

УДК 331.5

**Павлюк Т.І.***кандидат економічних наук, доцент,  
Вінницький торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету***Ковальова А.А.***студент  
Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету***Николайчук Н.П.***студент  
Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету*

## ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### JOB MARKET IN EUROPEAN UNION

#### АНОТАЦІЯ

У статті досліджено особливості ринку праці в Україні. Розкрито структуру сучасного ринку праці. Визначено регулятори ринку праці. Охарактеризовано основні функції сучасного ринку праці. Розглянуто українську модель ринку праці. Окреслено основні ознаки, притаманні сучасному ринку праці в Україні. Встановлено проблеми українського ринку праці та запропоновано шляхи їх вирішення.

**Ключові слова:** ринок праці, робоча сила, ринкові відносини, зайнятість, ринкова економіка, ринковий механізм.

#### АННОТАЦИЯ

В статье исследованы особенности рынка труда в Украине. Раскрыта структура современного рынка труда. Определены регуляторы рынка труда. Охарактеризованы основные функции современного рынка труда. Рассмотрена украинская модель рынка труда. Определены основные признаки, присущие современному рынку труда в Украине. Установлены проблемы украинского рынка труда и предложены пути их решения.

**Ключевые слова:** рынок труда, рабочая сила, рыночные отношения, занятость, рыночная экономика, рыночный механизм.

#### ANNOTATION

The article studies the labor market in Ukraine. The structure of the modern labor market. Determined regulators labor market. Characterized the basic functions of the modern labor market. Ukrainian model considers the labor market. The basic features inherent in the modern labor market in Ukraine. Established Ukrainian labor market problems and proposed solutions.

**Keywords:** labor market, labor, market, employment, market economy, market mechanism.

**Постановка проблеми.** Україна, як суверенна держава, знаходиться у стадії глибоких економічних реформ з метою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків: землі, капіталу, житла, товарів, послуг, робочої сили, тощо. Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму. Він характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, де відбуваються всі сторони його життєдіяльності, проявляється вся різноманітність його інтересів та протиріч. Тому процес його функціонуван-

ня постійно знаходиться у колі зору держави, оскільки відтворення такого товару, як робоча сила – це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Перехід до ринкової економіки в Україні характеризується виникненням і посиленням ряду негативних тенденцій і, зокрема, зростанням безробіття та неефективної зайнятості, які зумовлюють падіння продуктивності праці. У зв'язку з цим виникає потреба здійснення активної політики в області зайнятості, яка включає в себе соціальний захист населення від безробіття на основі зростання зайнятості і підвищення за рахунок цього життєвого рівня населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ринок праці в Україні досліджували такі українські науковці: Л.О. Мармуль, С.П. Калініна, Л.С. Шевченко, Л.В. Дейнеко, П.П. Мазурок та ін. Постійні зміни політичної та економічної ситуації в Україні викликають необхідність дослідження та удосконалення структури ринку праці.

**Мета статті** полягає у виявленні та дослідженні особливостей ринку праці завдяки аналізу визначальних критеріїв, притаманних українському ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут переплітаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов її функціонування. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона знаходиться, залежить попит на робочу силу та її пропозиція, а відповідно, і рівень безробіття. Рівень інфляції та ставка позичкового відсотка визначають інвестиційну активність, що, у свою чергу, формує рух системи робочих місць: зростає або скорочується їх кількість, створюються високотехнологічні робочі місця або відтворюються на старому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової ак-

тивності: чим нижчий дохід, тим більше людей змушені працювати і тим сильніше зростає напруженість на ньому. Значний вплив на поведінку суб'єктів ринку праці чинять традиції, що склалися у трудовій сфері, та національні особливості поведінки. Тому ринки праці в Україні, Росії, Японії, Німеччині мають чітко визначені специфічні риси.

На разі не можна сказати, що Україна зустрілась із зовсім невивченим економічним явищем. Такі ж багато в чому схожі процеси існували та існують як у розвинених країнах, так і в країнах колишнього соціалістичного табору. Тому ті явища, що відбуваються на ринку праці України, треба вивчати як прояв, з одного боку, загальних закономірностей, властивий

