік. Тривалість робочого дня селянки в аграрному секторі в середньому по Україні становить 11,5 год.⁶⁵

Таблиця 2.13.

Рівень зайнятості сільського населення по районах Вінницької області в 2015 р. з врахуванням незареєстрованої (тіньової) зайнятості в ОСГ

Райони	Рівень зайнятості сільського населення за методикою згідно вітчизняного законодавства з врахуванням запропонованих пропозицій
<i>A</i>	<i>1</i>
Барський	54
Бершадський	55
Вінницький	75,9
Гайсинський	76,8
Жмеринський	91,9
Іллінецький	18,2
Калинівський	72,3

⁶⁵ Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / Якуба К. І. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

Козятинський	93
Крижопільський	75,5
Липовецький	92,1
Літинський	75,5
Могилів-Подільський	94,8
Мурованокуріловецький	67,1
Немирівський	77,8
Оратівський	51,8
Піщанський	53,1
Погребищенський	81,5
Теплицький	50,1
Тиврівський	84,9
Томашпільський	50,6
Тростянецький	72,5
Тульчинський	86,7
Хмільницький	83,9
Чернівецький	27,3
Чечельницький	21,3
Шаргородський	54,2
Ямпільський	75,6
Всього	68,9

Джерело: авторські розрахунки за даними анкетування.

В 2011 р. сільське населення у працездатному віці, зайняте тільки в особистому селянському господарстві становило 21,3% загальної кількості працюючих.⁶⁶ Отже, валовий внутрішній продукт майже на чверть залежав від особистих селянських господарств в яких, як правило, приймають участь не тільки селяни працездатного віку а й діти-підлітки та пенсіонери. Низький рівень пенсійного забезпечення осіб пенсійного віку спонукає цих людей працювати в особистих селянських господарствах для одержання додаткових засобів для існування, насамперед продуктів харчування. Тому, сільському ринку праці притаманне використання праці пенсіонерів та підлітків, економічно неактивного населення, адже більша частина саме цього населення зайнята на сезонних роботах під час обробітку сільськогосподарських культур, збирання урожаю, тощо.

⁶⁶ Соціально-економічне становище сільських населених пунктів Вінниччини: стат. зб. / Держ. ком. стат. України, Головне управління стат. у Вінницькій області. – Вінниця, 2012. – 148 с.

звичних ринкових характеристик ринку праці починає виступати як якась теоретична абстракція. На перший план виходить гнучка система інститутів, дія яких направлено на саморегуляцію і трансформацію ринку праці. При цьому мова йде не тільки і не стільки про ті інститути, які представлені стійким комплексом норм і правил, що регулюють дії суб'єктів на ринку праці, скільки про ті соціальні організми, які виступають носіями даних норм і правил. Такими соціальними організаціями на стадії індустріального етапу економічного розвитку виступають професійні спілки та спілки підприємців.

Саме вони задають специфіку взаємодії ринкових сил, конституюють першу конкретно-історичну форму інституційної організації ринку праці - трипартизм.

Друга конкретно-історична форма ринку праці – ринок людського капіталу - відповідає, визріває в надрах індустріального способу розвитку, нового інформаційного укладу, в основі якого лежить антропоцентричний імператив. Якщо індустріальний спосіб розвитку базується на машинній технології, то інформаційний - на технології інтелектуальної. Серцевиною організації виробничого процесу стає інноваційність: регулярна оновлюваність, постійний пошук нових станів, стійкий рух до різноманіття і поліфункціональності. Як наслідок, домінуючою фігурою на ринку праці виступає носій здатний до активної інтелектуальної діяльності в формі накопичення, переробки потоків інформації і генерації нового знання. Ці здібності людини в умовах інформаційної економіки приймають форму людського капіталу, а їх акумуляція, капіталізація і розширене відтворення стає ключовим фактором зростання ефективності і конкурентоспроможності функціонуючого капіталу.

Це вимагало не тільки структурної, а й організаційної реорганізації корпорацій, яка почалася активно проводитися на рубежі 1970-1980рр. Ось як описує цей процес Д. Белл: «Якщо ми задамо континуум з економізованим принципом на одному кінці шкали (де всі аспекти організації зводяться до одного – покірному прагненню до пошуку засобів досягнення цілей зростання виробництва і отримання прибутку) і соціологізованим принципом на іншому (де всім робочим гарантований довічний найм, і задоволеність роботою стає найважливішим критерієм при наймі), то в останні тридцять років корпорація поступово рухатиметься разом з більшістю своїх працівників до соціологізованого кінця шкали».⁷⁴

Корпорація, яка змінила пріоритети максимізації прибутку вкористь соціальних, підпорядковує свої цілі з прагненнями, цінностями і моральними орієнтирами своїх працівників, виступає не тільки як економічний, а в першу чергу як соціальний інститут, отримала назву адаптивної корпорації.

Даний термін вперше ввів у науковий обіг О. Тоффлер, а познайомив з ним вітчизняних вчених В.Л. Іноземцев. Дії адаптивної корпорації як свідомо

⁷⁴ Іноземцев В.Л. Теорія постіндустріального суспільства / В.Л. Іноземцев // Питання філософії. – 1998. – № 10. – С.40.

Друге. Консенсусна модель трипартизму змінює характер взаємодії ринкових сил, як вільної конкуренції суб'єктів на ринку праці. Вільна конкуренція - це конкуренція, яка виходить і з відособленості, автономії суб'єктів, які маніпулюють своєю власною пропозицією, попитом, ціною і приймають рішення на основі свого власного інтересу, уявлення і потреб. Як було показано вище, недосконалість ринку праці, як спільноти самостійних суб'єктів, призвело до того, що на певному етапі його розвитку приватна ініціатива, як основна умова вільної конкуренції, породила суспільну ініціативу, чужу ринку за своєю природою, але внутрішню за формою реалізації. В умовах трипартизму ринкові сили, що представляють інтереси окремих суб'єктів відступають перед організаційно-інтегрованими силами працівників і роботодавців. «Вільний» конкурент перестає бути вільним, задовольняється своїм автономним становищем, вважаючи за краще перейти до відносин, які виходять за межі його автономності та власне обмінного акту. І хоча конкуренція «найманий працівник - роботодавець» триває, обмін стає не вільним, а обумовленим – обумовленим актом колективної домовленості. У цих умовах продаж послуг праці відбувається за столом переговорів між керівництвом профспілок і представниками адміністрації фірми при укладанні трудової угоди (Колективного договору) і фіксується в ньому як умови найму. Така форма продажу послуг праці може бути названа груповою або колективною. В індустріально розвинених країнах такою формою ринкових відносин в сфері праці охоплено більшість працівників, зайнятих у сфері матеріального виробництва, значна частка службовців апарату державного управління на всіх його рівнях.⁷³

Третє. Регуляційні дії трипартизму, змінюючи умови і характер взаємодії ринкових сил, безпосередньо вплив і на його результати. Крім заробітної плати («ціни праці»), як результату обміну, на ринку праці з'являються нові форми доходу - доплати, компенсації, соціальні виплати, які (коли вони включені в умови найму) на поверхні явищ, за зовнішньою формою, виглядають як обов'язковий продукт ринкових відносин, а за своїм внутрішнім змістом (сутністю) є ні що інше, як результат інституційних (соціально-політичних) відносин. Дане положення має принципове значення, так як дозволяє зрозуміти механізм формування доходів в умовах інституційно-організованого ринку праці.

Наведені вище аргументи доводять, що трипартизм, як конкретно-історична форма інституційної організації системи відтворення робочої сили, модифікуючи умови, характер і результати взаємодії ринкових сил, модифікує і сам ринок праці: апріорна свідомо організована спільнота економічних суб'єктів з боку самого цього співтовариства починає грати таку значну роль, що апостерорна ринкова самоорганізація втрачає провідну роль. Час власне ринкового і конкурентного фетишизму відходить у минуле, а сукупність

⁷³ Ринок праці. Підручник / За ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгіна. – М.: «Спит», 2000. – 123с.

Досліджуючи зайнятість сільського населення в вузькому розумінні, як діяльність направлена на створення національного продукту визначено економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення (формула 1.14). Економічні втрати – це втрати не лише держави, а й населення, оскільки частина селян, які зайняті в особистих селянських господарствах, приховують свої доходи отримуючи допомогу по безробіттю від держави і доходи від діяльності в своїх господарствах. Вартість валової продукції у Вінницькій області на одного зайнятого в 2015 р. становило 22,64 тис. грн. (табл. 2.14)

Таблиця 2.14.

Розрахунок економічних втрат валової продукції в результаті неповної зайнятості сільського населення по районах Вінницької області в 2015 р. (за методологією згідно вітчизняного законодавства)

Адміністративно територіальні райони	Показники				
	вартість валової продукції (у порівнянних цінах 2012 р.), тис. грн.	зайняте сільське населення, осіб	рівень зайнятості сільського населення, %	можливий обсяг валової продукції за умов 100% зайнятості сільського населення, тис.грн.	економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення, тис. грн.
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4=зр.1/зр.3·100%</i>	<i>5=зр.4-зр.1</i>
Барський	339486	14995	65,3	519887	180401
Бершадський	399487	17645	67,2	594474	194987
Вінницький	526967	23276	73,6	715988	189021
Гайсинський	405600	17915	82	494635	89034
Жмеринський	437338	19317	94,1	464759	27421
Іллінецький	219960	9716	29	758482	538523
Калинівський	401916	17752	74,4	540210	138294
Козятинський	425926	18813	93,4	456024	30098
Крижопільський	214617	9480	72,1	297666	83049
Липовецький	270616	11953	92,2	293510	22894
Літинський	227235	10037	71,7	316924	89690
Могилів-Подільський	418721	18495	95,9	436623	17902

Мурованокуриловецький	162411	7174	66	246077	83666
Немирівський	320481	14156	79,4	403629	83148
Оратівський	112545	4971	50,2	224194	111649
Піщанський	127984	5653	55,4	231019	103034
Погребищенський	208169	9195	82,1	253555	45386
Геплицький	186458	8236	56,8	328271	141813
Тиврівський	297780	13153	89,5	332715	34935
Томашпільський	219780	9708	62,6	351087	131306
Гростянецький	236508	10446	69	342766	106257
Гульчинський	394165	17410	88	447915	53750
Хмільницький	417739	18451	85,4	489156	71417
Чернівецький	116008	5124	39,4	294437	178429
Чечельницький	144100	6365	46,4	310559	166460
Шаргородський	362807	16025	54,6	664482	301675
Ямпільський	245635	10850	73,1	336026	90391
всього	7840441	346309	70,3	11152833	3312391

Джерело: авторські розрахунки за даними Вінницького обласного центру зайнятості.

Економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення Вінницької області в 2015 р. за методологією згідно вітчизняного законодавства становили 3312,4 млн. грн. Найбільші втрати спостерігалися у районах: Іллінецькому – 538,5 млн. грн., Шаргородському – 301,7 млн. грн., Бершадському – 195,0 млн. грн., Вінницькому – 189,0 млн. грн., Барському – 180,4 млн. грн., Чернівецькому – 178,4 млн. грн.

Найнижчий рівень зайнятості спостерігався в Іллінецькому районі – 29 % де економічні втрати становили 538,5 млн. грн., найвищий – у Могилів-Подільському – 95,9% та Жмеринському – 94,1% районах, в яких економічні витрати були найменшими серед районів області і становили відповідно: 17,9 млн. грн.; 27,4 млн. грн. Це свідчить про те, що економічні втрати тісно пов'язані з рівнем зайнятості населення. В районах, де рівень зайнятості найнижчий, спостерігаються найбільші економічні втрати, а в районах з найвищим рівнем зайнятості економічні втрати найменші, що негативно відображається на виробництві валового внутрішнього продукту в регіоні.

Розрахунок економічних втрат виходячи з рівня зайнятості сільського населення, розрахованого за методологією МОП на 314,6 млн. грн. більші порівняно з методологією згідно вітчизняного законодавства, що ще раз підтверджує про недосконалість методології МОП (додаток 3).

Незалежно від методології визначення рівня зайнятості сільського населення найбільше економічні втрати мають місце в Іллінецькому та Шаргородському районах. У зв'язку з цим одним з основних завдань соціально-економічного розвитку сільських територій має бути соціально ефективна політика щодо регулювання зайнятості сільського населення.

- іманентне буття, що реалізується через відносини соціального партнерства, які, не змінюючи сутності відносин між працею і капіталом, трансформують їх, доповнюють неконкурентними і нетоварними відносинами, сприяють трансформації «фронтальних», конфліктних, антагоністичних відносин у відносини компромісні, неантагоністичні;
- органічне буття, що реалізується через інституціоналізацію окремих компонентів відтворювальної системи - державне утворення, охорона здоров'я, соціальне страхування, компенсаційні фонди підприємства не пов'язані з трудовою діяльністю, профспілкові фонди і т. д.;
- адитивне буття, коли держава, профспілки, союзи підприємців лише втручаються в систему відтворення, доповнюючи і ускладнюючи її будову, механізм функціонування.

Трипартизм не просто по-новому організує процес відтворення робочої сили, а й конститує нову форму економічної життєдіяльності людини, в якій на перший план виходять вже не матеріальні потреби, а забезпечення соціальних гарантій. Регуляційна ініціатива трипартизму представляє цілеспрямовану дію, що має конструктивну задачу - скорегувати хід відтворення, задавши йому строго певні кордони і задалегідь намічену траєкторію. Будучи включеною в систему відтворення, інституційна організація, як свідомо заданий організовуючий початок, змінює характер і механізм економічного руху робочої сили, виводить його за межі, окреслені ринковою самоорганізацією, формує новий відтворювальний порядок. Дане положення має принципове значення, так як дозволяє зрозуміти трансформацію механізму ринку праці, як вільно-функціонуючого, самоналаштованого механізму, в новий якісний стан.

Ринковий механізм саморегуляції - це механізм формування і функціонування рівноважної ціни шляхом взаємодії трьох ринкових сил - попиту, пропозиції та конкуренції. Ринковими силами попит і пропозиція виступають лише тоді, коли, по-перше, виражають акції суб'єктів, реально незалежних в ухваленні основних господарських рішень; по-друге, утворені вільно конкуруючими суб'єктами; по-третє, формують впорядковані співвідношення «кількість - ціна», традиційно зображувані кривими Маршалла. Регулюючий механізм трипартизму змінює умови, характер і параметри угоди, що укладається на ринку праці. Спробуємо обґрунтувати це положення.

Перше. Консенсусна модель трипартизму порушує основна умова взаємодії ринкових сил - свободу і незалежність суб'єктів угоди в прийнятті рішень. Вирішальну роль в цьому відіграє інститут соціальних гарантій, який в рамках трипартизму стає невід'ємним атрибутом ринку праці, хоча генетично і за своєю суттю є стороннім йому. Можна стверджувати, що в умовах дії інституту соціальних гарантій за суб'єктивною активністю на ринку праці коштує об'єктивна зумовленість. Дане положення знайшло відображення в неокласичній теорії ринку праці, що розглядає дії профспілок як силу, що порушує ринкову рівновагу і підриває механізм ринкової самоорганізації.

Перша конкретно-історична форма інституційної організації системи відтворення робочої сили, адекватна індустріальному етапу розвитку економіки, сформувалася як трипартизм. Почавши організаційно структуруватися в 1920-30 рр. двадцятого століття, трипартизм, як склалася практика і інституційно-організуючий початок системи відтворення, утвердився в другій половині ХХ століття (після Другої світової війни), досягнувши свого розквіту в 1960-70 рр.

У класичному розумінні трипартизм – це досягнення консенсусу шляхом переговорів трьох соціальних груп: держави, організації підприємців і представників трудящих.⁷² Ми ж визначаємо трипартизм як специфічну (консенсусну) форму державного регулювання соціально-трудоких відносин і, відповідно, як форму інституційної організації системи відтворення робочої сили.

Трипартизм, як свідомо організуючий початок системи відтворення робочої сили має своє цільове (функціональне) призначення - формування відносин соціального партнерства між працею і капіталом, імперативом якого виступає консенсусна модель регулювання соціально-трудоких відносин.

Соціальне партнерство - це форма взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками) і органами державної влади, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців. Слід зауважити, що в умовах індустріальної цивілізації чільні позиції в процесі виробництва і його організації належать власнику фізичного капіталу, який, прагнучи максимізувати свій дохід, завжди буде мінімізувати витрати виробництва, знижуючи витрати на заробітну плату, на охорону праці, збільшуючи тривалість робочого дня і інтенсивність праці найманих працівників. Тому відносини соціального партнерства, які конституюються трипартизмом не скасовують протиріччя, які випливають з нерівності сил роботодавця і працівника, а лише модифікують їх: класовий конфлікт перетворюється в конфлікт між організаціями - профспілками і об'єднаннями роботодавців, який вирішується шляхом узгодження непримиренних, по суті, і протилежних за змістом інтересів найманих працівників і роботодавців, укладенням різного роду компромісів і угод.

Трипартизм, як конкретно-історична форма регулювання процесу відтворення, інституціональний не тільки як організація - за своїми суб'єктами і механізмом дії, а й за своїми функціями (призначенням), своїм характером здійснення. Іншими словами, трипартизм регулює відтворювальний процес не тільки своєю дією через організацію, а й своїм існуванням, фактом, як умова організації.

Трипартизм має три ступеня присутності в системі відтворення робочої сили:

⁷² Маневич В.М. Трудові відносини. Текст лекцій / В.М. Маневич, П.І. Тучков. – СПб.: Вид-во СПб., УЕФ, 1996. – 5с.

Зайнятість в особистих селянських господарствах регулюється Законом України “Про особисті селянські господарства”, але в ньому немає чіткого визначення щодо соціального статусу зайнятих у цих господарствах. Члени особистих селянських господарств не мають статусу ні юридичної особи, ні суб'єкта підприємницької діяльності. Члени таких господарств не сплачують податки до фондів державного соціального страхування, оскільки не розроблено механізм їхньої сплати. Згідно нині діючого законодавства вони можуть робити внески до пенсійного фонду лише на добровільних засадах.

Для одержання статусу безробітного член особистого селянського господарства повинен мати місячний дохід з розрахунку на одного члена сім'ї, що не перевищує мінімальну заробітну плату. Порядок визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства встановлюється Постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2010 р. №2031 “Про затвердження Порядку визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства”. Даний дохід встановлюється один раз на рік, а мінімальна заробітна плата протягом року змінюється декілька разів. Лише за 2015 р. розмір мінімальної заробітної плати змінювався три рази, в результаті чого мінімальна заробітна плата збільшилася з 515 грн. у січні до 545 грн. у грудні 2015 р. Багато членів особистих селянських господарств приховують свої доходи і крім доходів від власної діяльності отримують ще і допомогу по безробіттю. Крім того невизначена структура зайнятості, низька її соціальна спрямованість зумовлена необхідністю самовиживання сільського населення.

Крім того доходи сільськогосподарських підприємств зростають з року в рік. Якщо в 2013 р. у Вінницькій області валовий прибуток становив 116852 тис. грн. то в 2015 р. він зріс в 3,4 рази і становив 392379 тис. грн. Найбільше валового прибутку зосереджено в районах з високим рівнем зайнятості сільського населення, це такі райони як: Крижопільський в якому одержано прибутку на суму 47939,5 тис. грн., а рівень зайнятості становить 67,6%, Хмельницький в якому відповідно – 36164 тис. грн. прибутку, а рівень зайнятості – 83,2%, Козятинський – 29203,5 тис. грн. прибутку, а рівень зайнятості – 92,2%, Ямпільський – 17775,7 тис. грн. прибутку, а рівень зайнятості – 70,5%.

Основними чинниками, які впливають на зайнятість сільського населення виступають наявність в сільській місцевості аграрних підприємств та вартість їх основних виробничих фондів і оборотних засобів. Але, як свідчать результати дослідження, визначальним чинником впливу на рівень зайнятості жителів села є кількість зайнятих в особистих селянських господарствах, які своєю працею створюють третину валового внутрішнього продукту аграрної галузі.

Дослідивши рівень зайнятості сільського населення в вузькому розумінні за різними методологіями виявилось, що економічні втрати, які несе держава в

результаті неповної зайнятості сільського населення, значною мірою, але залежать від рівня зайнятості сільського населення. Економічні втрати це втрати області щодо виробництва валового внутрішнього продукту, які таяться в прихованому (тіньовому) секторі, який міг би виробляти більше продукції в області.

Нажаль, такий чинник як заробітна плата не має суттєвого впливу на рівень зайнятості сільського населення, оскільки в сільському господарстві її рівень становить лише 143,5% від мінімальної заробітної плати або 68,4% середньомісячної заробітної плати серед галузей економіки. Тому, більшість громадян (27,4%) шукають роботу за межами свого населеного пункту, області.

Таким чином, якщо у Вінницькій області рівень зайнятості сільського населення (за методологією згідно вітчизняного законодавства) в 2015 р. знаходився на рівні 70,3%, то це в першу чергу завдяки зайнятості в особистих селянських господарствах, в яких працює майже половина (42,9%) сільського населення.

Досліджуючи зайнятість сільського населення в вузькому розумінні, як діяльність направлена на створення національного продукту визначено економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення (формула 1.14).

Економічні втрати – це втрати не лише держави, а й населення, оскільки частина селян, які зайняті в особистих селянських господарствах, приховують свої доходи отримуючи допомогу по безробіттю від держави і доходи від діяльності в своїх господарствах. Вартість валової продукції у Вінницькій області на одного зайнятого в 2015 р. становило 22,64 тис. грн. (табл. 2.15)

Економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення Вінницької області в 2015 р. за методикою згідно вітчизняного законодавства з врахуванням запропонованих пропозицій становили 2997,8 млн. грн. Найбільші втрати спостерігалися у районах: Іллінецькому – 219,1 млн. грн., Шаргородському – 276,7 млн. грн., Бершадському – 260,7 млн. грн., Вінницькому – 180,3 млн. грн., Барському – 188,2 млн. грн., Чернівецькому – 160,2 млн. грн.

Найнижчий рівень зайнятості спостерігався в Іллінецькому районі – 18,2% де економічні втрати становили 219,1 млн. грн., найвищий – у Могилів-Подільському – 94,8% та Жмеринському – 91,9% районах, в яких економічні витрати були найменшими серед районів області і становили відповідно: 19,1 млн. грн.; 29,4 млн. грн. Це свідчить про те, що економічні втрати тісно пов'язані з рівнем зайнятості населення. В районах, де рівень зайнятості найнижчий, спостерігаються найбільші економічні втрати, а в районах з найвищим рівнем зайнятості економічні втрати найменші, що негативно відображається на виробництві валового внутрішнього продукту в регіоні.

життя трудящих. МОП була створена з метою встановлення і збереження соціального світу, регулювання соціально-трудових відносин, захисту прав трудящих. Вироблені МОП конвенцій і рекомендацій виступали і виступають для всіх країн-членів стандартом при підготовці державних норм і правил у сфері регламентації праці і соціальних гарантій.

З цієї причини в 1930-і рр. у всіх капіталістичних країнах приймаються прогресивні закони, що гарантують найманим працівникам право на вступ до профспілки і ведення колективних переговорів, які забороняють «несправедливу трудову практику», то є порушення зазначених свобод і спроби дискримінувати працівника в залежності від його належності до профспілок.

Законодавчо визнається право укладати трудові угоди. Трохи пізніше (1940-і рр.) приймаються закони, які регламентують діяльність окремих підприємців та їх спілок, вводиться поняття «несправедливої профспілкової практики», що врівноважувало права підприємців і профспілок. Одночасно вживаються закони, що обмежують владу капіталу і захищають інтереси найманого працівника - введення мінімуму заробітної плати, соціального забезпечення і допомоги по безробіттю, державне страхування банківських вкладів і позик, заходи підтримки фермерського господарства.

У 1950-ті рр. в більшості розвинених країн наймані працівники отримують право бути представленими в об'єднаних радах підприємств, очолюваних роботодавцем. Створені спілки фірм мали широкі повноваження. Вони могли заслуховувати скарги працівників, обговорювати соціальні питання виробництва (рівень оплати праці, тривалість робочого дня, умови праці та стан здоров'я працівників), економічне становище компанії, плани по раціоналізації виробництва і напрямки інвестицій, проблеми зайнятості. В даний час ці спілки мають безліч визначених законодавством прав з питань консультування та узгодження взаємних інтересів найманих працівників і роботодавця.

Одночасно під вплив і за участю професійних спілок починають формуватися державні програми соціального забезпечення населення. Для реалізації своїх соціальних функцій держава створює цілу мережу організаційних структур (інститутів), що забезпечують стабільність економічної життєдіяльності людини, гарантованість задоволення соціальних потреб. Організаційні структури (інститути), стаючи невід'ємним компонентом процесу відтворення здібностей до праці, одночасно виступають і головним умовою соціалізації носія цих здібностей, соціальної інтеграції та організації відтворювального процесу.

Так, починаючи з 1930-х рр. двадцятого століття, процес відтворення здібностей до праці починає здійснюватися в рамках, за допомогою і за участю інституційної організації, що надає йому функціонально-цільову спрямованість і організаційно-структурну цілісність. Діалектична єдність організаційно-структурної цілісності і функціонально-цільової спрямованості відтворювального процесу ми визначаємо поняттям «система відтворення здібностей до праці».

При цьому під інституційної організацією ми розуміємо не просто сукупність організаційних структур (правових, економічних, соціальних, політичних і т.д.), які, безумовно, мають інституційну обумовленість (інституційно за своєю суттю), а таку організацію, яка «Інституційна не тільки по своєму корінню(результату), але і за своїми функціями (призначенню) в економічній системі»⁷⁰.

Еволюційний підхід до аналізу ринку праці дозволяє виявити панівні в тому чи іншому періоді, в системі відтворення, зв'язки і відносини, які визначають якісну специфіку і напрямок модифікації ринку праці, визначити його конкретно-історичну форму.

Перша конкретно-історична форма ринку праці – ринок робочої сили - відповідає індустріальному етапу розвитку суспільства, в основі якого лежить техноцентричний імператив. Для повноти історичної картини нагадаємо умови, в рамках яких відбувалося формування першої конкретно-історичної форми інституційної організації, системи відтворення здібностей до праці, працівників індустріального типу, зазначеного в контексті нашого дослідження категорією «робоча сила». Позбавлений землі і засобів виробництва, носій здібностей до праці змушений був найматися до власника засобів виробництва на тих умовах, які диктував їх власник. Основною формою організації виробництва і праці того періоду виступав спочатку «тейлоризм», а потім «фордизм», для яких характерні: переважно виконавська, одноманітна, рутинна праця; примусовий ритм праці; жорсткий режим робочого часу; централізоване в рамках підприємства і авторитарне управління виробництвом і працею; функціонування працівників у ролі складових елементів технологічного процесу; відсторонення працівників від прийняття організаційно-технічних і виробничо-економічних рішень.

Окреслені принципи організації виробництва задавали і певну форму економічної життєдіяльності людини - споживчу, підпорядковуючи працівника не тільки в робочий, а й в вільний час інтересам виробництва і визначаючи розвиток тільки тих його властивостей і якостей, які необхідні для виробництва.

Розкриваючи сутність взаємин між працею і капіталом, К.Маркс писав: «капітал нещадний по відношенню до здоров'я і життя робочого, всюди, де суспільство не примушує його до іншого відношення». ⁷¹ Не випадково з моменту виникнення класів найманих робітників і капіталістів питання умов найму стають предметом гострої економічної і соціально-політичної боротьби.

Помітний вплив на уніфікацію умов і параметрів інституціоналізації системи відтворення здібностей до праці справила утворена на Паризькій мирній конференції в 1919 р. Міжнародна організація праці (МОП), що займається нормотворчою діяльністю в галузі соціально-трудова питань і

⁷⁰ Осипов Ю.М. Основи теорії господарського механізму / Ю.М. Осипов. М.: Вид-во МГУ, 1994. – 200с.

⁷¹ Маркс К., Енгельс Ф. Зібрання творів. – 2-ге вид. – Т. 23. – С. 279.

Таблиця 2.15.

Розрахунок економічних втрат виробництва валової продукції в результаті неповної зайнятості сільського населення по районах Вінницької області в 2015р.

Адміністративно територіальні райони	Показники				
	вироблено валової продукції (у порівнянних цінах 2012 р.), тис. грн.	зайняте сільське населення, осіб	рівень зайнятості сільського населення, %	можливий обсяг виробництва валової продукції за умов 100% зайнятості сільського населення, тис.грн.	економічні втрати в результаті неповної зайнятості сільського населення, тис. грн.
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4=гр.1/гр.3·100%</i>	<i>5=гр.4-гр.1</i>
Барський	220876	9756	54	409029	188153
Бершадський	318681	14076	55	579419	260739
Вінницький	567947	25086	75,9	748283	180336
Гайсинський	293731	12974	76,8	382463	88731
Жмеринський	333487	14730	91,9	362881	29393
Іллінецький	48766,6	2154	18,2	267948	219182
Калинівський	356784	15759	72,3	493477	136693
Козятинський	399596	17650	93	429673	30077
Крижопільський	236656	10453	75,5	313452	76796
Липовецький	258526	11419	92,1	280702	22175
Літинський	249719	11030	75,5	330754	81035
Могилів-Подільський	348135	15377	94,8	367231	19096
Мурованокуриловецький	159838	7060	67,1	238209	78371
Немирівський	283792	12535	77,8	364772	80979
Оратівський	116053	5126	51,8	224040	107987
Піщанський	116166	5131	53,1	218768	102602
Погребищенський	196583	8683	81,5	241206	44623
Теплицький	131855	5824	50,1	263184	131329
Тиврівський	203918	9007	84,9	240187	36268
Гомашпільський	126399	5583	50,6	249801	123402
Тростянецький	265499	11727	72,5	366206	100707

Гульчинський	346505	15305	86,7	399660	53155
Хмільницький	367176	16218	83,9	437635	70459
Чернівецький	60154,5	2657	27,3	220346	160192
Чечельницький	38872,9	1717	21,3	182502	143629
Шаргородський	327465	14464	54,2	604179	276714
Ямпільський	268193	11846	75,6	354753	86560
всього	6641376	293347	68,9	9639153	2997776

Джерело: авторські розрахунки за даними Вінницького обласного центру зайнятості.

Розрахунок економічних втрат виходячи з рівня зайнятості сільського населення (за методологією МОП) на 408,3 млн. грн. більші порівняно з запропонованою методикою згідно вітчизняного законодавства з урахуванням запропонованих пропозицій, що ще раз підтверджує про недосконалість методології МОП.

Незалежно від методології визначення рівня зайнятості сільського населення найбільше економічні втрати мають місце в Іллінецькому та Шаргородському районах. У зв'язку з цим одним з основних завдань соціально-економічного розвитку сільських територій має бути соціально ефективна політика щодо управління зайнятістю сільського населення.

Зайнятість в особистих селянських господарствах регулюється Законом України “Про особисті селянські господарства”, але в ньому немає чіткого визначення щодо соціального статусу зайнятих у цих господарствах. Члени особистих селянських господарств не мають статусу ні юридичної особи, ні суб'єкта підприємницької діяльності. Члени таких господарств не сплачують податки до фондів державного соціального страхування, оскільки не розроблено механізм їхньої сплати. Згідно нині діючого законодавства вони можуть робити внески до пенсійного фонду лише на добровільних засадах.

Для одержання статусу безробітного член особистого селянського господарства повинен мати місячний дохід з розрахунку на одного члена сім'ї, що не перевищує мінімальну заробітну плату. Порядок визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства встановлюється Постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2010 р. №2031 “Про затвердження Порядку визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства”. Даний дохід встановлюється один раз на рік, а мінімальна заробітна плата протягом року змінюється декілька разів. Лише за 2015 р. розмір мінімальної заробітної плати змінювався три рази, в результаті чого мінімальна заробітна плата збільшилася з 515 грн. у січні до 545 грн. у грудні 2015 р. Багато членів особистих селянських господарств приховують свої доходи і крім доходів від власної діяльності отримують ще і допомогу по безробіттю. Крім того невизначена структура зайнятості, низька її соціальна спрямованість зумовлена необхідністю самовиживання сільського населення.

Ступінь спряженості компонентів системи відтворення здібностей до праці зумовлює ступінь пропорційності її структури, оптимальності інформаційних потоків і, в кінцевому рахунку, ефективності функціонування. Основним критерієм ступеня пов'язаності і, відповідно, ефективності функціонування системи відтворення виступає зайнятість: чим нижче ступінь пов'язаності, тим більше накопичується в системі протиріч, диспропорцій, тим вище рівень безробіття і нижчий рівень зайнятості. Слід також мати на увазі, що зайнятість не тільки результируючий критерій взаємозв'язку компонентної і рівневої структури процесу відтворення, а й необхідна умова його здійснення.

В умовах вільного ринку дезорганізація економічного руху (відтворення) товарних, капітальних благ може бути легко усунена його самоорганізацією - динамікою цін або економічними кризами. На ринку праці такий автоматизм неможливий по ряду причин.

По-перше, система поширення інформації про претендентів і вакансії є недосконалою, а географічне переміщення працівників не може відбуватися моментально.

По-друге, до кожного робочого місця пред'являються строго певні професійні вимоги і тому для встановлення відповідності між структурою робочої сили та вільними місцями необхідний певний період часу.

По-третє, вільний рух ціни праці обмежено жорсткістю заробітної плати, тобто її нездатністю до гнучкої зміни, достатньому для приведення пропозиції праці у відповідність з попитом на нього.

Крім того, і це найголовніше, ринковий механізм має апостеріорний (дослівно з латинської - «пізнання з досвіду») характер і здатний фіксувати лише диспропорції, які «відбулися» тобто ті, які є продуктом вже здійснених взаємодій. В умовах технологічних зрушень (зміни техніко-технологічних укладів) домінування в системі відтворення сигналів про поточну ситуації може означати початок консервації відсталі структури сукупної робочої сили, гальмування інноваційного розвитку та виникнення в перспективі ще більш глибоких протиріч і неузгодженостей, що супроводжуються структурним безробіттям і зростанням соціальної напруженості.

Для забезпечення стійкого, інтенсивного відтворення здібностей до праці потрібні надійні просторові співвідношення, надійний зв'язок часів: минулого, теперішнього і майбутнього. Це зумовлює необхідність вивчення не стільки поточних, скільки перспективних тенденцій розвитку, на що ринковий механізм, в принципі, не здатний. В силу зазначених причин, на ринку праці нерівновага є нормою, а рівноважний стан представляє рідкісний, нетривалий і нестійкий стан. Звідси слідує що система відтворення здібностей до праці – єдиний просторово-часовий механізм, якому для забезпечення швидкого пристосування до поточної кон'юнктури необхідна істотна децентралізація - ринок, а для розвитку в довгостроковій перспективі - інституційна організація, яка робить в відтворювальний процес свідомий порядок.

- протиріччя між зростаючими вимогами до психофізіологічних можливостей людини (в першу чергу її нервовій системі, розумовим здібностям) і погіршенням характеристиками здоров'я населення, екстенсивними методами його відновлення;

- протиріччя між зростаючими потребами трудової сфери в висококваліфікованих працівниках, здатних до інтелектуальної, творчої праці і застарілими методами і матеріальними умовами формування працівника як цілісної особистості, обмеженістю ресурсів, що йдуть на відтворення людини;

- протиріччя між інноваційним типом відтворення, необхідним елементом якого є творча, новаторська діяльність людини і технократичними методами управління працею, орієнтованими на усереднення, нівелювання здібностей людини, на переважно виконавську діяльність. Чим динамічніше система відтворення, чим більше виникає в ній інновацій, ривків вперед, тим неминуче більше виникає і нових вузьких місць, невідповідностей, протиріч між компонентами, які вирвалися вперед і відстаючими компонентами системи. Формою прояву внутрішньо-системних неузгодженостей, суперечностей, невідповідностей і порушень стійкого стану системи відтворення здібностей до праці виступає безробіття. Тому ринок праці – це не просто «... форма організації руху робочої сили в економічній системі з ринковою економікою»⁶⁹, а механізм, який виявляє диспропорції і забезпечує самоорганізацію системи відтворення здібностей до праці.

Ринок праці - це механізм постійної гри економічних і соціальних параметрів відтворення здібностей до праці, їх безперервних змін, взаємодій і погоджень. Це процес, в якому беруть участь маси дійових осіб і елементів, беруть участь активно і відразу. Це процес нескінченного числа взаємодій (економічних, інформаційних, соціальних, рівневих), аж ніяк не таких вже випадкових і зовсім уже безглузвих, але нескінченно багатьох і нескінченно різних. Якимось ідеальним, еталонним результатом таких взаємодій можна вважати стан пропорційності, при якому прирівнюються в ході відтворення величини близькі до рівності, рівноважуються процеси - до рівноваги, взаємодіючі фактори і параметри - до відповідності, тобто коли відтворювальна система близька до збалансованості. Будь-який стан, що відхиляється від збалансованості, слід вважати диспропорційним. Звідси випливає, що якщо функціональні параметри окремих компонентів системи відтворення можуть бути виміряні звичайними методами і прийомами статистики, демографії, психології тощо і представлені узагальненими або унітарними показниками (внесок у ВВП освіти, охорони здоров'я, питома вага фахівців різної кваліфікації в загальній чисельності зайнятих і т.п.), то системні параметри відтворення повинні визначатися умовами пов'язаності, ступенем взаємовідповідності. Наприклад, ступенем відповідності підготовки кваліфікованих кадрів техніко-технологічними параметрами виробництва, розвитку НТП, включаючи рівні підприємства, галузі, національної економіки і т.д.

⁶⁹ Білков В.Г. Економічні чинники управління системою регіонального ринку праці / В.Г. Білков. – Іркутськ: Вид-во Ірк. екон. акад., 1996. – 21с.

Крім того доходи сільськогосподарських підприємств зростають з року в рік. Якщо в 2013 р. у Вінницькій області валовий прибуток становив 116852 тис. грн. то в 2015 р. він зріс в 3,4 рази і становив 392379 тис. грн. Найбільше валового прибутку зосереджено в районах з високим рівнем зайнятості сільського населення, це такі райони як: Крижопільський в якому одержано прибутку на суму 47939,5 тис. грн., а рівень зайнятості становить 71,0%, Хмільницький в якому відповідно – 36164 тис. грн. прибутку, а рівень зайнятості – 81,7%.

Основними чинниками, які впливають на зайнятість сільського населення виступають наявність в сільській місцевості аграрних підприємств та вартість їх основних виробничих фондів і оборотних засобів. Але, як свідчать результати дослідження, визначальним чинником впливу на рівень зайнятості жителів села є кількість зайнятих в особистих селянських господарствах, які своєю працею створюють третину валового внутрішнього продукту аграрної галузі.

Дослідивши рівень зайнятості сільського населення в вузькому розумінні виявилось, що економічні втрати, які несе держава в результаті неповної зайнятості сільського населення, значною мірою, але залежать від рівня зайнятості сільського населення. Економічні втрати це втрати області щодо виробництва валового внутрішнього продукту, які таяться в прихованому (тіньовому) секторі, який міг би виробляти більше продукції в області.

Нажаль, такий чинник як заробітна плата не має суттєвого впливу на рівень зайнятості сільського населення, оскільки в сільському господарстві її рівень становить лише 176% від мінімальної заробітної плати або 68,3% середньомісячної заробітної плати серед галузей економіки. Тому, більшість громадян (27,4%) шукають роботу за межами свого населеного пункту, області.

Таким чином, якщо у Вінницькій області рівень зайнятості сільського населення за запропонованою методикою згідно вітчизняного законодавства з урахуванням запропонованих пропозицій в 2015 р. знаходився на рівні 68,9%, то це в першу чергу завдяки зайнятості в особистих селянських господарствах, в яких працює більша половина сільського населення.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Особливості формування та відтворення ринку праці

Особливість ринку праці, як ринку «особливого роду» пов'язана зі специфікою процесів, які протікають на ньому. Так, якщо працівник не продає свій творчий хист до праці, він не буде мати прибутку і коштів для існування, які потрібні йому постійно. Тому ринок праці неможливо розглядати поза контекстом процесу відтворення здібностей людини до праці і умов його економічної життєдіяльності.

При цьому систему відтворення ми розглядаємо не в вузькому сенсі слова як простий процес «створення, відновлення і подальшого розвитку трудових здібностей людини, її фізичного і духовного творчого потенціалу»⁶⁷, а як багатофункціональну, багаторівневу систему, що визначає конкретно-історичну форму економічної життєдіяльності людини і відповідну їй сукупність соціально-економічних відносин. На користь такого широкого трактування вказують особливості процесу відтворення здібностей до праці, який якісно складніший, кількісно багатший, ніж процес відтворення речових елементів продуктивних сил. Виділимо деякі особливості.