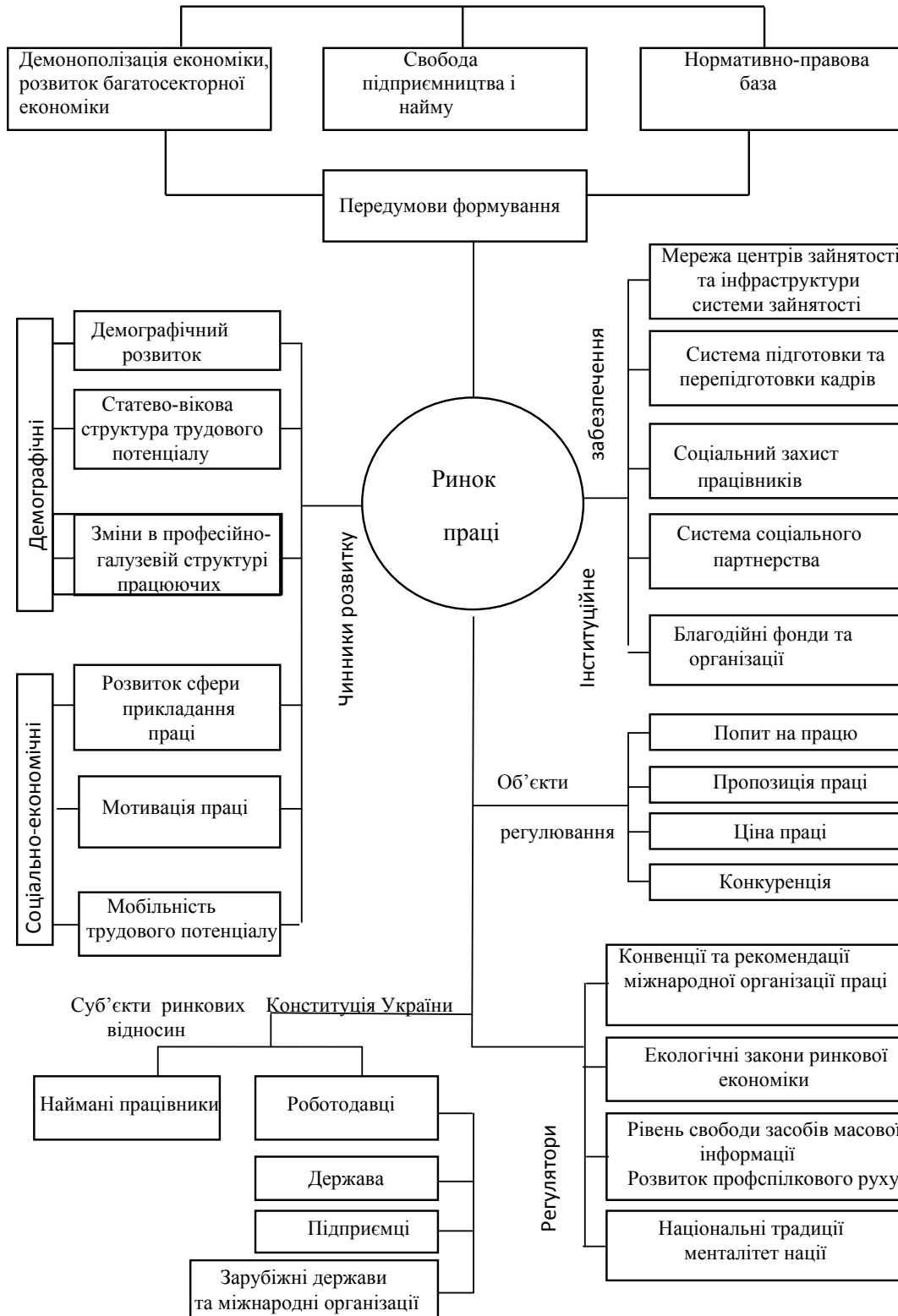


Рис. 1. Структура ринку праці [2, с. 39]

ринковим відносинам, а з іншого – української специфіки формування ринкового середовища [1, с. 140].

Специфічність ринку праці економіки перехідного періоду впливає з глибоких суперечностей, що склалися у сфері трудових відносин на цьому етапі суспільного розвитку. З одного боку, зберігаються елементи відносин, властивих командно-адміністративній економіці, тобто так званій позаекономічній примус (збереження реєстрації (до 2002 р.); низька мобільність робочої сили; бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоздатністю; встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації та ін.), а з іншого – з'являються елементи ринкових відносин з властивою для них системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно, формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої та нової систем. Однак перевага зберігається за першими елементами відносин, в основному через об'єктивні причини. Формування нових економічних відносин може бути ефективним лише у тому випадку, коли враховується, від якого стану йде суспільство і якої якості воно прагне. Це ключове положення не тільки не заперечує, а й передбачає збереження міцних позицій держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних механізмів регулювання трудових відносин [2, с. 38].

З огляду на вищезазначене стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин – адміністративних і економічних з використанням усіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці – служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників і т. ін.

Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так у надрах старої економічної системи поступово зароджуються елементи нового. Вони посилюються зі звільненням держави від виконання невластивих їй функцій шляхом делегування їх на місця.

Трансформація функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами приватизації та роздержавлення власності, структурними змінами в господарському комплексі регіону, динамікою розвитку ринкового сектора еко-

номіки, ефективністю власних нагромаджень, створенням дієвого господарського механізму місцевого самоврядування, формуванням механізму взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями і роботодавцями стосовно впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора економіки. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці. Виходячи з цих теоретико-методологічних позицій, слід зазначити, що перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, що поступово еволюціонує у бік зрілого ринку праці, витісняючи адміністративні важелі регулювання економічними. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може існувати повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит і пропозицію робочої сили, а відповідно й її ціну, є недостатньо розвинутими, а це породжує складність та суперечність процесів, які формуються на ринку праці.