Перше, якщо відтворення засобів виробництва (капіталу) відбувається виключно в сфері матеріального виробництва, то відтворення здібностей до праці здійснюється у всіх сферах людської діяльності (скрізь, де присутня сама людина) - матеріальної, освітньої, культурної, наукової, соціальної, політичної, сімейної і т. д., тобто охоплює всі моменти її життєдіяльності. Друге, якщо відтворення засобів виробництва відбувається тільки в робочий час, то відтворення здібностей до праці здійснюється і в робочий, і у вільний час, тобто охоплює час життєдіяльності людини цілком. Третє, якщо відтворення засобів виробництва охоплює тільки продуктивне споживання, то відтворення здібностей до праці здійснюється не тільки в процесі продуктивного, але і в процесі особистого споживання. Особисте споживання виступає вихідним пунктом у відтворенні кожного окремого індивіда і всього суспільства. Від характеру, рівня і структури особистого споживання залежить якість відтворення здібностей людини до праці. Четверте, хоча процес відтворення здібностей до праці, як відтворення речового фактора, має об'єктивну сутність, ступінь його інтенсивності (підвищення якісних параметрів) і ефективність протікання багато в чому визначається суб'єктивними факторами - індивідуальним інтересом, мотивацією, соціальною активністю працівника, похідними від рівня життя. Людина, на відміну від засобів виробництва, це не

⁶⁷ 1. Громико В.В. План і ринок у відтворенні робочої сили: досвід розвинених індустріальних країн / В.В. Громико Рос. екон. академія ім. Г.В. Плеханова. – М., 1992. – 25с.

тільки продуктивна сила, але і активний суб'єкт суспільного відтворення. Тому відтворення здібностей до праці не може бути вивчено і зрозуміле поза соціальної підсистеми, що включає соціальні потреби, соціальну мотивацію, соціальні відносини і інститути. П'яте, якщо зміна якісних параметрів речового фактора виробництва можлива лише за умови його вибуття і заміни новим, то зміна якісних характеристик здібностей до праці може відбуватися без заміни самого носія цих здібностей (людини), за рахунок їх внутрішньої мобільності – підвищення кваліфікації, перенавчання, зростання соціальної активності. Тобто процес відтворення здібностей до праці детермінований не тільки зовнішніми по відношенню до людини, а й внутрішніми факторами - змінами, що відбуваються в ньому самому, і висловлює складну і багату сукупність економічних зв'язків і відносин, що виникають в процесі само-здійснення, самореалізації людини.

Центральною ланкою багаторівневої системи відтворення здібностей до праці, куди «стягуються» безпосередньо або опосередковано всі відтворювальні зв'язки і відносини, виступає ринок праці. З одного боку, на ринку праці відбувається оцінка відповідності здібностей до праці запитам і потребам роботодавця і, виходячи з цього, визначаються умови найму, в тому числі величина заробітної плати, можливість професійного росту, гарантія зайнятості, умови праці. З іншого боку, на ринку праці виявляється функціональна взаємо-відповідність організаційної, рівневої підсистем відтворення. Останнє має істотне значення, так як відповідно до кібернетичного закону У.Р. Ешбі, якщо одна підсистема функціонує, не погодившись з іншими, її стійкість порушується⁶⁸ і, отже, порушується стійкість системи в цілому. Формою прояву урізного роду невідповідностей, що виникають з спонтанної нерівномірності розвитку окремих компонентів і підсистем відтворення, виступають протиріччя. Це можуть бути:

- протиріччя між структурою робочих місць і професійно кваліфікаційною структурою сукупного працівника;

- протиріччя між формуванням вузьких знань і обмежених навичок працівників і необхідністю їх вільного професійно-кваліфікаційного маневрування в рамках підприємства, галузі, національної та світової економіки;

- протиріччя між необхідністю територіального переміщення працівників з метою пошуку нових робочих місць і нових сфер застосування здібностей до праці і неготовністю їх носія до цього в силу об'єктивних (відсутність ринку житла, нерозвиненість транспортної інфраструктури, великі витрати на переїзд) або суб'єктивних (нездатність звикання до нового місця, різниці в способі життя) обставин і стереотипів, що склалися;

⁶⁸ Міфи і реальність сталого розвитку / Г.С. Розенберг, С.А. Черніков, Г.П. Краснощоків, Ю.М. Крилов, Д.Б. Гелашвілі // Проблеми прогнозування. – 2000. – № 2. – С. 136.

Захід був започаткований за ініціативи Центру «Розвиток КСВ» та підтримки Міністерства молоді та спорту України у березні 2016 року. Серед перших підписантів Пакту – компанії “Нестле”, “Байер” в Україні, “МетЛайф”, “ДТЕК”, “Київстар”, “Кока-Кола Беверіджис Україна”, “Платинум банк”, “Сингента” в Україні та група компаній “1+1 медіа”.

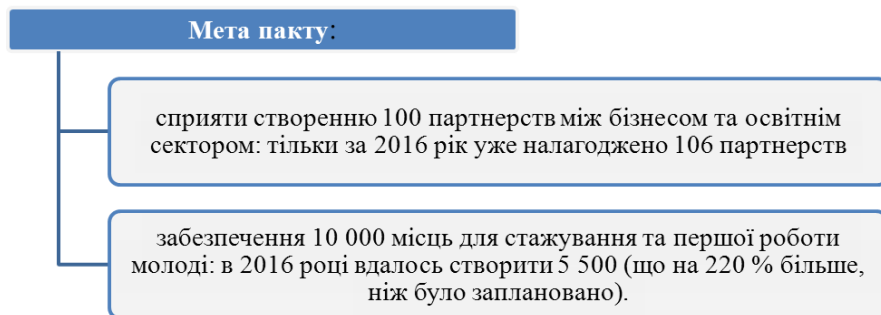


Рис. 3.8. Український Пакт заради молоді-2020

Український Пакт заради молоді-2020 – це продовження Європейського пакту заради молоді та «Альянсу заради молоді».

Вперше Пакт було підписано 17 березня 2016 року з метою об'єднати зусилля компаній, держави та освіти для вирішення проблем працевлаштування молодих людей. Ініціатива здійснюється за підтримки Міністерства молоді та спорту України і реалізується в рамках Європейського Пакту заради молоді. Українська ініціатива одна з найактивніших у Європі і на сьогодні вже об'єднала 32 організації в Україні, які зобов'язались сприяти створенню мінімум 100 партнерств між бізнесом та освітнім сектором та спільно забезпечити 10 000 місць для стажування та першої роботи молоді.

Україна стала другою європейською країною, яка локалізувала пакт. 15 серпня 2016 року в Міністерстві молоді та спорту відбулася церемонія урочистого підписання українського Пакту заради молоді – 2020 новими учасниками – компаніями GMS, Lifecell, Укрсиббанк, Auchan, EternaLaw, Фонд Народонаселення ООН в Україні та Державна служба зайнятості України.

конкурентоспроможності, а «кадрове ядро», що володіє культурою інтелектуальної творчості - запорукою успішної реалізації внутрішньої інноваційності та зовнішньої гнучкості. Як бачимо, субстанціональні параметри ринку людського капіталу, виведені із системи відтворення людського капіталу, принципово змінюються при переході до системи відтворення функціонуючого капіталу. Тут ринок людського капіталу являє собою чисто ринковий феномен.

По-перше, всі ринки людського капіталу, будучи певною мірою відкритими організаційними системами і фрагментованими в рамках окремих корпорацій, конкурують і оскаржують рідкісний і загальний ресурс, необхідний для їх виживання - людський капітал.

По-друге, будучи оформленими в організаційні системи ринки людського капіталу виступають не тільки як «кадрове ядро», але і як ядро конкурентної боротьби, що протистоїть іншим організаціям. Але відбувається ця боротьба вже не на ринку праці в формі боротьби за робочі місця, а на ринку товарів і послуг, фінансових ринках в формі боротьби за самозростання капіталу.

Осмислюючи конкуренцію, К. Маркс називав її внутрішньої природою капіталу, його істотним визначенням.⁷⁹ Конкуренція служить капіталу, а капітал - конкуренції. Обидва явища настільки взаємобумовлені, що одне представляє для іншого внутрішню мету і внутрішній механізм. Не можна залишити капітал без конкуренції, як не можна залишити і конкуренцію без капіталу.⁸⁰ Це в повній мірі відноситься і до організації внутрішньо-фірмового ринку людського капіталу. Організовуючи ринок людського капіталу, корпорація повинна конкурувати, а, конкуруючи, організувати ринок людського капіталу.

Проведений аналіз дозволяє найбільш точно розкрити двоїсту природу ринку людського капіталу. Так, виділяючи систему відтворення людського капіталу, легко виявити внутрішньо-системну природу ринку людського капіталу як частини організаційної системи, створення якої ініціюється цілеспрямованою політикою адаптивної корпорації, в основі якої лежить антиринковий імператив, антиринкові принципи і антиринковий механізм реалізації. Основна мета такої організації - акумуляція, ефективне використання і відтворення найбільш-рідкісного ресурсу інтелектуальної економіки - людського капіталу. У даній організаційній системі ринок людського капіталу - формування і розвиток «кадрового ядра» - виступає ключовим компонентом, що задає організаційну цілісність і якісну однорідність системи. З цих позицій ринок людського капіталу являє собою феномен організації, яка виступає антиподом ринкового регулювання, а за своїм функціональним призначенням - поведінковому основі і принципам, якими користується і яких він іде - чисто ринкове явище, організаційно-оформлене в «кадрове ядро», здатне акумулювати і ефективно використовувати «колективне знання» з метою забезпечення конкурентних позицій функціонуючого капіталу.

⁷⁹ 14. Маркс К., Енгельс Ф. Зібрання творів. – 2-ге вид. – Т. 46. Ч.1. – С. 391.

⁸⁰ 4. Осипов Ю.М. Основи теорії господарського механізму / Ю.М. Осипов. М.: Вид-во МГУ, 1994. – 200с.

В умовах несформованого нового інформаційного укладу, практичну цінність і значимість мають лише ті види робіт, які передбачають наявність здатності до інтелектуальної активності в реальному часі і на рівні, де може впоратися тільки людський мозок (творчий аналіз інформації, евристичних рішень, інтуїція, ряд сенсорних переваг перед технічними датчиками і т.п.). Це перетворює виконавців цих видів робіт в людський капітал. Будь-яка інша діяльність в умовах прискореного прогресу інформаційних технологій і постійного падіння ціни за одиницю інформації потенційно піддається автоматизації, що перетворює залучених в неї виконавців в «видатковий матеріал», від економії витрат, від якого безпосередньо залежить ефективність функціонуючого капіталу. Розгорнута в 1980-х роках на базі інформаційної революції структурна перебудова економік була використана для вивільнення ринкових сил, зменшення втручання в економічні процеси держави і профспілок, дерегулювання соціально-трудова відносин в напрямку поляризації соціального статусу найманих працівників і їх праці.

Політика адаптивного корпоратизму, що ініціюється менеджментом, зацікавленим в використанні гнучкої зайнятості, заохочення індивідуалізму і гнучких форм оплати праці, сприяє елемінованню впливу великих профспілкових організацій, децентралізації переговорного процесу і перенесення акценту з його верхніх рівнів (національного, галузевого) на нижні, в першу чергу, на рівень корпорації. Дана тенденція стає визначальною в інституційній організації гнучкого ринку праці. Домінування даної тенденції поставило на порядок денного питання про повний перегляд системи соціально-трудова відносин у напрямку її децентралізації та лібералізації. Закріплення в організаційних структурах сучасних корпорацій соціальної поляризації праці: на одному полюсі - виконавської, на іншому - творчої, що є закономірним наслідком історичного взаємодії як об'єктивних, так і суб'єктивних (технократичний менталітет, прагматизм, політичний вибір) факторів. Викликана конкуренцією і стратегією адаптивного корпоратизму диверсифікація соціального статусу найманого працівника супроводжувалася сегментацією - поділом і ізоляцією різних груп працівників - на ринку праці. Більшість дослідників схильні вважати, що сучасний ринок праці відрізняється дуалістичним характером і розділений на первинний і вторинний.⁸¹ До працівників «первинного ринку» (формують «кадрове ядро» корпорацій) належать крім управлінців всіх рівнів в конструктори, інженери, висококваліфіковані техніки і робітники. Цій категорії працівників гарантується стабільна зайнятість, високий статус соціальної захищеності, хороші умови праці, просування по службі. Працівники «вторинного ринку» мають менш престижну роботу, нестабільну, рухливу зайнятість, низьку заробітну плату, погані умови праці, знижений статус соціальної захищеності.

⁸¹ Ринок праці в країнах з розвинутою ринковою економікою (огляд зарубіжного досвіду) / Всес. НІ і проект. ін-т праці в будівництві. Під ред. Т.А. Чагін. – М., 1991. – 26с.

В 2013 році була запроваджена Європейська ініціатива Nestlé з працевлаштування молоді. Метою цієї програми була допомога молодим людям віком до 30 років по всій Європі у працевлаштуванні та професійній підготовці. Внесок одного з найбільших роботодавців у Європі у вирішення цієї проблеми став визначальним та життєво важливим. Nestlé володіє багатим досвідом прийняття на роботу молодих людей відразу після закінчення школи або університету.

Компанія започаткувала програму «Готовність до роботи», створила «Альянс заради молоді».

«Альянс заради молоді» став першим загальноєвропейським бізнес-орієнтованим рухом, метою якого була допомога молодим людям у підготовці до занурення у професійне ділове суспільство та збільшити шанси у здоланні конкурентів на ринку вакансій.

Компаніями-засновниками «Альянсу» стали рекрутингова агенція Adecco, страхова агенція АХА, міжнародна група Cargill, логістичні групи СHER та DS Smith, консалтингова група Ernst & Young, компанія Facebook та парфумерна компанія Firmenich, компанія з інформаційних технологій Google, виробник продуктів харчування та напоїв Nestlé, дослідницька група Nielsen, комунікаційна компанія Publicis Groupe, технологічна компанія Salesforce, інформаційна платформа Twitter та міжнародна юридична компанія White & Case.

Підприємства-партнери Nestlé в Україні, що приєдналися до Альянсу: ТОВ «Видавничий Дім «УКРПОЛ», ТзОВ фірма «Астарт-Київ», ТОВ «ОВОСТАР», фермерське господарство «Інтегровані агросистеми», ПАТ «Укрпластик», ТОВ «Рабен Україна», ТОВ «Полікам Хай Тек», ТОВ «ІСТ-Захід-Логістик», ПАТ «Рубіжанський картонно-тарний комбінат», ТОВ «Трипільський пакувальний комбінат», спеціалізоване трейд-маркетингове агентство «Impacto», ТОВ «Персонал-Консалтинг», рекламно-комунікаційний холдинг «Publicis Groupe Ukraine», ТОВ «АСНІЛЬСЕН ЮКРЕЙН», ТОВ «АДВ Дистриб'юшен», ТОВ «Емерджес Бізнес Солюшнз», ТОВ «ОС-Дірект Україна», ТОВ «Управління персоналом», ТОВ «Светпринт», ТОВ «Міллард Браун АРМІ-Маркетинг Україна», ТОВ «Іпсос».

Всі ці факти підтверджують, що бізнес-спільнота та сфера освіти спільно мають відігравати активну роль у вирішенні проблеми освіти і працевлаштування молодих людей. Саме це має за мету і Український Пакт заради молоді.

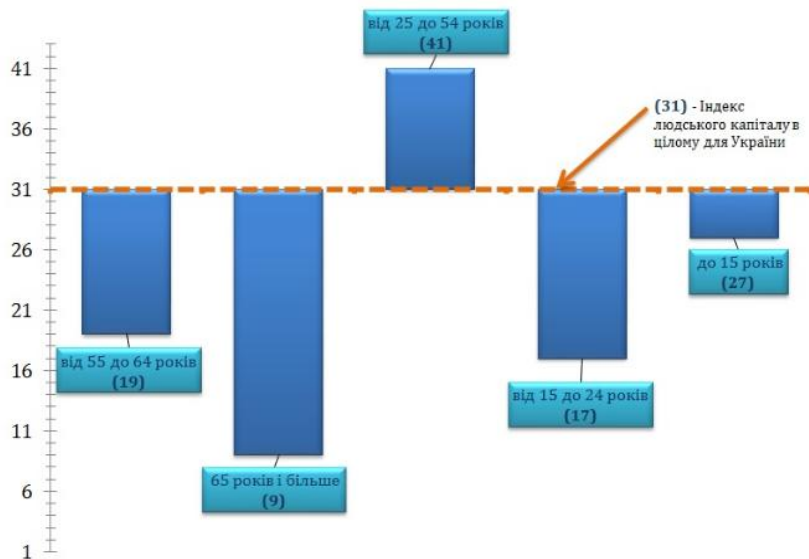


Рис. 3.7. Індекс людського капіталу України за віковими групами у 2015 році

За кількома параметрами у вищезазначених вікових групах Україна отримала у рейтингу світову першість або посіла місця в першій десятці. Сильні позиції нашої країни пов'язані з освітянським напрямком. Зокрема, 100% населення України здобуває початкову освіту, що дозволяє нам отримати світову першість за цією складовою у всіх вікових групах. Крім того, за рівнем здобуття середньої освіти ми знаходимося в першій десятці рейтингу.

У той же час, Україна значно відстає за складовими, що характеризують реалізацію людського капіталу. Рівень інвестування компаній у навчання і розвиток своїх співробітників досить слабкий, про що свідчить 82 позиція рейтингу. Суттєво відстаємо ми і за очікуваною тривалістю здорового життя. Відповідно до даних дослідження, в українців після 65 років здорове, активне і продуктивне життя відсутнє. Здорове життя в Україні – коли людина здатна працювати фізично і розумово - продовжується 63 роки (у Фінляндії – 71, США – 70, Китаї – 68, Росії – 61).

Наразі українські компанії дедалі більше відчувають потребу у молоді із потрібними навичками, незважаючи на те, що Україна володіє значним невикористаним потенціалом людських ресурсів.

Європа також переживає кризу у сфері зайнятості. Безробіття є проблемою кожного четвертого представника молодого покоління до двадцяти п'яти років. Такий розвиток подій є серйозною загрозою для економіки.

Ринок праці, диверсифікований за соціальним статусом і фрагментований за сегментами, отримав назву гнучкого ринку праці. Гнучкий ринок праці виникає лише в умовах гетерогенності, диверсифікованості трудових ресурсів. У контексті проведеного нами системно-еволюційного аналізу легко виявити, що гетерогенність трудових ресурсів обумовлена існуванням двох субстанціональних початків здатності людини до праці (здатності до виконавської і здатності до творчої праці), представлених в вигляді двох соціально-економічних форм («робочої сили» і «людського капіталу»), що несуть в собі спільність відтворювальної природи і відмінність форм відтворювального руху. Відтворення першої здійснюється як відтворення легко відтвореного, поновлюваного ресурсу, другого - як рідкісного, важко відтворювального ресурсу для праці. Звідси – соціальна поляризація працівників, диференційована політика зайнятості, винагороди, юридичних гарантій і соціальних прав. Корпоративна політика диференційованого підходу до оцінки значущості, відбору і використання в процесі праці різних за своєю субстанціональною природою здібностей до праці веде до того, що тепер ринок праці опосередковує включення в процес праці гетерогенних, а точніше дуалістичних за своєю відтворювальністю природі трудових ресурсів. Це веде до того, що з гомогенного ринку робочої сили спочатку виростає і відокремлюється ринок людського капіталу, а потім в процесі їх взаємодії формується гнучкий ринок праці.

Гнучкий ринок праці - це діалектична єдність ринку робочої сили і ринку людського капіталу, детерміноване логікою гнучкості, вбудоване в інформаційну парадигму сучасної економіки і соціально спроектоване адаптивною стратегією корпоративного менеджменту. Західні дослідники вважають, що найбільш адекватне уявлення про взаємозв'язок двох видів ринку праці дає не модель «попиту - пропозиції», а так звана модель «потоків - запасів».⁸² Спробуємо обґрунтувати це положення.

Ринок праці - динамічна система руху потоків трудових ресурсів, в якому можна виділити вперше вступають до складу робочої сили і йдуть з її складу, які шукають роботу і відмовилися від подальшого пошуку роботи, які отримали роботу і потерпілих невдачу в пошуках роботи, що приходять з інших національних ринків праці (іноземна робоча сила) і йдуть на них і т.д.

Адаптивний корпоратизм диференціє характер, форму таумови руху трудових ресурсів на гнучкому ринку праці: прискорює рух (мобільність) легко відтворюваної частини трудових ресурсів, перетворюючи його в безперервний «потік», і уповільнює рух інших їх частин, - рідкісної, складно-відтворювальної, перетворюючи його в «запас». Тому на поверхні економічних явищ діалектична єдність ринку робочої сили та ринку людського капіталу приймає перетворену форму, представлену організаційно-структурною єдністю внутрішнього і зовнішнього ринків праці, як специфічних форм руху різних за своїм якісним змістом видів трудових ресурсів.

⁸² Фавор О. Внутрішні і зовнішні ринки / О. Фавор // Питання економіки. – 1997. – №10. – 97с.

У наявності дуалізм сучасного ринку праці, який тепер складається з двох певною мірою відокремлених і ізольованих частин - ринку робочої сили (зовнішнього ринку праці) і ринку людського капіталу (внутрішнього ринку праці), кожен з яких має свій власний відтворювальний цикл, свою інституціональну організацію. У західній літературі такий «дуалістичний» ринок праці отримав назву гнучкого ринку праці, а процес диференціації соціально-трудова відносин за категоріями трудящих («сортам») - флексібілізація праці або політика гнучкої зайнятості. Політика гнучкої зайнятості, спрямована на формування «кадрового ядра» називається інтернаціоналізацією гнучкої зайнятості, а політика залучення робочої сили на тимчасовій основі - екстерналізація гнучкої зайнятості. Адаптивний корпоратизм інституційно організовує процес флексібілізації і диференціації гнучкого ринку праці: формує інститути, що забезпечують механізм інтеграції протилежних ним за своєю природою і внутрішнім змістом ринку робочої сили і, відокремле з нього, ринку людського капіталу; створює нову, більш складну за своєю організаційною структурою та функціональним призначенням, конфігурацію гнучкого ринку праці.

Гнучкий ринок праці є складним соціально-економічним за освітою. Аналіз гнучкого ринку праці в статичній (модель «попит - пропозиція») дозволяє виявити процеси сегментації і дезінтеграції його як єдиного економічного простору, що супроводжується поділом на первинний ринок праці і вторинний. Аналіз гнучкого ринку праці в динамічній (модель «потік - запас») дозволяє виявити процес флексібілізації, що супроводжується освітою зовнішнього ринку праці, що формує «потік» трудових ресурсів («периферійних» працівників), і внутрішнього ринку праці, формує «запас» трудових ресурсів («кадрового ядра»). В основі обох явищ лежить різноякісне відтворення природи здібностей людини до праці, яке обумовлює співіснування двох конкретно-історичних форм ринку праці - ринку робочої сили і ринку людського капіталу.

На практиці гетерогенність гнучкого ринку праці реалізується через зовнішню і внутрішню гнучкість, яка є свого роду внутрішньо-корпоративною формою реалізації політики гнучкої зайнятості, проведеної на зовнішньому ринку праці. Виявлені в процесі дослідження відтворення здібностей до праці конкретно-історичні форми ринку праці - ринок робочої сили і ринок людського капіталу - на мікросистемному рівні постають як дві різноякісні підстави єдиного цілого, взаємодія яких народжує нову інтеграційну якість - гнучкий ринок праці. На мікросистемному рівні гнучкий ринок праці виступає і як конкретно-історичне, і як системне, і як синтез - найбільш змістовне і багате визначеннями знання, адекватне реальним формам дійсності. Слід зазначити, що структурування різнопорядкових явищ виступає необхідною умовою їх наукового синтезу на мікрорівні, так як дозволяє оперувати поняттями «ринку робочої сили» і «ринку людського капіталу» як науково обґрунтованими категоріями, завдяки чому, власне, і вдається зрозуміти системну організованість гнучкого ринку праці; розкрити взаємозв'язок його різнотипних

українському ринку праці та зменшення зареєстрованого й прихованого безробіття; розширення можливостей зайнятості для економічно активного населення України. Негативні сторони, що супроводжують процеси трудової міграції молоді, нині превалюють над позитивними. Серед них: вплив здебільшого молодих людей на роботу за кордон, що призводить до від'ємних демографічних наслідків для України. Згідно з даними міжнародного правозахисного центру «Ла Страда - Україна», батьки готові надовго розлучитися зі своїми дітьми заради їх же добробуту⁹⁹.

Людський ресурс - це найбільша цінність та найперспективніша складова для нашого розвитку. Разом з тим, відсутність економічних стимулів та державної політики призводять до втрати країною талановитих людей¹⁰⁰.

У 2015 році Україна посіла 31 позицію серед 124 країн світу за рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу, оприлюдненою Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum).

При проведенні рейтингової оцінки застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), при визначенні якого враховуються складові, які, зокрема характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя.

Покращення людського капіталу означає створення можливостей для громадян повністю реалізувати свій потенціал. Це впливає на персональний розвиток, а також на зростання національної економіки. Глобалізація, перехід до ринкової економіки, ринкова лібералізація - метою є подолання пов'язаних з цими процесами викликів через створення можливостей для персонального розвитку від раннього дитинства до юності. З огляду на це, дії уряду мають бути пов'язані зі створенням та імплементацією ефективних політик у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної підтримки, розширення прав і можливостей української мови, культури та патріотизму у громадян, що має велике значення для національної ідентичності та гордості.

Світовим лідером за рівнем розвитку людського капіталу стала Фінляндія, що займає провідні позиції за всіма складовими Індексу.

Дослідження надає оцінку розвитку людського капіталу за п'ятьма віковими групами: (до 15 років; від 15 до 24; від 25 до 54; від 55 до 64; 65 і більше років) та дозволяє визначити сильні і слабкі сторони в кожній з них.

Позиції України за різними віковими групами досить різняться. Найкращий показник у населення пенсійного віку (вікова група 65 років і більше) - 9 місце в світі, а також у віковій категорії від 15 до 24 років - 17 місце (рис. 3.7.).

⁹⁹ Івашко О., Бень А. П'ять мільйонів на закордонних заробітках. Та ще й нелегально // Голос України. - 2003. - 3 квітня. - С.5.

¹⁰⁰ Рівень розвитку людського капіталу України у 2015 році [Електронний ресурс] // Громадська спілка "Економічний дискусійний клуб" - Режим доступу до ресурсу: <http://edclub.com.ua/>.

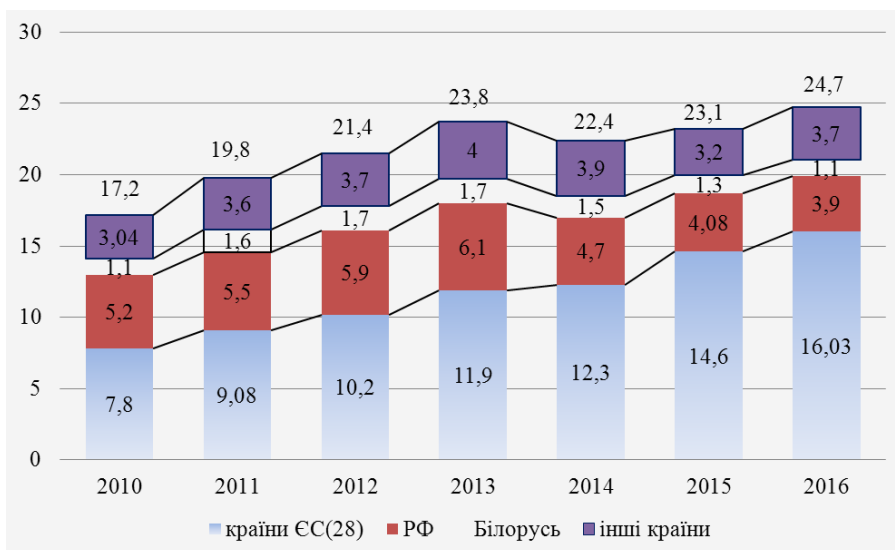


Рис. 3.6. Виїзд громадян України за кордон за країнами до яких вони виїжджали у 2010-2016 рр., млн. осіб.⁹⁸

За результатами Міжнародного дослідження переходу молоді від навчання до ринку праці в Україні у 2015 році, 65,9% серед молоді віком 25-29 років, яка завершила навчання, має вищу освіту. За результатами соціологічного дослідження «Молодь України-2015», 51,1% працюючої молоді віком 14-34 роки працює не за фахом. Тобто існує проблема профорієнтації молоді та роботи з роботодавцями у створенні для молоді нових робочих місць та місць для стажування.

Враховуючи відсутність життєвого досвіду, молоді найлегше піддається впливу деструктивних елементів, зокрема злочинних угруповань та екстремістських рухів, тоталітарних сект та таким чином виключається з суспільно корисних процесів. За результатами соціологічного дослідження «Молодь – 2016», на запитання «Чого найбільше хочете досягнути в житті?» лише 12% молоді відповіли – принести користь своїй країні.

У цілому ж молоді найбільш здатна до сприйняття нових ідей і є найкращим провідником інноваційних перетворень, а отже, зниження рівня молодіжного безробіття має особливо важливе значення для забезпечення інноваційного розвитку країни.

Треба зазначити, що еміграція молоді з України має свої позитивні й негативні сторони. До позитивних можна віднести: додаткове спрямування в економіку України значних фінансових потоків; зниження напруження на

структур (первинний /вторинний, внутрішній /зовнішній ринки праці) і процесів (флексібілізації, інтерналізації, екстерналізації); довести, що гнучкий ринок праці – це багатовимірне ціле з певними сукупними якостями і закономірностями, що складається з вимірів, які самостійним існуванням не володіють. При цьому багатовимірність гнучкого ринку праці задається не через багаторівневність, а через «багатосаровість» – «накладення» ринку робочої сили та ринку людського капіталу на єдиний системний простір, що власне й обумовлює різноманіття системних детермінацій гнучкого ринку праці. Як ми переконалися, еволюційний підхід до дослідження ринку праці дозволяє перейти від поверхневого вивчення «анатомії» і структури гнучкого ринку праці до аналізу глибинних явищ, розкривають специфіку процесів розвитку і функціонування формують його підсистем (ринку робочої сили та ринку людського капіталу) в єдиному системному просторі і дати наукову картину що відбувається на певному історичному етапі трансформації гомогенної системи ринку робочої сили в гетерогенну систему гнучкого ринку праці.

3.2. Роль держави у регулюванні ринку праці та проблеми соціального захисту населення.

Необхідною умовою функціонування ринкових відносин в процесі реформування економічних відносин є використання державних механізмів регулювання ринку праці. Для досягнення стратегічних і практичних цілей щодо забезпечення належного рівня життя громадян, всебічного розвитку людини на основі зростання економічного розвитку країни держава як інститут влади здійснює регулювання ринку праці на регіональному та національному рівнях, спрямовану на створення умов ефективної, продуктивної зайнятості шляхом поліпшення використання існуючих і створення нових робочих місць та збалансованості попиту і пропозиції робочої сили.

Сучасний стан ринку праці в Україні в цілому, не сприяє створенню стабільності та економічному зростанню, подоланню безробіття, підвищенню соціального захисту громадян. Основною ж ринковою умовою економічного розвитку має бути такий ринок праці, за якою кожен бажаючий працювати повинен мати таку можливість. У зв'язку з цим регулювання ринку праці на національному рівні повинне бути спрямовано, в першу чергу, на забезпечення повної та ефективної зайнятості, яка є основною умовою забезпечення високого рівня життя населення.

Регулювання ринку праці на державному рівні являє собою конституційно закріплену систему зобов'язань держави щодо правового регулювання процесів праці та виробничих відносин, становлення соціальних гарантій зайнятості, оплати праці та прожиткового мінімуму, матеріальної допомоги соціально уразливим верствам населення. Згідно основного Закону України – Конституції України кожен громадянин «має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або

⁹⁸ Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

на яку вільно погоджується».⁸³ Таким чином даний Закон є гарантом забезпечення права людини на працю. Тому регулювання ринку праці на державному рівні, згідно Конституції України, спрямовано на досягнення повної, вільно вибраної зайнятості населення. Першочерговим завданням при цьому є заохочування ефективної зайнятості і задоволення основних потреб населення.

Крім Конституції України основні положення державної політики на ринку праці закріплені такими нормативно-правовими актами як: Закони України: «Про зайнятість населення»⁸⁴, «Про особисте селянське господарство»⁸⁵, «Про оплату праці», «Про охорону праці»⁸⁶, «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю»⁸⁷, «Про оренду землі»⁸⁸. Кодекси України: Кодекс законів про працю⁸⁹, Земельний кодекс⁹⁰, Господарський кодекс.

Основні функції регулювання ринку праці на державному рівні полягають у дотриманні нормативно-правових норм, розробці і здійсненні фінансових механізмів державної політики що до ринку праці, здійсненні належної оплати праці населення за свою працю, забезпеченні працевлаштування безробітних, або їх перепідготовки, забезпеченні безробітних необхідною інформацією.

Більшість основних функцій регулювання ринку праці на державному рівні виконує Державний центр зайнятості та його місцеві органи.

⁸³ Конституція України (з офіційним тлумаченням Конституційного Суду України). – К. : Ліра-К, 2006. – 96 с.

⁸⁴ Україна. Закони. Про зайнятість населення : Закон ... від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ, за станом на 25 трав. 2008 р. / Верховна Рада України : офіц. вид. – К.: Парламентське видавництво, 2008. – 32 с.

⁸⁵ Україна. Закони. Про особисте селянське господарство : Закон ... від 15.05.2003 р. № 742-ІІІ // Офіційний вісник України. – 2003. – № 23. – Ст. 1014.

⁸⁶ Україна Закони Про охорону праці : Закон ... від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. Про оплату праці: Закон ... від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР / Верховна Рада України : офіц. вид. – К.: Парламентське видавництво, 2006. – 42 с.

⁸⁷ Україна. Закони. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю : Закон ... від 04.11.2004 р. № 2150-ІІІ // Офіційний вісник України. – 2004. – № 47. – Ст. 3097.

⁸⁸ Оренда в Україні // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2007. – № 1. – С. 248

⁸⁹ Україна. Закони. Кодекс законів про працю України : офіц. вид. – К. : Видавничий дім Ін Юре, 2007. – 152 с.

⁹⁰ Україна. Закони. Земельний Кодекс України : офіц. вид. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2005. – 220 с.

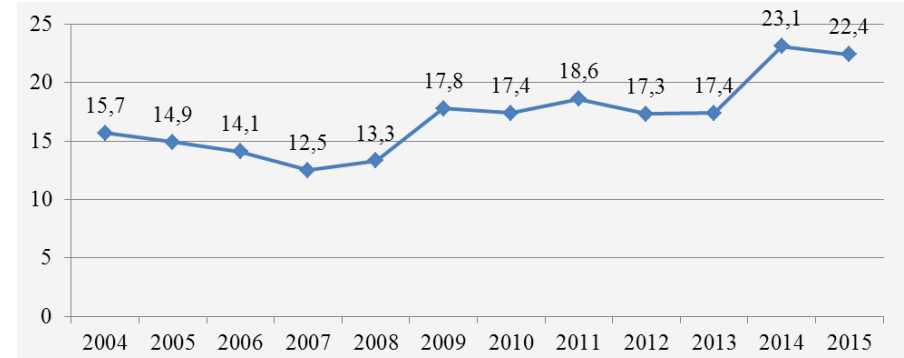


Рис.3.5. Динаміка рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15-24 роки у 2004-2015 році (у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення)⁹⁶

Як бачимо, в докризовий період рівень безробіття з 15,7% в 2004 році знизився до 12,5% в 2007 році. Починаючи з 2008 року, в зв'язку з економічною кризою в країні, даний показник досяг 13,3% і стрімко піднявся до 17,8% в 2009 році. Утримуючись на рівні 17-18% на протязі 2009-2013 років. Рівень безробіття знову зростає на 5,7 відсоткових пункти у 2014 році. Це пояснюється збройним конфліктом на сході України, адже число безробітних збільшилось за рахунок внутрішньо переміщених осіб.

Стрімко зростає кількість молодих людей, які виїжджають на роботу та навчання закордон. Україна втрачає людський капітал.

Так, протягом 2016 року за кордон виїздило 24,7 млн. українців, що на 1,5 млн. осіб або на 6,7% більше, ніж у 2015 році (рис.3.6.).

Майже 80% українців від усіх виїжджаючих у 2016 році прямували до 5 країн – Польщі, Росії, Угорщини, Молдови та Білорусії. Протягом останніх років, кількість українців, які виїжджають за кордон, є більш-менш постійною.

Українська молодь мігрує переважно з метою заробітку – на відміну від росіян та азербайджанців, які розглядають закордонні поїздки як можливість отримати культурний досвід чи здобути освіту. Такими є результати порівняльного аналізу молоді трьох країн, який в Україні проводили соціологи з Фонду «Демократичні ініціативи». Соціологи кажуть, що українська молодь більше, ніж у Росії чи Азербайджані, незадоволена своїм фінансовим становищем на ринку праці. За даними цього дослідження, серед молодих українців 65% виявили бажання поїхати за кордон саме для працевлаштування, 14% не виключають, що можуть назавжди залишити свою батьківщину⁹⁷.

⁹⁶ Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

⁹⁷ Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2005. – № 4. – С. 19.

Державне регулювання здійснюється на основі нормативно правових актів в яких не завжди вчасно і досконало розроблені механізми їх здійснення. Тому основна увага держави повинна бути спрямована на удосконалення законодавчої бази, що дасть можливість покращити рівень життя та підвищити рівень зайнятості.

3.3. Молодь на ринку праці

Соціально-економічне й духовне відродження України неможливе без концентрації уваги та зусиль на вирішенні проблем молоді як майбутнього країни, гаранта суспільно-економічного прогресу, адже непорушною істиною є те, що подальший розвиток суспільства чи не найбільшою мірою залежить від забезпечення гідних стартових умов для життєдіяльності молодих поколінь. Попри деклароване усвідомлення цієї істини, у нове тисячоліття більшість країн світу вступила зі значним тягарем невирішених молодіжних проблем, низка яких, як-от проблеми нерівності молоді, безробіття й маргіналізації молодих людей, поширення неправових соціальних практик та асоціальних проявів у молодіжному середовищі, проблеми зі станом здоров'я молоді й деякі шлюбно-сімейні проблеми та ін. наразі демонструють тенденцію до загострення.

Соціально-економічний потенціал країни наразі і на майбутнє безпосередньо залежить від трудової активності молоді, для якої участь в економічній діяльності є, у свою чергу, значущим фактором соціокультурного та професійного становлення. Ринкова економіка, з одного боку, значно розширила межі прикладання сил та здібностей молоді у сфері праці, з іншого – зумовила ослаблення державної підтримки молоді у соціально-трудої сфері, похитнула старі інституціональні основи трудової соціалізації молоді за неформованості нових.

Поняття «молодь» охоплює «осіб віком від 15 до 24 років відповідно до офіційного визначення ООН». Це також збігається з найбільш поширеним розумінням молоді як людей, що перебувають у переході від залежності, характерної для дитинства, до незалежності, яка властива дорослим. Молодь є не так групою людей чітко визначеного віку, як «плинною» категорією, але найлегше визначати цю категорію в різних країнах світу, беручи за критерій вік (особливо в тому, що стосується освіти та зайнятості). Отже, поняття «молода людина» часто застосовується до особи віком від такого, в якому вона може закінчити обов'язкову освіту, до такого, в якому вона знаходить перше робоче місце. Однак варто також звернути увагу на позицію ЮНЕСКО: «другий віковий рубіж підвищився, оскільки високий рівень безробіття та вартість життя в окремому домогосподарстві призводить до того, що у багатьох молодих людей період залежності розтягується на більший строк».

В Україні рівень безробіття в 2015 р. серед населення віком 15-24 роки складає 22,4% (рис.3.5.).

Закон України «Про зайнятість населення», визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості громадян нашої країни та їх захист від безробіття, а також визначає соціальні гарантії держави щодо реалізації громадянами права на працю. Відповідно до цього Закону кожен громадянин може вільно обирати собі вид діяльності, професію, місце роботи відповідно до своїх уподобань, які не суперечать чинному законодавству. Примусова праця в Україні заборонена, крім окремих випадків. На ринку праці більш привабливими стають професії з високою заробітною платою (фінансисти, будівельники), і менш привабливими – професії з низьким рівнем заробітної плати (сільськогосподарські працівники: трактористи, комбайнери, доярки та ін.). Тому створюється дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, що призводить до виникнення безробіття, особливо серед сільського населення.

Останнім часом для підвищення рівня зайнятості населення загострилася увага щодо малого і середнього бізнесу, який збагачує приватну власність, поєднує її з працею товаровиробника, сприяє не тільки збільшенню зайнятості, а й покращує життєвий рівень населення. Тому для розвитку малого і середнього бізнесу уряд прийняв ряд нормативно-правових актів, які хоча суттєво й не покращили умови існування малого і середнього бізнесу, але завдяки йому частково працевлаштована майже третина населення України.

В умовах зниження життєвого рівня добробуту населення виникають нові механізми регулювання ринку праці, які пов'язані з посиленням регулюючої функції держави щодо найманої праці та сприяння самозайнятості. Ці механізми потребують більш детальної розробки моделі регулювання ринку праці, спрямованої на підвищення продуктивності праці та зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

З розпаюванням земель велика увага держави приділяється приватній формі господарювання. Колишні особисті (підсобні), а зараз це особисті селянські господарства (ОСГ) стали основною сферою докладання праці і доходів зайнятих у них селян. Для регулювання діяльності ОСГ уряд прийняв Закон України «Про особисті селянські господарства». З одного боку, згідно цього Закону самозайнятість дала можливість сільському населенню повноправно займатися вирощуванням, переробкою та реалізацією сільськогосподарської продукції на власний розсуд. З іншого боку праця в особистих селянських господарствах переважно ручна, тому вирощування в них сільськогосподарської продукції надто трудомісткий процес, який потребує збільшення затрат праці і, відповідно, сприяє зростанню собівартості продукції яка тут виробляється.

Негативним моментом Закону України «Про особисті селянські господарства» є те, що «діяльність, пов'язана з веденням особистого селянського господарства, не відноситься до підприємницької діяльності»⁹¹. Отже члени ОСГ не сплачують податків від доходів отриманих від своєї

⁹¹ Україна. Закони. Про особисте селянське господарство : Закон ... від 15.05.2003 р. № 742-III // Офіційний вісник України. – 2003. – № 23. – Ст. 1014.

господарської діяльності, що негативно відображається на державному бюджеті. Крім того, 13,6 тис. сільського населення Вінницької області зайнята «тіньовою економікою» (за результатами анкетування), яка не приносить не лише надходжень до бюджету, а й вимагає виплачувати 2,4 тис. селянам допомогу по безробіттю. Таким чином, бюджетні кошти, які виплачуються сільському населенню з «тіньовою зайнятістю», могли б бути використанні на інші соціальні потреби. В 2015 р. майже третина сільського населення Вінницької області зайнята в ОСГ, з яких половина зайнята тіньовою (незареєстрованою) економікою.

Отже, виходячи з вище зазначеного необхідно удосконалити Закон України «Про особисті селянські господарства» та Закон України «Про зайнятість населення» щодо надання статусу безробітних та розробити механізм, який дав би можливість здійснювати контроль сільськими і районними радам за виконанням районними центрами зайнятості цих законів, насамперед контроль за виплатами по безробіттю.

Вивільнення працівників з державного сектора у приватний, збільшення прямих затрат праці та собівартості сільськогосподарської продукції, погіршення здоров'я сільського населення призвело до збільшення зайнятих у підприємствах з приватною формою власності, розвитку особистих селянських господарств. Не зважаючи на збільшення зайнятості в приватному секторі рівень зайнятості сільського населення в цілому знижується, що призводить до зниження рівня життя мешканців села, оскільки, від ефективності їх праці залежить добробут не тільки селян а й всього населення.

Механізм регулювання ринку праці включає систему взаємопов'язаних елементів економічного, соціального та правового значення. У більшості випадків основна увага в регулюванні ринку праці приділяється правовому елементу, який базується на законодавчих і нормативних актах, розпорядженнях постановвах, інструкціях, які регламентують відносини на ринку праці.

Основним і найбільш суттєвим, на нашу думку, напрямом удосконалення державного механізму регулювання зайнятості сільського населення виступає механізм державного регулювання який сприяє підвищенню зайнятості молоді. Проблема молодого покоління на ринку праці надзвичайно актуальна і в динаміці набуває тенденції загострення. Значна частина не зайнятого населення в Україні – це молодь у віці 16-35 років, яка не маючи ні досвіду роботи, ні належної освіти змушена шукати некваліфіковану і, як правило, низькооплачувану роботу.

В сучасних умовах, коли на ринку освітніх послуг разом з державними вищими навчальними закладами існує велика кількість комерційних вищих навчальних закладах, виникає проблема працевлаштування молодих спеціалістів, конкуренція на ринку освітніх послуг. Тому необхідно створити механізм, який регулював би необхідну кількість спеціальностей, що користуються попитом на ринку праці, переорієнтувати ринок освітніх послуг на потреби роботодавців. Це зменшить рівень безробіття серед молоді і дасть можливість збільшити кількість інших «дефіцитних» спеціальностей (слюсарів,

- розвиток переробних підприємств у районах з високим рівнем виробництва для зменшення собівартості продукції і покращення рівня працевлаштування на місцях;

- покращення умов праці та оплати праці, яка забезпечує гідне життя сільському населенню;

За останнє десятиліття політика управління зайнятістю в сільському господарстві пройшла кілька етапів свого розвитку. Перший етап полягав у здійсненні земельної реформи. Селяни отримали свою землю у вигляді земельного паю, який залишався в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. У більшості сіл збільшувалася кількість підприємств з приватною формою власності, відбувався період приватизації.

Нині діюча політика управління зайнятістю передбачає реалізацію комплексу заходів по забезпеченню його соціального захисту за умов несприятливої ситуації на ринку праці. Вона сприяє зайнятості сільського населення та його соціальному захисту. До політики управління зайнятістю відноситься ряд заходів які сприяють стабілізації та розширенню сфери докладання праці: розвиток малих підприємств, нетрадиційних форм зайнятості; професійна підготовка та перепідготовка вивільнених працівників і незайнятого населення, організація роботи щодо професійної орієнтації; надання практичної підготовки та збереження робочих місць. До соціального захисту населення відносяться такі заходи як надання матеріальної допомоги безробітним та членам їх сімей, які перебувають на їх утриманні.

Таким чином, реалізація усіх вище зазначених напрямків регулювання ринку праці на державному рівні та соціального захисту сільського населення спрямовані на вдосконалення організаційно-економічного механізму формування трудового потенціалу аграрної сфери, підвищення рівня зайнятості населення, поліпшення якості підготовки кадрів, підвищення життєвого рівня населення, скорочення бідності селян, зниження рівня безробіття у сільській місцевості, що виступає одним із головних пріоритетів державної економічної і соціальної політики України.

Найбільш суттєвим напрямом державного регулювання має бути збільшення кількості зайнятої молоді, що контролюється відповідним Законом України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю” що набув чинності з 01.01.2006 р. Проблема молодого покоління на ринку праці на даний час є досить актуальною, адже необхідно не лише створювати належні умови для підготовки молодих спеціалістів, а й слідкувати за виконанням даного Закону тому, що дія його призупинена. Також необхідно розробити механізм контролю за кількістю необхідних спеціальностей, адже на ринку праці існує велика конкуренція.

Державне регулювання ринку праці здійснюється через механізм оплати праці який регулюється Законом України “Про оплату праці”. В 2015 р. у Вінницькій області середній рівень заробітної плати у галузі сільського господарства спостерігається найнижчий серед галузей економіки – 1560 грн.

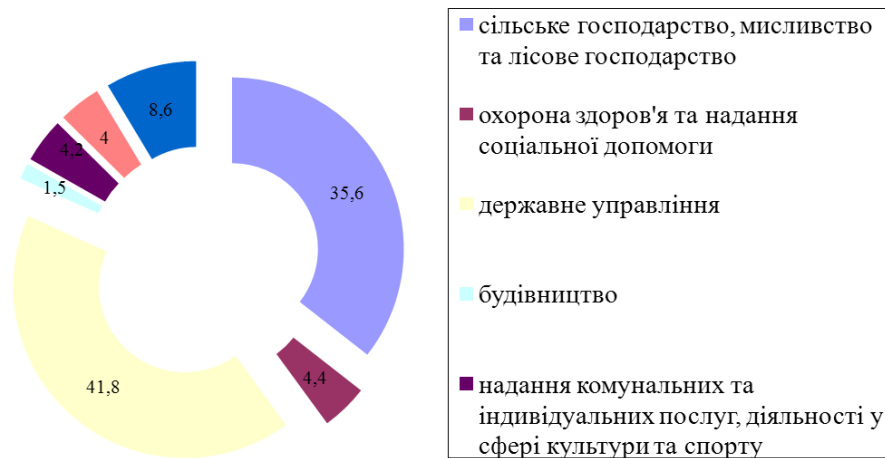


Рис. 3.4. Структура проведення оплачуваних робіт у 2015 р.

Політика державного регулювання зайнятості населення це конституційно-закріплена система зобов'язань держави щодо правового регулювання процесів праці та виробничих відносин, встановлення соціальних гарантій зайнятості, оплати праці та прожиткового мінімуму, матеріальної допомоги соціально малозахищеним верствам населення. Соціальну компенсацію населенню держава забезпечує через індексацію грошових доходів, а також виплати по соціальному і державному страхуванню.

Основними напрямками поліпшення управління зайнятістю в аграрній сфері є:

- збереження діючих та створення нових (додаткових) робочих місць у галузях сільського господарства;
- покращення виробничої та соціальної інфраструктури села;
- організація оплачуваних громадських робіт та покращення умов праці сільського населення;
- підготовка та перепідготовка кадрів (механізаторів, комбайнерів, операторів машинного доїння);
- розвиток малого підприємництва на селі для створення постійних робочих місць та встановлення податкових пільг для його розвитку;
- розвиток особистих селянських господарств як один із пріоритетів приватної форми власності на селі та удосконалення нормативно-правової бази у цій галузі;
- максимальне фінансування з державного бюджету на створення нових постійно діючих робочих місць;
- стимулювання організаційних заходів: двозмінний графік роботи у період «пік»;
- максимальне матеріально-технічне забезпечення;

крановиків, газозварювальників та ін.) Прогнозується, що впродовж 2010-2020 рр. в Україні обсяги навчання на виробництві за новими професіями зростуть до 500 тис. осіб щороку (40-50%), а обсяг кваліфікованого персоналу підприємств, установ, організацій в 2020р. збільшиться в двічі⁹².

Розв'язання проблем молоді на ринку праці повинно сприяти чіткому вирішенню і дотриманню Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю» що набув чинності з 01.01.2006 р. Прийнявши даний Закон державі необхідно подбати про належну роботу і створити необхідні умови для молоді, яка навчалася за державні кошти, працювати за одержаним фахом і отримувати за свою працю гідну винагороду. Згідно цього Закону молоді люди зможуть отримати роботу та професійні навички за допомогою служби зайнятості, оскільки за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а також за рахунок асигнувань Держбюджету надається дотація підприємству на оплату праці молоді строком на два роки. Але дотації, що передбачені Кабінетом Міністрів України, будуть надаватися не на всі професії та спеціальності, що таким чином забезпечить можливість держави контролювати попит та пропозицію робочої сили на конкретні спеціальності і тим самим підвищувати рівень зайнятості серед молодих спеціалістів. Але дієвість цього Закону, як і інших Законів України, повинна закріплюватися відповідними підзаконними актами, які ще не напрацьовані належним чином.

Одним із головних напрямів підвищення ефективності регулювання ринку праці на державному рівні є запровадження комплексу матеріальних стимулів, які забезпечують зв'язок між якістю роботи та оплатою праці. В березні 1995 р. прийнято Закон України «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції оплати праці. За 2005-2015 рр. оплата праці в Україні в середньому зросла майже в 28,7 раза, а в галузі сільського господарства – в 25 раза. Але проведені дослідження показали, що такий показник як оплата праці не має суттєвого впливу на ринку праці, хоча вона виступає важливою складовою його добробуту.

Як зазначається в цьому Законі, заробітна плата є винагородою за відповідно виконану роботу. Але у галузі сільського господарства вона найнижча (в 2015 р. вона становила 960 грн.). У зв'язку з цим необхідно удосконалити Закон «Про оплату праці» і розробити механізми збалансованості заробітної плати між галузями економіки, адже праця комбайнера, тракториста чи доярки не легша за працю фінансиста чи управлінського працівника, де

⁹² Прокопенко Н.С. Управління зайнятістю сільського населення в аграрній сфері через податкові механізми / Н.С.Прокопенко // Агросвіт. – 2009. – № 23. – С. 15–21.

рівень оплати праці в 2,8 – 2,2 раза вищий. Держава повинна не лише приймати законодавчі акти, а й здійснювати контроль за їх виконанням на всіх рівнях управління економікою, у тому числі аграрного.

Добробут населення залежить від його доходів, серед яких важливою складовою механізму державного регулювання ринку праці виступає заробітна плата, яка регулюється прожитковим мінімумом. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 р.» визначає розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу на 1 січня у розмірі 1544 грн. та розмір мінімальної заробітної плати, яка на 1 січня цього року становила 3200 грн. Відповідно до статті 9 Закону України «Про оплату праці» «мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб»⁹³.

Серед основних механізмів державного регулювання ринку праці є соціальний захист населення від безробіття. Кошти, які витрачає держава на соціальні витрати та витрати по безробіттю могли б сприяти створенню нових робочих місць та розвитку галузі сільського господарства в цілому. Інвестуючи держава спрямовує кошти на самозайнятість населення, організацію підготовки та перепідготовки кадрів, якою займаються Державні центри зайнятості.

Соціальний захист сільського населення здійснюється у вигляді соціальної допомоги (грошових виплат, одноразової грошової допомоги), або іншої матеріальної допомоги залежно від законодавчо встановлених норм. Він залежить від рівня життя та добробуту населення, адже ступінь задоволення потреб людей вимірюється їх матеріальними, духовними, соціальними благами, а рівень життя сприяє його зайнятості. Право на соціальний захист населення від безробіття мають громадяни які зареєстровані в обласних, районних центрах зайнятості як безробітні (Закон України «Про зайнятість населення», ст.2).

Важливим механізмом державного регулювання сільського ринку праці є Земельний Кодекс України, який регулює земельні відносини з метою забезпечення права на землю громадян та раціональне використання їх праці, адже земля – основне національне багатство, що перебуває під охороною держави та гарантує селянам право власності на землю.

В Україні створено необхідну законодавчу і нормативну базу для здійснення соціального захисту сільського населення. В першу чергу, це відбулося в умовах реформування аграрного сектору, яке супроводжувалося змінами не лише в організації виробництва, а й в земельних та майнових відносинах на селі, надання селянам права вільного розпорядження належною їм землею, створення приватними власниками аграрних формувань різних типів. Всі ці дії у більшості випадків регулюються Земельним та Господарським Кодексами.

За короткий період в Україні здійснено великий обсяг робіт із земельного реформування, які не вимагали суттєвих коштів: передача земель у власність

⁹³ Україна Закони Про охорону праці : Закон ... від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. Про оплату праці: Закон ... від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР / Верховна Рада України : офіц. вид. – К.: Парламентське видавництво, 2006. – 42 с.

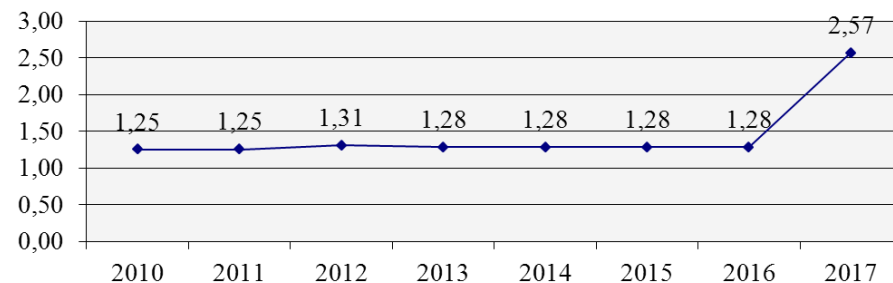


Рис. 3.3. Співвідношення мінімальної пенсії за віком до мінімальної заробітної плати в Україні (на 1 січня), грн.

Головним аспектом механізму державного регулювання ринку праці є політика зайнятості, яка сприяє створенню нових робочих місць за рахунок фінансування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. За рахунок фінансування з даного фонду в Україні в 2015 р. було працевлаштовано 19,9 тис. безробітних, які проживають у сільській місцевості. Фонд соціального страхування дає можливості для створення селянами нових робочих місць, відкриття власної справи та розвитку власного бізнесу, закріплення сільського населення на місцях та соціально-економічного розвитку села.

Діючою системою соціального захисту сільського населення передбачено страхові виплати на випадок безробіття та непрацездатності (пенсії, допомога при народженні, професійних захворювань, нещасних випадків). Соціальний захист населення включає: забезпечення зайнятості населення та організація громадських робіт; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; підвищення кваліфікації незайнятого населення; надання матеріальної допомоги безробітним.

У проведенні оплачуваних громадських робіт в 2015 р. в Україні за видами економічної діяльності перше місце займає державне управління в якому було зайнято 9096 осіб або 41,8% всього задіяного населення, на другому місці знаходиться сільське господарство, мисливство та лісове господарство в якому відповідно зайнято – 7752 осіб або 35,6%, на третьому – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 954 особи або 4,4%. Структура проведення оплачуваних робіт представлено на рис. 3.4

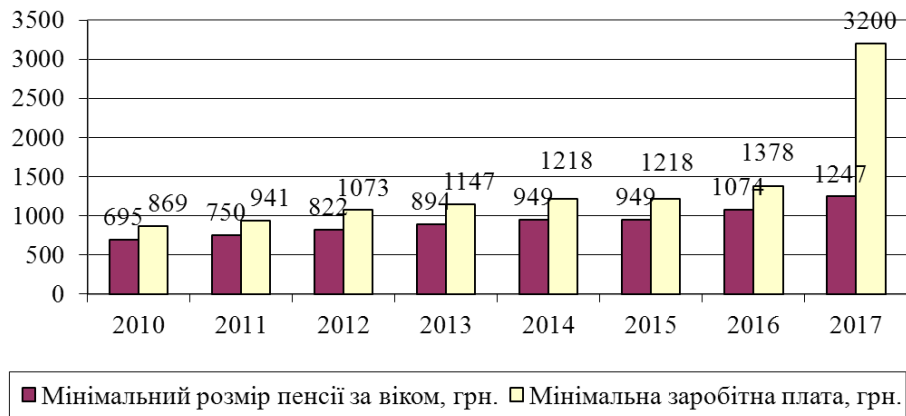


Рис. 3.2. Розмір мінімальної пенсії за віком та мінімальної заробітної плати (на 1 січня)

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» система соціального захисту на випадок безробіття стосується тих осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості і мають статус безробітних. Тобто, це ті особи, які здатні працювати і в будь-який момент готові приступити до роботи. Сільське населення це та категорія людей, яка найбільше соціально незахищена, оскільки значна частина його працює в особистих селянських господарствах як самозайняті. Тому необхідно удосконалити Закон України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» для осіб зазначеної категорії і розробити відповідний механізм їх захисту від безробіття.

Користуючись тим, що участь у системі загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, не є обов'язковою для самозайнятих в особистих селянських господарствах, або на сезонних роботах, вони можуть сплачувати внески до Фондів на добровільних засадах. На даний момент в Україні діють такі загальнообов'язкові цільові фонди як:

- Фонд пенсійного страхування;
- Страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;
- Страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- Страхування на випадок безробіття і відрахувань (платежів) до них у вигляді внесків.

селянам (паї), видача селянам сертифікатів та державних актів на право на земельну частку. Всі ці дії відіграли важливу роль у реформуванні аграрного сектору, але не призвели до покращення ситуації на селі щодо зайнятості сільського населення. За 2010-2015 рр. В Україні кількість зайнятого сільського населення скоротилась в 1,2 раза. При цьому кількість зайнятих в особистих селянських господарствах зросла в 3,5 раза. Це відображає загальну ситуацію зайнятості і залежать від механізму державного регулювання економікою. Пріоритети сучасної соціальної політики зобов'язали державу вирішувати питання, актуальність яких ще до недавня була другорядною. Тому зміни у соціальному розвитку села зумовили необхідність напрацювання відповідної законодавчо-нормативної бази щодо соціального захисту сільського населення та розробити підходи щодо зайнятості населення. Нові підходи до формування державного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості дістали відповідне підкріплення у законодавчих та нормативних актах України. Більшість із них направлені на розвиток соціальної сфери села, яка є одним із факторів підвищення рівня зайнятості серед сільського населення, інші – сприяють розвитку приватної власності на землю та майно а також розвитку соціальної інфраструктури села.

Державне регулювання ринку праці виступає важливою складовою соціального захисту населення і соціальної політики держави. Механізм системи соціального захисту включає в себе основні елементи і визначає ключові аспекти реформування даної системи (рис. 3.1.)

Одним, найбільш вагомим механізмом забезпечення населення матеріальним добробутом є система пенсійного забезпечення.

В сучасних умовах пенсійна система знаходиться в досить складному становищі. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплат пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду.

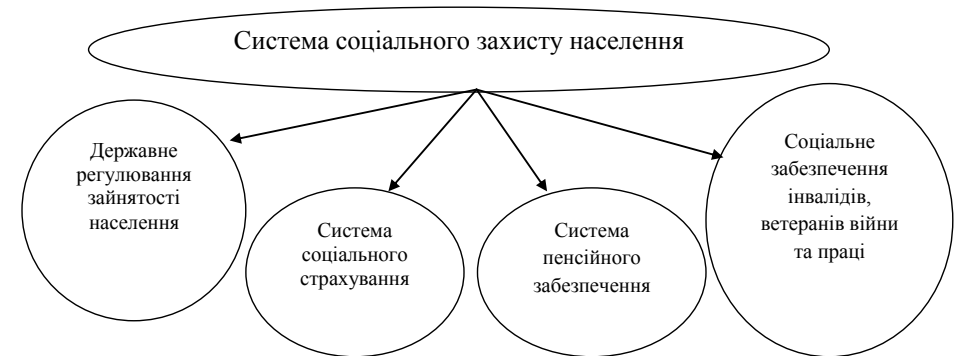


Рис. 3.1. Система соціального захисту населення.

«Пенсія – щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках визначених Законом»⁹⁴. Сучасна Пенсійна система складається з трьох рівнів: солідарна система, яка базується на засадах солідарності і субсидування; накопичувальна система, яка базується на накопиченні коштів застрахованих осіб; недержавного пенсійного забезпечення, яка базується на добровільній участі громадян у формуванні пенсійних накопичень.

Основною і найбільш суттєвою є накопичувальна система. Саме її удосконаленням має займатися держава. Тому накопичувальна система буде стимулювати осіб працездатного віку до ефективнішої трудової діяльності, адже від обсягів відрахувань до Пенсійного фонду залежить обсяг їх пенсії. Але накопичувальна нині система недостатньо сприяє рівню життя сільського населення, оскільки у сільському господарстві найнижча заробітна плата серед усіх галузей економіки. Відповідно й найнижча пенсія працівників цієї галузі, оскільки майбутній розмір її формується за рахунок відрахувань заробітної плати до пенсійного фонду.

Накопичувальна система, на нашу думку, повинна бути в тісному зв'язку з солідарною, лише тоді вона забезпечить поступове збільшення пенсій відповідно до державних соціальних гарантій. За таких умов забезпечуються кошти усім тим, хто працював після виходу на пенсію незалежно від рівня інфляції.

Важливим завданням держави щодо соціального захисту громадян є фінансова допомога: у зв'язку з пенсійним віком, станом здоров'я, соціальним станом. Завданням соціальної допомоги є покращення матеріального добробуту людей, незалежно від їх трудової діяльності.

Система соціального захисту в сільському господарстві розробляється з метою не лише захисту населення від втрати доходу, а й як інструмент аграрної структурної політики держави, спрямований на зменшення міграційного впливу сільської молоді з аграрної сфери.

Досвід Західних країн щодо пенсійних систем показав, що у більшості з них пенсійна система направлена на накопичення коштів у Пенсійний фонд. При цьому перевага надається системі недержавних пенсійних накопичень. Наприклад, у таких як Чехії, Литва створені приватні пенсійні фонди та

⁹⁴ Пенсія в Україні // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 1. – С. 290.

активно розвиваються приватні фонди пенсійного страхування. У Естонії всі три рівні взаємопов'язані між собою. Що стосується пенсійного віку, то у більшості країн Західної Європи він перевищує пенсійний вік українських громадян.

Українське пенсійне законодавство забезпечує пільги щодо дострокового виходу на пенсію деяких осіб, які зайняті в аграрній сфері. Це стосується жінок, які працюють в сільськогосподарських підприємствах операторами машинного доіння, свинарками-операторами, трактористами-машиністами, а також, які працюють протягом повного сезону на вирощуванні, збиранні та післязбиральній обробці тютюну. За 2010-2017 рр. Згідно Закону України «Про пенсійне забезпечення» мінімальний розмір пенсії за віком при наявності страхового стажу у чоловіків 35 років, у жінок – 30 років встановлювався у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

За 2010-2017 рр. відбулись суттєві зміни у соціальному захисті населення. Якщо за ці роки мінімальний розмір пенсії за віком зріс в 1,8 раза то мінімальна заробітна плата зросла аж в 3,7 раза що вказує на погіршення соціального захисту населення. За 2010-2017 рр. співвідношення мінімального розміру пенсії за віком і рівнем мінімальної заробітної плати в декілька разів знизився. Якщо в 2010 р. розмір мінімальної заробітної плати в 1,25 раза перевищував розмір мінімальної пенсії за віком, то в 2017 р це співвідношення становило 2,57, що вказує на погіршення соціального забезпечення пенсійного населення порівняно з 2010 р. (рис. 3.2.).

Для упередження зниження життєвого рівня населення пенсійного віку, особливо сільського, необхідно встановити чітке розмежування між мінімальним розміром пенсій і мінімальною заробітною платою. На нашу думку, розмір мінімальної пенсії за віком не повинен бути меншим мінімальної заробітної плати і перевищувати мінімальну заробітну плату в середньому в 2 – 2,8 раза. Лише при стабільній економічній та дієвій соціальній захищеності населення держава зможе забезпечити населення гідними умовами життям.

Крім механізму пенсійного забезпечення, вагомим механізмом системи соціального захисту населення виступає система соціального страхування. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття»⁹⁵ регулює відносини у сфері страхування громадян на випадок їх безробіття.

⁹⁵ Україна. Закони. Про зайнятість населення : Закон ... від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ, за станом на 25 трав. 2008 р. / Верховна Рада України : офіц. вид. – К.: Парламентське видавництво, 2008. – 32 с.

РОЗДІЛ 4

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ У СВІТІ

4.1. Формування ринку праці в Європейському Союзі

Одним з найважливіших і не менш важких завдань будь-якої держави є регулювання ринку праці. На сучасному етапі, в країнах Європейського Союзу (ЄС), найбільш актуальними стають проблемами ринку праці. Це пов'язано зі зміною структури загальноєвропейського ринку праці, а також із глобалізацією економіки світу. Наразі в Європейському Союзі найболючішим є питання щодо безробіття. Його причинами є негативний міграційний й демографічний напрямки, спад економічного зростання і повільний розвиток структурних змін економіки. Таким чином, в ЄС нагальним питанням є подолання безробіття і підвищення рівня зайнятості.

Дослідженню національних ринків праці країн ЄС присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: К. Амстронг, М. Барінова, Д. Вінкот, Х. Дент, Г. Еспінг-Андерсен, П. Регнард, А. Сапір, Я. Столярчук, С. Сіденко, Дж Хопкін та інші.

Не дивлячись на значні напрацювання щодо розкриття питання ринку праці в країнах ЄС, нагальним питанням є подолання безробіття і підвищення рівня зайнятості в ЄС яке потребує подальших досліджень та напрацювань.

Механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувалася в рамках ЄС, починаючи з Паризької угоди 1951 р., коли було засновано Європейське об'єднання вугілля і сталі, у якому були зафіксовані соціальні права робітників.¹¹⁶ Ринок праці в ЄС є складовою частиною єдиного внутрішнього ринку ЄС. Основними рисами ринку праці в ЄС є: вільне переміщення робочої сили, система соціального забезпечення і соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія в сфері підготовки кваліфікованих кадрів. Ринок праці є важливим фактором соціально-політичного життя Європи. Дані Євростату – статистичного комітету Європейського Союзу, розміщеного в Люксембурзі, – надають базу для аналізу його стану і тенденцій розвитку. Основним їх джерелом є обстеження робочої сили, що регулярно проводяться, починаючи з 1966 р. за єдиною методикою, яка узгоджується між країнами-членами Союзу, що забезпечує порівняння отриманих результатів. Крім цього, на основі національних даних про зареєстроване безробіття, щомісячно розраховується рівень безробіття як у цілому по Європейському Союзу, так і по всіх країнах-учасниках.¹¹⁷

¹¹⁶ Діденко Н. Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н. Г. Діденко // Держава і ринок. – 2011. – №11. – С.131 – 137.

¹¹⁷ Рада Європейського Союзу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs>

Пакт підписали Нестле в Україні, Байер в Україні, Метлайф, Сингента, Укртелеком, ДТЕК, ЕУ, КПМГ, Київстар, Кока-Кола, 1+1 медіа, Небесна криниця, Delta M Group, Kreston GCG, Укрсиббанк, Ашан, ЛеруаМерлен, GMS, ЮФ EternaLaw, lifecell, KEEPSOLID, UNFPA, Державна служба зайнятості.

Також до процесу долучилися й регіони. У Львові Пакт підписали компанії Кредобанк, Ензим, Львівська філія НТКУ “Львівська регіональна дирекція” та Прикарпаттяобленерго. У Вінниці підписантами Пакту стали Вінницька міська рада та представники компанії АГРАНА Фрут Україна. А у Сумах до пакту долучились ТОВ “Інженерно-технічна компанія “Автоматик Груп”, ГЕТВІН, ТОВ “МАЙНДКЕЙ”, Сумське обласне управління АТ “Ощадбанк”, ТОВ “ПОРТА УАН” та Сумський державний університет права.

Метою підписання пакту є:

- Бажання залучати більше талановитих молодих спеціалістів
- Стратегічний пріоритет КСВ – розвиток та підтримка молоді
- Співпраця та обмін кращими практиками з іншими
- Бажання зробити внесок у розвиток майбутнього країни

15 лютого 2017 року відбулася прес-конференція, присвячена результатам першого року ініціативи «Пакт заради молоді-2020».

На конференції було підведено підсумки роботи за 2016 рік: завдяки Пакту заради молоді-2020 в 2016 р. вдалося забезпечити більше 5 500 місць для стажування та першої роботи молоді й створити понад сто партнерств між бізнесом та освітнім сектором. Результати діяльності пакту подані у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Реалізація цілей «Пакту заради молоді-2020»

РЕАЛІЗАЦІЯ ЦІЛЕЙ		
Цілі 2020	План 2016	Результат
1. Сприяти створенню 100 партнерств між бізнесом та освітнім сектором	25	106
2. Забезпечити 10 000 місць для стажування та першої роботи молоді	2500	5500

Ідея публічного зобов'язання компаній для створення робочих місць для молоді – «Пакт заради молоді-2020» – підтвердила свою ефективність за рік роботи. Про це 15 лютого в Українському національному інформаційному агентстві «Укрінформ» говорили ініціатори, учасники та партнери Українського ПАКТу заради молоді-2020 – Центр «Розвитку КСВ», Міністерство молоді і спорту України, Фонд народонаселення ООН в Україні, Державна служба зайнятості.

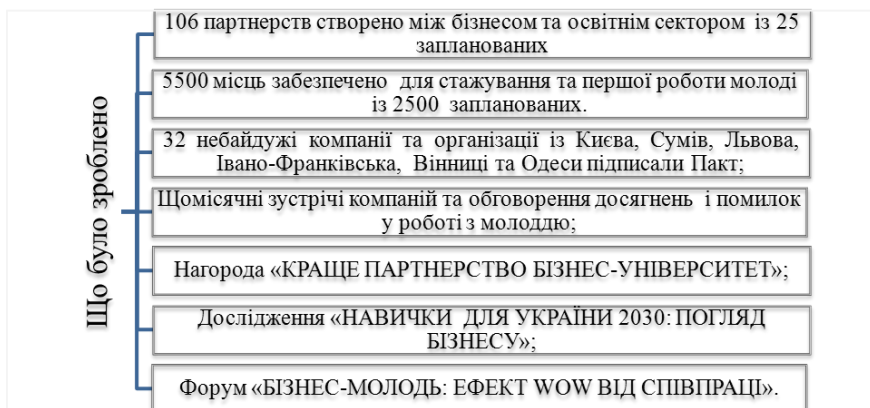


Рис. 3.9. Результати діяльності ПАКТу.

Протягом 2016 року в рамках Пакту відбувались щомісячні зустрічі компаній з метою обговорення помилок у роботі з молоддю; здійснено дослідження «Навички для українського бізнесу 2030»; організовано конкурс на краще партнерство компаній і університету та проведено Форум «Бізнес-молодь: ефект WOW від співпраці» як щорічну платформу для дискусій між компаніями і молоддю¹⁰¹.

Під час зустрічі ініціатори, учасники і партнери Українського Пакту підтвердили, що його основна ідея полягає у публічному зобов'язанні компаній по створенню робочих місць для молоді, довела свою ефективність за рік роботи. Зокрема, ми бачимо велику перспективу у ініціативі «Пакт заради молоді - 2020». Для Фонду ініціатива важлива на глобальному рівні, оскільки ми працюємо для того, щоб кожна молода людина могла реалізувати свій потенціал. Ми віримо, що молодь – це рішення до багатьох проблем, особливо, для України, яка стоїть перед серйозними демографічними викликами: міграцією, старінням населення, зменшенням продуктивної частини населення, тощо». Для Фонду Пакт є чітким механізмом створення для молоді можливостей реалізувати свій потенціал. Ми розглядаємо інвестиції у молодь у контексті демографічних викликів, які є очевидними для України, для її розвитку і реалізації у майбутньому, починаючи із того, що молодь є рушійною силою розвитку економіки в усіх секторах, закінчуючи не менш важливим фактором здоров'я та довголіття українців.

У діяльності деяких компаній внаслідок підписання Пакту відбулися зміни у співпраці з молоддю та освітнім сектором. У таблиці 2 представлені результати роботи за 2016 рік найуспішніших компаній в рамках проекту «Пакт заради молоді-2020».

¹⁰¹ Результати першого року реалізації ініціативи "Пакт заради молоді-2020" [Електронний ресурс] // Урядовий портал – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kmu.gov.ua>.

соціальний захист незайнятого населення, критичний стан рівня зайнятості, особливо серед молоді.

Після проведення дослідження можна зробити висновок, що пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці мають стати вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення, запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих – все це призведе до реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

Основні напрями удосконалення політики зайнятості населення в ринкових умовах мають бути спрямовані на:

- збереження ефективних і створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- сприяння самостійній зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- підготовку робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та ринку 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 фізичними та розумовими можливостями;
- повернення зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості;
- детінізацію 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.

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.

найдинамічніших з огляду створення нових робочих місць галузей (машинобудування, харчова і легка промисловість) та зростає частка неперспективних галузей.

По-друге, це спричинене неефективністю роздержавлення і приватизації, що не привели до зростання продуктивності праці, появи реального власника, трансформації прихованого безробіття у відкрите і зменшення надлишкової зайнятості.

По-третє, через недостатній розвиток малого та середнього бізнесу працівники, які втратили роботу, не забезпечуються новими робочими місцями в повній мірі.

Підводячи підсумок зазначимо, що саморозвиток і пристосування ринка праці до сучасної економічної ситуації створили в Україні досить суперечливий клубок соціально-трудових відносин. У ньому сполучені масштабна нерегламентована зайнятість і низька мотивація до праці і заробітна плата, перетворена в соціальну виплату, регрес в структурі зайнятості і погіршення якості робочої сили, текучість кадрів і приховане безробіття. А як результат сучасні і майбутні втрати у використанні трудового потенціалу за рахунок розриву, що збільшується, між соціально орієнтованою моделлю повною, вільно виробленою і продуктивною зайнятості, рівних стартових умов і життєвих шансів і фактичним станом ринку праці. У світі накопичений достатній досвід як подолати безробіття, який ми завжди можемо використати. Але деформування розвитку ринку праці не нормалізується без створення ефективних механізмів його регулювання, без справжнього державного пріоритету політики зайнятості.

Досягнення національних інтересів та конкурентоспроможності держави в сучасних умовах економічної глобалізації і науково-технічної інтеграції можна забезпечити при ефективному використанні людського фактора продуктивних сил у трансформаційних процесах суспільного розвитку. При вирішенні зазначених проблем дуже важливо враховувати ситуацію на національному ринку праці та забезпечити раціональне використання трудового потенціалу, підтримуючи при цьому належний рівень життя населення.

У даній роботі в загальному плані і досить ясно проводиться економічний аналіз ринку праці в Україні, поведінки роботодавців і взаємовідносин між ними і працівниками викладаються загальноекономічні поняття, дається короткий огляд проблем попиту і пропозиції на ринку праці, що дозволяє побачити взаємовідносини головних сил, діючих на ринку праці, як працюють механізми формування поведінки на ринку праці, а також визначити наслідки цієї поведінки для державної політики.

Зміни в економіці України за останні роки вимагають критичного аналізу стану господарського механізму, особливо найбільш гострих моментів як

Таблиця 3.2.

Результати роботи за 2016 рік найуспішніших компаній в рамках проекту «Пакт заради молоді-2020»

Назва компанії	Діяльність	Кількість учасників
Нестле Україна	реалізує програму «АЛЪЯНС ЗАРАДИ МОЛОДІ». Програма триває щороку і надає студентам та випускникам можливість пройти стажування, яке підвищить рівень кваліфікації та підготує майбутніх працівників до самостійної роботи.	Працевлаштовано 730 молодих людей віком до 30 років та надана можливість набутти професійні навички 267 практикантам та стажерам.
Кока-Кола Беверіджиз Україна	провела глобальну програму розвитку високопотенційної молоді MANAGEMENT TRAINEE PROGRAM. Це більше, ніж стажування, адже стажери мають можливість не тільки набутти нових функціональних знань та навичок, а й розвинути лідерський потенціал та отримати глибоке розуміння бізнес-процесів компанії за рахунок участі у групових та індивідуальних проєктах, тренінгах, коучинг-сесіях тощо.	До програми приєдналися 12 стажерів, яких на протязі двох років компанія готує до ролі майбутніх лідерів.
Ашан Рітейл Україна	програма першої роботи для випускників «КОМЕРСАНТИ МАЙБУТНЬОГО», що пропонує пройти кілька етапів відбору та починати роботу вже з позиції менеджера. Компанія забезпечує спеціалістів усіма необхідними засобами, постійним супроводом наставника та можливостями додаткового навчання	Працевлаштовано 34 молодих спеціалісти.
ЮФ Eterna Law	започаткована річна стипендіальна програма P2P на конкурсній основі для студентів юридичних факультетів 5 провідних ВНЗ. Переможці отримали стипендію в розмірі 1500 грн. протягом 9 місяців (жовтень – червень), менторську підтримку одного з партнерів фірми і можливості стажування в компанії.	Понад 350 студентів взяли участь у конкурсі.
Укртелеком	було розроблено 2 програми, покликані стати «містком» між навчанням та працевлаштуванням. «КРАЩІ – 3 УКРТЕЛЕКОМ» – проєкт, що занурив у реальні сучасного телекомунікаційного бізнесу	Проєкт надав практичні знання та залучив до розробки й реалізації ідей 85 студентів і випускників із 5 великих міст, а 11 кращих учасників отримали першу роботу в компанії.
«ТЕХНОГЕН»	комплексний освітній проєкт, який охопив стажування викладачів ВНЗ у технічних підрозділах Укртелекому, створення спільно з ними нової програми технічного навчання, а також 3 місяці стажування студентів за спеціальною програмою з можливістю працевлаштування кращих учасників.	Загалом у 2015-2016 рр. практику в компанії пройшли 555 студентів, а стажування – 70.

Одним із підприємств, де створюються всі умови для активного залучення молодих спеціалістів, є «Компанія Ензим». Інвестиції в молодих, перспективних працівників, реалізація та підтримка проектів, що спрямовані на розвиток майбутнього покоління – важливий пріоритет компанії. На сьогодні на підприємстві працює 8% молоді до 25 років, це внутрішній кадровий резерв, який компанія інтенсивно готує і планує збільшувати.

Сучасний бізнес дуже потребує свіжих ідей та енергії молоді. Надважливе завдання – надати можливість студентам і молоді здобути практичний досвід та, водночас, власним прикладом зацікавити їх реалізовувати його саме в Україні для створення конкурентних національних продуктів.

Впродовж багатьох років підприємство активно співпрацює з Національним університетом «Львівська Політехніка», Національним університетом харчових технологій та іншими навчальними закладами, що готують фахівців з харчових технологій, маркетингу та економіки. Цей чудовий тандем освітніх закладів і бізнесу дає можливість досягнути найкращих результатів.

Участь компанії «Ензим» в Українському пакті заради молоді 2020 дасть можливість молодим людям перейняти досвід компанії та отримати своє перше робоче місце в ній.

«Кредобанк» приєднався до Українського Пакту заради молоді-2020 та запускає програму стажування для студентів не лише тому, що розуміє важливість створення умов для реалізації талантів молодих людей в Україні. Одразу ж після підписання пакту стартує якісно нова програма стажування для студентів, яка дасть шанс найкращим студентам отримати і новий досвід, і шанс на гідну першу роботу. Щороку прийматиметься на стажування до 25 студентів, які зможуть випробувати себе в реальній ролі у банківській сфері незалежно від потреб банку в конкретних вакансіях. Окрім того, «Кредобанк» як банк із європейським капіталом радий приєднатися до загальноєвропейської соціальної ініціативи, яка об'єднує найкращі організації заради майбутнього.

Національний телеком-оператор Київстар також інвестує в підтримку талановитої молоді та студентів. Компанія виступає партнером для цілого ряду олімпіад з точних наук і проводить стажування для студентів. Київстар підтримує європейську ініціативу по боротьбі з безробіттям серед молодих фахівців, підписавши український «Пакт на захист молоді». Компанія завжди була відкрита для молодих фахівців і тих, хто тільки починає робити кар'єру. В 2017 році в компанії у черговий раз пройдуть стажування для студентів.

Багато років компанія має статус не тільки лідера телекомунікаційного ринку України, а й одного з кращих роботодавців. Усі освітні ініціативи націлені на розвиток талановитої молоді. Саме тому компанія рада прийняти участь у підписанні цього пакту і вважає, що найбільш перспективні інвестиції – у майбутнє.

на рівних умовах конкурувати на ринку праці (працевлаштування інвалідів, молоді, жінок та інших).

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.¹¹⁵

З огляду на зазначені проблеми, є необхідним вивчення зарубіжного досвіду, що розглядає альтернативи масовим звільненням, які можуть бути здійснені за допомогою: компенсацій працівникам при скороченні їх нормального робочого часу, а отже, забезпечення зайнятості для більшої частини робочої сили; заходів щодо скорочення ресурсів робочої сили шляхом дострокового виходу на пенсію; стимулювання працевлаштування з метою збереження робочих місць або переведення працівників на інші робочі місця. Також активно здійснюється сприяння поверненню на роботу за допомогою: заходів «пропозиції» (перепідготовка кадрів та сприяння в пошуках роботи), метою яких є скорочення тривалості безробіття; заходів «попиту» (створення робочих місць шляхом розширення державного сектору, розвиток малих і середніх підприємств, галузевих та регіональних програм поживлення економіки). Фінансова підтримка, що надається безпосередньо підприємствам, полягає у відшкодуванні за допомогою державних коштів (замість виплати допомоги по безробіттю) більшої частини різниці між заробітною платою при роботі повний та неповний робочий час. Україна могла б запозичити цей досвід і як результат запобігти масовим звільненням у періоди циклічних спадів та реорганізації підприємств.

В Україні існують величезні можливості для підвищення рівня зайнятості – розвиток приватного підприємства, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, всієї ринкової інфраструктури тощо. Існують хороші перспективи для розвитку ринку праці, тому потрібно виконати всі вище вказані завдання.

Подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

Не дивлячись на деякі позитивні моменти формування ринку праці відбувається вкрай повільно. Це зумовлено, по-перше, слабкою структурною перебудовою економіки, внаслідок чого у ВВП зменшується частка

¹¹⁵ Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

Існують деякі рішення щодо наявних проблем на ринку праці з боку підприємства. Ось деякі з них:

1. Якщо підприємство хоче звільнити працівника, воно повинно дати йому час, наприклад, місяць терміну, за який він зможе підшукати іншу роботу. При цьому робітник даного підприємства має отримати за цей “місяць пошуку” мінімальну ставку робітника даного підприємства. Ця пропозиція надасть шанс звільненому працівнику знайти іншу, гідну себе роботу, при чому пошук буде проходити не в стресовій ситуації так як цей місяць буде оплачений колишнім роботодавцем.

2. Підприємство може забезпечити особу без досвіду роботи посадою. При цьому підприємство бере людину на роботу з мінімальною ставкою, тим самим воно мінімізує ризики з приводу неякісного виконання обов'язків співробітником.

3. Підприємство може займатися перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів. Тим самим підприємство скорочує свої витрати, адже на оплату такого фахівця піде менше коштів, ніж на найм людини з дипломом спеціаліста. Також, з огляду на такі дії, можна сказати, що підприємство створює кар'єрну драбину для кожного охочого, а також підвищує зайнятість, адже з кожним підйомом працівника вище, хтось має зайняти його попередню посаду.

Крім цього потрібно виконати такі першочергові завдання для забезпечення належних умов життя і зайнятості населення на сучасному етапі розвитку:

- створення відповідного законодавчо-нормативного поля з достатньою конкретизацією для всіх рівнів управління, що надає регіонам, галузям та суб'єктам господарювання різних форм власності рівні можливості у забезпеченні продуктивної зайнятості і ефективного використання робочої сили;
- вдосконалення фінансового механізму регулювання ринку праці у взаємозв'язку з реформуванням податкової системи, здійсненням структурних трансформацій, стимулюванням нових форм зайнятості населення;
- підвищення цільової спрямованості та соціальної адресності окремих заходів державної політики на ринку праці з метою поліпшення становища різних соціальних та статевікових категорій населення; визначеним завданням мають відповідати головні напрями державної політики зайнятості;
- розвиток професійної підготовки й перепідготовки кадрів, вдосконалення системи професійної орієнтації;
- стимулювання створення нових робочих місць;
- сприяння самозайнятості населення, розвитку підприємництва, малого й середнього бізнесу;
- організація оплачуваних сезонних і громадських робіт, розвиток гнучких форм зайнятості;
- бронювання (квотування) і створення робочих місць на діючих підприємствах і організація для працевлаштування громадян, що неспроможні

Не залишилась осторонь проекту і компанія ЕУ. «Ерудована, соціально активна та відкрита до нових можливостей молодь – запорука успішного майбутнього нашої держави. В компанії ЕУ приділяється багато часу навчанню студентів та випускників в рамках профорієнтаційних проектів, а також щороку надається молодим спеціалістам понад 100 місць для стажування та початку кар'єри. Підписуючи «Український пакт заради молоді», компанія бере на себе відповідальність ділитись експертизою та практичним досвідом із юнацтвом в рамках освітніх проектів та надавати гідне перше місце роботи з широкими можливостями для особистісного та кар'єрного зростання.

Компанія ЕУ вже декілька років поспіль є партнером авторитетного міжнародного конкурсу з написання інвестиційних звітів CFA Institute Research Challenge. Сезон 2015-2016 не став винятком. Команда КНЕУ у складі студентів факультету міжнародної економіки та менеджменту пройшла жорсткий відбір із 26 українських команд, що брали участь у цьому проекті, та блискуче презентувала своє дослідження міжнародної компанії Bayer у фіналі конкурсу. Студенти КНЕУ завоювали можливість представляти Україну на ювілейному глобальному фіналі CFA Institute Research Challenge у США в квітні 2016 року.

Разом з тим, в планах на 2017 рік залучення нових компаній, створення як мінімум 25 партнерств і 2500 місць для стажування та першої роботи, створення Національного плану дій - програми спільних дій органів державної влади щодо працевлаштування молоді, розробка сайту для компаній з працевлаштування молоді.

План розвитку пакту у 2017 році:

- Створення в Україні мінімум 25 партнерств між бізнесом та освітнім сектором та забезпечення 2 500 місць для стажування та першої роботи молоді;
- Створення національного плану дій – програми спільних дій органів державної влади щодо працевлаштування молоді;
- Проведення регіональних форумів «бізнес-молодь: ефект wow від співпраці» - залучення до Пакту локальних компаній та покращення програм для молоді в регіонах;
- Організація щомісячних зустрічей компаній з метою покращення програм для молоді, обговорення досягнень та помилок у роботі з молоддю в рамках Пакту;
- Створення української панелі з навичок. Її головним завданням буде формування актуального бачення навичок важливих для бізнесу і відповідно транслювати його для освітнього сектору

Український Пакт заради молоді-2020 – це, звичайно, один з наймасштабніших заходів в галузі молодіжної політики. Проте державна стратегія не обмежується дією одного проекту.

Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016-2020 роки (далі – Програма) базується на необхідності повноцінного розвитку та самореалізації молоді, що є однією із суспільних цінностей, а соціальна підтримка молоді є одним з основних пріоритетів державної політики.

Програма ґрунтується на науковому аналізі стану і проблем розвитку української молоді, результатів попереднього етапу реалізації державної політики у молодіжній сфері в Україні, а також враховує програмні вимоги і перспективи, визначені Стратегією розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, схваленою Указом Президента України від 27 вересня 2013 р. № 532, планом заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014-2017 роки, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847,¹⁰² Стратегією сталого розвитку «Україна - 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5, документами Європейського Союзу та Ради Європи, що регламентують європейські засади розвитку молодіжної політики.¹⁰³

Метою Програми є створення сприятливих умов для розвитку і самореалізації української молоді, формування її громадянської позиції та національно-патріотичної свідомості¹⁰⁴.

Виходячи з мети і цілей Програми уряд дає хід багатьом іншим проектам, які направлені на підтримку молоді. Так, наприклад, відповідно до Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-Польську Раду обміну молоддю та Порядку здійснення Українсько-польських обмінів молоддю, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 11 липня 2016 року за № 937/29067. Міністерством молоді та спорту оголошено прийом заявок на участь у конкурсі на реалізацію проектів у рамках здійснення Українсько-Польських обмінів молоддю.

На проведення конкурсу проектів в 2016 році у Державному бюджеті України передбачено 500 тис. грн. На фінансування проектів від польської сторони виділено – 3 800 000 злотих.

Заявки можуть бути подані неприбутковими організаціями, діяльність яких спрямована на розвиток молоді, зокрема:

- навчальними закладами;
- комунальними установами;
- інститутами громадянського суспільства.

¹⁰² Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847 // Офіційний вісник України, 2014 р., № 77, ст. 2197

¹⁰³ Розпорядження КМУ від 30 вересня 2015 р. № 1018-р. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки.

¹⁰⁴ Постанова КМУ від 18 лютого 2016 р. № 148 Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України.

- запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах; гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовлених за державним замовленням.

Всі ці державні першочергові заходи пов'язані з такими поточними проблемами на ринку праці в Україні: істотне скорочення природного приросту населення в цілому по країні; посилення нерівномірності забезпечення регіонів країни робочою силою; подальші структурні зміни в економіці. Тому визначальними чинниками економічного зростання України мають стати якісні характеристики людського капіталу: рівень освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя. Особливу увагу слід приділити підвищенню якості людського капіталу зайнятого населення, вдосконаленню методів підвищення кваліфікації працівників.

Сприяння розширенню зайнятості, підвищенню оплати і продуктивності праці має ґрунтуватись на поліпшенні доступу до професійної підготовки, до капіталу, технологій, ринків і до основних соціальних благ, наприклад, охорони здоров'я тощо.

Щодо вирішення проблеми розширення зайнятості слід відмітити важливу роль МОП.

Низка країн, що розвиваються, за допомогою МОП вже розпочали реалізацію спеціальних програм сприяння зайнятості, мобілізуючи безробітних і частково зайнятих для створення об'єктів інфраструктури у районах і містах. Деякі країни здійснюють також спеціальні програми для молоді, наприклад, сприяють в отриманні професійної підготовки або певного нескладного устаткування для створення власного підприємства. Ці програми переслідують гідні цілі, а при ретельному плануванні та реалізації вони можуть дати позитивні результати як для зацікавлених осіб, так і для суспільства.

Саме з огляду на таке положення МОП ухвалила низку пропозицій щодо розвитку продуктивної зайнятості людських ресурсів, професійної орієнтації та професійної підготовки.

Ці документи вимагають від кожної країни - члена організації ухвалювати та розвивати всебічні та скоординовані політики і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості.¹¹⁴

Взагалі на сучасному етапі необхідно докорінно змінити характер впливу політики зайнятості на національний ринок праці. На нашу думку, основні реформи щодо покращення ринку праці повинні здійснюватися в напрямку взаємодії інтересів держави з інтересами та потребами працюючих. Лише в таких умовах можна досягнути бажаного рівня розвитку ринку праці, покращання соціально-економічного становища в країні в цілому, а кожного її жителя окремо.

¹¹⁴ Лисогор Л.С. СОТ і ринок праці: переваги і виклики / Л.С. Лисогор // Праця і зарплата . – 2008. – № 17. – С. 5 - 7

посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, до переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню.

Відповідно до концепції забезпечення максимальної реалізації права громадянина на працю та отримання за неї гідної винагороди у сфері політики зайнятості буде здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випереджаюче зростання зайнятості у малому і середньому бізнесі, а також у сфері послуг. Ці заходи мають компенсувати негативний вплив на ринок праці зрушень, що відбуватимуться у структурі національної економіки під впливом конкурентного середовища та відповідно до орієнтирів структурної політики України. З метою законодавчого забезпечення державної політики зайнятості необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення» та затвердити Державну програму зайнятості населення на період до 2020 р., яка спрямує органи влади на створення в Україні до 2020 р. 5млн. нових робочих місць із гідним рівнем оплати праці.¹¹³

Розширення сфери застосування праці здійснюватиметься шляхом: реструктуризації державних підприємств із залученням інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на основі модернізації застарілих і створення нових робочих місць; встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця; запровадження системи державного замовлення на створення нових робочих місць та забезпечення зайнятості населення на оплачуваних громадських роботах; надання державної підтримки депресивним регіонам; підтримки самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва; використання потенціалу вакансій і незайнятих робочих місць; економічного стимулювання підприємств до створення робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних, зокрема шляхом зменшення відсотків за кредитами для суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця в регіонах із критичною ситуацією на ринку праці; гарантованого надання робочого місця спеціалістам, підготовленим за державним замовленням; стимулювання фахівців дефіцитних професій для працевлаштування у сільській місцевості.

Першочерговими заходами державної політики зайнятості є:

- запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями та формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів;
- розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації;

¹¹³ Шубенок С. Сучасний стан та проблеми підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки / С. Шубенок // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 31 - 37

Пріоритети конкурсу 2016 року:

- зміцнення міжкультурного діалогу шляхом створення умов для відкритості і толерантності серед молоді;
- залучення молоді з обмеженими можливостями у спільні ініціативи;
- розповсюдження європейських цінностей і досвіду євроатлантичної співпраці;
- підтримка громадянської активності серед молоді;
- вивчення спільного минулого, боротьба з упередженнями і стереотипами в розумінні спільної історії та у сучасних відносинах.

Види проектів та заходів, які можуть бути подані на конкурс:

- обміни молоддю;
- семінари з підготовки і розвитку двостороннього партнерства;
- молодіжні зустрічі (конференції, тренінги, фестивалі, тощо);
- інформаційно-просвітницькі проекти (інформаційні заходи, розповсюдження кращого досвіду через публікації тощо).

З 23 січня по 24 квітня 2017 року Міністерство освіти і науки України та Міністерство науки та вищої освіти Республіки Польща оголошують конкурс спільних українсько-польських науково-дослідних проектів для реалізації у 2018-2019 рр.

Конкурс є відкритим для будь-яких лабораторій чи науково-дослідних груп вищих навчальних закладів, науково-дослідних установ та підприємств обох країн.

До участі у конкурсі приймаються проекти відповідно до пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки:

- 1) Комп'ютерні та новітні виробничі технології (лазерні, високоточні, мехатронні, роботизовано, плазмові, оптоелектронні, сенсорні тощо);
- 2) Енергетичний менеджмент та енергоефективність;
- 3) Екологія та управління навколишнім середовищем;
- 4) Науки про життя, нові технології, здоров'я та запобігання найрозповсюдженішим хворобам, біотехнології, біоінжиніринг та генетика;
- 5) Нові речовини та матеріали;
- 6) Соціальні та гуманітарні науки;
- 7) Оборонні технології.

Основними критеріями оцінки проектних пропозицій є наукова відповідність, цінність проекту, взаємодоповнюваність дослідницьких груп, перспективність співпраці.

Лише в 2016 р. із 92 тисяч випускників вищів 17 тисяч одразу стали на облік у службу зайнятості. І це красномовно свідчить про те, що до навчального закладу ці люди йшли не за покликом власного серця. А ще – про рівень знань і навичок, які дають деякі сучасні виші, якщо їхні випускники не затребувані на ринку праці. Звісно, більшість випускників хоче працювати у великих знаних компаніях з комфортними умовами та високими зарплатами. Але якщо за п'ять років навчання студент мав змогу лише місяць-два побути на практиці, то роботодавець напевно такого оминатиме, адже за нинішніх складних

економічних обставин він не має зайвих часу та коштів, аби його перепідготувати.

Тому саме на допомогу молодим, яким важко самостійно знайти перше робоче місце, реалізується проект «Твоя кар'єра» який допомагаємо спробувати себе учнівській та студентській молоді вже під час навчання. Існує однойменний сайт в інтернеті, де в 2016 р. розмістили близько 100 вакансій від кількох перевірених фірм-партнерів. За рік цей ресурс відвідали понад 5 тисяч хлопців і дівчат. Найбільші сплески завжди простежувалися перед початком канікул. Працевлаштування були, але не так багато, як нам би хотілося.

В 2017 р. навесні було розміщено вакансії від двох великих відомих закладів харчування, і за місяць працевлаштували понад 160 охочих. Схема проста: претендент на вакансію заповнював анкету-резюме на сайті і чекав на дзвінок-відгук. Тобто не підліток шукав роботодавця, а роботодавець обирав підходящого кандидата.

Надалі планується залучити до цієї програми ще більше перевірених роботодавців і сподіваємося, що завдяки цьому чимало майбутніх молодих спеціалістів зможуть випробувати свої сили й заробити перші власні гроші ще під час навчання. Впевнений, що це суттєво допоможе їм на практиці визначити той фах і напрям, до якого справді лежить душа та є здібності.

В разі досягнення головних цілей проектів і розвитку їх плідної праці у майбутньому в Україні залишиться основний трудовий потенціал.

Для Фонду Народонаселення Пакт є конкретним механізмом створення можливостей для молоді реалізувати себе в Україні де розглядається інвестиції в молодь у контексті демографічних викликів, які є очевидними для України, для її розвитку і реалізації у майбутньому, починаючи із того, що молодь є рушійною силою розвитку економіки в усіх секторах, закінчуючи не менш важливим фактором здоров'я та довголіття українців.

В рамках молодіжної політики протягом звітного 2016 року в Державній службі зайнятості перебувало на обліку 518 тисяч молодих людей, а загальна кількість людей, що користувались послугами державної служби зайнятості — 1,3 мільйони. Тому необхідно створювати такі робочі місця, щоб кожна молода особа залишалася працювати в Україні і створювала тут свою сім'ю.

Як бачимо, молодіжна політика це діяльність держави, направлена на формування соціальної та суспільно-політичної суб'єктності молодої людини. Об'єктивно необхідним у перехідний період змістом молодіжної політики є створення державою умов для розвитку молодіжних ініціатив та інтеграції молоді в суспільне життя.

Формування кадрового потенціалу у сфері молодіжної політики є невід'ємною частиною державної молодіжної політики. Одним із ефективних шляхів регулювання професійної компетентності спеціалістів є процес пошуку кадрового потенціалу і система професійної підготовки та перепідготовки кваліфікації кадрів.

Вагомий внесок в виконання кадрової політики вносять міжнародні проекти, одним з найрезультативнішим з яких є «Пакт заради молоді-2020».

Державні органи України публікують статистичні дані й інформацію про пропозицію та попит на робочу силу. Основні принципові питання, пов'язані із зайнятістю населення, відбиті в Законі України «Про зайнятість населення». У ньому визначені основні принципи зайнятості, що додають зайнятості ринковий характер.

Політика держави в регулюванні ринку праці спрямована на стимулювання структурної перебудови і перерозподілу працівників, що вивільняються, залучення безробітних у сферу виробництва, допомога у працевлаштуванні. Напрямами цієї політики є:

- працевлаштування, підготовка і перепідготовка кадрів;
- правове забезпечення ринку праці;
- соціальна підтримка безробітних.

Створення робочих місць у недержавному секторі буде сприяти поступовому скороченню прогнозованих темпів зростання безробіття, що дозволить дещо розширити вибір робочих місць і сприятиме посиленню професійної, територіальної і галузевої мобільності робочої сили.

Зауважимо, що програми зайнятості недостатньо використовують активні методи регулювання зайнятості (розширення сфери докладання праці, професійна орієнтація та підготовка незайнятого населення і безробітних, надання фінансової допомоги на переселення сімей до сільської місцевості), а також надання інформаційних, профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій і пошук підходящої роботи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості і підприємницькій діяльності, підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян шляхом організації професійного навчання, організації тимчасових громадських робіт тощо.

Необхідно відзначити, що посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості є найвагомим фактором детінізації відносин у сфері зайнятості населення. Для цього передбачається здійснення заходів щодо запровадження державного соціального стандарту погодинної оплати праці та організації контролю за його застосуванням; забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати; впровадження економічного механізму стимулювання роботодавців до збільшення витрат на працівників, у тому числі до підвищення рівня оплати їх праці; дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери; усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів.

Детінізація відносин на ринку праці здійснюватиметься шляхом: активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності; посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників; легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні; посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг із

- удосконалення схеми суспільних робіт із метою забезпечення їх прийнятності і доступності для безробітних;
- сприяння самозайнятості і поліпшенню системи надання грошової допомоги безробітним;
- впровадження нестандартних режимів робочого часу як тимчасового заходу призупинення зростання безробіття;
- стимулювання державних і приватних роботодавців до створення нових робочих місць із мінімальними витратами.

Державне регулювання зайнятості населення — це здійснення заходів впливу на соціально-економічну обстановку в суспільстві за трьома рівнями: загальнодержавним, регіональним, локальним.

Державна політика зайнятості населення України ґрунтується на таких принципах:

1. Забезпечення рівних можливостей всім громадянам (незалежно від походження, статі, віку, політичних переконань, релігії) в реалізації права на вільний вибір виду діяльності у відповідності зі здібностями і професійною підготовкою з урахуванням власних інтересів і суспільних потреб;
2. Сприяння в забезпеченні ефективної зайнятості, скорочення безробіття, створення нових робочих місць, умов для розвитку підприємництва й індивідуальної трудової діяльності;
3. Координації діяльності в сфері зайнятості та іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі загальнодержавної і регіональної програм зайнятості;
4. Співробітництво профспілок, підприємств, власників у взаємодії з органами державного управління по забезпеченню ефективної зайнятості;
5. Міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном, та іноземних груп в Україні.¹¹²

Держава гарантує працездатному населенню:

- а) добровільність праці і вибір виду діяльності з урахуванням особистих можливостей;
- б) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу;
- в) безплатне сприяння у працевлаштуванні;
- г) виплату вихідної допомоги і збереження середньої зарплати скороченим працівникам;
- д) виплату безробітним у встановленому порядку допомоги по безробіттю;
- е) безкоштовне навчання новим професіям у навчальних закладах і системі державної служби зайнятості із зарахуванням цього періоду в стаж роботи;

¹¹² Покришук В.В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні / В.В. Покришук // Праця і зарплата. – 2008. – № 3. – С. 3 - 5

3.4. Перспективи розвитку ринку праці в Україні та світі

Ринок праці відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Стан ринку праці визначає становище національної економіки в цілому, і методи макроекономічного регулювання, і ефективність соціальної політики, особливо у сфері загальної та професійної освіти. Тому необхідно оптимізувати ситуацію на ринку праці, що забезпечить зростання виробництва та добробуту українського населення.

Правову основу державного регулювання ринку праці визначають: Кодекс законів про працю, Закон України "Про зайнятість населення", Закон України "Про оплату праці".

Механізм регулювання процесів розподілу і використання робочої сили України перебуває на початковому етапі становлення внаслідок нерозвиненості самого об'єкта – територіального ринку праці, де ще не склалася масова пропозиція робочої сили з боку незайнятого населення, і ще не створена розгалужена ринкова інфраструктура, яка б забезпечувала швидку й ефективну адаптацію робочої сили до змін в умовах господарювання. У цьому зв'язку актуальним є пошук оптимальних форм кількісно-якісного поєднання попиту на робочу силу та її пропозиції на основі гармонізації економічних відносин між усіма суб'єктами регіонального відтворювального процесу.

На сьогоднішній день ринок праці України відновився на 70 – 80 % від докризових показників. Проте етап «влади роботодавця» не залишається позаду, а кандидати демонструють високу активність з переважанням матеріальної мотивації. Зростання зарплат в 2015 році досить повільний, в наступному році ми також очікуємо незначного підвищення винагород (не більш ніж на 3 – 5 %), а в 2017 р. в 2 рази.

На ринку праці зберігається і поступово посилюється тенденція дефіциту кваліфікованого персоналу. Причини тому – експансія національних і закордонних компаній у регіони України, високі вимоги до претендентів та недостатній рівень кваліфікації фахівців, дефіцит вузько спеціалізованого персоналу та швидке підвищення очікувань кандидатів.

За експертними даними АНКОРу в Україні, найбільш динамічно зростаючими галузями є банківський сектор, агропромисловий комплекс, промисловість, товари народного споживання, фармацевтика, інформаційні технології. З функцій зараз найбільш затребувана фінансова, продажів, виробництва і адміністративна.

Спостерігається високий рівень рухливості ринку претендентів: 40% працюючих претендентів знаходяться в активному пошуку; 49% не шукають, але готові розглянути цікаві пропозиції; 63% кандидатів розглядають паралельно два – три пропозиції про роботу; 53% очікують кар'єрного зростання протягом року – двох з моменту початку роботи в новій компанії.¹⁰⁵

Ми відзначаємо зростання трудової міграції в Україні, що пов'язано з незадоволеністю шукачів умовами праці – в основному із-за відсутності

¹⁰⁵ <http://pravo-ukraine.org.ua> – Право України

перспектив розвитку та рівня оплати праці. За даними дослідження АНКOPa «Картка руху персоналу в Україні», у 30% респондентів є досвід переїзду в інший регіон/країну, причому 84% з них отримали позитивний досвід, ще 37% респондентів хочуть змінити локацію.

У той же час чинниками, що підвищують лояльність персоналу, за даними дослідження АНКOPa «Мотивація персоналу: кар'єрні очікування шукачів», є перспектива професійного розвитку, кар'єрний ріст та стабільність організації на ринку. Підвищення окладу є основною мотивацією для роботи в конкретній компанії, проте очікування кандидатів не збігаються з пропозиціями роботодавців. В середньому цей показник розходиться на 10 – 20%. На українському ринку спостерігається повільне зростання заробітних плат, за прогнозами, в подальшому збільшення буде незначним.

Зарплатні очікування шукачів досить високі. В середньому при зміні роботи претендент хоче збільшити свій дохід на 30%, коли роботодавець готовий підвищити оклад приблизно на 20%.¹⁰⁶ Основним мотивуючим фактором утримання персоналу більше п'яти років є збільшення зарплати і можливість кар'єрного росту.

Під час кризи на ринку стало набагато більше кваліфікованих кандидатів. Після нього кількість пропозицій від компаній збільшилася, і претенденти отримали більше можливостей для вибору кращих умов. Однак вимоги до кандидатів з боку роботодавців залишилися на колишньому, досить високому рівні. На ситуацію впливає активний розвиток бізнесу в Україні західних компаній, у яких вимоги до кваліфікації кандидатів вище, ніж в українських організаціях.

Сучасна структура зайнятості в Україні – як за секторами економіки, так і за професійним статусом – далека від стандартів економічно розвинених країн. На сучасному етапі розвитку економіки України проблеми безробіття стають одними з найбільш злободенних. Саме від того, зайнята людина чи безробітна, який рівень сукупних доходів отримує, залежить мотивація людини до продуктивної праці, а, відповідно, і рівень добробуту нації в цілому.

Деякі вчені вважають, що саморегулююча економіка не може перебороти безробіття. Рівень зайнятості залежить від так званого «ефективного попиту» (спрощено – рівня споживання й інвестицій). Дж. М. Кейнс писав: "Хронічна тенденція до неповної зайнятості, характерна для сучасного суспільства, має свої корені в недоспоживанні".¹⁰⁷ Недоспоживання виражається в тім, що в міру підвищення доходів у споживача у нього в силу психологічних факторів «схильність до заощадження» перевищує «спонукання до інвестицій», що веде за собою спад виробництва і безробіття. Таким чином, неминучість кризи саморегулюючої економіки, вказує на необхідність державного економічного

зусилля реформаторів. Цей висновок впливає з зазначеної вище специфіки нашої економічної системи.¹¹⁰

Традиційні методи подолання безробіття, використовувані при циклічній і структурній кризі економіки, для вирішення проблем зайнятості в Україні не знаходять своєї підтримки. Вихід із кризи – можливий лише за умови швидкої трансформації економічної системи і модернізації виробничого апарата. В силу специфіки цих рівнобіжних процесів в Україні можна чекати збереження високого безробіття.

Розв'язання питань зайнятості, підвищення рівня життя і соціального захисту людей можливо тільки при умові виходу держави з економічної кризи. Воно пов'язане з фінансовою, кредитною, податковою політикою держави, цінами і іншими чинниками і вимагає негайного рішення.

В даний час у світлі постійної трансформації економічної системи в нашій країні склалася специфічна ситуація, коли традиційні методи мало ефективні чи не ефективні взагалі. Для з'ясування цього розглянемо традиційні підходи до вирішення проблеми безробіття:

1. створення нових робочих місць паралельно з вже існуючими.
2. розширення сфери послуг. Через значне падіння рівня життя попит на послуги скорочується. Ростуть лише послуги державного сектора, що є негативним явищем.
3. дотації на створення робочих місць, пільги при найманні, допомога малому і середньому бізнесу.
4. перенавчання або підвищення кваліфікації кадрів. Ці заходи допомагають, коли одні галузі згасають, а інші розвиваються, тобто при структурній перебудові господарства.

У сфері політики зайнятості має бути здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випереджаюче зростання зайнятості в малому та середньому бізнесі, а також у сфері послуг.¹¹¹

У питаннях сприяння зайнятості населення важливу роль відіграють Державні програми зайнятості на перспективу. Відповідно до Державної програми зайнятості до 2020 р. визначено такі головні завдання:

- підтримка створення нових робочих місць і продуктивної зайнятості;
- формування ефективної структурної та регіональної політики зайнятості;
- диференційований підхід до скорочення обсягів виробництва та забезпечення допомоги звільненим працівникам;

¹¹⁰ Корчун М.О. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.О. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35 - 39

¹¹¹ Ярошенко В.І. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В.І. Ярошенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 8. – С. 30 - 37

¹⁰⁶ <http://pravo-ukraine.org.ua> – Право України

¹⁰⁷ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Аналогия экономической класики / Кейнс Дж. М.; предисл. сост. И. А. Столярова. – М. : ЭКОНОМ, Ключ, 1993. – С.137–432.

виробництва не досягли того рівня, який би міг спричинити зростання саме на цьому ґрунті рівня безробіття і загострення соціально-економічних проблем.

Доводиться визнати, що регулювання на територіальних ринках праці таких процесів, як трансформування прихованої форми безробіття в явну, формування мобільного резерву робочої сили, — це пошук компромісних рішень між шляхами розв'язання соціальних проблем зайнятості та необхідністю реалізації вимог ефективності. Зважаючи на те, що тільки високоефективна економіка здатна забезпечити несуперечливе і усталене вирішення соціальних питань, слід визначити її пріоритетність на етапі переходу до ринкових відносин. Необхідно підкреслити і цей висновок і практичні дії, що повинні впливати з нього, не означають ігнорування таких проблем соціального захисту населення, як, наприклад, гарантоване працевлаштування осіб з обмеженою працездатністю та інших, найуразливіших на ринку праці, його категорій. Загальне зниження навантаження і тиску, які справляє на економічну систему надлишкова чисельність зайнятих працівників, дозволить через піднесення продуктивності праці значно розширити фінансові можливості соціальної підтримки населення.

Отже, інтенсивне вивільнення робочої сили, з її наступним територіально-галузевим перерозподілом на користь наукомістних виробництв, соціально орієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок, є об'єктивною необхідністю, що вимагає синхронізації сучасних методів і форм макро- та мікроекономічного впливу на регіональні та локальні ринки праці з метою формування високомобільного і конкурентоспроможного контингенту робочої сили. Якісно новий рівень територіально-галузевої мобільності робочої сили може бути досягнутий шляхом узгодження таких процесів, як створення необхідних технологічних умов виробництва на рівні низових економічних структур і формування відповідного соціально-економічного механізму швидкого пристосування параметрів робочої сили до вимог попиту на неї на рівні галузей, регіонів в цілому.

Очевидно, що фінансова стабілізація, не підкріплена стабілізацією виробництва, тому що викликає катастрофічний зріст безробіття. Тому центральним елементом політики зайнятості повинна стати економічна політика, спрямована на поживлення ділової активності, проведена одночасно з придушенням інфляції, зміною фізично і морально застарілого виробничого апарата й усуненням причин, що породили його низьку ефективність. Зазначені процеси з трансформації економіки України повинні проходити на тлі монетарної політики, тому що в іншому випадку інфляція зведе нанівець

впливу для досягнення повної зайнятості. Насамперед, варто підвищити ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток і збільшуючи інвестиції.

Безробіття, з одного боку, характеризує потенційні можливості використання робочої сили, а з іншого, - впливає на залучення трудових ресурсів у виробництво товарів і послуг. Існує кілька видів безробіття, економічний зміст яких визначає їхній вплив на розвиток трудових ресурсів. При цьому деякі види безробіття виникають з об'єктивних причин і притаманні всім країнам з розвинутою ринковою економікою, інші пов'язані із суб'єктивними причинами. Наприклад, фрикційне безробіття характеризує плинність персоналу підприємства, пов'язану зі зміною робочих місць і місця проживання. Серед сукупної робочої сили певна її частина постійно перебуває в русі, переміщуючись на нові робочі місця. Цей тип безробіття охоплює трудові ресурси, що незайняті з причин переходу з одного місця роботи на інше і упродовж нетривалого часу (наприклад, тижня) мають приступити до роботи на новому місці, а також працівників тих галузей, де тимчасові звільнення є нормою без впливу на загальний рівень доходів працівників, наприклад, у будівництві чи сільському господарстві.

У період впровадження інновацій, рух робочої сили активізується, тому безробіття, що виникає в результаті інноваційного розвитку, пов'язане з позитивними економічними тенденціями та називається структурним. При цьому працівники змушені підвищувати свою кваліфікацію, що позитивно впливає на розвиток підприємств і зростання доходів персоналу.

Виникнення інституційного безробіття пов'язане з недосконалою організацією інформації про стан ринку праці, що надають служби зайнятості. Це виражається насамперед у поганій поінформованості про наявність вакантних робочих місць. Також високі допомоги з безробіття і податки на доходи працівників стимулюють зростання рівня інституційного безробіття.

Особливо небезпечним для економіки є безробіття, викликане спадом промислового виробництва під час економічної кризи. При цьому сукупний попит на товари та послуги зменшується, зайнятість трудових ресурсів скорочується, а циклічне безробіття зростає.

Зниження рівня такого виду безробіття пов'язане з необхідністю поживлення та підйому виробництва, що веде до зниження кількості безробітних.

Негативний вплив на зайнятість трудових ресурсів чинить зростання рівня прихованого безробіття - це особи, офіційно незареєстровані у службах зайнятості. Якщо в країнах з розвинутою ринковою економікою побоюються зростання добровільного безробіття, викликаного небажанням окремих представників працездатного населення працювати через високі соціальні допомоги у зв'язку з безробіттям, то в нашій країні ситуація протилежна. Вона визначається низьким рівнем соціальної допомоги у зв'язку з безробіттям та складністю процесу реєстрації безробітних у службах зайнятості.

Отже, важливо оцінити не тільки рівень офіційного та прихованого безробіття, а також фрикційного, структурного, інституційного та циклічного, тому що динаміка рівня безробіття зумовлена різними причинами. Відомо, що в

реальних економічних умовах ринок праці перебуває у невірноваженому стані, пов'язаному з існуванням об'єктивного безробіття (структурного та фрикційного).

На сьогоднішній день стан ринку праці характеризується наявністю низки проблем, які заважають нормальному соціально-економічному розвитку як всієї країни, так і її окремих регіонів. Актуальними лишаються проблеми економічної активності населення, кількісно якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, низького кваліфікаційного рівня незайнятого та працюючого населення, а також проблеми зайнятості молоді та інвалідів (порівняно низький рівень освіти інвалідів і їх професійної підготовки; недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускників навчальних закладів; недостатня кількість робочих місць, на яких може бути задіяна праця інвалідів), нелегальні зовнішні трудові міграції, неформалізовані внутрішні трудові міграції та тіньовий ринок праці.

Найголовніші проблеми сучасного ринку праці:

- нелегальна праця громадян України поза межами країни – за статистикою легальної еміграції громадян України, легально за кордоном живуть і працюють 1,14 мільйона українців. Проте, за неофіційними даними, кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5-7 мільйонів осіб. Україна опинилася на десятому місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн. Про це повідомляє британське видання The Guardian. На першому місці за кількістю емігрантів перебуває Китай.

- низький рівень середньої заробітної плати.

- зайнятість молоді.

Для подолання першої проблеми (нелегальної міграції) необхідна реалізація державної політики з питань міграції та національної безпеки, спрямованої на активізацію протидії нелегальній міграції. З метою скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни та посилення соціального захисту українських працівників за кордоном Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України потрібно приєднатися до конвенцій МОП щодо захисту прав працівників-мігрантів, інтенсифікувати зусилля щодо підписання угод про працевлаштування з країнами-реципієнтами української робочої сили, запровадити спеціальні посади у дипломатичних та консульських представництвах за кордоном у країнах призначення мігрантів, розробити програму стимулювання самозайнятості та мікро-підприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном.

Наступною безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузєва і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.¹⁰⁸

За умов проведення економічних реформ і подолання призових явищ в усіх сферах життєдіяльності суспільства основним об'єктом регулятивного впливу можуть стати процеси деструктивного і дезінтеграційного характеру у

¹⁰⁸ Горілий А.Г. Економіка ринків праці / А.Г. Горілий. – Т.: Вид-во Карп'юка, 1999 – 156 с.

сфері зайнятості населення, на яких аномальне загострення проблем безробіття та працевлаштування населення вимагає активних, цілеспрямованих засобів протидії. Залежно від прийнятого варіанта загальної санації економіки регіону і основних структурно-функціональних характеристик територіальних ринків праці визначити практичні дії по формуванню відповідного соціально-економічного середовища, максимально орієнтованого на розвиток усієї системи відтворення сукупної робочої сили. З огляду на це, на особливу увагу заслуговують такі процеси.

По-перше, обмеженість вибору прийнятого сфери прикладання праці для населення, яке бажає працювати за наймом, внаслідок недостатньої розвинутості альтернативних державному секторів економіки, а також зростання виробництва спричиняють високий рівень вимушеної неповної зайнятості населення, формування територіально локалізованих осередків підвищеного зареєстрованого і прихованого безробіття.

По-друге, склалися не адекватні зрушення в економічній базі територіального розвитку і змінам в обсягах виробництва темпи формування основного резервного сегмента ринку праці — контингенту вивільнених працівників, за допомогою якого в ринковій системі господарювання забезпечується перерозподіл робочої сили на користь найперспективніших сфер господарювання, і тим самим вдосконалюються територіально-галузєва структура зайнятості населення.

По-третє, незбалансованість процесів відтворення робочих місць з наявною робочою силою, нагромадження виробничого устаткування з наднормативним строком експлуатації посилюють суперечність між формальною зайнятістю працездатного населення і фактичною ефективністю праці, між наявністю робочих місць і результативністю виробничої діяльності.

По-четверте, погіршення якісного складу робочої сили, її низька конкурентоспроможність і надмірне резервування її найбільш кваліфікованої частини призводять до втрат раніше створеного професійно-освітнього потенціалу регіонів.

Безумовно, регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції через вплив та господарські інтереси — це найперспективніший шлях. Але виникають ситуації, пов'язані переважно з істотною зміною рівня пропозиції робочої сили внаслідок її територіального переміщення, що потребують розробки відносин самостійного механізму реалізації.

Першоосновою економічного регулювання ринку праці повинні стати реальна вартість робочої сили і ефективна зайнятість населення, яка в наших умовах передбачає активізацію процесу вивільнення надлишкової робочої сили, формування мобільного резерву робочої сили, легалізацію прихованого безробіття.¹⁰⁹

Слід врахувати і ту обставину, що порушення так званої «абсолютної економічної» межі підвищення загального рівня зайнятості населення нам не загрожує, бо система партнерства і насиченість ринку товарами вітчизняного

¹⁰⁹ Лісогор Л.С. Світові ринки праці та Україна: стан, тенденції, особливості адаптації / Л.С. Лісогор // Україна - НАТО . – 2007. – № 5. – С. 47 - 61

відмовлятися від пошуків. За даними Організації економічного співробітництва і розвитку, у США мінімальна зарплата в 2014 році була на 20% нижчою, ніж у Великобританії, і набагато нижче, ніж у Франції. Більш того, в США як і раніше найменш регульований ринок праці в країнах ОЕСР. Отже, причина як і раніше неясна. Щодо жінок можна припустити, що вся справа у відсутності системи доступних послуг з догляду. Судячи з усього, суспільство вирішило, що воно не готове платити за те, щоб жінки залишалися на роботі.

Ще одне можливе пояснення полягає в тому, що гнучкість робочого ринку дозволяє роботодавцям замінювати співробітників в самому розквіті сил на молодих і літніх. Так, в Штатах досить високий відсоток участі людей у віці від 5 до 24 років. Також стійко зростає кількість працівників передпенсійного та пенсійного віку: з 2000 року їх частка збільшилася з 13% до 19%. У цьому плані серед країн Великої Сімки Штати на другому місці після Японії. Низька мінімальна зарплата і високі тарифи на проїзд у громадському транспорті роблять роботу невігідним заняттям.

Жорстка регламентація трудових умов у працюючих на стандартних режимах зайнятості стає перешкодою для створення гнучкості виробництва і веде до зниження конкурентоспроможності підприємства. Становленню гнучкого ринку праці, що є одним з необхідних факторів для створення постіндустріального суспільства, сприяли і соціальні чинники – розширення професійного профілю робітників, потреба у виборі відповідного режиму зайнятості, необхідність в періодичному оновленні знань і т. д.

Безперервне звільнення працівників за наймом з дуже великого числа підприємств у будь-якій країні з розвинутою ринковою економікою відбувається через існування безлічі факторів. Відбувається масове переміщення найманих працівників з одних підприємств і галузей на інші, в ході якого неодмінно утворюються перерви в роботі за наймом різної тривалості.

У міру того, як комп'ютери все ширше використовуються в комунікаційних мережах в якості комутаційних систем, а засоби електронної комунікації стають невід'ємними елементами комп'ютерної обробки даних, відмінності між обробкою інформації і комунікацією зникають. Основні проблеми тут – правові і економічні, і основне питання - чи має ця нова область підлягати державному регулюванню або їй найкраще розвиватися в умовах вільної конкуренції.

Найбільш важливе питання - політичне. Інформація в постіндустріальну епоху - це влада. Доступ до інформації є умова свободи. З цього прямо впливають проблеми законодавчого характеру.

Тільки за перші 15 років цього століття очікується поява 21 мільйона професій (не робочих місць, а саме професій). Найбільше їх з'явиться у зв'язку з комп'ютеризацією. В основному ці професії будуть пов'язані зі створенням нових продуктів (як програмних, так і всіляких девайсів) і захисту (зберіганням) інформації. Ще одна сфера, яка буде активно розвиватися – робота зі знаннями.

Основними напрямками реалізації спільної соціальної політики ЄС є забезпечення високого рівня зайнятості та зменшення безробіття, стабільний рівень життя та соціальний захист населення, врегулювання питань міграції. Таким чином, щоб зробити висновки про соціальний стан країн ЄС, що у подальшому допоможе в аналізі ринку праці, потрібно розглянути рівень безробіття та зайнятості населення.

Причинами безробіття є: економічні кризи, пошкваллення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, ступінь насиченості попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального розвитку. Проаналізувавши рівень безробіття за 2008 - 2014 роки, можна зробити таке узагальнення, що світова фінансово-економічна криза безпосередньо позначилася на рівні безробіття в ЄС-28, зумовивши її різке збільшення. Частка безробітних серед економічно активного населення 15-74 років в 2008 році знизилася до мінімального в новому ХХІ столітті, що становить рівень - 7,0%, а в 2009 році збільшилася відразу на 2 процентних пункти - до 9,0%. У наступні роки безробіття продовжувало підвищуватися, досягнувши найвищого рівня в 2013 році - 10,9%. Тільки в 2014 році вона почала знижуватися, опустившись до 10,2% - це нижче значень показників 2012-2013 років, але вище, ніж в усі інші роки поточного сторіччя.¹¹⁸ Як правило, проблема безробіття загострюється при зниженні темпів економічного зростання, особливо коли в економіці спостерігаються не просто застійні, а кризові явища.

Найвагомішим інструментом боротьби з безробіттям у країнах - членах ЄС став компроміс між урядом, підприємцями і найманими працівниками: уряд законодавчо закріплює скорочення робочого тижня; підприємці активізують створення нових робочих місць; найманий персонал погоджується на деяке зниження рівня мінімальної заробітної плати. Програми зниження рівня безробіття в ЄС передбачають підвищення рівня зайнятості серед жінок. Задля належної реалізації робочого потенціалу жінок на ринку праці ЄС дотримується таких принципів:

- зрівняння оплати праці чоловіків та жінок за виконання однакової роботи;
- підвищення доступності та якості систем догляду за дітьми й літніми особами;
- забезпечення гнучких графіків роботи, передусім для жінок-матерів;
- максимально персоналізований підхід до специфічних потреб жінок-інвалідів.

Другим основним напрямом зменшення безробіття в ЄС є розвиток людських ресурсів - підвищення рівня знань працюючих, створення програм для швидкої перекваліфікації працівників відповідно до вимог ринку праці, організація навчальних тренінгів.¹¹⁹

¹¹⁸ Економічна активність населення ЄС – 28, 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0657/barom>

¹¹⁹ Пріоритетні напрями реалізації спільної соціальної політики ЄС. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com>

Наступним показником соціального стану в ЄС є характеристика рівня зайнятості населення віком 20-64 років за період 2008-2013 рр. (табл.4.1.)

Таблиця 4.1.

Рівень зайнятості серед людей віком 20-64 років за період 2008-2013 рр., %
120,121

Країни	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ЄС-28	70.3	68.9	68.5	68.6	68.5	68.3
Бельгія	68.0	67.1	67.6	67.3	67.2	67.2
Болгарія	70.7	68.8	65.4	62.9	63.0	63.5
Чехія	72.4	70.9	70.4	70.9	71.5	72.5
Данія	79.7	77.5	75.8	75.7	75.4	75.6
Німеччина	74.0	74.2	74.9	76.3	76.7	77.1
Естонія	77.0	69.9	66.7	70.4	72.1	73.3
Ірландія	72.3	67.1	64.6	63.8	63.7	65.5
Греція	66.5	65.8	64.0	59.9	55.3	53.2
Іспанія	68.3	63.7	62.5	61.6	59.3	58.2
Франція	70.4	69.4	69.2	69.2	69.3	69.5
Італія	63.0	61.7	61.1	61.2	61.0	59.8
Хорватія	62.9	61.7	58.7	57.0	55.4	53.9
Кіпр	76.5	75.3	75.0	73.4	70.2	67.1
Латвія	75.8	67.1	65.0	66.3	68.2	69.7
Литва	72.0	67.2	64.4	67.0	68.7	69.9
Люксембург	68.8	70.4	70.7	70.1	71.4	71.1
Угорщина	61.9	60.5	60.4	60.7	62.1	63.2
Мальта	59.1	58.8	60.1	61.5	63.1	64.9
Нідерланди	78.9	78.8	76.8	77.0	77.2	76.5
Австрія	75.1	74.7	74.9	75.2	75.6	75.5
Польща	65.0	64.9	64.6	64.8	64.7	64.9
Португалія	73.1	71.2	70.5	69.1	66.5	65.6
Румунія	64.4	63.5	63.3	62.8	63.8	63.9
Словенія	73.0	71.9	70.3	68.4	68.3	67.2
Словаччина	68.8	66.4	64.6	65.1	65.1	65.0
Фінляндія	75.8	73.5	73.0	73.8	74.0	73.3
Швеція	80.4	78.3	78.1	79.4	79.4	79.8
Великобританія	75.2	73.9	73.6	73.6	74.2	74.9

¹²⁰ Smarter, greener, more inclusive? – Indicators to support the Europe 2020 strategy – 2013 edition [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europeanfundingnetwork.eu/news/smarter-greener-more-inclusive-indicators-to-support-the-europe-2020-strategy-2013-edition>

¹²¹ The EU in the world 2013, A statistical portrait [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-12861/EN/KS30-12-861-EN.PDF

Таким чином, безробіття може падати з двох причин: 1) оптимістична — люди знаходять роботу; 2) песимістична — люди перестають її шукати. На щастя, після кризи у США перший фактор переважає другий. Загальний відсоток безробітних (розрахований з урахуванням порівняння на міжнародному рівні) знизився на 5% від максимумів 2009 року (10%). В цілому, відсоток падіння рівня безробіття за рахунок зниження частки участі не може перевищувати 25%. Відносна динаміка безробіття в США також виглядає сприятливо: у вересні рівень безробіття зрівнявся з британським і була трохи вище, ніж у Німеччині та Японії і набагато нижче, ніж у Єврозоні (10.8%).

Тоді в порівнянні з розвиненими країнами циклічне безробіття в США виглядає досить пристойно і зовсім не страшно. І тим не менш в економічному звіті президенту за 2-15 рік йдеться про те, що після Великої рецесії у Великобританії не було зафіксовано скорочення частки участі в робочій силі, незважаючи на аналогічні темпи старіння населення. Навіть в циклічному базисі зниження участі у США — тривожний знак. Проте найбільші побоювання пов'язані саме з довгостроковими трендами. Упершу чергу це відноситься до дорослих людей працездатного віку.

Монетарна та податкова політика надають свій вплив на розвиток ринку праці. Це – одна з частин того комплексу заходів, які дозволяють повною мірою регулювати ринок праці. Законодавство у сферах соціального забезпечення, цивільних прав та трудових відносин є основним фактором, який визначає загальну ситуацію на ринку праці.

Заходи непрямого регулювання ринку праці також є заходами регулювання макроекономіки і, відповідно, впливають на динаміку зайнятості та безробіття.

Характерна орієнтація на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах, на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму.

В 1991 році частка чоловіків працездатного віку які не працюють і не шукають роботу не перевищувала 7%. Таким чином, з тих пір кількість потенційних працівників скоротилося на 5%. У Великобританії цей показник за той же період часу зріс з 6% до 8%. У Франції — з 5% до 7%. Гірше того, частка участі чоловіків у робочій силі стійко падає в США з часів закінчення другої світової війни. Динаміка жіночої робочої сили вражає нітрохи не менше. У США частка участі жінок стрімко зростала до 2000 року, тоді Штати були в числі лідерів за кількістю працюючих представниць прекрасної статі. Але тепер США — це єдина країна у Великій Сімці зі стійким зниженням частки жінок працездатного віку в робочій силі.

Чим же пояснити небажання працювати серед американців у самому розквіті сил? Комфортне неробство навряд чи можна вважати розумним поясненням, оскільки у США сама «скупа» система соціальної підтримки серед розвинених країн. Високий рівень мінімальної заробітної плати також не може гальмувати створення робочих місць і змушувати некваліфікованих робітників

вартість робочої сили, умови найму, у т. ч. розмір заробітної плати, можливість одержання відповідної кваліфікації, кар'єрного зростання, соціальних гарантій та гарантій зайнятості, а також умови праці та інші фактори. Ринок праці відбиває основні тенденції в динаміці зайнятості, її основних структурах – галузевої, професійно-кваліфікаційної, демографічної, тобто у суспільному поділі праці. Географічна та професійна мобільність робочої сили, масштаби і динаміку безробіття також залежать від ситуації на ринку праці. Тому проблеми зайнятості і безробіття, розвиток трудових відносин стали одним з головних напрямів соціально-економічної політики, що проводиться США.

В США існують обмеження регулювання трудових відносин на рівні органів влади, так як історично головним завданням суб'єктів економічних відносин вважається реалізація рівних можливостей.

Згідно з планом монетарної влади США, політика нульових процентних ставок буде продовжуватися до тих пір, коли рівень безробіття в країні не впаде, принаймні, до 6,5%, а інфляція не опуститься нижче порога в 2,5%.

Ситуація на американському ринку праці може погіршитися в найближчі декілька місяців, незважаючи на загальне оздоровлення економіки країни, "масового створення нових робочих місць, необхідних для того, щоб компенсувати зростання чисельності населення, не відбудеться до початку наступного року".

Америці доведеться ще багато зробити до тих пір, поки "відбудеться справжнє оздоровлення економіки". Економіка США ось уже понад півтора року перебуває в рецесії, переживаючи найважчу кризу з часів Великої депресії. У 2008р. американська економіка втратила 2,6 млн. робочих місць.

У 2014 році 12% — майже кожен восьмий — американських чоловіків у віці від 25 до 54 років не працювали і не намагалися працевлаштуватися. Цей показник майже зрівнявся з італійським і набагато перевищив аналогічні значення в інших країнах Великої Сімки: у Великобританії — 8%, у Німеччині та Франції — 7%, а в Японії лише 4%. У той же період серед американських жінок працездатного віку не працювало і не прагнув до цього 26% — нарівні з Японією і менше, ніж в Італії. Іншими словами, для багатьох чоловіків і жінок, які мають заробляти собі на життя, ринок праці в США функціонує дуже погано.

У США обговорюють в основному пост-кризове падіння відсотка участі в робочій силі людей старше 16 років. На початку року 2009 року показник становив 65,7%, а до липня 2015 року спустився вже до 62,8%. За даними Консультативної економічної ради 1,6% цього падіння пов'язане зі старінням населення, і 0,3% — з циклічними факторами. Однак звідки взяли інші відсотки, залишається загадкою. Професор Принстонського Університету, колишній голова Ради, Алан Крюгер вважає, що багато з тих, кому довгий час не вдавалося влаштуватися на роботу, просто перестали шукати і пробувати (зневірилися). У цьому контексті затяжне циклічне безробіття веде до сталого скорочення робочої сили.

Як свідчать дані таблиці 3.1, найвищий середньоєвропейський рівень зайнятості ЄС склав 70,3 % у 2008 р. Рівень зайнятості у Німеччині, Данії, Швеції та Нідерландах у 2012 р. перевищував встановлений орієнтир у 75 %, країни зберігали лідерство за рівнем зайнятості у 2013 р. Найнижчий рівень зайнятості у Румунії, Греції, Болгарії та Польщі. Наслідки глобальної фінансової кризи 2008 р. відчувають всі без виключення країни ЄС. Основним фактором, який спричинив скорочення зайнятості у таких країнах як, наприклад, Греція, Іспанія, Кіпр, Португалія та Ірландія, є те, що ці країни найбільш гостро відчувають наслідки боргової кризи, починаючи з 2008 р. у них постійно зростає безробіття. Іншою причиною скорочення зайнятості є старіння нації – демографічні причини. У країнах ЄС спостерігається досить низький рівень народжуваності, що означає «старіння» робочої сили, значне підвищення її середнього віку. Працівники похилого віку швидше лишають роботу, виходять на пенсію, стають непрацездатними внаслідок проблем зі здоров'ям. За оцінками до 2020 року очікується зростання кількості людей віком за 65 років на 14 млн. чол. та скорочення людей віком від 20 до 64 років в середньому на 3,5 млн. чол. У таких країнах як Латвія та Литва скорочення зайнятості спричинено тенденціями загальноекономічного спаду та дефіциту бюджету, суттєвого скорочення заробітної плати. До того ж з цих країн емігрує багато громадян працездатного віку. За тими ж причинами падає рівень зайнятості у Болгарії. Іншою причиною скорочення зайнятості є старіння нації – демографічні причини. У країнах ЄС спостерігається досить низький рівень народжуваності, що означає «старіння» робочої сили, значне підвищення її середнього віку. Працівники похилого віку швидше лишають роботу, виходять на пенсію, стають непрацездатними внаслідок проблем зі здоров'ям.¹²²

Упродовж 2014 р. зайнятість у ЄС та Єврозоні (ЄЗ) зростала помірно, але неухильно. У четвертому кварталі 2014 р. зайнятість продовжила зростати і у ЄС – на 0,2%, і у ЄЗ – на 0,1%, хоча ці темпи й були нижчими, ніж у попередньому кварталі, коли вони становили відповідно 0,3% та 0,2%. За річний період по четвертий квартал 2014 р. чисельність зайнятих у ЄС збільшилася на 1,0%, але залишилася на 2,0% нижчою, ніж у середині 2008 р., коли цей показник сягнув пікового рівня. У ЄЗ чисельність зайнятих зросла на 0,9%, але залишилася на 2,9% нижчою, ніж на початку 2008 р. Порівняно з найнижчою позначкою, зафіксованою у першому кварталі 2013 р., кількість робочих місць збільшилася на 2,7 млн. Тим не менш, такий темп зростання ще не достатньо значний для того, щоб компенсувати втрату 7,4 млн. робочих місць, яка мала місце впродовж кризових років. У останньому кварталі 2014 р. зайнятість зросла у більшості держав – членів ЄС. У четвертому кварталі 2014 р. чисельність зайнятих зросла у більшості держав – членів ЄС. Вона збільшилася у 16 з 26 держав – членів, по яких наявні дані, залишилася стабільною у чотирьох, а у шести – впала. Найбільші темпи зростання зафіксовані в Іспанії та Латвії (0,7%), а також у Ірландії та Словаччині (0,6%). У Португалії, Хорватії й на Кіпрі спостерігалось найбільше скорочення –

¹²² Дзяд О. В. Ринок праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання / О. В. Дзяд // Економічний простір. – 2014. – №86. – С.40 – 49.

відповідно на 1,4%, 0,9% та 0,6%. У переважній більшості держав – членів ЄС зайнятість перевищила рівень, зафіксований рік тому. За річний період по четвертий квартал 2014 р. у 24 з 27 держав – членів ЄС, по яких наявні дані, спостерігалось збільшення чисельності зайнятих, а у трьох – зменшення. Найзначніше збільшення зафіксовано на Мальті (3,9%), в Естонії (3,1%), Угорщині (2,6%), Іспанії та Греції (по 2,4%). Зменшення мало місце на Кіпрі (1,5%), у Латвії (1,2%) та Фінляндії (0,2%). Рушієм відновлення зайнятості у ЄС є сфера послуг, але процес створення робочих місць посилюється і в промисловості.¹²³

Як відомо, рівень заробітної плати є показником рівня життя населення та одним із основних орієнтирів, на який звертають увагу при оцінці стану економіки країни, тому варто звернути увагу на таку особливість у ЄС.

У Європейському союзі, станом на 2015 рік, найнижча мінімальна заробітна плата – у Болгарії, становить вона 184 євро. Найвища – у Люксембурзі – 1923 євро. А в Україні мінімальна зарплата становить 1218 гривень, тобто 36 євро (за сьогоднішнім курсом). Відповідно українська "мінімалка" у п'ять разів менша від найнижчої в ЄС і в майже 54 рази нижча від найвищої. Дані про мінімальні зарплати в Євросоюзі оприлюднив Євростат, передає "Європейська правда". Мінімальна зарплата в січні менше 500 євро в місяць, крім Болгарії, зафіксована в Румунії (218 євро), Литві (300 євро), Чехії (332 євро), Латвії (360 євро), Словаччині (380 євро), Естонії (390 євро), Хорватії (396 євро) і Польщі (410 євро). Розмір "мінімалки" в п'яти країнах ЄС коливається від 500 до 1000 євро - Португалія (589 євро), Греція (683 євро), Мальта (720 євро), Іспанія (756 євро) і Словенія (790 євро). Понад 1000 євро в місяць отримують у Великій Британії (1379 євро), Франції (1458 євро), Ірландії (1462 євро), Німеччині (1473 євро), Бельгії та Нідерландах (по 1502 євро) і у згаданому вище Люксембурзі (1923). Серед країн-кандидатів на членство в ЄС найнижчий рівень мінімальної зарплати в Албанії – 157 євро.¹²⁴ Такі дані є позитивним для країн ЄС, хоча й рівень безробіття залишає бажати кращого.

Розвиток спільного ринку праці та зайнятості мають величезне значення для майбутнього економічного і соціального процвітання Європи. Зниження кількості робочих рук можуть призвести до уповільнення темпів зростання, якщо воно не буде компенсовано прискоренням зростання продуктивності праці.

«Криза продемонструвала очевидні слабкості у нашому економічному урядуванні, зокрема стосовно бюджетного та макроекономічного нагляду», – йдеться у висновках Європейської Ради. «А тому зміцнення економічної політики та координації є ключовим та негайним пріоритетом» для Союзу, –

¹²³ Економічна ситуація у Європейському Союзі. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/upload/medialibrary>

¹²⁴ Які мінімальні зарплати отримують у Євросоюзі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-eyvrosoyuzi-412012.html>

Заходи непрямого регулювання ринку праці також є заходами регулювання макроекономіки і, відповідно, впливають на динаміку зайнятості та безробіття.

Безперервне звільнення працівників за наймом з дуже великого числа підприємств у будь-якій країні з розвинутою ринковою економікою відбувається через існування безлічі факторів. Відбувається масове переміщення найманих працівників з одних підприємств і галузей на інші, в ході якого неодмінно утворюються перерви в роботі за наймом різної тривалості.

Дані на квітень 2013 року по ринку праці в США показують падіння рівня безробіття на 7,5%, і збільшення числа зайнятих у несільськогосподарському секторі (+165 тис. осіб), позитивно сприйняті ринком. Засоби масової інформації говорили про можливість швидкого згортання стимулюючих заходів з боку Федерального резерву.

Що стосується інших структурних зрізів безробіття в США, то, тут, в першу чергу, можна помітити надмірно висока питома вага молоді від 16 до 24 років у складі безробітних (36% за даними Бюро економічного аналізу США, липень 2008 року) щодо її загальної частки у складі робочої сили (15,7%, липень 2008 року). Причому рівень безробіття серед представників расових та етнічних меншин майже в два рази вище, ніж серед білих американців. Також, багато в чому неправомірним, як по рівню заробітної плати, так і по можливостях працевлаштування, залишається становище жінок, хоча за останні два десятиліття, їх стан значно покращився.

В цілому, основна мета державного регулювання ринку праці в США – не допускати зростання безробіття до такого рівня, який загрожує серйозними соціальними потрясіннями. Далі, воно повинно пом'якшити наслідки багатьох інших невідповідностей структурного характеру. Так, постійне безробіття супроводжується величезною кількістю вакансій і незайнятих браком цілого ряду фахівців, у тому числі професій які з'явилися лише нещодавно. Даного виду професії породжують новий етап науково-технічного прогресу, і в цих умовах ще однією важливою функцією держави у сфері праці стає як професійна підготовка, так і надання різних курсів перепідготовки робочої сили, а також розвиток освітньої системи.

Брак кваліфікованих кадрів або нераціональне їх використання впливає на економіку, знижує ефективність громадського виробництва, погіршує позиції американського капіталу на міжнародних ринках.¹³³ Глобалізація економіки впливає на ринок праці в США, породжуючи велику кількість проблем. До деяких з них економіка успішно пристосовується, інші вимагають більш активної і зваженої реакції держави.

Сфера праці – важливий сегмент економічного життя США. Вона охоплює як ринок робочої сили, так і процес безпосереднього використання трудових ресурсів у суспільному виробництві. На ринку праці визначається

¹³³ Волоська Н.М. Економіка і соціологія праці: навч. посібник / Н.М. Волоська. – Новосибірськ: Сибірське угода, 2001. – 124с.

безробіттю здійснюється на федерально-штатній основі, підприємства та працівники сплачують обов'язкові внески окремо у фонди страхування по безробіттю конкретного штату, і у Федеральний фонд.

Така політика призводить до збільшення територіальної та професійної мобільності, але і також до високогорівня безробіття щодо інших розвинених країн світу (у США цей показник вищий, ніж, наприклад, в Японії та Швеції). Таким чином, досить помітно переважає зовнішнього ринку праці в США, проте внутрішній ринок також має місце. Прикладом такого підприємства є публічна компанія IBM, що створила для своїх працівників довічні гарантії зайнятості, численні соціальні пільги і гарантії, а також безперервне зростання доходів, що перевищує рівень інфляції в країні.

У посткризовий період найбільш низькооплачувані сектора економіки посприяли відновленню ринку праці США. Сумарно, з липня 2009 року зайнятість у низькооплачуваних сегментах економіки США зросла на 2,9 млн. чоловік.

60% числа зайнятого населення припадає на найбільш низькооплачувані робочі місця (13-16 доларів на годину проти 24 долари в годину в середньому по США). З 4,42 млн. нових робочих місць в несільськогосподарському секторі з липня 2009 року, 1,07 млн. довелося на сектор туризму та готельних послуг, на сектор роздрібною торгівлі – 0,69 млн., на послуги тимчасової допомоги – 0,87 млн. чоловік.

Рівень середньогодинної оплати праці в США за даними на квітень 2013 року становить 23,87 доларів в годину. Працівники сектору роздрібною торгівлі в середньому отримують 16,62 долара на годину, туризму та готельного сектору – 13,42 долара за годину, що майже в 2 рази нижче середнього по країні рівня.

Негативний момент полягає і в тому, що динаміка зростання оплати праці в цих секторах стійко тримається нижче рівня інфляції, тобто реальний рівень заробітної плати скорочується.

На сьогоднішній день, кількісна і якісна оцінка стану ринку праці в США вимагає більшої уважності, в т. ч. і для розуміння й оцінки подальших дій Федерального резерву.

За деякими даними, близько 83% існуючих в США вакансій вимагають наявності лише шкільного диплома і вимагають навченості, що не перевищує за тривалістю кілька місяців. Такими професіями є автомеханік, рекламний агент, офіціант, продавець, будівельник і багато інших. Молоді люди широко затребувані в Інтернет-торгівлі.

Монетарна та податкова політика впливає на розвиток ринку праці. Це – одна з частин того комплексу заходів, які дозволяють повною мірою регулювати ринок праці. Законодавство у сферах соціального забезпечення, цивільних прав та трудових відносин є основним фактором, який визначає загальну ситуацію на ринку праці.

наголошують лідери ЄС. Таким чином, в 2010 році була створена стратегія «Європа – 2020», яка встановлює конкретні орієнтири, які повинна досягти Європа до 2020 року і складається з трьох основних факторів зміцнення економіки:

1. Розумне зростання полягало у встановленні кращої взаємодії досліджень, інновацій та наукових знань, що призвело б до розвитку економіки. Передбачається, що обсяг фінансування в дослідження зросте до рівня 3% сукупного ВВП ЄС. Ще однією метою є збільшення кількості молоді в Європі, яка матиме університетську освіту, до 40%, при тому, що обсяг учнів, які залишають навчання, не повинні перевищувати 10 %, а кожна особа в ЄС буде мати доступ до Інтернету.

2. Стійке зростання: створення стійкої та конкурентоспроможної економіки, доцільне використання ресурсів та покращення стану екології, створивши екологічно чисті технології. Таким чином Європа стане мало забрудненою і збільшиться наповнення ЄС ресурсами. Досліджено, що скоротивши імпорт газу та нафти, можна заощадити 60 млрд. євро. Також, низько вуглецева економіка дасть можливість підвищити кількість робочих місць на 2,8 млн.

3. Всеохоплююче зростання має на меті досягнути територіальну та соціальну згоду й підвищити рівень зайнятості населення. Передбачається збільшити кількість висококваліфікованих кадрів в Європейському Союзі, забезпечити роботою 75% людей віком від 20 до 64 років і зменшити на 20 млн. громадян, що перебувають за межею бідності. Досягнення територіальної єдності відбуватиметься завдяки економічному зростанню і розповсюдженню його по всіх близьких і далеких територіях ЄС, також відбуватиметься боротьба з бідністю та вдосконалення ринку праці, зміцнюватиметься соціальний захист. Все це більше згуртує, об'єднає і створить міцніше суспільство.

Стратегія «Європа - 2020» зміцнить економіку та різні її сфери, а саме: сфери соціального забезпечення, інновацій та розробок, екології, зайнятості, освіти. «Всеосяжне» зростання за даною стратегією направлене на підвищення рівня зайнятості та мобільності робочої сили, а також модернізацію ринку праці.

Розглянувши й проаналізувавши певні показники, можна зауважити, що ринок праці Європейського Союзу знаходиться не на найвищому рівні. Негативним є не малий рівень безробіття і, поряд з тим, не високий відсоток зайнятості, який хоч і зростає, але все ж не є достатнім. Позитивною надією є впровадження стратегії «Європа - 2020», адже дає шанси досягти вищого розвитку. Прикладом є навіть те, що якщо будуть розвиватись екологічні служби чи заклади освіти, так як на меті стоїть завдання збільшити кількість висококваліфікованих кадрів, то буде збільшуватись й кількість робочих місць, що дасть змогу подолати вище згадані негативні особливості європейських країн.

Розвиток ринку праці, зростання зайнятості та подолання бідності мають велике значення у покращенні загального соціального і економічного стану Європи.

4.2. Національні особливості регулювання ринку праці в Польщі

Регулювання ринку праці є одним з найбільш складних і важливих завдань економічної політики будь-якої країни. Праця – це не тільки господарський ресурс, але і найважливіший соціальний інститут, а вимоги суб'єктів, що реалізують трудову функцію, є різноманітними і не зводяться тільки до еквівалентної винагороди. Деякі країни намагаються вивести ринок праці зі сфери звичайних ринків і застосовувати до нього особливий тип регулювання. В умовах світової господарської глобалізації ринковий тиск стає дедалі сильнішим. виправити ж ситуацію в сфері праці не так вже й просто, оскільки економічній необхідності протистоять політичні розуміння і дуже часто значні інтереси певного кола осіб.

Не дивлячись на значні напрацювання щодо розкриття питання ринку праці Польщі, це питання потребує подальших досліджень та напрацювань. Разом з тим в українській економічній науці не вистачає комплексних досліджень сучасного ринку праці та соціальної політики Польщі та нових форм його регулювання, які планують застосовувати в цій країні у найближчі роки.

У перший рік після вступу Польщі до ЄС деякою мірою зменшилося безробіття: з 19,8% до 18,9%. Однак не вдалося істотно підвищити добробут населення, що посилює міграційні процеси. В другій половині 2004 р. виїхало за кордон у пошуках роботи 100 тис. поляків. З метою боротьби з нелегальною зайнятістю (насамперед – з польською) у ФРН була введена висока мінімальна погодинна оплата в розмірі 15 євро за годину.¹²⁵

Упродовж двох років з моменту розширення ЄС (на травень 2006 р.) з Польщі емігрувало понад 2 млн. громадян (враховуючи тих, хто планує повернутися протягом кількох років).

Ще не до кінця зрозуміло, як ця еміграція позначиться на економіці Польщі. Та певні тенденції вже намітилися. Попри високе безробіття, багато фірм ніяк не можуть знайти необхідних працівників. Водночас зарплати тих, хто залишається, помітно зросли, причому вплив «еміграційного чинника» оцінюють у 5-10%.

З Польщі виїжджають здебільшого молоді й амбітні, випускники престижних університетів. Це не дивно, оскільки навіть п'ять років інтенсивного навчання, знання двох – трьох іноземних мов та стажування за кордоном не допомогли їм у пошуках робочого місця у себе в країні. Дехто попрацював кілька років на батьківщині за 800-1200 злотих і дійшов висновку, що в такий спосіб неможливо заробити на власне помешкання.

Програми державного сприяння найму набувають останнім часом все більшого значення. Служба працевлаштування США, яка має близько 2300 бірж праці, займається пошуком вакансій для безробітних, їх реєстрацією, тестуванням кандидатів на роботу з метою визначення їх кваліфікації. В останнє десятиріччя характерною особливістю державних агентств сприяння найму стало їх оснащення сучасною обчислювальною технікою. Це дозволяє створювати бази даних як про наявні на даний момент вакансії, так і про претендентів на робочі місця, а в ряді випадків навіть проводити автоматизований підбір претендентів на вакансії.

За даними Бюро економічного аналізу США, до 1997 року в країні діяли понад 100 різних державних програм з підготовки та перепідготовки кадрів. Управління всіма програмами здійснювалося Міністерством праці та освіти США. В даний час проводиться робота по об'єднанню цих програм з метою зменшення їх кількості та підвищення ефективності. Однією з головних завдань в цій області стає повсюдне створення так званих центрів розвитку кар'єри, де всі нужденні зможуть отримати необхідну інформацію про вакантні місця в певному регіоні країни, а також за його межами, про існуючих програмах перепідготовки і т. п.

Глобалізація американської економіки, найбільшою мірою залученою у світове господарство (порівняно розвиненими європейськими країнами), справила величезний вплив на ринок праці в США. Основними перевагами такого впливу є здешевлення імпорту з країн третього світу, завдяки чому стримується інфляція і збільшуються доходи і споживчий попит; приплив капіталів та кваліфікованої робочої сили з-за кордону; зростання експорту американських товарів, і як наслідок, створення додаткових робочих місць; вивіз прямих інвестицій за кордон і створення сприятливих умов для функціонування американських компаній у світовому господарстві за рахунок більш низьких витрат виробництва.

Але, в той же час, деякі з вищеописаних явищ мають негативні наслідки. Приміром, переведення виробничих потужностей за кордон і збільшення масштабів імпорту, десятки тисяч американців втрачають робочі місця. Посилення міжнародної конкуренції дедалі частіше призводить до зниження ставок заробітної плати як альтернативи вивезення підприємств за кордон. Та кіпідприємства, які відкриваються за кордоном, мають в більшості випадків бути забезпеченні сучасним обладнанням, власне, підприємства США з аналогічним напрямком виробництва можуть втратити конкурентні переваги – якість і надійність товарів.

Також, політика зайнятості США передбачає орієнтацію на високу територіальну мобільність працівників між різними підприємствами та професійну підготовку в навчальних закладах. Розмір заробітної плати на таких підприємствах затверджується різноманітними угодами, колективними договорами, в яких враховується попит і пропозиція робочої сили на даний момент. Організація і діяльність профспілок, які будуються за професійною ознакою, також має свої характерні особливості, наприклад, страхування по

¹²⁵ Бараник З. П. Статистика ринку праці: навч.-метод. посібник / З.П.Бараник. – К.: КНЕУ, 003. – 147 с.

заробітна плата залежить від попиту і пропозиції на ринку праці, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства. Враховуються виробничі й особистісні характеристики працівників (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу; ініціативність, трудова і творча активність, прийняття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі тощо). Методи оцінки заслуг працівників різні - бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, групування працівників за результатами оцінки їхньої роботи. Додаткова заробітна плата як правило включає в себе участь в прибутках підприємства через преміювання або дивіденди по акціях.

Результатом такої політики США є більш високий рівень безробіття, порівняно з іншими розвиненими країнами.

Для ринку праці США характерна "пасивна" політика, коли основні витрати йдуть на виплату по безробіттю.

Витрати на пасивні заходи політики зайнятості займають у цій країні 64%, на активні - 36%. Подібні "пасивні" співвідношення характерні також для Австрії (77,4% і 22,6% відповідно), Великобританії (70% і 30%), Бельгії (72% і 28%).

За словами американського лідера, незважаючи на загальне оздоровлення економіки країни, "масового створення нових робочих місць, необхідних для того, щоб компенсувати зростання чисельності населення, не відбудеться до початку наступного року".

Ринок праці США відрізняється високим ступенем свободи і в той же час відповідальністю кожного суб'єкта господарювання за дотримання законів.

Однією з особливостей політики на ринку праці є створення нових робочих місць у високотехнологічних галузях, а, як правило, в галузях соціальної інфраструктури, індустрії відпочинку та розваг. Робочі місця найчастіше створюють у дрібному бізнесі з більш низькою зарплатою, у великому ж (наприклад, у сфері комп'ютерних і телекомунікаційних систем) робочі місця з високою заробітною платою постійно скорочуються. У результаті на ринку праці США відбувається процес інтелектуального розширення: концентрація висококласних фахівців - на одному полюсі і малоосвіченою робочою силою - на іншому.

Зараз виділяються чотири основних напрямки у державному регулюванні ринку праці:

1) стимулювання зростання зайнятості та збільшення числа робочих місць,

2) підготовка і перепідготовка робочої сили

3) сприяння найму робочої сили,

4) соціальне страхування безробітних.

Згідно з цими програмами, в США створювалися сотні робочих місць, насамперед, в державному секторі економіки. У теперішній же час, уряд робить пріоритетним створення робочих місць в приватному секторі економіки, а не в державному. В основному, для цього використовуються різні заходи непрямого регулювання - наприклад, податкові пільги, державні субсидії і т. д.

Крім того, до випускників університетів належним чином не ставляться при прийомі на роботу. Ті, від кого залежить вдалий початок кар'єри молоді людини, заробляють понад 1000 євро на місяць, працюють на престижній посаді й зверхньо ставляться до початківців. Така поведінка особливо поширена серед «яппі» - «успішних людей» віком 28-45 років - жителів Варшави та великих міст на захід від Вісли. Вони скористалися сприятливим моментом 90-х років, коли Польща ще була «економічним тигром», а приваблива праця чекала на кожного випускника економічних та юридичних факультетів, факультетів інформатики та соціології.

Економічна еліта в Польщі все більше відмежовується від решти суспільства. А ті, хто після багатомісячних принижень потрапляє до цього кола обраних, демонструють свою зверхність над тими, хто стоїть нижче. Ці явища вже стали предметом соціологічних досліджень і громадських дебатів у Польщі, оскільки вони провокують зростання відтоку молодих освічених кадрів з країни.

Представники молодого («втраченого») покоління скаржаться, що «яппі» навіть не хочуть з ними говорити про співпрацю, не розглядають надісланих резюме, а в розмові поводяться зверхньо. Це зовсім інакше, ніж на Заході, особливо у Великобританії та Ірландії, куди і спрямовується значна частина польських емігрантів.

Польські емігранти стверджують, що в Західній Європі справді вирішальними є здібності, а іноземне походження не перешкоджає кар'єрі.

Разом з тим у Польщі в 2011-2012 роках на ринку праці спостерігаються і протилежні процеси, все більше зарубіжних фірм відкривають свої фірми в Україні. Зарубіжні концерни дедалі активніше цікавляться тими вищими школами і інститутами Польщі, що спеціалізуються на таких технічних предметах, як інформатика і машинобудування. Близько 55 тис. польських студентів в рік закінчують ВНЗ за спеціальностями математика, природознавство, інформатика або інженерні науки. Після падіння комуністичного режиму країна переживає безприкладний в своїй історії бум освіти. За період з 1991 року по 2014 рік кількість студентів зросла в п'ять разів. Частка студентів у загальній кількості населення складає понад 5%. Це значно перевищує подібний показник у Німеччині.

У Польщі в останні роки введені певні пільги та дотації для іноземних інвесторів, тому вони збільшують свою присутність на польському ринку. Ряд великих фірм переносить в Польщу свої фінансові, бухгалтерські та інші підрозділи. За оцінками експертів, дякуючи цьому в найближчі 5 років близько 500 тис. випускників ВНЗ Польщі отримають роботу в себе в країні.

В 2007-2013 рр. Польща отримала з фондів ЄС до 67 млрд. євро допомоги. Проблема є освоєння цих коштів, оскільки вже зараз не вистачає

робочої сили. А з 1.05.2007 р. відкрила свій ринок праці для польських фахівців Голландія. Відповідно польські роботодавці змушені запрошувати до себе не тільки працівників з країн-сусідів (України, Білорусі, Росії), а й з Середньої Азії (Узбекистан, Таджикистан), а в майбутньому планується залучати працівників з Китаю.¹²⁶

За шість років членства в Європейському Союзі безробіття в Польщі знизилося до рівня менше 8%, підвищилися темпи економічного зростання і доходи населення.

Згідно з даними головного статистичного управління Польщі, в серпні 2010 р. середня зарплата зайнятих на підприємствах (без бюджетної сфери, сільського господарства і фінансового сектору) зросла на 10,5% порівняно із серпнем 2009 р. Одночасно рівень зайнятості підвищився на 5,8%. З урахуванням різних надбавок і зарплат, які збільшуються, фонд оплати в країні зріс за вказаний період на 15,5%, а споживчі кредити – на 40% у річному вимірі.

За офіційними даними на середину 2010 р. в Польщі налічувалося 1,1 млн. безробітних, що складало майже 9% зайнятого населення. Видатки державного фонду праці на їх утримання в 2010 р. становили близько 4,7 млрд. злотих. У цілому видатки з фонду праці в 2010 р. розподілялися таким чином: допомога по безробіттю – 48,7% усіх видатків; 42,4% – заходи по боротьбі з безробіттям; 8,9% – інші видатки. Згідно з оцінками аналітиків, близько 1 млн. поляків отримує допомогу по безробіттю незаконно, а майже половина безробітних (0,9 млн.) не намагалися отримати роботу протягом кількох останніх років. Тому ряд вчених зробив висновок про те, що в 2010 році в Польщі без роботи залишався той, хто не хоче працювати, оскільки у багатьох галузях не вистачає сотень тисяч працівників, особливо – в будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування тощо.

Проблема нестачі робочої сили в Польщі нині є настільки гострою, що польське керівництво планує використовувати нестандартні методи соціальної політики щодо залучення кваліфікованих робітників та спеціалістів, що може негативно позначитися на стані ринку праці їх східних сусідів, в т.ч. і України. Серед них можна виділити наступні: польський уряд дозволив трудовим мігрантам з ряду країн, в т.ч. з України, працювати в Польщі за спрощеною схемою реєстрації шість місяців підряд протягом року. У Польщу почали прибувати за контрактом тисячі будівельників з Центральної Азії (Таджикистану і Узбекистану насамперед). Уряд Польщі прийняв так звану «Карту поляка», яка дозволяє жителям Литви, України, Білорусі, Росії, ряду інших країн, які мають польські корені, вільно навчатися і працювати в Польщі. Багато ВНЗ країни вже готові прийняти на навчання, в тому числі з державним замовленням, студентів із Литви, України, Білорусі, Росії, Казахстану, зокрема на природничі спеціальності та магістерські програми, оскільки значна частина

Разом із змінами у структурі робочої сили, відповідно змінюється і склад безробітних – стрімко збільшується в ньому частка працівників нефізичної праці (понад 45%) і працівників сфери послуг і нематеріального виробництва (близько 55%).

Безперервне звільнення працівників за наймом з дуже великого числа підприємств у будь-якій країні з розвинутою ринковою економікою відбувається через існування безлічі факторів. Відбувається масове переміщення найманих працівників з одних підприємств і галузей на інші, в ході якого неодмінно утворюються перерви в роботі за наймом різної тривалості.

Ринок праці в США відрізняється своєю високою мобільністю. Найбільшим попитом на ньому користуються високоосвічені і високооплачувані фахівці (учені, інженери, менеджери, програмісти), а також кваліфікована робоча сила, зайнята в якості обслуговуючого персоналу в торгівлі, громадському харчуванні, міському господарстві. Така тенденція має своїм наслідком зростання в різниці оплати праці і рівня життя між двома вищезазначеними категоріями персоналу.

Найбільшою популярністю в США користуються такі професії як інженери і програмісти, працівники громадського харчування, молодший медичний персонал, касири, вчителі та конторські службовці. Є і чорний ринок праці, робочі місця на якому отримують нелегальні іммігранти з країн Латинської Америки та Азії (за останніми підрахунками їх налічується близько 11 мільйонів). Рівень безробіття в США один з найнижчих у світі – близько 5,8-6% економічно активного населення.

Характерними особливостями ринку праці в США є найвища серед розвинутих країн світу тривалість робочого часу, а також найвища у світі продуктивність праці. За даними МОП (Міжнародної Організації Праці) в 1997 році американець в середньому працював з 1966 годин у році, що навіть на два тижні перевищує японців! (1889 годин у році). При цьому один американський робітник створював товарів на 50 тисяч доларів в рік, в той час як японець – на 40 тисяч доларів США, німець - на 46 тисяч, ірландець - 43тисячи доларів.

Також, свій вплив на ринок праці має грошово-кредитна та податкова політика уряду. Вона є частиною комплексу заходів щодо непрямого регулювання ринку робочої сили. Основним фактором, що визначає ситуацію на ринку праці, є законодавство у сфері соціального забезпечення, цивільних прав та трудових відносин. Заходи непрямого регулювання ринку праці також є заходами регулювання макроекономіки і, відповідно, впливають на динаміку зайнятості та безробіття.

Таким чином, американський досвід функціонування ринку праці показує, що, хоч він і заснований на базисних засадах економіки, він все ще досить ефективно сприяє раціональності використання головного економічного ресурсу будь-якої держави – його трудового потенціалу.

У США мінімальна заробітна плата визначається на федеральному рівні. Вона відносно низька порівняно з середньою заробітною платою, так як

¹²⁶ Карлін М. І. Фінансова система сучасної Польщі / М. І. Карлін. – Луцьк: ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2008. – 120 с.

В умовах економічної нестабільності, роботодавці оформляють працівників (особливо представників старшої вікової групи) на неповний робочий день, і в цьому немає нічого дивного.

З січня 2008 року по квітень 2012 року в США кількість зайнятих на повному робочому дні скоротилася на 5,4 млн. чоловік. З іншого боку, за даними Бюро економічного аналізу США, з січня 2012 року по поточний момент, кількість зайнятих знову зросло на 2,2 млн. осіб. Позитивні зрушення є, але процес йде дуже повільний. Кількість частково зайнятих тримається поблизу своїх історичних максимумів.

Згідно з даними, отриманими Бюро юридичної статистики США, кожен день кілька сотень американців подають судові позови щодо потенційних роботодавців, які відмовили їм у працевлаштуванні на підставі «занадто високого професіоналізму і великого досвіду роботи».

Рівень безробіття справляє значний вплив на ринок праці. У 2007 році, за даними Бюро економічного розвитку США, рівень безробіття у віковій групі 20-29 років становив близько 6,3%, до 2014 року в цій групі зафіксовано вже 13% безробітних. В даний час майже 50% недавніх випускників коледжів і університетів зайняті на вакансії, що не вимагають від працівників наявності вищої освіти. До 2000 року, 80-85% громадян США від 25 до 30 років мали роботу на повну зайнятість, в 2014 році цей показник впав до 65%. Близько 36% громадян у віці до 34 років продовжують жити в батьківських будинках. Ситуація такого плану зумовлена тим, що дана категорія людей або є безробітними, або їхні доходи не дозволяють знімати окреме житло.

В даний час в американському суспільстві стрімко набирає обороти нова тенденція – прагнення недавніх випускників шкіл знайти постійну роботу.

Модель ринку праці в США можна охарактеризувати такими показниками, як: децентралізація законодавства в області зайнятості і допомоги безробітним, у кожному штаті воно по-різному. Жорстке ставлення до працівників на підприємствах – при найменших змінах на ринку праці вони можуть бути звільнені, і завчасне інформування про звільнення відсутнє. Колективні договори охоплюють лише малу частину працівників. Недолік уваги до підготовки персоналу всередині підприємства. У деяких випадках проводиться підготовка за специфічними для підприємства видами роботи. Здійснювана фірмами політика призводить до збільшення мобільності працівників – як в географічному, так і в професійному плані.

Зниження ступеня охоплення працівників профспілковими рухами істотно впливає на функціонування ринку праці. У 80-90 роках ХХ ст. Ця ступінь помітно скоротилася: у 1983 році вона становила 20,1%, в 1997 році – вже 14,5%. Це призвело до того, що ринок став більш мобільним за рахунок зменшення впливу профспілок на процес укладення колективних договорів та встановлення розмірів заробітної плати.

польської молоді виїхала або на заробітки за кордон, або на навчання в країни ЄС, США, Канаду. В цьому плані дуже допомогло Польщі входження України в Болонський процес, що дозволить польським ВНЗ не вчити українських студентів 3-5 років (3 роки – на бакалавра та 2 роки – на магістра на стаціонарі), а перенавчати бакалаврів на магістерських програмах (2-3 роки) по дефіцитних для Польщі спеціальностях.¹²⁷

Опублікований 1 жовтня 2012 р. «Аналіз розвитку Польщі в 2012 р.» свідчить, що 7% безробіття в Польщі є фікцією. Проведене в 2012 р. анкетування роботодавців та більше 3000 домашніх домогосподарств під керівництвом професора Януша Чапінського¹²⁸, яке охоплювало питання про зайнятість, заробітки, потреби, задоволення життям, дало несподівані результати: фактичного безробіття в Польщі немає, а багато людей не хоче працювати взагалі, отримуючи допомогу по безробіттю та інші соціальні пільги. В результаті виникла дуже складна проблема: як зменшити фінансове навантаження з утримання так званих безробітних на тих, хто працює і робить відповідні внески в фонд праці. Тому новий міністр праці поставив завдання перед відповідними органами щодо поглибленої перевірки статусу тих безробітних, хто довгий час не хоче шукати роботу, а лише отримує допомогу по безробіттю та безплатні лікарняні листки. Першим кроком було створення системи, яка дасть змогу швидко з'ясувати особу, яка не хоче шукати роботу, але отримує допомогу по безробіттю. Для цього була запущена спеціальна комп'ютерна система, яка буде «слідкувати» за всією діяльністю безробітного: реєстрацією, де отримував допомогу по безробіттю, які пропозиції щодо роботи були ним відкинуті, чи з'являвся на співбесіди у службу зайнятості, чи брав участь у курсах перекваліфікації. Одночасно новий міністр праці змусив повітові (районні) служби праці (зайнятості) активніше співпрацювати з місцевими підприємцями.

Дослідження під керівництвом Я. Чапінського ринку праці в Польщі у 2012р. виявило досить цікаві причини, чому багато безробітних не хочуть працювати взагалі або – офіційно. Так, 14% з тих, хто не шукає праці, не бажає це робити, бо не хоче втратити доступ до безплатної медичної допомоги. Це характерно насамперед для тих, хто не має великих потреб. Серед осіб, не дуже зацікавлених в пошуку праці, найбільшою групою є жінки. Вони не шукають праці, бо мають достатньо її вдома (готування їжі, прання, опіка над дітьми і старими людьми). Через це вони не мають часу на курси перекваліфікації, однак реєструються як безробітні, щоб мати медичну страховку і право на соціальну допомогу. Офіційно працювати також не хочуть ті, які вже працюють в «тіні». 61% з них – це чоловіки.¹²⁹

¹²⁷ Петюх В. М. Ринок праці: навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К.: ВЦ «Академія», 2012. – 128 с.

¹²⁸ Діденко Н. І. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління.

¹²⁹ Пилипенко В. Людина в ринковому суспільстві: орієнтація, поведінка, культура / В. Пилипенко. – К.: Фоліант, 2013. – 224 с.

Наступною групою є так звані тимчасово безробітні. Вони працюють до того часу, коли отри- мають право на допомогу по безробіттю, а потім залишають офіційну роботу і працюють в «тіні», отримуючи одночасно соціальні допомоги. Коли право на ці допомоги вони втрачають, то знову йдуть на офіційну роботу, а потім знов її кидають і так далі. Відповідно, якщо поррахувати названі вище групи, то безробіття в Польщі зменшується наполовину, до 6%. Звертає на себе увагу і той факт, що серед тих, хто не хоче офіційно працювати, а працює в «тіні», майже 10% складають ті, хто має вищу освіту. Однак більшість тих, хто не хоче офіційно працювати, є некваліфікованими працівниками. Взагалі не зацікавленими в праці з цієї групи є люди старше 45 років. У цій групі також дуже багато тих, хто має різні патології. Рано чи пізно роботодавець обов'язково звільняє таких працівників, що ще більше ускладнює їхнє життя. Ці та інші негативні явища ринку праці передусім характерні для депресивних регіонів Польщі, в т.ч. для Підляського і Люблінського воєводств, які відносять до найменш розвинених воєводств Польщі. Для зменшення прихованого безробіття у цих воєводствах і держава, і ЄС виділяє значні кошти, насамперед для розвитку інфраструктури, сфери послуг, зеленого туризму, екологічно чистого сільського господарства та ін. Але не завжди ці інвестиції можна освоїти, бо, як не дивно, не вистачає робочої сили навіть у цих працездатних воєводствах. Багато жителів прикордонних з Україною воєводств Польщі зайняті дрібною контрабандою, яка дає їм більші доходи, ніж офіційна зайнятість (нелегальне транспортування через кордон алкоголю, тютюну, паливно-мастильних матеріалів тощо).¹³⁰

Для зменшення фінансового тягаря на тих, хто легально працює і утримує за рахунок своїх податків псевдобезробітних, Я. Чапінський запропонував наступні кроки. Служби праці в Польщі повинні відмовляти у наданні допомоги по безробіттю та інших соціальних пільг тим, хто не прийняв три пропозиції з працевлаштування. Крім того, на його думку, служби праці потрібно приватизувати і винагороджувати тільки за тих людей, для яких вони знайшли місця роботи. Професор Я. Чапінський вважає, що тільки в такому разі вдасться значно скоротити кількість тих, хто потребує соціальної допомоги, хоча не має на неї права. Служби праці в Польщі вже сьогодні можуть застосовувати різні санкції до псевдобезробітних, але не роблять цього, оскільки бояться залишитися без роботи.

Для виправлення зазначеної ситуації в Польщі Я. Чапінський пропонує оголошувати тендер на надання послуг щодо працевлаштування тих, хто не має роботи. Та структура (державна чи приватна), яка виграє тендер, отримуватиме від держави гроші за кожного працевлаштованого безробітного. Тоді вдалося б істотно скоротити як рівень безробіття в Польщі, так і кількість державних чиновників, які опікуються ним. Цей висновок стосується не тільки регулювання ринку праці в Польщі, а й України.

¹³⁰ Петюх В. М. Ринки праці: навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К.: ВЦ «Академія», 2012. – 128 с.

великому ж (наприклад, у сфері комп'ютерних і телекомунікаційних систем) робочі місця з високою заробітною платою постійно скорочуються. У результаті на ринку праці США відбувається процес інтелектуального розшарування: концентрація висококласних фахівців - на одному полюсі і малоосвіченою робочою силою - на іншому.

Найважливіша частина ринкової системи Сполучених Штатів Америки, як і інших розвинених країн – ринок праці. При ретельному плануванні його роботи, він дозволяє максимально ефективно використовувати робочий потенціал країни зі збереженням високого рівня оплати праці. Ринок праці США за останні три десятиліття суттєво еволюціонував. У 1990-ті роки проявилася одна з нових тенденцій його – поділ єдиного ринку робочої сили на кілька сегментів, конкуренція яких дуже мала. В даний час, існують два абсолютно незалежних ринку робочої сили, принцип роботи яких заснований на професійно-кваліфікаційному поділі всіх робітників: фахівці з вищою освітою, всілякі керівники, робітники з високою кваліфікацією, а також адміністративно-допоміжний персонал, працівники обслуговування і некваліфіковані робітники.

При розгляді структури американського ринку праці з точки зору його вікової структури виявляється одна дуже цікава тенденція, що зародилася більше 10 років тому.

Скорочується кількість зайнятих у віці 24-54 років, тобто найбільш молодого, активного та працездатного прошарку населення, і зростає кількість зайнятих у віці більше 55 років.

Іншими словами, старше покоління не виходить на пенсію, і постійно поповнює склад робочої сили — частково завдяки політиці нульових процентних ставок (або реальних негативних ставок), які просто знищують заощадження американців.

У квітні 2013 року основний внесок у зростання числа зайнятого населення внесли групи осіб у віці 20-24 роки (+187 тис) і більше 55 років (+79 тис). Скоротилося число зайнятих у віці 16-19 років (-31 тис) і 25-54 (-16 тис).

Американська модель (ринок праці США) характеризується високою мобільністю населення, високими ставками оплати праці при відносно низькій гарантії зайнятості населення.

Для американської моделі характерні такі основні риси:

- Переважання зовнішнього ринку праці, орієнтованого на високу мобільність,

- Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, тобто на зовнішній ринок праці. На великих корпораціях існують елементи зовнішнього ринку праці.

Характерна орієнтація на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах, на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму.

- Висока оплата праці на основі оцінки заслуг

У США мінімальна заробітна плата визначається на федеральному рівні. Вона відносно низька порівняно з середньою заробітною платою, так як заробітна плата залежить від попиту і пропозиції на ринку праці, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства. Враховуються виробничі й особистісні характеристики працівників (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу; ініціативність, трудова і творча активність, прийняття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі тощо). Методи оцінки заслуг працівників різні - бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, групування працівників за результатами оцінки їхньої роботи. Додаткова заробітна плата як правило включає в себе участь в прибутках підприємства через преміювання або дивіденди по акціях.

- Жорстка система надання допомоги по безробіттю

Система соціальних гарантій безробітним заснована виключно на страхових принципах і передбачає високу частку добровільних почав. Державне страхування по безробіттю здійснюється на федерально-штатній основі. Страхові внески на випадок безробіття сплачують підприємці та наймані працівники. Основна сума фондів утворюється за рахунок податків з підприємців, що встановлюються в процентному відношенні до виплаченої заробітної плати.

У США відзначається найбільш короткий період страхових виплат по безробіттю. У середньому допомога по безробіттю виплачується 14 тижнів заміщує до 40% заробітку. У той же час середня тривалість безробіття - 19 тижнів. Таким чином, соціальні гарантії істотно нижче, ніж потреби найманих працівників.

Ринок праці США відрізняється високим ступенем свободи і в той же час відповідальністю кожного суб'єкта господарювання за дотримання законів. Підприємці наділені правом вільно наймати потрібну робочу силу в рамках федерального законодавства, яке наказує дотримувати ряд умов, головна з яких - заборона дискримінації поступають на роботу за ознакою їх расової приналежності, статі, релігійних переконань, віку. В деяких штатах діють закони, що забороняють дискримінацію при наймі у зв'язку з сімейним станом, політичними поглядами, звільненням з армії за скоєні проступки і т. д.

На підприємствах при необхідності скорочення штату працівників вдаються, як правило, до звільнень, а не скорочення кількості відпрацьованих людино-годин, як це роблять, наприклад, в Японії. Робітники, зайняті в приватному секторі, практично не захищені законом у разі їх звільнення. Особливо у важкому становищі опиняються працівники, які не перебувають у профспіці. У США працівники не отримують попередження про звільнення заздалегідь.

Однією з особливостей політики на ринку праці є створення нових робочих місць у високотехнологічних галузях, а, як правило, в галузях соціальної інфраструктури, індустрії відпочинку та розваг. Робочі місця найчастіше створюють у дрібному бізнесі з більш низькою зарплатою, у

При аналізі сучасного ринку праці в Польщі важливо з'ясувати роль освіти у підготовці учнів і студентів до праці. Протягом останніх десяти років працевлаштування осіб з вищою освітою в Польщі зросло на 800 тис., а працевлаштування інших осіб зменшилося. Водночас звертає на себе увагу те, що сьогоднішні випускники професійно-технічних закладів, згідно з проведеним дослідженням, гірше підготовлені і не мають відповідної практики. Тому працевлаштування молодого випускника професійно - технічного училища є значно складнішим, ніж старшої особи з цією ж самою освітою. Суттєвим недоліком існуючої системи допомоги по безробіттю в Польщі, на думку У. Стандерської, є те, що досить часто служба праці пропонує працевлаштування безробітному тільки після встановленого законом терміну отримання допомоги по безробіттю (через 12 місяців), хоча це можна було б зробити значно раніше. В цілому, як вважає проф. У. Стандерська, в Польщі доцільно ввели платну освіту у державних ВНЗ з одночасним введенням дотацій для студентів. Це допомогло готувати ті кадри, яких потребує ринок, а не ті, які можуть готувати на даний час ВНЗ Польщі.¹³¹

Економічний спад, призводить до зменшення потреби в робочій силі з Східної Європи для таких країн, як Німеччина, Великобританія, Італія та ін. Ці країни вводять більш жорсткі санкції за працевлаштування нелегалів. Так, в Англії за працевлаштування нелегала встановлено штраф у розмірі 10 тис євро. Все це прискорить повернення багатьох поляків з-за кордону додому.

Дію різнонаправлених векторів на ринку праці та в соціальній політиці в Польщі в останні роки проаналізував відомий польський економіст, професор Вітольд Орловський.¹³² Зменшення безробіття та зростаючий попит на робочу силу призводить до збільшення витрат на оплату праці, що провокує зростання цін на продукцію та веде до зменшення привабливості Польщі серед інвесторів. Та поки цього, на думку В. Орловського, боятися не слід, оскільки продуктивність праці в Польщі зростає швидше, ніж оплата праці, а розмір заробітків ще далеко відстає від рівня Західної Європи.

Незалежно від того, як фахівці оцінюють еміграцію з Польщі, вона поглиблює і прискорює тенденції, на які проф. В. Орловський вказав вище. Якщо безробіття буде мати характер тривалого безробіття з різних причин, зберігатимуться тенденції дефіциту робочої сили, зростаючих витрат на неї та на вироблену продукцію, то в перспективі буде швидко знижуватися інвестиційна привабливість Польщі.

¹³¹ Карлін М. І. Фінансова система сучасної Польщі / М. І. Карлін. – Луцьк: ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2008. – 120 с.

¹³² Тимош І. М. Економіка праці: навч. посібник / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2012. – 346 с.

Разом з тим треба враховувати, що Польща в ЄС є країною з найнижчим рівнем охоплення працею працездатного населення. Це пов'язано з тим, що понад 1 млн. здатних до праці поляків, за оцінкою ряду польських експертів, не має бажання працювати. Тому, на їх думку, треба змобілізувати до праці цей мільйон поляків, використовуючи різні методи, в тому числі й не дуже популярні в суспільстві та у політиків.

Для вирішення проблеми ринку праці, на думку польських експертів, треба суттєво змінити політику, заохочуючи до праці насамперед тих, хто має відповідну кваліфікацію, але, реєструючись безробітним, працює в «тіні». Необхідно також активніше проводити політику перенавчання і підвищення кваліфікації осіб, які завдяки цьому могли б працювати (насамперед це стосується частини сільських жителів). Потрібно також стимулювати до повернення в Польщу трудових мігрантів, які виїхали з країни у попередні роки. Крім того, важливо створити умови для тих, хто хоче працювати, але ринок праці не дає їм таких можливостей, наприклад, молодим матерям. Важливо також створити умови для продовження праці пенсіонерам, в тому числі й шляхом збільшення віку виходу на пенсію та відмінивши достроковий вихід на пенсію як для чоловіків, так і для жінок.

4.3. Ринок праці у США: його переваги та недоліки

Американська модель ринку праці характеризується наступними показниками: децентралізацією законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом окремо. На підприємствах діє жорстке ставлення до працівникам, які за зміни кон'юнктури ринку можуть бути звільнені, причому працівники не інформуються про звільнення завчасно. Колективними договорами охоплена лише чверть працівників. Недостатньо уваги приділяється внутрішньофірмової підготовки персоналу, за винятком підготовки специфічних для фірми робіт. Подібна політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників.

Ринок праці – це провідний компонент класичної концепції зайнятості, він являє собою певну сферу формування попиту і пропозиції робочої сили. Ринки праці в різних країнах мають свої особливості та відмінності, це залежить від економічного розвитку, типу суспільства, відособленості й багатьох інших факторів, характерних для будь-якої держави. Держава під назвою Сполучені Штати Америки, про ринок праці якого піде мова в даній роботі, в даний час являє собою яскравий приклад держави з певним типом суспільства, який, в залежності від різних точок зору, відносять до «перехідного від індустріального до постіндустріального» або повністю постіндустріального суспільства. Економіка США являє собою дуже складну систему. Завдяки наявності таких факторів, ринок праці, що склався в цій країні, має свої характерні особливості.

У США історично проводиться політика підтримки конкурентного стану економіки, недопущення її високої централізації, заохочується активна роль підприємців, життєва установка працівників на індивідуальний успіх, на заробляння грошей.

Для американської політики зайнятості характерна орієнтація на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах. Заробітна плата на таких підприємствах встановлюється угодами, колективними договорами з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили. Є особливості в організації та змісті діяльності профспілок. Вони, як правило, будуються за професійною ознакою. Страхування по безробіттю здійснюється на федерально-штатній основі. Федеральним Законом визначено загальні принципи страхування по безробіттю, деталізовані законодавством кожних їх штатів. Підприємства і працівники виплачують внески окремо у фонди страхування по безробіттю штатів і Федеральний фонд. Результатом такої політики є більш висока територіальна та професійна рухливість, відносно високий рівень безробіття (порівняно з Японією і Швецією), що характеризує переважання зовнішнього ринку. Але в США є і внутрішній ринок праці. Прикладом служить найбільша компанія ІВМ, що створила для своїх працівників довічні гарантії зайнятості, безперервне зростання доходів, численні соціальні пільги та заохочення.

Американська модель (ринок праці США) характеризується високою мобільністю населення, високими ставками оплати праці при відносно низьких гарантії зайнятості населення.

Для американської моделі характерні такі основні риси:

- Переважання зовнішнього ринку праці, орієнтованого на високу мобільність

Політика зайнятості на підприємствах орієнтується на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, тобто на зовнішній ринок праці. На великих корпораціях існують елементи зовнішнього ринку праці. Так, наприклад, найбільша компанія ІВМ створює для своїх працівників довічні гарантії зайнятості, безперервне зростання доходів, численні соціальні пільги та заохочення.

Характерна орієнтація на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах, на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму.

- Ліберальна політика регулювання ринку праці

В США існують обмеження регулювання трудових відносин на рівні органів влади, так як історично головним завданням суб'єктів економічних відносин вважається реалізація рівних можливостей.

Економічна політика в цілому і на ринку праці зокрема орієнтована на підтримання конкурентного стану економіки, недопущення її високої централізації, заохочується активна роль підприємців, життєва установка працівників на індивідуальний успіх, на заробляння грошей.

Розвиток ринку праці, зростання зайнятості та подолання бідності мають велике значення у покращенні загального соціального і економічного стану Європи.

Для вирішення проблеми ринку праці, на думку польських експертів, треба суттєво змінити політику, заохочуючи до праці насамперед тих, хто має відповідну кваліфікацію, але, реєструючись безробітним, працює в «тіні». Необхідно також активніше проводити політику перенавчання і підвищення кваліфікації осіб, які завдяки цьому могли б працювати (насамперед це стосується частини сільських жителів). Потрібно також стимулювати до повернення в Польщу трудових мігрантів, які виїхали з країни у попередні роки. Крім того, важливо створити умови для тих, хто хоче працювати, але ринок праці не дає їм таких можливостей, наприклад, молодим матерям. Важливо також створити умови для продовження праці пенсіонерам, в тому числі й шляхом збільшення віку виходу на пенсію та відмінивши достроковий вихід на пенсію як для чоловіків, так і для жінок.

вивчивши загальне поняття ринку праці, його структуру і особливості в окремо взятій державі, можна зробити деякі висновки: ринок праці, як соціально-економічна категорія є досить складним та динамічним явищем. Ринок праці тісно пов'язаний з розвитком макроекономіки країни.

Держава надає великий вплив на всі елементи ринку праці за допомогою різних програм і політикою регулювання, що включає в себе різні механізми, мета роботи яких в США – не допускати зростання безробіття до такого рівня, який загрожує серйозними соціальними потрясіннями. Далі, воно повинно пом'якшити наслідки багатьох інших невідповідностей структурного характеру. Так, постійне безробіття супроводжується величезною кількістю вакансій і незайнятих браком цілого ряду фахівців, у тому числі професій які з'явилися лише нещодавно. Ці професії породжує новий етап науково-технічного прогресу, і в цих умовах ще однією важливою функцією держави у сфері праці стає професійна підготовка і перепідготовка робочої сили, а також розвиток освітньої системи – це і регулювання через систему працевлаштування та політика стабілізації кадрів, проте співвідношення цих механізмів залежить, в першу чергу, від економічних умов розвитку певної галузі, про яку йде мова.

Брак кваліфікованих кадрів або нерациональне їх використання відображається в економіці, знижує ефективність громадського виробництва, погіршує позиції американського капіталу на міжнародних ринках. Реформування механізму управління державними органами США процесами розвитку ринку праці призвело до збільшення гнучкості ринку, зниження рівня безробіття і зростання після кризи, рівня інфляції.

Глобалізація економіки впливає на ринок праці в США, породжуючи велику кількість проблем. До деяких з них економіка успішно пристосовується, інші вимагають більш активної і зваженої реакції держави.

В цілому, основна роль ринку праці в економіці – максимально ефективно і рационально використання трудового потенціалу країни.

Ринок праці США показав впевнено позитивні дані в кінці 2016 року. За минулий рік американська економіка створила понад 2 мільйонів робочих місць. Заробітна плата також показала зростання.

Тенденції в розвитку економіки, призводять до того, що тривалість робочого часу скорочується, утворюють нову форму функціонування ринку праці, так званий гнучкий ринок праці.

В принципі, зараз вже настала епоха економіки знань, економіки зв'язків (соціальних мереж, звідки ми і отримуємо знання). Ця тенденція буде поглиблюватися. Все більшим попитом буде користуватися прогнозування майбутнього. Наприклад, головним напрямком в маркетингу через кілька років стане не стільки аналіз існуючого ринку (як це відбувається зараз), скільки здатність передбачити попит і тенденції майбутнього.

Через 10 років зросте кількість робочих місць у сфері послуг. Сучасна тенденція до сегментації всього і вся (субкультур, товарів, тощо) призведе до зростання попиту на фахівців, які надають послуги за індивідуальним замовленням (від кравців, особистих консультантів і кухарів до організаторів командних ігор).

До речі, сегментація торкнеться навіть таких «фахівців-масовиків», як шоумени, телеведучі, і т. д.: вже з'явилася можливість не просто вибирати телеканал, який хочеш дивитися на ТБ, але й через мережу формувати зручне тільки для тебе програму, призведе до того, що «масовики» будуть адресно працювати з малими аудиторіями.

Проблеми через 10 років будуть у тих, чия професія вимагає перебудуватися відповідно до вимог прогресу. Наприклад, в сферах, де активно впроваджуються (або будуть впроваджуватися) цифрові технології. Крім ризику для старших поколінь не сприйняти нову технологію, є і ще один ризик: найчастіше технічний прогрес означає заміну людини автоматом, роботом. До речі, саме тому буде відмирати, наприклад, професія операторів нескладної техніки. Але ось при управлінні складною технікою треба буде вміти застосовувати нестандартні рішення. А це в найближчі десятиліття ніхто, крім людини не зможе.

Через 10 років розміри офісів будуть скорочуватися. Компанії підуть по шляху спеціалізації, і, як наслідок, все частіше буде потрібна так звана «альтернативна робоча сила» (аутсорсинг, тимчасові робітники, спеціалісти на неповний робочий день).

Друк на клавіатурі почне відмирати, поступаючись місцем диктування текстів, які комп'ютер самостійно буде переводити в слова на екрані. Тому організувати робочі місця доведеться з урахуванням того, що всі працівники безперервно щось бурмочуть. До речі, постійна диктування може негативно позначитися на здоров'ї – навантаження на горло буде зростати. А значить, зросте попит на спеціальні засоби і лікарів. У школах і вузах з'являться дисципліни, навчальні, як зберегти горло здоровим в умовах інтенсивного навантаження.

Кількість офісів у сьогоднішньому розумінні зменшиться. Активно використовуватимуться віртуальні офіси – більшу частину роботи можна буде робити вдома або в будь-якої точки світу, а на робоче місце в організації люди будуть приїжджати досить рідко – в основному на наради.

Кількість професій «без офісу» зростає. Через дорожнечу часу фахівців навіть такі послуги, як виклик лікаря або сантехніка на будинок більшої частиною надаватимуться на відстані. Правда, це викличе і зворотний ефект: виростає попит на живу комунікацію. Споживач буде з задоволенням платити більш високу ціну за товар, якщо продавати її буде не автомат, а жива людина.

Таким чином, реформування механізму управління державними органами США процесами розвитку ринку праці призвело до збільшення гнучкості ринку, зниження рівня безробіття і зростання після кризи, рівня інфляції. У найближче десятиліття, за прогнозами вчених, на ринку праці США відбудеться колосальна зміна, причиною яких є якісний стрибок людства по шляху постіндустріалізації. Ці зміни будуть безпосередньо пов'язані з появою величезної кількості нових професій, поширенням такого явища, як «альтернативна робоча сила», автоматизація або навіть вимирання цілих галузей, в яких, наприклад, зараз, включена досить велика кількість людей.

Таким чином, вивчивши загальне поняття ринку праці, його структуру і особливості в окремо взятій державі, можна зробити деякі висновки: ринок праці, як соціально-економічна категорія є досить складним та динамічним явищем. Ринок праці тісно пов'язаний з розвитком макроекономіки країни.

Держава надає великий вплив на всі елементи ринку праці за допомогою різних програм і політикою регулювання, що включає в себе різні механізми, мета роботи яких в США – не допускати зростання безробіття до такого рівня, який загрожує серйозними соціальними потрясіннями. Далі, воно повинно пом'якшити наслідки багатьох інших невідповідностей структурного характеру. Так, постійне безробіття супроводжується величезною кількістю вакансій і незайнятих браком цілого ряду фахівців, у тому числі професій які з'явилися лише нещодавно. Ці професії породжує новий етап науково-технічного прогресу, і в цих умовах ще однією важливою функцією держави у сфері праці стає професійна підготовка і перепідготовка робочої сили, а також розвиток освітньої системи – це і регулювання через систему працевлаштування та політика стабілізації кадрів, проте співвідношення цих механізмів залежить, в першу чергу, від економічних умов розвитку певної галузі, про яку йде мова.

Брак кваліфікованих кадрів або нерациональне їх використання відображається в економіці, знижує ефективність громадського виробництва, погіршує позиції американського капіталу на міжнародних ринках. Реформування механізму управління державними органами США процесами розвитку ринку праці призвело до збільшення гнучкості ринку, зниження рівня безробіття і зростання після кризи, рівня інфляції.

Глобалізація економіки впливає на ринок праці в США, породжуючи велику кількість проблем. До деяких з них економіка успішно пристосовується, інші вимагають більш активної і зваженої реакції держави.

В цілому, основна роль ринку праці в економіці – максимально ефективне і раціональне використання трудового потенціалу країни.

- фондом життєвих благ і рівнем грошових доходів найманого працівника;

- якісним складом робочої сили, фінансовими можливостями суспільства, окремих суб'єктів господарювання забезпечити зростання професійно - кваліфікаційного рівня робочої сили.

Основним завданням ефективного регулювання регіональних ринків повинно стати створення задовільних економічних умов для сталого і розширеного відтворення сукупної робочої сили відповідно до потреб кожного регіону, удосконалення методики прогнозування ринку праці з урахуванням регіональних програм розвитку галузей економіки та нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням.

2. Основними чинниками, які впливають на зайнятість сільського населення виступають наявність в сільській місцевості аграрних підприємств та вартість їх основних виробничих фондів і оборотних засобів. Але, як свідчать результати дослідження, визначальним чинником впливу на рівень зайнятості жителів села є кількість зайнятих в особистих селянських господарствах, які своєю працею створюють третину валового внутрішнього продукту аграрної галузі.

Дослідивши рівень зайнятості сільського населення в вузькому розумінні виявилось, що економічні втрати, які несе держава в результаті неповної зайнятості сільського населення, значною мірою, але залежать від рівня зайнятості сільського населення. Економічні втрати це втрати області щодо виробництва валового внутрішнього продукту, які таяться в прихованому (тіньовому) секторі, який міг би виробляти більше продукції в області.

Нажаль, такий чинник як заробітна плата не має суттєвого впливу на рівень зайнятості сільського населення, оскільки в сільському господарстві її рівень становить лише 176% від мінімальної заробітної плати або 68,3% середньомісячної заробітної плати серед галузей економіки. Тому, більшість громадян (27,4%) шукають роботу за межами свого населеного пункту, області.

Таким чином, якщо у Вінницькій області рівень зайнятості сільського населення за запропонованою методикою згідно вітчизняного законодавства з урахуванням запропонованих пропозицій в 2015 р. знаходився на рівні 68,9%, то це в першу чергу завдяки зайнятості в особистих селянських господарствах, в яких працює більша половина сільського населення.

3. Ринок праці Європейського Союзу знаходиться не на найвищому рівні. Негативним є не малий рівень безробіття і, поряд з тим, не високий відсоток зайнятості, який хоч і зростає, але все ж не є достатнім. Позитивною надією є впровадження стратегії «Європа - 2020», адже дає шанси досягти вищого розвитку. Прикладом є навіть те, що якщо будуть розвиватись екологічні служби чи заклади освіти, так як на меті стоїть завдання збільшити кількість висококваліфікованих кадрів, то буде збільшуватись й кількість робочих місць, що дасть змогу подолати вище згадані негативні особливості європейських країн.

- для зменшення навантаження незайнятого населення необхідно покращити умови для функціонування малого та середнього бізнесу і активізувати самозайнятність населення;

- забезпечити адекватність вимог роботодавців рівню оплати й умов праці;

- спростити процедуру надання інформаційних і профорієнтаційних послуг населенню щодо існуючих вакансій;

- сформувати державний та регіональні банки вакансій для безробітних з урахуванням можливості надання доступного або тимчасового житла як однієї з головних перешкод внутрішньої міграції;

- створити умови для підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

- передбачити у програмах реструктуризації галузей та окремих підприємств першочергові заходи щодо сприяння зайнятості населення в регіонах, де спостерігається напруження на ринку праці, а також у містах та районах з моноекономічною структурою виробництва, де має місце високий рівень безробіття;

- здійснити заходи щодо перерозподілу зайнятого населення між державним і недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та запровадженням механізму банкрутства;

- удосконалити підготовку безробітних під регіональні замовлення підприємств та роботодавців;

- створити умови для працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані, вільні та новостворені робочі місця; оновити механізми надання дотацій роботодавцям, спростивши процедуру їх отримання; сприяти самозайнятості та організації підприємницької діяльності;

- запровадити механізми стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп (молоді, жінок, інвалідів, осіб перед пенсійного віку);

- розробити заходи зі створення умов для розширення сфери зайнятості сільського населення;

- створити умови для мотивації роботодавців для збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки кадрів (уведення податкових пільг для підприємств, що інвестують кошти у розвиток освіти);

- сформувати інформаційну базу даних щодо професійно-кваліфікаційного складу економічно активного населення регіонів;

- розробити методичку прогнозування потреби економіки у робочій силі за видами економічної діяльності та за професіями, для координації між державними, місцевими органами управління та підприємствами щодо обсягів підготовки кадрів;

- сукупністю робочих місць і змінами у їх складі під впливом банкрутств, демонополізації виробництва, приватизації власності;

- демографічними умовами і характером поповнення працездатного населення, зайнятого в економіці й незайнятого, яке прагне працювати;

Ринок праці США показав впевнено позитивні дані в кінці 2016 року. За минулий рік американська економіка створила понад 2 мільйонів робочих місць. Заробітна плата також показала зростання.

У грудні показник продемонстрував зростання на 156 000 після листопадових плюс 204 000. Середній прогноз в опитуванні Bloomberg показував приріст 175 000. Рівень безробіття показує 4,7 відсотка в той час, як робоча сила росла, а заробітна плата зросла на 2,9 відсотка з грудня 2015 року.

Нестача робочих рук може стати проблемою в 2017 році, а це означає, роботодавці могли б видавати великі підвищення заробітної плати, щоб нівелювати голод на ринку праці. У свою чергу це могло б призвести до буму споживчих витрат і ще раз дати ФРС привід задуматися про підвищення процентних ставок кілька разів в 2017 році. Чиновники ФРС вважають, що ситуації на ринку праці США близька до повної зайнятості.

«Це дуже сильний ринок праці в цілому», - сказав Скотт Браун, головний економіст з Флориди RaymondJamesFinancialInc., які прогнозували 155 000 нових робочих місць.

Виходить, що станом на 2016 рік число нових робочих місць зросло до 2,16 млн, після посилення близько 2,7 млн у 2015 році. Смуга приросту понад 2 мільйонів найдовша з 1999 року.

Грудневі 2016 р. оцінки приросту робочих місць поза сільським господарством варіювалися від плюс 125 000 до 221 000. Листопад показав збільшення на 178 000.

Рівень безробіття, який є похідним від окремого дослідження Міністерства праці домогосподарств, зріс на 0,1 процентного пункту в той час як зайнятість збільшилася на 63000. Рівень безробіття відповідає середній оцінці в опитуванні Bloomberg.

4.4. Японська модель ринку праці та її особливості

Система трудових відносин і функціонування механізмів інфраструктури ринку праці в Японії в основному зосереджена на рівні підприємств. Підприємства в межах «пожиттєвого найму» забезпечують постійним працівникам гарантії зайнятості, повністю формують кваліфікацію працівників, оперативно приводять у відповідність професійно-кваліфікаційний склад кадрів зі структурою робочих місць, розвитком техніки і технології, модифікацією виготовленої продукції, забезпечують переміщення працівників у плановому порядку на нові робочі місця з метою розширення професійного профілю й готовності до внутрішньої фірмової мобільності; підвищують розміри заробітної плати, преміальних, соціальних виплат залежно від віку, освіти, стажу роботи тощо. При цьому відсутні чіткі межі змісту тієї чи іншої роботи, а виробничий процес розрахований на працю працівників широкого професійного рівня. На ринку праці Японії профспілки створюються на рівні підприємств.

Для японської моделі характерне патерналістське ставлення керівників фірми до працівників, включаючи і їх життя поза виробництва, а також

зацікавленість самих працівників до всіх аспектів діяльності фірми. Система довічного найму, на думку дослідників, пов'язана з національним менталітетом японського народу (феодалними корінням таких відносин, "кланових" вшануванням чинів) і бажанням роботодавців захистити свої інвестиції в робочу силу. Крім того, ця система найму певною мірою вирішує проблеми скорочення виробництва і звільнення працівників, скорочення робочого часу, переведення працівників на дочірні підприємства (філії), а також в інші фірми за взаємною згодою стримують зростання безробіття.

У 70-90-х роках ХХ ст. в Японії відбулася модифікація системи довічного найму і зменшення частки постійно зайнятих, викликані прискороною трансформацією виробничої структури, зростанням технічної оснащеності виробництва.

Ринок праці включає не тільки економічні, але і соціальні, правові та психологічні відносини. У різних країнах формування цих відносин історично відбувалося не одночасно. В результаті в окремих групах країн або окремих країнах виникли відмінності. Відмінності у формуванні ринків праці в різних країнах пов'язані з відмінностями в наймі, заповненні підприємств, фірм робочою силою, підготовці персоналу, організації профспілок, історичних традиціях. Можна виділити два основних види ринку праці:

- зовнішній (загальнонаціональний) ринок праці характеризується відкритістю, доступністю, конкурентністю для всіх осіб найманої праці. Заповнення робочих місць здійснюється шляхом набору основної маси робочої сили, підготовленої поза межами підприємства. Останнє визнає диплом, сертифікат навчальних закладів, що знаходяться поза їхнім контролем. На підприємстві основною формою підготовки залишається учнівство. Наймання працівників відбувається індивідуально. Роботодавець повинен враховувати закони «Про зайнятість населення», «Про мінімальну заробітну плату», «Про охорону праці». Працівник також виходить з цих законів. Величина заробітної плати встановлюється шляхом переговорів, торгу, узгодження інтересів сторін.

- внутрішньо-фірмовий ринок праці характеризується закритістю, слабкою конкурентністю. Рух робочої сили здійснюється в основному в рамках фірми, тобто переклад робочої сили з одного робочого місця на інше, оволодіння суміжними спеціальностями. Наймання основної маси працівників здійснюється шляхом колективних переговорів після закінчення терміну дії попереднього договору. В результаті узгодження позицій, вирішення спірних питань заключається черговий колективний договір. Він також враховує передбачені законодавством обов'язкові для виконання норми. Підготовка персоналу здійснюється в основному у середині підприємства. Внутрішньо ринки відокремлені один від одного.

Даний вид ринку вирішує два завдання:

1. Забезпечення передачі специфічних знань і досвіду від старих працівників до нових.

2. Запобігання витоку накопичених знань і досвіду за межі фірми.

ВИСНОВКИ

1. Враховуючи наукові підходи до сприйняття такого явища, для подальшого наукового дослідження важливим є визначення ринку праці. Викладено різні підходи до визначення сутності «ринку праці». За результатами теоретичного аналізу констатовано, що однозначного підходу до визначення цього поняття не існує. Кожний науковець визначає «ринок праці» згідно з напрямом своїх досліджень. Одні вчені розглядають ринок праці як систему, інші – як сферу, простір, соціально-економічні відносини, механізм. Найменше вивчений ринок праці як система. Така обставина актуалізує наукове дослідження, у процесі якого запропоновано авторський варіант щодо трактування ринку праці як системи трудових відносин.

Ринок праці – найважливіший і найскладніший інститут ринкової економіки. Тут не лише перетинаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються в суспільстві. Саме тому дослідження закономірностей становлення, розвитку і функціонування цього інституту, розробка заходів, спрямованих на удосконалення системи його регулювання, є вкрай важливим і актуальним завданням науки і практики.

Концептуальною основою розв'язання проблеми функціонування ринку праці є теоретичні праці класиків економічної науки з проблем функціонування і регулювання ринкової економіки взагалі і ринку праці зокрема, а також результати аналогічних досліджень сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців, що знайшли висвітлення в економічній літературі.

Нині ринок праці являє собою складну систему економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили.

За допомогою багатьох методів оцінки економічно - соціальних показників (економічної активності населення, чисельності і категорії зайнятих, руху робочої сили, робочого часу і його використання, оплати праці) здійснюється вивчення кон'юнктури регіонального ринку праці. Результати дослідження впливають на прийняття рішень щодо регулювання регіонального ринку праці.

В умовах економічної кризи в Україні для регулювання регіонального ринку праці головним завданням є вирішення основної проблеми – загального покращання економічної ситуації та інвестиційної активності капіталу, що дозволить збільшити кількість робочих місць та потребу в робочій силі для отримання більших доходів, підвищення добробуту населення регіону.

Для активізації розвитку регіональних ринків праці необхідно:

- створити умови для залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності на регіональному рівні та підсилити відповідальність за її недотримання;

Японці впевнені, що основне багатство їх країни складають людські ресурси. Їх система господарювання спирається на традиції групової згуртованості і природжене прагнення до створення продукції найвищої якості.

Серед відмінних рис японського характеру психологи виділяють, перш за все, природжену економію і ощадливість, що знаходить пряме відображення в економічній політиці країни. Гасла про економію газу й ощадливості зустрічаються в Японії на кожному кроці, так як в свідомості японців випуск високоякісної продукції безпосередньо пов'язаний з економією і ощадливістю. Не випадково за рівнем продуктивності праці і темпами її зростання країна займає одне з провідних місць в світі. Японці схиляються перед працею. В ієрархії цінностей японського народу праця стоїть на першому місці. Японці відчують шире задоволення від добре виконаної роботи. Тому жорстка дисципліна, високий ритм роботи і напруженість праці не надає на них такого руйнівного впливу як на американців чи європейців. Для них це одна з традицій, якої вони повинні неухильно дотримуватися. Всі працівники трудяться групами і підтримують один одного в роботі. Ринок праці в Японії орієнтований на «соціальну людину». «Соціальна людина» має специфічну систему стимулів і мотивів. До стимулів можна віднести заробітну плату, рівень умов праці, стиль керівництва, міжособистісні відносини співробітників. Мотивами до праці є трудові успіхи працівника, визнання його досягнень, просування по службовій драбині, творчий підхід до роботи. Японці не помилилися у виборі даного шляху розвитку економіки і зростанні рівня життя населення, адже саме від цього орієнтиру залежать діапазон і результативність рішень соціально - трудових питань: зайнятості, безробіття, оплати праці, соціального захисту населення.

Часто зовнішній ринок називають моделлю ринку праці США. Внутрішній ринок характерний для Японії. Тому ця модель ринку часто називається японською. Відмінною рисою японської моделі ринку праці є «система довічного найму», що гарантує зайнятість на весь термін трудової діяльності працівників і формування самостійних профспілкових організацій всередині компаній. Така політика зайнятості дозволяє компанії здійснювати професійну підготовку та підвищення кваліфікації, не побоюючись того, що кваліфікаційні фахівці можуть покинути фірму і витрати, понесені фірмою на їх підготовку, виявляться марними. Підготовка ведеться відповідно до науково-технічного прогресу, структурою робочих місць, модифікацією продукції, що випускається, виховання у працівників творчого ставлення до праці. При формуванні заробітної плати велике значення надається стажу роботи, що утримує працівників від переходу на інші підприємства. Враховується і вік працівника. В останні роки велике значення надається обліку кваліфікації та ефективності праці. Система довічного найму полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття. Вона дозволяє безболісно скорочувати виробництво і скорочувати робочий час, переводити працівників на дочірні підприємства або на підприємства інших фірм за взаємною згодою. Ці заходи стримують зростання безробіття. Але завдяки чому досягаються такі високі результати в політиці зайнятості? Не секрет, що Японія приділяла і приділяє велику увагу системі освіти, виробляючи свій унікальний метод підготовки кадрів, завдяки якому десятки років випускаються висококваліфіковані фахівці.

В Японії за останні десятиліття накопичено цікавий досвід ефективної підготовки висококваліфікованих кадрів, в тому числі робітників («синіх комірців»), інженерів («білих комірців»), керівників і державних службовців. Неграмотність в Японії ліквідована вже в кінці XIX століття. Навчання ділиться на чотири етапи:

- початкова школа (термін навчання - 6 років для дітей від 6 до 12 років);
- молодша середня школа (термін навчання 3 роки для дітей 12 – 15 років);
- старша середня школа (термін навчання 3 роки для дітей від 15 – 18 років);
- коледж чи університет (термін навчання зазвичай 4 роки).¹³⁴

Термін навчання, обов'язковий для всіх, - 9 років. В старшу середню школу ходить близько 94% випускників обов'язкової школи. В 499 вищих навчальних закладах, що існують в Японії, щорічно навчається 2 млн. студентів, а в 584 молодших коледжах, з 2-3 річним терміном навчання, - близько 500 тис. студентів .

72, 9% вузів - приватні, з високою оплатою за навчання. В Японії найдорожчі послуги - це утворення і житло.¹³⁵ Плата за освіту ставить робітників, які мають дітей, у скрутне фінансове становище, тому що стипендію отримують лише 5% студентів.

¹³⁴ 1

¹³⁵ Махов. А. Японский рынок труда: Внештатники никому не нужны / А.Махов //Япония сегодня. – 2010. – №8. – С. 4-5.

Японські підприємства не вимагають від шкіл і від вузів, спеціальної підготовки. Вони самі «доводять» навчання свого працівника (колишнього випускника школи) до рівня, потрібного підприємству. В Японії освітні функції чітко розділені між шкільним, фундаментальною освітою, і внутрішньо фірмовим навчанням, що забезпечує професійні навички. Такий розподіл функцій тісно пов'язаний зі ставленням підприємств до найму і підготовки персоналу.

Японські підприємства наймають основний персонал з числа осіб які щойно закінчили навчальні заклади і, виходячи з перспективи на довгострокову стабільну зайнятість, роблять з них працівників, потрібних даному підприємству. Загально-прийнято вирішувати питання про надання конкретної роботи всередині підприємства вже після того, як людина прийнята на роботу, за результатами визначення її придатності і здібностей. Тому підприємства при наймі осіб які щойно закінчили навчальні заклади найбільшу увагу звертають не стільки на те, що в даний момент людина може або якими специфічними вміннями володіє, а на його здатність до навчання, на його адаптаційні властивості. Це принципово відрізняється від існуючої практики найму на роботу в Європі, де контракт про прийом на роботу ясно визначає спеціалізацію і зміст майбутньої роботи. Раніше від японської школи потрібно, щоб вона займалася «сортуванням» кадрів. Імідж школи як установи, що займається сортуванням кадрів, склався завдяки шкільній реформі початкового періоду епохи Мейдзі.

В 1872 був виданий акт «Про систему шкільної освіти», який об'єднав два паралельно існуючих при феодалізмі типи освіти - кланові школи для вихідців з військово-дворянського стану («Ханко») і приватні школи для простолюдинів («Теракоя»). Через уніфікацію цих шкіл була введена однолінійність, як основа освітньої системи. Таким чином, однолінійна система шкільної освіти як інститут, призначений для сортування кадрів і сприяння підвищенню соціального статусу людей, поряд із загостренням конкуренції з підвищення свого освітнього рівня і створенням додаткових можливостей для переходу з одного соціального прошарку в інший, сформувала основу сьогоденного створеного суспільства.

Після другої світової війни освітня система, стержнем якої є формула 6-3-3-4, стала практично повністю однолінійною. Процент випускників старшої середньої школи, які вступають до вузів, в Японії набагато вище, ніж в Англії (32%), у Франції (38%), в Німеччині (33%) і, слідом за США (45%)¹³⁶, займає друге місце в світі. В Японії витрати на вищу освіту в державних і муніципальних вузах покриваються більш ніж на 90% за рахунок державних і муніципальних коштів, але в приватних навчальних закладах, де навчаються значно більше студентів, фінансова участь з боку державних і муніципальних органів не перевищує 15% і навантаження на сімейний бюджет високе.

¹³⁶ Мосалова К. На зароботки в Японію / К.Мосалова // Собеседник. – №12. – 2010. – С. 18.

розвитку. Чи не відстати від прогресу, вважають в ЯЦПСЕР, можна тільки в тому випадку, якщо реформувати країну. Внутрішні реформи - завжди дуже важка справа, і для їх проведення необхідно відмовитися від усіх або частини досягнень останніх 100 років. Для реформування суспільства і руху вперед не годиться звичні системи і традиційний порядок. Реформа в Японії повинна полягати в побудові нового суспільства і нової економіки. На першому плані має стояти виконання кожним обов'язків законослухняного громадянина, типових для міжнародної спільноти і виявляються в підтримці демократії, лібералізму і ринкової економіки, а також активну участь у формуванні світової цивілізації. Держава впевнено працює над створенням такого нового суспільства, яке буде засновано на активній участі в його житті представників усіх соціальних верств: керівників, робочих, учених, споживачів, і на їх співпрацю. Таке суспільство за підтримки виявляє високу відповідальність провідних компаній, чесну конкурентну боротьбу яка забезпечить більш високий рівень і якість життя, високу продуктивність праці, до якої в Японії особливе ставлення, її обожають, вона в центрі всіх японських чинників і механізмів розвитку економіки.

Навколо продуктивності праці «обертаються» всі японські системи підготовки і розвитку персоналу як ключового напрямку процвітання суспільства. Від продуктивності праці залежить успіх найму, а потім - «траєкторія» ротації і просування працівника по службових сходах. Продуктивність праці та її рівень складають головний вирішальний зміст системи репутації. Якість і ефективність підготовки на робочому місці також оцінюються, перш за все, показниками продуктивності праці. Нарешті, оплата праці і рівень доходів, безпосередньо залежать від продуктивності праці «білих» і «синіх комірців», державних службовців. Безперечно, всі досягнення, які ми можемо зараз спостерігати в Японії - це результат особливого підходу до організації праці. Це вміння створити мотиваційне середовище на підприємстві, в організації, на державній службі, в освітніх установах і т.д. перш за все через забезпечення залежності винагороди працівника від результатів її праці і кваліфікації, ефективну систему підготовки і виховання кадрів. Форми і методи можуть бути різні. Це не настільки принципово. Важливо, щоб в суспільстві були механізми і інструменти, що створюють потужні стимули для продуктивної роботи і максимальної реалізації здібностей людини, надійний соціальний захист від несправедливості і потрясінь.

Важливо, щоб в роботі з кадрами була цілісна система, що забезпечує стимулювання високоефективної праці. За весь період розвитку Японії як наддержави, а також за період всього її історичного розвитку склалися певні принципи і методи праці, відповідні специфічним рис національного характеру.

Особливо актуальні, коли Японія з гострою нестачею «технарів». Саме в цьому році покоління японських інженерів і менеджерів проєктів, досконально знають комп'ютерні системи, має піти на пенсію, а заміни їм - фахівців з аналогічним рівнем знань і досвіду - немає. Крім грантів компаніям відповідних галузей ще одним резервом успішного перерозподілу робочої сили є мережа центрів підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. Ці центри відіграють важливу роль, тому що часто безробітні не володіють необхідною кваліфікацією для нового місця роботи або не мають потрібну спеціальність.

Переважає право на заняття в центрах підвищення кваліфікації та перекваліфікації отримали безробітні середнього та похилого віку. Їм надаються різні пільги, включаючи і матеріальну підтримку в період навчання. Однак пільгові умови навчання тепер поширюються не тільки на людей похилого віку і навіть не тільки на безробітних. Встановлено, що держава може покривати до 80% витрат на таке навчання (до 200 000 ієн, або 1900 дол. в розрахунку на одну людину). Правда, подібні пільги діють не повсюдно, а тільки в 347 спеціально відібраних центрах і на 4187 курсах навчання. До того ж подібні пільги не поширюються поки на такі важливі сектора економіки, як інформатика і зв'язок, оскільки навчання там триває три роки.

Основною ідеєю "Екстреної політики зайнятості" є не створення нових робочих місць саме по собі, а перш за все формування сприятливих умов для розширення зайнятості. Тому фінансова підтримка з боку держави має суто адресний характер, тобто не всім галузям промисловості потроху, а в першу чергу новим, галузям які динамічно розвиваються, не всім компаніям поспіль, а приватному сектору в найбільш перспективних сферах, включаючи венчурне виробництво.¹⁴⁰

Модернізацію Японії за останні 100 років можна розглядати як цілеспрямовані зусилля по досягненню рівня розвитку західної цивілізації. Розвинена енергетична система і інтелектуальний потенціал людини, вкладені в досягнення цієї мети, зумовили і створення сучасного японського суспільства споживання, що має специфічні національні особливості. Зараз, на думку ЯЦПСЕР («японський центр продуктивності для соціально - економічного розвитку»), країна знаходиться в перехідному стані - її буття обтяжують проблеми і протиріччя, які є побічним продуктом інтенсивного економічного

¹⁴⁰ Буланова В.С. Ринок праці: підручник для студентів вузів / В.С. Буланова, Н.О. Волгіна. - М.: Іспит, 2009.

Підвищення освітнього рівня населення сприяє прискоренню науково - технічного прогресу, модернізації промислової структури за рахунок забезпечення виробництва кваліфікованою робочою силою. Це підтверджує аналіз розподілу учнів які закінчили навчальні заклади за сферами економіки. Серед учнів які закінчили старшу середню школу 34% йдуть в технічну і виробничу сферу, 26% - в сферу діловодства і 16% - в сферу торгівлі. Серед випускників дворічних коледжів 58% направляються в діловодство, 27% - в професійно - технічні галузі, а серед випускників університетів і інститутів 37% - в професійно - технічні галузі, 40% - в діловодство і 19% - в торгівлю.

Законом про шкільну освіту в якості офіційних навчальних закладів визначено початкові, молодші середні, старші середні школи, університети (коледжі). Крім офіційних навчальних закладів передбачені інші школи, в тому числі спеціалізовані.

Спеціалізовані школи залучають учнів тим, що в них є можливість отримати професійну кваліфікацію і набути професійних навичок практичної роботи. Оплата за навчання в спеціалізованих школах майже так само висока, як і в приватних університетах.

Зупинимося на особливостях японської моделі внутрішньо фірмового навчання і підготовки персоналу. Звичайна форма підготовки і навчання усередині підприємства в Японії включає в себе: навчання під час роботи (НЧР), на робочому місці, при якому начальники і більш досвідчені працівники під час роботи показують, як треба працювати; самоосвіта. На підприємствах сучасної Японії основними вважаються НЧР і самоосвіта. При цьому організуються короткострокові курси навчання поза роботою для різних категорій працівників, диференційовані за посадами і кваліфікації, за темами, необхідним для професійного росту. Внутрішньо фірмове навчання розраховане, головним чином, на керівний персонал рівня начальників секторів, а також на середній керівний персонал, нових працівників, начальників відділів, провідний технічний персонал і т.д. Великі підприємства розвивають багатосторонню діяльність до навчання і підготовки своїх працівників. Вони організують відділи, що спеціалізуються на навчанні та підготовці працівників, центри змістовної професійної підготовки, складають програми систематичного навчання, за посадами (начальники секторів, нові працівники) і по кваліфікації (технічна робота, комерційна діяльність), надають можливість для стажування, взаємопідготовки і т.д.

НЧР - метод навчання і підготовки, при якому працівник, навчається в процесі виконання роботи під керівництвом начальника або більш досвідченого працівника. Важливу роль в підвищенні ефективності НЧР в підготовці кадрів відіграють шість наступних факторів.

1. Включення НЧС в механізми, що регулюють ринок праці всередині підприємства. Включення НЧС в механізм комплектування кадрів за рахунок робочої сили всередині підприємства посилює ефективність НЧС. Просування по службі, з накопиченням досвіду виконання різних робіт - від простих до складних, ще більше підвищує значення НЧС.

2. Цілі НЧС (підготовка думаючих кваліфікованих працівників і багато профільних робочих). НЧС зазвичай сприймається як один з методів навчання «робочим навичкам» шляхом безпосередньої участі в робочому процесі. Однак на підприємствах Японії НЧС не обмежується отриманням «робочих навичок». НЧС як навчання новачків «робочим навичкам» є початковим етапом навчання, а на наступному етапі головна увага приділяється формуванню вміння поставити і вирішити проблеми і активного, ініціативного ставлення до вирішення завдань. Тому і від робітників, «синіх комірців», потрібно не стільки робити те, що сказано, скільки самостійно виявити проблему і придумати раціональний спосіб її вирішення.

Крім того, для підтримки довгострокової зайнятості працівників підприємству необхідно підтримувати їх високу пристосованість до змін. Тому на підприємствах метою навчання є підготовка універсального працівника широкого спектру діяльності, багатопрофільного робітника. Засобами досягнення цієї мети є професійна ротація і переклад з однієї роботи на іншу всередині підприємства.

3. Гнучкий розподіл обов'язків і система рівності працівників, що займають різні посади.

Особливістю організації праці в Японії є те, що розподіл обов'язків між окремими працівниками за своїм характером різночасно відрізняється від застосовуваного в країнах Заходу. У Європі та США обов'язки окремих працівників чітко визначаються на основі аналізу різного виду робіт, що виконуються на підприємстві, і на ці окремі операції строго призначаються відповідні люди.

В Японії використовується комплексний метод, коли відповідальність всередині підприємства розподіляється спочатку по відділах і секторах, а потім вже в них відбувається подальший розподіл обов'язків відповідно до особистих здібностей кожного працівника і його вік.

Японська організація праці більше спрямована на підвищення кваліфікації персоналу. До того ж в Японії немає суворого кордону між інженерно - технічним персоналом і робітниками. У Європі та США чітко визначаються службові обов'язки інженера, техника, робітника. Останнім часом в Японії різко зросла потреба в кадрах, які перекривали б розрив між знанням технології і вмінням її застосовувати. На японських заводах відсутній клас техніків. Функції техника розподілені між інженерно - технічним персоналом і кваліфікованими робітниками. Це дає більший ефект з точки зору управління якістю продукції і підвищення гнучкості підприємства.

На японських заводах не існує дискримінаційного поділу робочих на три категорії - висококваліфіковані, напівкваліфіковані і некваліфіковані, коли приваблива робота є привілеєм виключно для висококваліфікованих робітників. В Японії всі робочі в момент їх прийому на роботу оцінюються як «недостатньо кваліфіковані». Як підприємства, так і самі робітники розраховують, що вони будуть підвищувати і розширювати кваліфікацію пропорційно досвіду.

В даний час спостерігається розмивання традиційної системи зайнятості - в умовах міжнародної конкуренції (так званої мега конкуренції), комп'ютеризації і зростання ризиків у бізнесі компанії змушені оголошувати про примусові звільнення. Як правило в число звільнених таким чином в першу чергу входили «білі комірці» - управлінці, а також працівники середнього і літнього віку. Інакше кажучи, скоротили саме ту категорію працівників, яка є найбільш високооплачуваною в даних компаніях і якій найважче влаштуватися на нову роботу. За даними фахівців рівень безробіття в Японії становить близько 7% (причому, офіційний рівень безробіття становить тільки 4,9%), а це вже є небезпечною величиною і потребує негайного та адекватного реагування.

Ще однією новою особливістю сучасного ринку праці є зростання чисельності тимчасово звільнених добровільних безробітних.

За оцінками фахівців, їх кількість досягає сьогодні 1,03 млн. чоловік, тобто вони складають третину всіх офіційно зареєстрованих безробітних. З кого ж полягають ці добровільні безробітні? Статистика свідчить, що це в своїй більшості молоді у віці 15-29 років. У 1998 р. майже половина цієї категорії працівників (а це 490 000 осіб) за своєю ініціативою залишила колишні робочі місця в пошуках більш привабливої роботи. Факти говорять про явну зміну пріоритетів у молоді у виборі робочих місць. Її все менш приваблює авторитет компанії, її перспективи. На перший план виходить прагнення знайти таке робоче місце, яке дозволило б працівнику швидше і ефективніше проявити свої здібності і знання, забезпечуючи високу оплату праці не в майбутньому, а зараз.

На противагу існуючій заяві, що в умовах дефіциту робочих місць молодь нібито готова погоджуватися на будь-яку роботу, виявляється, що в Японії зростає число молодих працівників, які за власним бажанням залишають роботу яка їм не сподобалася.

11 червня 1999 японський уряд оприлюднило "Екстрену політику зайнятості". У вересні того ж року ця політика була підкріплена додатковим бюджетом в 50 млрд. ієн (470 млн. дол.). Наріжним каменем нової політики уряду з підтримки та розвитку зайнятості стали зусилля зі створення мобільної робочої сили. Створений у рамках цієї програми Фонд перерозподілу людських ресурсів виділяє грошові гранти компаніям на один рік на доплати до зарплати всім знову найнятим працівникам - незалежно від того, де вони раніше працювали, і від їхнього віку. Крім того, компаніям частково компенсуються їх витрати на підвищення кваліфікації та перекваліфікацію щойно найнятих працівників. Причому гранти видаються в першу чергу компаніям в таких галузях, як інформатика і зв'язок, охорона здоров'я, охорона навколишнього середовища, і в інших які динамічно розвиваються.

Країна, до сьогодні не вжила упереджень щодо іноземних працівників, волею - неволею доведеться підготуватися до їх масового присутності не тільки в нішах ринку праці, ігнорованих японцями що не престижні (маються на увазі, наприклад, вакансії в будівництві або в деяких галузях індустрії послуг). Випереджаюче зростання потреб в зарубіжних фахівцях високої кваліфікації для нової, так званої електронної економіки - це вже реальність сьогоднішнього дня.

Для вирішення проблем уповільнення темпів зростання економіки, уряд Японії почав здійснення структурних реформ для забезпечення подальшого здорового функціонування економіки.

Японія в силу свого розташування, багатовікової історії і, як наслідок, традицій володіє досить специфічними особливостями ринку праці. Головними особливостями ринку праці Японії слід відзначити довічний найм у великих корпораціях, а також оплату праці в залежності від стажу роботи. Як правило, тільки компанії-гіганти можуть дозволити собі забезпечити гарантіями зайнятості свій персонал до кінця їхнього стажу, однак, ні в одному колективному договорі не можна знайти пункт про довічне наймання - це само-собой зрозуміле правило, дотримуються обома сторонами договору, але - негласно. За допомогою цієї системи японським компаніям вдавалося створити атмосферу єднання інтересів працівників і роботодавців в рамках компанії, тим самим у максимальному ступені мобілізуючи трудовий потенціал на досягнення самих високих виробничих показників. Зворотна сторона цієї системи полягала в тому, що при погіршенні економічної кон'юнктури компанії не звільняла зайву робочу силу, а "консервували" її до кращих часів у межах самої компанії, переводячи працівників на скорочений робочий день або "розфасовуючи" їх по окремим виробничим дільницям. При збереженні високих і стабільних доходів в умовах швидкого економічного зростання така стратегія з боку компаній залишалася рентабельною, хоча самі працівники часом позбавлялися частини свого доходу. Проте в даний час спостерігається процес переходу до більш традиційних для Заходу форм організації бізнесу – компанії більше не нагадують замкнуті сімейні підприємства і спостерігається жорстка конкуренція з конкурентами ззовні.

Також потрібно відзначити, що незважаючи на зростаючу соціальну роль жінки, положення працюючої японки залишається за деякими пунктами більш хитким, ніж у японця. Обумовлено це тими ж традиціями, зокрема, конфуціанством, згідно з яким жінка займає підпорядковане становище по відношенню до чоловіка. Знову-таки це ніде жорстко не прописано, але тим не менш міцно засіло в головах сучасних японців. Сучасні японки вважають за краще навіть не брати відпустку по вагітності та пологах, тому що потім надзвичайно складно відновитися на роботі в тій же посаді.

4. Методи стимулювання праці. Відкриті в структурі підприємства вакансії на вищі пости, як правило, заповнюються нижчестоящими працівниками. Подібна традиція просування всередині підприємства є міцним стимулом для робітників і службовців до ефективної роботи, навчання і самоосвіти.

5. Заохочення до самоосвіти. З точки зору довгострокової перспективи, політика в галузі управління людськими ресурсами будується на підготовці універсальних і багатопрофільних робітників, надання привабливої роботи, розширення діяльності робочих гуртків («повний контроль якості» (ПКЯ), «без дефектність» (БД)). У робочих гуртках підготовка відбувається методом проб і помилок. Це дає відчуття вкладу в розвиток організації, задовольняються соціальні потреби кожного працівника, бажання реалізувати себе, бути визнаним членом колективу. Впровадження на багатьох підприємствах системи управління кадрами, таких як «управління в залежності від поставленого завдання», «система кваліфікації професійних здібностей», «система самооклада», припускають самоосвіту працівників. Існує чимало підприємств, які передбачають в своїх системах обов'язкове отримання державного диплома професійної кваліфікації або проходження заочних курсів, організованих приватними органами професійного навчання. Серед державних дипломів професійної кваліфікації варто виділити кваліфікацію «майстер». Звання «майстер» (вищого, першого, другого і третього розряду) присвоюється тим, хто здав державний кваліфікаційний іспит відповідно до Закону про професійний розвиток людських ресурсів. В даний час державний іспит на звання майстра проводиться для 133 професій.

6. Підготовка інструкторів НЧР. Внутрішньо фірмове навчання щойно закінчивши школу полягає в проведенні систематичної підготовки інтелектуальних багатопрофільних робітників на основі державних стандартів. Навчання за цією системою управлінці і ключові кваліфіковані робітники в якості керівників ОВР і малих робочих гуртків, виконують роль сполучної ланки між інженерно - технічним персоналом і робітниками. Розширюється короткострокове централізоване навчання, що дає певні знання і вміння, в залежності від займаного положення і професії. Найбільш ефективним методом підготовки дослідників і технічних фахівців є ОВР. За даними журналу «Кар'єра науково - технічних працівників і розвиток їх здібностей» Японського центру продуктивності для соціально - економічного розвитку (ЯЦПСЕР), опитування дослідників і технічних фахівців про те, яку форму розвитку здібностей вони вважають найефективнішою, дав такі результати: навчання під керівництвом начальника і більш досвідчених працівників вважає ефективним найбільша кількість респондентів (61%), досвід участі в різноманітних або передових НДДКР (науково-дослідницькі та дослідно-конструкторські роботи) - 52 і 44%, участь в роботі науково - дослідних товариств і публікація наукових статей поза підприємства - 42%.

Великі японські підприємства відразу після найму технічних фахівців визначають їх на виробництво з метою навчання під керівництвом начальника

цеху на термін від 6 місяців до 1 року. У процесі навчання фахівці, отримуючи практичний досвід і спілкуючись з начальником цеху і робітниками, опановують секретами виробництва і знайомляться з його проблемами, а також отримують можливість встановити з колегами ділові, людські відносини. Після закінчення навчання ці технічні фахівці переводяться в відділи НДДКР і управління виробництвом і починають накопичувати досвід, беручи участь в роботі над конкретним проектом разом з начальниками і більш досвідченими фахівцями.

Здійснивши підсумок, підкреслимо, що в Японії традиційна більшою мірою не вузька, а широка кваліфікація працівників. У цьому принципова відмінність японської системи від систем Форда і Тейлора, які в умовах масового виробництва пропонували ділити його на «шість тисяч операцій» і прагнули домогтися вузького професійного навчання за схемою: знання, кваліфікація для конкретної операції, для конкретної функції - не більше і не менше. Монотонність і одноманітність - причини частих звільнень з підприємств, які дотримуються систем Тейлора і Форда в управлінні персоналом, незважаючи на те, що на них багато платять, в тому числі за втрату привабливості в роботі. Успіх японської економіки обумовлений, перш за все, гнучкою робочою силою і високим професіоналізмом і відповідальністю державних службовців, що забезпечуються, перш за все, відпрацьованим механізмом їх підготовки.

Японський досвід підготовки державних службовців в порівнянні з іншими розвиненими країнами, в Японії значно менше державних службовців. Вони складають лише 8,1% загального числа працюючих. Для зіставлення, цей показник в Німеччині - 15,1%, в США - 15,5%, у Франції - 22,6%.¹³⁷

Багато в чому ефективність державного регулювання економіки пояснюється високим професіоналізмом, гнучкістю, і відповідальністю державних службовців, забезпечуються, перш за все, відпрацьованим механізмом їх підготовки, стрижнем і фундаментом якої є п'ять взаємопов'язаних японських систем, заснованих на традиціях і філософії народу. Вони визначають і пронизують систему підготовки держслужбовців, починаючи з відбору майбутніх чиновників і закінчуючи їх звільненням. В Японії переконані, що саме на основі цих п'яти систем і ґрунтується так зване японське диво - стрімкого сходження Японії до складу найбільш високорозвинених країн світу. У структуру п'яти великих японських систем, що цементують струнку систему підготовки держслужбовців, входять:

- система довічного найму (СДН);
- система кадрової ротації (СКР);
- система репутацій (СР);
- система підготовки на робочому місці (СПРМ);
- система оплати праці (СОТ).

¹³⁷ Волгин Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учеб. пособие / Н.А.Волгин. - М.: Дашков и Ко, 2004. С. 109.

Другою проблемою, уповільнення темпів зростання економіки є «старіння» населення. У період максимального злету японської економіки кожен 5% річного зростання забезпечувалися: 2% - за рахунок нової робочої сили (випускники шкіл, коледжів, університетів); 3% - за рахунок продуктивності (інвестиції, технології). В силу демографічної особливості відсутній перший фактор, немає припливу нової робочої сили. Економічне зростання забезпечується лише за рахунок підвищення продуктивності, тому він не великий як раніше. На даний момент, уряд Японії знизив свій прогноз ринку праці вперше за три роки, повідомляється в щомісячному економічному звіті кабінету міністрів. Зниження прогнозу зайнятості ставить під сумнів можливості Банку Японії щодо поступового підвищення ключової ставки «overnight», яка є однією з найнижчих в світі. «Умови на ринку праці продовжують залишатися складними, а в процесі поліпшення утворилася пауза», - повідомляється в звіті. Відзначається, що рівень безробіття демонструє невелике зростання протягом двох місяців, але уряд зберігає свою позицію щодо стабільності відновлення економіки.

На думку чиновників Банку Японії, вузькість на ринку праці змусить компанії підвищити оплату фахівців, що призведе до зростання витрат, а на тлі зростання цін на енергоносії та матеріали, це повинно позитивно позначитися на інфляційних процесах. В даний час в Японії відзначається падіння цін, або дефляція.

Однак зростання цін на енергоносії та матеріали зіграли свою негативну роль. Невеликі і середні компанії відмовляються від розширення персоналу, щоб зберегти свої витрати під контролем. Згідно з опитуванням, опублікованим міністерством торгівлі, 90% малих і середніх підприємств відзначають зниження свого прибутку через зростання цін на енергоносії. Ці компанії відчувають певні труднощі в перенесенні цінового навантаження на кінцевих споживачів. Таким чином, малий і середній бізнес змушений навіть скорочувати персонал на тлі зростаючих витрат.

У вересні рівень безробіття в Японії виріс до 4% в порівнянні з 3,6% в липні. Ще один факт, який впливає на сьогоднішній ринок праці Японії це збільшення кількості старіючого населення. Старіння населення Японії, включаючи його працездатну частину, йде дуже швидко. У 1950 році на осіб старше 65 років припадало 4,9% від загальної чисельності населення, а у 2000 році - 17,2% (відповідний показник для 2050 року оцінюють у 32,3%).

За урядовим прогнозом, чисельність населення в складі робочої сили скоротиться до 2025 року на 10%, або майже на 60 млн. осіб. В 1974 року кількість зареєстрованих іноземців, що проживали в Японії, дорівнювало 745,6 тисяч осіб, або 0,38% від загальної чисельності населення країни, але якщо за наступні 25 років чисельність зросла лише на 2,8%, то іммігрантська громада збільшилася на 58,1%, досягнувши, за станом на наприкінці 2000 року 1,6 млн. чоловік, або 1,23% від загальної чисельності населення. Чисельність населення Японії зменшиться до 121 млн. чоловік у 2025 році і до 105 млн. чоловік у 2050 році, що потребують щорічного прийому 600 тисяч іммігрантів для укомплектування національної робочої сили та підтримки гідного рівня продуктивності праці.

Четверта особливість японської системи оплати праці - залежність окладів менеджерів від результатів роботи підприємства. На всіх підприємствах використовується система «плаваючих» окладів. Базові ставки директора заводу, начальників цехів, інших менеджерів коливаються в залежності від динаміки собівартості, обсягу виробництва, номенклатури, інших показників, за які відповідає той чи інший керівник. П'ята особливість. Це одна з найнижчих в світі диференціації в оплаті праці (нижче тільки в Швеції - 1: 3). Це означає, що працівник найнижчої кваліфікації отримує всього в 3 рази менше, ніж працівник найвищої кваліфікації. В Японії слюсар, продавець, інженер, лікар отримують в 4 - 5 разів менше, ніж президент їх компанії. Так, наприклад, в компанії «Ніссан» генеральний директор отримує лише в 5 разів більше, ніж працівник найнижчої кваліфікації (не рахуючи інші види доходу: премії, дивіденди по акціях і т.п.) Закінчуючи аналіз особливостей японської системи, перейдемо до розгляду стану економіки Японії на сьогоднішній день, де будуть розглянуті основні проблеми уповільнення темпів зростання японської економіки.¹³⁹

Перейдемо до аналізу сучасної економічної ситуації в Японії. До середини XIX в. Японія була сільськогосподарською країною зі слабкорозвиненою промисловістю. Після вступу на капіталістичний шлях розвитку японський уряд прикладав зусиль до того, щоб перетворити країну в розвинену індустріальну державу. Більшість сучасних галузей промисловості спочатку фінансувалося державою. Потім до кінця XIX в. більшість підприємств було приватизовано. В даний час в Японії лише чотири державних підприємства (пошта - телеграф; монетний двір; лісництво; друкарня), решта - в приватному секторі. Індустріальна революція в Японії сталася в кінці XIX ст.

Після другої світової війни індекс промислового виробництва впав до 30%. Незважаючи на це, відновлення йшло швидкими темпами. Чому ж економічне зростання в Японії в 90-х рр, в тому числі в даний час, сповільнилося. Чому Японія з найважливіших макроекономічних показників додає щорічно не на 10% і більше, як раніше, а всього лише на 1 - 3%?

Зниження темпів економічного зростання пояснюють вже досягнутим високим рівнем економічного розвитку і споживання, насиченістю внутрішнього ринку Японії товарами тривалого користування. Переважна кількість японців (99%) вже мають товари тривалого попиту (телевізори, холодильники, комп'ютери і т.д.), а 80% - автомобілі. Внутрішній попит в умовах відносної закритості країни для зовнішнього ринку обмежений, тому немає необхідності різко з року в рік нарощувати виробництво даної продукції. Прихильники цієї точки зору прогнозують високі темпи зростання економіки через 3 - 4 роки, коли попит на дорогі товари тривалого користування знову зросте.

¹³⁹ 6.Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2003. С.103

Цінність і причина дієвості цих систем полягає в тому, що це не набір окремих елементів, а система як єдина цілісна. Кожна з них доповнює іншу, є основою і умовою функціонування системи в цілому, сприяє запуску наступних та ефективної їх роботи. Одна система не існує без іншої. В сумі вони складають єдиний злагоджений механізм, що формує складне мотиваційне середовище, яке забезпечує підготовку високопрофесійних чиновників і повну реалізацію їх творчих та інтелектуальних здібностей. В такій обстановці мотиваційного середовища направляються зусилля і потенціал держслужбовця на вирішення проблем, що стоять перед регіоном і країною в цілому.

Першим, ключовим елементом єдиного механізму японської підготовки і використання кадрів держслужбовців є система довічного найму. У класичному вигляді в даний час вона застосовується лише на деяких великих підприємствах і державній службі.

В інших випадках немає юридично оформленого офіційного довічного найму. Вперше термін «довічний найм» застосував американський вчений Абегулен в книзі «Японські заводи». Він звернув увагу на те, що вже в 50-і роки в Японії не діє система звільнень, подібна до американської, коли при необхідності (зниження обсягів виробництва, важке фінансове становище підприємств і т.п.) звільняли працівників, прийнятих останніми. У таких ситуаціях японські роботодавці займалися їх перепідготовкою, перенавчанням та використовували на інших робочих місцях, а не звільняли.

Сенс довічного найму не в формально - правовому, юридичному його закріпленні, а в реальному його забезпеченні зацікавленості працівників максимально працювати в даній організації і довічно пов'язати з нею свою долю. Тривалість роботи людини в одній організації в основному залежить від умінь адміністрації зацікавити працівника, зокрема, оплатою праці, винагородою за вислугу років, преміями, підвищенням його професійної підготовки, соціальними пільгами, неформальною турботою про співробітника і його сім'ю.

Таким чином, системи навчання, оплати праці, будучи самостійними, в той же час тісно пов'язані з системою довічного найму і виступають складовими її елементами.

Система довічного найму починається з механізму призначення на державну службу, який включає:

- прийом на державну службу (ДС);
- підвищення на посаді держслужбовця;
- переведення на іншу посаду;
- зміщення з посади.

Принципи призначення на ДС:

- за пріоритетами, в відповідно до підсумків вступного іспиту або атестації;
- за здібностями (результати іспитів для новоприйнятих, перевірки вже працюючих, наявність свідоцтв, атестатів, дипломів тощо.);
- принцип нейтральності;

- держслужбовці можуть мати свої політичні переконання, але вести відповідно з ними професійну роботу на ДС забороняється, так як вони повинні здійснювати рішення уряду і парламенту;

- принцип рівних можливостей для всього населення;
- принцип рівності всіх, хто прийнятий на ДС.

В склад осіб, які не мають права працювати на ДС, входять:

- недієздатні;
- неправоздатні, ті, хто, за японськими законами, позбавлені права розпоряджатися майном і власністю;
- позбавлялися і позбавлені волі;
- звільнені раніше з роботи, в тому числі в приватному секторі, в дисциплінарному порядку.

Система оплати праці в Японії заснована на системах довічного найму, ротації, репутації та підготовки на робочому місці. Саме вони накладають на формування японської системи оплати праці свої неповторні особливості, роблять її потужним фактором економічного зростання.

На формування сумарного заробітку можуть впливати шість основних факторів:

- вік, стаж, освіта (це тип оплати праці, існуючий в металургії);
- посада, професія, обов'язки;
- умови праці;
- результати роботи;
- допомога на сім'ю, житло, транспорт;
- регіональна допомога (враховують особливості регіону, де розташоване підприємство).

В даний час допомогу на сім'ю виплачують 85% підприємств. У банківській сфері рівень допомоги найвищий - 37 тис. єн на одного утриманця. Допомогу на транспорт платять 90% підприємств (оплата проїзду на роботу та з роботи) .¹³⁸

Підвищення оплати праці відбувається через кожен рік (на 1 квітня). Це відбувається традиційно на вимогу профспілок і по взаємній домовленості їх з працедавцями відповідно до принципів соціального партнерства. Наприклад, у квітні 1997 р збільшення заробітної плати склало 2,9%. У березні того ж року, середня заробітна плата в Японії становила близько 3 тисяч американських доларів. Це найвищий показник в світі .

При всьому різноманітті японських моделей оплати праці можна виділити п'ять загальних, основних особливостей. Перша особливість - залежність оплати праці від стажу, віку працівника (система оплати за вислугу років).

Система оплати за вислугу років є методом контролю, при якому оплата праці і просування по службі пропорційні віку і числу років безперервного стажу. Очікування просування по службі в майбутньому в залежності від стажу сприяє закріпленню працівника на підприємстві і розширенню використання ринку праці всередині організації.

Оплата за вислугу років частково визначається віком і числом років безперервного стажу, а частково - здібностями до виконання службових обов'язків. Однак не можна не враховувати, що кваліфікація працівника зростає пропорційно віку і числу років безперервного стажу.

В Японії зарплата як «білих», так і «синіх комірців» залежить від оцінки працівника керівником. Отже, система оплати за вислугу років дає більший стимул до змагання між працівниками. В системі оплати за вислугу років трьома важливими елементами визначення розміру зарплати є турбота про витрати працівника на життя, спонукання до підвищення продуктивності праці і стимулювання підвищення здібностей. Насправді зарплату збільшують не за стаж і вік, а за кваліфікацію і професіоналізм, які підвищуються в міру збільшення стажу. Якщо зростання стажу не обумовлює підвищення продуктивності праці і кваліфікації працівника, то розмір оплати праці не збільшується.

Другою особливістю японської системи оплати праці є її залежність від життєвих піків, яких в житті людини налічується 5-6. 22- річний японець після закінчення університету приходить на роботу, його зарплата становить приблизно 202 тис. єн на місяць (приблизно 2000 дол. США). Це певний законом мінімум. Наступний життєвий пік - шлюб, відзначається підвищенням заробітку (приблизно на 5 - 7%). Потім при народженні дитини, роботодавці підвищують заробітну плату. Так само прибавка слід при покупці житла в кредит. Залежність заробітної плати від життєвих піків наочно свідчить про реальну турботу про конкретну людину. Крім стажу і кваліфікації все більший вплив на зростання (зниження) оплати праці надає показник фактичного трудового вкладу або реальних результатів роботи. Це третя особливість японської системи оплати праці. Існують системи градацій в групах працівників (для «білих» і «синіх комірців»). Працівники при рівних умовах, перебуваючи в одній і тій же групі, в залежності від фактичних результатів роботи відносяться до різних градацій по оплаті праці.

Зараз в Японії оплата за результатами роботи складає більше 60% в сукупній заробітної плати, і ця тенденція посилюється. За результатами роботи співробітника його керівник оцінює і пропонує групу з оплати праці, яка потім узгоджується з начальником відділу і цеху. У загальному обсязі заробітної плати частка винагороди, що залежить від результатів, з року в рік зростає. Вона становить зараз понад 50%. Оплата праці в залежності від результатів роботи співробітника пов'язана з щомісячним розрахунком коефіцієнта фактичної результативності праці (КФРП), рівень якого і впливає на розмір заробітної плати.

¹³⁸ Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и соц.- трудовых проблем: учеб. пособие / Н.А.Волгин. – М.: Дашков и Ко, 1998. С. 178

РИНОК ПРАЦІ: ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ, ПРАКТИКА

Монографія

Редактор: Т. Д. Фатєєва
Комп'ютерна верстка: Я. М. Тертична

Підп. до друку 14.03.2018 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний
Друк різнографічний. Ум. друк. арк. 12,32.
Обл.-вид. арк.12,98. Тираж 300. Зам. № 116

Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ
21000, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 25

У грудні показник продемонстрував зростання на 156 000 після листопадових плюс 204 000. Середній прогноз в опитуванні Bloomberg показував приріст 175 000. Рівень безробіття показує 4,7 відсотка в той час, як робоча сила росла, а заробітна плата зросла на 2,9 відсотка з грудня 2015 року.

Нестача робочих рук може стати проблемою в 2017 році, а це означає, роботодавці могли б видавати великі підвищення заробітної плати, щоб нівелювати голод на ринку праці. У свою чергу це могло б призвести до буму споживчих витрат і ще раз дати ФРС привід задуматися про підвищення процентних ставок кілька разів в 2017 році. Чиновники ФРС вважають, що ситуації на ринку праці США близька до повної зайнятості.

Модернізацію Японії за останні 100 років можна розглядати як цілеспрямовані зусилля по досягненню рівня розвитку західної цивілізації. Розвинена енергетична система і інтелектуальний потенціал людини, вкладені в досягнення цієї мети, зумовили і створення сучасного японського суспільства споживання, що має специфічні національні особливості. Зараз, на думку ЯЦПСЕР («японський центр продуктивності для соціально - економічного розвитку»), країна знаходиться в перехідному стані - її буття обтяжують проблеми і протиріччя, які є побічним продуктом інтенсивного економічного розвитку. Чи не відстати від прогресу, вважають в ЯЦПСЕР, можна тільки в тому випадку, якщо реформувати країну. Внутрішні реформи - завжди дуже важка справа, і для їх проведення необхідно відмовитися від усіх або частини досягнень останніх 100 років. Для реформування суспільства і руху вперед не годиться звичні системи і традиційний порядок. Реформа в Японії повинна полягати в побудові нового суспільства і нової економіки. На першому плані має стояти виконання кожним обов'язків законослухняного громадянина, типових для міжнародної спільноти і виявляються в підтримці демократії, лібералізму і ринкової економіки, а також активну участь у формуванні світової цивілізації. Держава впевнено працює над створенням такого нового суспільства, яке буде засновано на активній участі в його житті представників усіх соціальних верств: керівників, робочих, учених, споживачів, і на їх співпрацю. Таке суспільство за підтримки виявляє високу відповідальність провідних компаній, чесну конкурентну боротьбу яка забезпечить більш високий рівень і якість життя, високу продуктивність праці, до якої в Японії особливе ставлення, її обожують, вона в центрі всіх японських чинників і механізмів розвитку економіки.

Навколо продуктивності праці «обертаються» всі японські системи підготовки і розвитку персоналу як ключового напрямку процвітання суспільства. Від продуктивності праці залежить успіх найму, а потім - «траєкторія» ротації і просування працівника по службових сходах.

Продуктивність праці та її рівень складають головний вирішальний зміст системи репутації. Якість і ефективність підготовки на робочому місці також оцінюються, перш за все, показниками продуктивності праці. Нарешті, оплата праці і рівень доходів, безпосередньо залежать від продуктивності праці «білих» і «синіх комірців», державних службовців. Безперечно, всі досягнення, які ми можемо зараз спостерігати в Японії - це результат особливого підходу до організації праці. Це вміння створити мотиваційне середовище на підприємстві, в організації, на державній службі, в освітніх установах і т.д. перш за все через забезпечення залежності винагороди працівника від результатів її праці і кваліфікації, ефективну систему підготовки і виховання кадрів. Форми і методи можуть бути різні. Це не настільки принципово. Важливо, щоб в суспільстві були механізми і інструменти, що створюють потужні стимули для продуктивної роботи і максимальної реалізації здібностей людини, надійний соціальний захист від несправедливості і потрясінь.

Важливо, щоб в роботі з кадрами була цілісна система, що забезпечує стимулювання високоефективної праці. За весь період розвитку Японії як наддержави, а також за період всього її історичного розвитку склалися певні принципи і методи праці, відповідні специфічним рис національного характеру. Японці впевнені, що основне багатство їх країни складають людські ресурси. Їх система господарювання спирається на традиції групової згуртованості і природжене прагнення до створення продукції найвищої якості.

Серед відмінних рис японського характеру психологи виділяють, перш за все, природжену економію і ощадливість, що знаходить пряме відображення в економічній політиці країни. Гасла про економію газу й ощадливості зустрічаються в Японії на кожному кроці, так як в свідомості японців випуск високоякісної продукції безпосередньо пов'язаний з економією і ощадливістю. Не випадково за рівнем продуктивності праці і темпами її зростання країна займає одне з провідних місць в світі. Японці схиляються перед працею. В ієрархії цінностей японського народу праця стоїть на першому місці. Японці відчують щире задоволення від добре виконаної роботи. Тому жорстка дисципліна, високий ритм роботи і напруженість праці не надає на них такого руйнівного впливу як на американців чи європейців. Для них це одна з традицій, якої вони повинні неухильно дотримуватися. Всі працівники трудяться групами і підтримують один одного в роботі. Ринок праці в Японії орієнтований на «соціальну людину». «Соціальна людина» має специфічну систему стимулів і мотивів. До стимулів можна віднести заробітну плату, рівень умов праці, стиль керівництва, міжособистісні відносини співробітників. Мотивами до праці є трудові успіхи працівника, визнання його досягнень, просування по службовій драбині, творчий підхід до роботи. Японці не

Продовження додатку Д

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Ямпільський	38	25	0,66	25	0,66	27	0,71	26	0,68	15	0,39	118	85	71,8	10
Тростянецький	36	24	0,67	24	0,67	25	0,69	24	0,67	16	0,44	113	81	71,8	9
Немирівський	92	55	0,60	66	0,72	67	0,73	23	0,25	1	0,01	212	152	71,8	8
Вінницький	51	35	0,69	35	0,69	40	0,78	18	0,35	10	0,20	138	100	72,3	7
Тульчинський	48	32	0,67	30	0,63	38	0,79	28	0,58	14	0,29	142	103	72,4	6
Жмеринський	68	54	0,79	54	0,79	35	0,51	15	0,22	5	0,07	163	119	73,2	5
Потребіщенський	62	40	0,65	53	0,85	43	0,69	10	0,16	6	0,10	152	112	73,5	4
Хмельницький	75	45	0,60	63	0,84	49	0,65	22	0,29	3	0,04	182	134	73,8	3
Козятинський	71	51	0,72	57	0,80	43	0,61	21	0,30	1	0,01	173	130	75,0	2
Могилів-Подільський	58	38	0,66	48	0,83	41	0,71	21	0,36	6	0,10	154	116	75,1	1

Джерело: розрахунки за даними Головного управління статистики у Вінницькій області та соціологічного обстеження сільського населення автором

Розрахункові дані для визначення інтегрального показника соціально-культурних факторів по районах Вінницької області в 2015 р.

Адміністративно-територіальні райони	*a	x ₁	z ₁	x ₂	z ₂	x ₃	z ₃	x ₄	z ₄	x ₅	z ₅	Σx _j	Σ(x _j · z _j)	G _j	Рейтинг
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Чернівецький	39	22	0,56	26	0,67	23	0,59	9	0,23	19	0,49	99	62	62,4	27
Іллінецький	52	25	0,48	18	0,35	34	0,65	30	0,58	9	0,17	116	73	62,6	26
Оратівський	54	32	0,59	40	0,74	31	0,57	17	0,31	13	0,24	133	87	65,3	25
Чечельницький	21	10	0,48	10	0,48	16	0,76	10	0,48	10	0,48	56	37	66,0	24
Мурованокуриловецький	59	31	0,53	41	0,69	35	0,59	30	0,51	11	0,19	148	98	66,3	23
Барський	92	57	0,62	58	0,63	48	0,52	42	0,46	5	0,05	210	140	66,5	22
Літинський	61	35	0,57	34	0,56	42	0,69	26	0,43	4	0,07	141	95	67,1	21
Томашпільський	32	20	0,63	19	0,59	20	0,63	20	0,63	12	0,38	91	61	67,5	20
Липовецький	57	35	0,61	36	0,63	37	0,65	30	0,53	8	0,14	146	100	68,4	19
Теліпільський	47	28	0,60	33	0,70	30	0,64	28	0,60	12	0,26	131	91	69,2	18
Шаргородський	61	42	0,69	42	0,69	43	0,70	22	0,36	12	0,20	161	113	70,1	17
Крижопільський	44	25	0,57	33	0,75	30	0,68	25	0,57	17	0,39	130	92	70,4	16
Іщанський	27	15	0,56	19	0,70	18	0,67	11	0,41	18	0,67	81	57	70,5	15
Бершадський	44	23	0,52	23	0,52	37	0,84	28	0,64	15	0,34	126	89	70,6	14
Калинівський	57	41	0,72	41	0,72	39	0,68	20	0,35	13	0,23	154	109	70,8	13
Тиврівський	53	34	0,64	37	0,70	37	0,70	21	0,40	6	0,11	135	96	70,8	12
Гайсинський	62	33	0,53	50	0,81	42	0,68	28	0,45	9	0,15	162	116	71,7	11

помилилися у виборі даного шляху розвитку економіки і зростанні рівня життя населення, адже саме від цього орієнтиру залежать діапазон і результативність рішень соціально - трудових питань: зайнятості, безробіття, оплати праці, соціального захисту населення.

4. Проведений аналіз дозволяє найбільш точно розкрити двоїсту природу ринку людського капіталу. Так, виділяючи систему відтворення людського капіталу, легко виявити внутрішньо-системну природу ринку людського капіталу як частини організаційної системи, створення якої ініціюється цілеспрямованою політикою адаптивної корпорації, в основі якої лежить антиринковий імператив, антиринкові принципи і антиринковий механізм реалізації. Основна мета такої організації - акумуляція, ефективне використання і відтворення найбільш-рідкісного ресурсу інтелектуальної економіки - людського капіталу. У даній організаційній системі ринок людського капіталу - формування і розвиток «кадрового ядра» - виступає ключовим компонентом, що задає організаційну цілісність і якісну однорідність системи. З цих позицій ринок людського капіталу являє собою феномен організації, яка виступає антиподом ринкового регулювання, а за своїм функціональним призначенням - поведінковому основи і принципам, якими користується і яких він іде - чисто ринкове явище, організаційно-оформлене в «кадрове ядро», здатне акумулювати і ефективно використовувати «колективне знання» з метою забезпечення конкурентних позицій функціонуючого капіталу.

За останнє десятиліття політика управління зайнятстю в сільському господарстві пройшла кілька етапів свого розвитку. Перший етап полягав у здійсненні земельної реформи. Селяни отримали свою землю у вигляді земельного паю, який залишався в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. У більшості сіл збільшувалася кількість підприємств з приватною формою власності, відбувався період приватизації.

Нині діюча політика управління зайнятстю передбачає реалізацію комплексу заходів по забезпеченню його соціального захисту за умов несприятливої ситуації на ринку праці. Вона сприяє зайнятості сільського населення та його соціальному захисту. До політики управління зайнятстю відноситься ряд заходів які сприяють стабілізації та розширенню сфери докладання праці: розвиток малих підприємств, нетрадиційних форм зайнятості; професійна підготовка та перепідготовка вивільнених працівників і незайнятого населення, організація роботи щодо професійної орієнтації; надання практичної підготовки та збереження робочих місць. До соціального захисту населення відносяться такі заходи як надання матеріальної допомоги безробітним та членам їх сімей, які перебувають на їх утриманні.

Реалізація усіх вище зазначених напрямків регулювання ринку праці на державному рівні та соціального захисту сільського населення спрямовані на вдосконалення організаційно-економічного механізму формування трудового потенціалу аграрної сфери, підвищення рівня зайнятості населення, поліпшення якості підготовки кадрів, підвищення життєвого рівня населення, скорочення бідності селян, зниження рівня безробіття у сільській місцевості, що виступає одним із головних пріоритетів державної економічної і соціальної політики України.

Найбільш суттєвим напрямом державного регулювання має бути збільшення кількості зайнятої молоді, що контролюється відповідним Законом України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю” що набув чинності з 01.01.2006 р. Проблема молодого покоління на ринку праці на даний час є досить актуальною, адже необхідно не лише створювати належні умови для підготовки молодих спеціалістів, а й слідкувати за виконанням даного Закону тому, що дія його призупинена. Також необхідно розробити механізм контролю за кількістю необхідних спеціальностей, адже на ринку праці існує велика конкуренція.

Державне регулювання ринку праці здійснюється через механізм оплати праці який регулюється Законом України “Про оплату праці”. В 2015 р. у Вінницькій області середній рівень заробітної плати у галузі сільського господарства спостерігається найнижчий серед галузей економіки.

Державне регулювання здійснюється на основі нормативно правових актів в яких не завжди вчасно і досконало розроблені механізми їх здійснення. Тому основна увага держави повинна бути спрямована на удосконалення законодавчої бази, що дасть можливість покращити рівень життя та підвищити рівень зайнятості.

Молодіжна політика це діяльність держави, направлена на формування соціальної та суспільно-політичної суб'єктності молоді людини. Об'єктивно необхідним у перехідний період змістом молодіжної політики є створення державою умов для розвитку молодіжних ініціатив та інтеграції молоді в суспільне життя.

Формування кадрового потенціалу у сфері молодіжної політики є невід'ємною частиною державної молодіжної політики. Одним із ефективних шляхів регулювання професійної компетентності спеціалістів є процес пошуку кадрового потенціалу і система професійної підготовки та перепідготовки кваліфікації кадрів.

Вагомий внесок в виконання кадрової політики вносять міжнародні проекти, одним з найрезультативнішим з яких є «Пакт заради молоді-2020».

А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Мурованокуріловецький	63,1	12	142	144	744	20164	8804	1704	0,419
Немирівський	75,4	16	87,8	256	1232	7708,84	6760,6	1404,8	0,270
Оратівський	50,1	14	112,4	196	679	12633,76	5451,4	1573,6	0,317
Піщанський	52,8	25	143,4	625	1377,5	20563,56	7901,3	3585	0,555
Погребищенський	80,1	28	70,8	784	2259,6	5012,64	5713,6	1982,4	0,282
Теплицький	45,7	26	151,9	676	1362,4	23073,61	7959,6	3949,4	0,608
Тиврівський	82,1	14	141,9	196	1213,8	20135,61	12303	1986,6	0,493
Томашпільський	46,3	23	210,5	529	1340,9	44310,25	12272	4841,5	0,460
Тростянецький	69,3	22	145	484	1447,6	21025	9541	3190	0,526
Гульчинецький	84,7	23	195,4	529	1978	38181,16	16804	4494,2	0,661
Хмільницький	81,7	26	158,7	676	2163,2	25185,69	13204	4126,2	0,612
Чернівецький	24,3	20	222,8	400	728	49639,84	8109,9	4456	0,841
Чечельницький	18,0	24	200,3	576	1034,4	40120,09	8632,9	4807,2	0,564
Шаргородський	49,7	25	188,6	625	1252,5	35569,96	9448,9	4715	0,590
Ямпільський	73,0	28	173,9	784	1974	30241,21	12260	4869,2	0,920
Всього	4369,21	518	3438,5	11370	34522	548683,3	243764	71280	11,194
Середнє значення	66,1	19,2	134,8	421,1	1278,6	20321,6	9028,3	2640,0	0,415

Джерело: розрахунки за даними Головного управління статистики у Вінницькій області

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта кореляції

Адміністративно-територіальні райони	Рівень зайнятості сільського населення за методологією МОП, у	Кількість діючих сільсько-господарських підприємств, одиниць, x_1	Вартість основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільсько-господарських підприємствах, млн. грн. x_2	x_i^2					$x_1 y$	$x_2 y$	$x_1 x_2$	y^2
				4	5	6	7	8				
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Барський	49,2	11	110,4	121	665,5	12188,16	6679,2	1214,4				
Бершадський	51,6	7	103,9	49	446,6	10795,21	6628,8	727,3				
Вінницький	73,0	5	75	25	353,5	5625	5302,5	375				
Гайсинський	74,2	11	138,3	121	873,4	19126,89	10981	1521,3				
Жмеринський	89,1	14	76,1	196	1278,2	5791,21	6947,9	1065,4				
Іллінецький	17,7	23	75,6	529	655,5	5715,36	2154,6	1738,8				
Калинівський	71,4	10	122,4	100	735	14981,76	8996,4	1224				
Козятинський	91,8	22	161	484	2028,4	25921	14844	3542				
Крижопільський	71,0	22	92,7	484	1487,2	8593,29	6266,5	2039,4				
Липовецький	88,9	14	127,9	196	1246	16358,41	11383	1790,6				
Літинський	70,0	36	41,6	1296	2383,2	1730,56	2753,9	1497,6				
Могилів-Подільський	92,0	17	168,2	289	1582,7	28291,24	15659	2859,4				

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці мають стати вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення, запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих – все це призведе до реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

Основні напрями удосконалення політики зайнятості населення в ринкових умовах мають бути спрямовані на:

- збереження ефективних і створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- сприяння самостійній зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- підготовку робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та ринку 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 фізичними та розумовими можливостями;
- повернення зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості;
- детінізацію 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.

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.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Бараник З. П. Статистика ринку праці: навч.-метод. посібник / З.П.Бараник. – К.: КНЕУ, 2003. – 147 с.
2. Белокрылова О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко. – Ростов-на-Дону, 1998 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1.htm>.
3. Березюк С. В. Ринок праці та особливості його регулювання [Електронний ресурс] / С.В. Березюк, Д.М. Гусонька. - Режим доступу: <http://sworld.com.ua/konfer30/752.pdf>
4. Білков В.Г. Економічні чинники управління системою регіонального ринку праці / В.Г. Білков. – Иркутськ: Вид-во Ірк. екон. акад., 1996. – 21с.
5. Брич В. Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти / Брич В. Я. — К., 1997. — 216с.
6. Буланов В. С. Рынок труда / В. С. Буланов, Н. А. Волгин. – М.: «Экзамен», 2003. – 330 с.
7. Буланова В.С. Ринок праці: підручник для студентів вузів / В.С. Буланова, Н.О. Волгіна. - М.: Іспит, 2009.
8. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навчальний посібник. – К.: ЦНЛ, 2004. – 440 с.
9. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
10. Вініченко І.І. Мікроекономіка: навчальний посібник для студ. вузів/ І.І. Вініченко, Н. В. Дадій. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 265 с.
11. Волгин Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учеб. пособие / Н.А.Волгин. – М.: Дашков и Ко, 2004. С. 109.
12. Волгин Н. А. Рынок труда и доходы населения / Н. А. Волгин. – М. : ИИД «Филин», 1999. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>
13. Волгин Н.А. Оплата труда: японский опыт и российская практика. Учеб. пособие – М.: Дашков и Ко, 2004. С. 153
14. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и соц.- трудовых проблем: учеб. пособие / Н.А.Волгин. – М.: Дашков и Ко, 1998. С. 178
15. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и соц.- трудовых проблем. Учеб.пособ. – М.: Дашков и Ко, 1998. С. 178
16. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник / О. В. Волкова / К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624с.
17. Гаркавенко Н. Проблема збалансованості регіональних ринків праці / Н.Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.40-44.

Продовження додатку Б

A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Крижопільський	71,0	102542	1258	44,4	1291	22	122,4	13912	30,0	3,2	79,43
Липовецький	88,9	42974	885	16	496	14	158,7	6747	102,4	2,4	86,64
Літинський	70,0	250833	912	56,5	2865	36	75,6	16769	91,0	3,4	87,55
Могилів-Подільський	92,0	109852	748	18,3	894	17	173,9	9971	190,1	1,8	122,88
Муранокуриловецький	63,1	43502	828	23,6	484	12	76,01	9281	117,3	2,5	89,88
Немирівський	75,4	176154	798	70,6	4355	16	145	8899	78,8	7,9	40,45
Оратівський	50,1	118066	875	28,9	1302	14	103,9	10471	64,2	2,8	90,68
Піщанський	52,8	117056	770	25,2	2403	25	87,8	22376	90,1	1,1	48,71
Погребищенський	80,1	136517	1016	53,4	2323	28	141,9	17542	62,0	3,0	58,77
Теплицький	45,7	91663	875	44,9	1301	26	92,7	13736	67,8	3,3	70,46
Тиврівський	82,1	144454	1226	45,8	3141	14	151,9	17358	142,1	2,6	45,99
Томашпільський	46,3	123598	967	50,4	2236	23	70,8	9041	30,4	5,6	55,28
Тростянецький	69,3	162390	892	44,6	1311	22	161	17985	79,6	2,5	123,87
Тульчинський	84,7	132028	953	29,3	952	23	200,3	17022	162,7	1,7	138,68
Хмельницький	81,7	88539	977	39,6	1684	26	195,4	12749	125,0	3,1	52,58
Чернівецький	24,3	98013	883	43,1	1331	20	75	11546	147,1	3,7	73,64
Чечельницький	18,0	67174	929	41,7	777	24	41,6	18753	71,6	2,2	86,45
Шаргородський	49,7	138429	833	40,1	2258	25	138,3	18576	77,2	2,2	61,31
Ямпільський	73,0	68672	895	19,7	795	28	142	17965	96,0	1,1	86,38
Всього по області	66,1	2913081	960	956,8	40511	518	3638,5	338357	76,1	3,2	82,7

Джерело: дані Головного управління статистики у Вінницькій області

Додаток Б

Вихідні дані для групування районів Вінницької області за рівнем зайнятості сільського населення у 2015 р.

Адміністративно-територіальні райони	Вихідні дані для групування районів Вінницької області за рівнем зайнятості сільського населення у 2015 р.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Рівень зайнятості сільського населення, %	Валова продукція сільського господарства (у порівнянних цінах 2005 р.), тис. грн.	Середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства, грн.	Сільськогосподарські угіддя, тис. га	Середньоблікова кількість штатних працівників зайнятих у сільськогосподарському виробництві, усього осіб	Кількість діючих сільськогосподарських підприємств, од.	Вартість основних виробничих фондів та оборотних засобів у сільському господарстві, млн. грн.	Зайняте сільське населення у працездатному віці, осіб	Фондоозрошеність праці, тис. грн.	Землезабезпеченість одного працівника, га.	Вартість валової продукції сільського господарства в розрахунку на одного середньорічного працівника, тис.	
4											
Барський	49,2	102376	810	32,4	1394	11	112,4	9551	71,8	3,4	73,44
Бершадський	51,6	63091	861	17,8	537	7	127,9	4741	32,6	3,8	117,49
Вінницький	73,0	45244	1197	14,9	372	5	168,2	5920	75,6	2,5	121,62
Гайсинський	74,2	91861	1126	34,1	1124	11	143,4	4806	74,3	7,1	81,73
Жмеринський	89,1	91722	1055	37,8	1509	14	188,6	14729	172,7	2,6	60,78
Іллінецький	17,7	118939	988	27,8	942	23	110,4	7609	67,2	3,7	126,26
Калинівський	71,4	52318	901	16	691	10	210,5	5623	58,3	2,8	75,71
Козятинський	91,8	135074	879	40	1753	22	222,8	9053	70,5	4,4	77,05

18. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М.Генкин. – М.: Норма - ИНФРА, 2000. – 384 с.
19. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34 – 42. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч. -метод. посібн. / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвичинний [та ін.] ; за ред. Є. П. Качана.
20. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І.Гнибіденко // Економіка України. – 2005. – № 4. – С. 19.
21. Горілий А.Г. Економіка ринків праці / А.Г. Горілий. – Т.: вид. Карп'юка, 1999 – 156 с.
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
23. Громико В.В. План і ринок у відтворенні робочої сили: досвід розвинених індустріальних країн / В.В. Громико Рос. екон. академія ім. Г.В. Плеханова. – М., 1992. – 25с.
24. Громько В. В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран: монография / В. В. Громько. – М.: Изд-во РЭА им. Г. В. Плеханова, 1992. – 235 с.
25. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
26. Дзяд О. В. Ринок праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання / О. В. Дзяд // Економічний простір. – 2014. – №86. – С.40 – 49.
27. Діденко Н. Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н. Г. Діденко // Держава і ринок. – 2011. – №11. – С.131 – 137.
28. Діденко Н. І. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління.
29. Економічна активність населення ЄС – 28, 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0657/barom>
30. Економічна ситуація у Європейському Союзі. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/upload/medialibrary>
31. Ермишин П. Г. Основы экономической теории / П. Г. Ермишин. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.aup.ni/books/m63/8.htm>.
32. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник / Н.І.Єсінова . – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
33. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2003. С.103
34. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник — К. : КНЕУ, 2001.
35. Івашко О., Бень А. П'ять мільйонів на закордонних заробітках. Та ще й нелегально // Голос України. – 2003. – 3 квітня. – С.5.

- 36.Іноземцев В.Л. Теорія постіндустріального суспільства / В.Л. Іноземцев // Питання філософії. – 1998. – № 10. – С.40.
- 37.Каменецький В. А. Труд / В. А. Каменецький, В. П. Патрикеев. – М. : ЗАО Економіка, 2004. – 590 с.
- 38.Карлін М. І. Фінансова система сучасної Польщі / М. І. Карлін. – Луцьк: ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2008. – 120 с.
- 39.Карташов С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления / С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов. – М.: Финстат-информ, 1998. – 694с .
- 40.Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография/ А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.
- 41.Кейнс Дж.М.: “Общая теория занятости, процента и денег”. – К.,1993.
- 42.Кір'ян Т.М. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему / Т.М. Кір'ян // Україна: аспекти праці . – 2008. – № 5. – С. 3 – 11
- 43.Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3 – 7.
- 44.Корняков В. Нова модель відносин власності (аналіз сучасного досвіду) / В. Корняков // Економіст. – 1994. – № 3. – С.73.
- 45.Корчун М.О. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.О. Корчун //Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35 – 39
- 46.Котляр А. Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» / А. Э. Котляр // Российские реформы: социальные аспекты : материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г. В. Мильнера (Москва, 21 января 1998 г.) ; науч. ред. Э. Б. Гилицкая и С. Н. Смирнов. – М. : ВШЭ, 1998. – С. 237–240.
- 47.Лисогор Л.С. СОТ і ринок праці: переваги і виклики / Л.С. Лисогор // Праця і зарплата . – 2008. – № 17. – С. 5 – 7
- 48.Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
- 49.Лісовицький В.М. Мікроекономіка: навч. Посібник / В.М. Лісовицький. – 3-є вид., доп. та переробл. – К. : Кондор, 2007. – 163 с.
- 50.Лісогор Л. С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації / Відповід. ред. член-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е.М.Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. – 168 с.
- 51.Лісогор Л. СОТ і ринок праці: переваги і виклики // Праця і зарплата. – 2008. – №17 (597). – С.5-7.
- 52.Лісогор Л.С. Світові ринки праці та Україна: стан, тенденції, особливості адаптації / Л.С. Лісогор // Україна - НАТО . – 2007. – № 5. – С. 47 – 61
- 53.Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / В.М.Лукашевич. – Львів: Новий Світ, 2000, 2004. – 248 с.

Чисельність працюючих за межами свого населеного пункту по містах та районах Вінницької області в 2015 р.

	Прийнято, осіб	Вибуло, осіб	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
			прийнято	вибуло
<i>Вінницька область</i>	99713	116778	28,2	33,1
м.Вінниця	30859	34182	27,8	30,8
м.Жмеринка	2331	2317	17,6	17,4
м.Козятин	1809	1951	15,8	17,0
м.Ладижин	1194	1291	18,8	20,3
м.Могилів-Подільський	1107	1250	19,3	21,8
м.Хмільник	795	1082	15,1	20,6
райони				
Барський	2905	3473	28,5	34,1
Бершадський	2407	3627	21,5	32,3
Вінницький	3147	3665	24,9	29,0
Гайсинський	5550	6194	49,3	55,0
Жмеринський	1566	1901	27,3	33,2
Іллінецький	3029	3151	41,0	42,7
Калинівський	2807	4150	23,1	34,1
Козятинський	1997	3095	26,6	41,2
Крижопільський	4160	4613	49,2	54,5
Липовецький	1819	2115	28,5	33,1
Літинський	926	1140	17,7	21,8
Могилів-Подільський	1294	1490	28,4	32,7
Мурованокуриловецький	1015	1122	26,0	28,8
Немирівський	4769	5318	43,1	48,0
Оратівський	1032	1206	27,7	32,4
Піщанський	973	932	28,3	27,1
Погребищенський	1558	2152	24,9	34,4
Теплицький	1549	1765	29,4	33,5
Тиврівський	2985	3514	37,7	44,3
Томашпільський	2253	2928	29,4	38,2
Тростянецький	2116	2531	30,8	36,8
Тульчинський	2668	3241	25,2	30,6
Хмільницький	1803	2170	24,3	29,2
Чернівецький	1480	1775	43,4	52,1
Чечельницький	824	886	24,9	26,8
Шаргородський	1741	2677	22,9	35,1
Ямпільський	2441	3077	35,3	44,5

Джерело: дані Головного управління статистики у Вінницькій області

109. Чорний, Володимир Степанович. Статистичний аналіз ринку праці регіону [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.10 / Чорний Володимир Степанович ; Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. - Київ, 2010. - 198 с.
110. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // Економіка України. - 1994. - № 7. - С. 31 - 38.
111. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади/ Н.Шаманська // Світ фінансів. - 2007. - Вип.2 (11). - С.7-20.
112. Шубенок С. Сучасний стан та проблеми підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки / С. Шубенок // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 8. - С. 31 - 37
113. Щоквартальний вісник Корпоративна відповідальність. - №16. - С. 13.
114. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
115. Экономика труда / под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. - СПб. : Питер, 2004. - 656 с.
116. Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. - М. : МГУ, 1996. - 800 с.
117. Які мінімальні зарплати отримують у Євросоюзі. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html>
118. Ярошенко В.І. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В.І. Ярошенко // Україна: аспекти праці. - 2007. - № 8. - С. 30 - 37
119. <http://pravo-ukraine.org.ua> - Право України
120. <http://www.nbuv.gov.ua> - Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського
121. <http://www.ukrstat.gov.ua> - Державна служба статистики України.
122. Smarter, greener, more inclusive? - Indicators to support the Europe 2020 strategy - 2013 edition [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://europeanfundingnetwork.eu/news/smarter-greener-more-inclusive-indicators-to-support-the-europe-2020-strategy-2013-edition>.
123. The EU in the world 2013, A statistical portrait [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-12861/EN/KS30-12-861-EN.PDF.
- 54.Маневич В.М. Трудові відносини. Текст лекцій / В.М. Маневич, П.І. Тучков. - СПб. : Вид-во СПб., УЕФ, 1996. - 5с.
- 55.Маркс К. Избранные сочинения : в 9 т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. - М. : Политиздат, 1987. - 811 с.
- 56.Маркс К., Энгельс Ф. Зібрання творів. - 2-ге вид. - Т. 23. - С. 279.
- 57.Маркс К., Энгельс Ф. Зібрання творів. - 2-ге вид. - Т. 46. Ч.1. - С. 391.
- 58.Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України// Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник заснований при НЦ ЗРП НАН і Міністерства праці у 1992 р. - 2001. - Вип. 14. - С. 99-110.
- 59.Махов. А. Японский рынок труда: Внештатники никому не нужны. / Махов. А. //Япония сегодня. - 2010. - №8. - С. 4-5.
- 60.Махсма М.Б. Экономика праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник/ М.Б. Махсма. - К.: Атіка, 2005. - 304 с.
- 61.Машика Ю.В. Сучасний стан ринку праці України в умовах світової фінансової та економічної кризи / Ю.В. Машика // Економіка, планування та управління в галузях. - 2012. - № 22 (1). - С. 250 - 254
- 62.Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л.І.Михайлова. - Суми: Довкілля, 2003. - 326 с.
- 63.Міфи і реальність сталого розвитку / Г.С. Розенберг, С.А. Черніков, Г.П. Краснощоків, Ю.М. Крилов, Д.Б. Гелашвілі // Проблеми прогнозування. - 2000. - № 2. - С. 136.
- 64.Мосалова К. На заработки в Японию / К.Мосалова // Собеседник. - №12. - 2010. - С. 18.
- 65.Мочерний С. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденції до їх гармонізації в ЄС / С.Мочерний, О.Устенко // Вісник Тернопільської академії народного господарства. - 2000. - № 15. - Ч.2. - С. 62-67.
- 66.Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица: монография / А. А.Никифорова. - М.: Международные отношения, 2006. - 251 с.
- 67.Никифорова Н.А. Ринок праці: зайнятість і безробіття. - М. : Міжнародні відносини, 1991. - 10с.
- 68.Нікіфоров П.О. Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям / П.О. Нікіфоров // Фінанси України. - 2008. - № 10. - С.22 - 30
- 69.Онікієнко В. В. Молодь на ринку праці України / В.В.Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. - 2004. - Вип. 19. - С. 82 - 89.
- 70.Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г.Ткаченко, Л.М Ємельяненко. - К. : РВПС України НАН України, 2007. - 286 с.
- 71.Осипов Ю. Основи теорії господарського механізму. С. 115.
- 72.Осипов Ю.М. Основи теорії господарського механізму / Ю.М. Осипов. М. : Вид-во МГУ, 1994. - 200с.
- 73.Основи економічної теорії: політекономічний аспект/ Г.Н.Климко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Климка, В.П.Нестеренка. - 2-ге вид., перероб. та доп. - К.: Вища шк., 1997. - 743 с.

74. Петюх В. М. Ринок праці: навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К.: ВЦ «Академія», 2012. – 128 с.
75. Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: Знання, 2004. – 287 с.
76. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
77. Пилипенко В. Людина в ринковому суспільстві: орієнтація, поведінка, культура / В. Пилипенко. – К.: Фоліант, 2013. – 224 с.
78. Покришук В.В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні / В.В. Покришук // Праця і зарплата. – 2008. – № 3. – С. 3 – 5
79. Постанова КМУ від 18 лютого 2016 р. № 148 Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України.
80. Пріоритетні напрями реалізації спільної соціальної політики ЄС. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com>
81. Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці / В.І.Герасимчук, І.Л.Петрова, Ю.П.Туранський. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – 147 с.
82. Проект середньострокового Плану дій уряду на 2017-2020 роки (в частині виконання Мін молодь спортом).
83. Проект середньострокового Плану дій уряду на 2017-2020 роки. Ціль – розвиток людського капіталу.
84. Пухтаєвич Г. О. Аналіз національної економіки: навч. посібник / Г. О. Пухтаєвич. – К.: КНЕУ, 2003.
85. Рада Європейського Союзу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs>
86. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / В.В. Близнюк; НАН України. Ін-т економіки. — К., 2001. — 20 с.
87. Регіональні ринки праці: сегментація та управління: В. С. П'янківський, Тернопільський національний економічний університет, Вінницький інститут економіки)
88. Результати першого року реалізації ініціативи "Пакт заради молоді-2020" [Електронний ресурс] // Урядовий портал – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kmu.gov.ua>.
89. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — № 1-2. — С. 176- 183.
90. Ринок праці в країнах з розвинутою ринковою економікою (огляд зарубіжного досвіду) / Всес. НІ і проект. ін-т праці в будівництві. Під ред. Т.А.Чагін. – М., 1991. – 26с.
91. Ринок праці. Підручник / За ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгіна. – М.: «Спит», 2000. – 123с.
92. Ришняк Н.М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи [Електронний ресурс] / Н. М. Ришняк. // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69
93. Рівень розвитку людського капіталу України у 2015 році [Електронний ресурс] // Громадська спілка "Економічний дискусійний клуб" – Режим доступу до ресурсу: <http://edclub.com.ua/>.
94. Розпорядження КМУ від 30 вересня 2015 р. № 1018-р. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки.
95. Рофе А. И. Рынок труда: монография / А. И. Рофе. – М.: МИК, 2003. – 272 с.
96. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М., 1993. – 299с.
97. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заєць, В.І.Куценко та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
98. Стеценко Т. О. Аналіз регіональної економіки: навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2002. -16 с.
99. Супян В. Професійна освіта в США: тенденції розвитку / Супян В. // Людина і праця. – 2000. – № 2. – С.78.
100. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посібник / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2012. – 346 с.
101. Тихомирова Т. Торгують ли на ринке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд : ежемес. науч.-практ. журн. – 2009. – № 4. – С. 62–63.
102. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.
103. Туган-Барановський М.І. Політична економія. Курс популярний / М.І.Туган-Барановський. – К.: Наукова думка, 1994. – 219 с.
104. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка раб очей силы: теория, практика / С.В.Тумакова. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2005. – 436 с.
105. Туранський Ю.П. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / Ю.П. Туранський. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – 115 с.
106. Урядовий кур'єр. // Кабінет Міністрів України. – 2016. – С. 16.
107. Фавор О. Внутрішні і зовнішні ринки / О. Фавор // Питання економіки. – 1997. – №10. – 96с.
108. Фавор О. Внутрішні і зовнішні ринки / О. Фавор // Питання економіки. – 1997. – №10. – 97с.