Тому в механізмі регулювання зайнятості необхідно гнучко поєднувати дві взаємодоповнюючі форми організації економічних зв'язків: через пряме державне втручання і опосередковану ринком, яка починає взаємодіяти в основному з недержавним сектором економіки, здійснюючи тим самим корегуючий вплив на структурні пропозиції виробництва і розподіл робочої сили. Заходи держави у цьому випадку спрямовуються на зближення пропозиції з попитом на робочу силу, що необхідно для досягнення рівноваги на ринку праці [2, с. 42].

Регулюючи чинники попиту і пропозиції робочої сили, держава сприяє прогресивним перетворенням у сфері виробництва і зайнятості, підсилюючи цим дію ринкових регуляторів. По суті, це означає, що вона поступово нав'язує ринкові правила гри її учасникам.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою для досягнення їх ефективної збалансованості відбувається за допомогою регуляторів ринку праці, яких, як відомо, є чотири:

1) нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;

2) економічні закони, що характерні для всіх країн з ринковою системою (закон попиту, закон пропозиції, закон конкуренції, закон ціноутворення);

3) рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації;

4) національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни.

Основними функціями сучасного ринку праці є такі:

1) суспільний поділ праці;

2) інформаційна – дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;

3) посередницька – узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;

4) професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;

5) регулююча – профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;

6) ціноутворююча – забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;

7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;

8) резервна – сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормально процесу суспільного відтворення.

Указані функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони характерні для усіх видів ринку праці – внутрішнього, зовнішнього або потенційного, та для циркулюючого, що складають національний ринок праці.

Будь-яка країна формує свій ринок праці з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку власної економіки. Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами.

Модель національного ринку формують системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників; заповнення вакантних робочих місць; засобів регулювання трудових відносин тощо. У зв'язку з цим розрізняють три найбільш відомі моделі ринку праці [3].

Поки що про українську модель ринку праці не йдеться, тому що проходить процес його реформування. На відмінну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку притаманна трисекторна модель, яка охоплює зайнятих в офіційній економіці, зайнятих в неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках. Особливу тривогу викликають соціально вразливі складові ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами та великим масивом прихованого безробіття, яке становить значну частку від зайнятого населення країни. Сектор формальної зайнятості являє собою вкрай неоднорідний за економічними та соціальними показниками сегмент [4, с. 172].

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями:

- між попитом і пропозицією на ринку праці;
- між галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів;
- невідповідність регулюючих механізмів потребам збалансованого ринку праці.

Найважливіша проблема функціонування ринку праці України – це, з одного боку, недостатній попит на робочу силу і, з другого боку – «непрозорість» трудової сфери, перевага в ній латентних процесів. Це стосується як структури зайнятості і незайнятості (високий рівень нерестрованої зайнятості у тому числі повторного і прихованого безробіття, прихована зайнятість серед безробітних), так і оплати праці (з одного боку, реальна невиплата офіційно нарахованої зарплати, з другого – неофіційні виплати «чорною» готівкою, різного роду «спотвореної» форми оплати праці, починаючи з виплати заробітної платні чи її частини продукцією підприємства, створення умов для «лівої» роботи на обладнанні підприємства і т. ін.)

Виникнення такої ситуації обумовлено дією ряду чинників. По-перше, процес поширення «тіньових» економічних відносин призводить до зростання нерестрованої зайнятості, подруге, збереження в основному старої системи трудового законодавства з високим формальним рівнем захисту прав робітника прийшло в протидію з новими соціально-економічними умовами.

Крім того, в умовах розпаду традиційної системи контролю додержання трудового законодавства і при фактичній відсутності санкцій за його порушення не могли вплинути на появу вищезазначеного протиріччя. Нарешті, високий рівень податків, які пов'язані з працею, створює потужний стимул до економії на них за рахунок розвитку неформальних «тіньових» трудових відносин, навіть в рестрованому секторі економіки. Відсутність протидії з боку робітників можна пояснити перш за все низькою матеріальною зацікавленістю в юридичному оформленні трудових відносин [1, с. 142].

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;
- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних при великих масштабах зростання прихованого безробіття;
- наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі;
- низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- відсутність або недостатня спрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили [3].

У сучасних умовах без проведення ефективної політики зайнятості, без реформування ринку праці оздоровлення ситуації на ньому є неможливим. І стратегічно, і тактично проведення політики зайнятості, реформування ринку праці має бути підпорядковано (в умовах трансформаційного періоду) у першу чергу вирішенню завдань збільшення внеску фактора робочої сили (трудового потенціалу, людського капіталу) в економічне зростання. В умовах структурної перебудови (панування структурного, тривалого безробіття) найбільш надійним і ефективним засобом захисту безробітних громадян є їх працевлаштування.

Структурна та технологічна перебудова галузей економіки, як правило, з одного боку, веде до ліквідації робочих місць, а з іншого – до появи вакансій. Проблеми виникатимуть у тому разі, якщо ці зміни не супроводжуються адекватними змінами якості робочої сили.

Тому на даному етапі розвитку економіки України основна увага політики зайнятості повинна приділятися не пасивній допомозі безробітним – грошовим виплатам, а напрямками активної політики – підвищенню рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили, активізації усіх зусиль на працевлаштування непрацюючих; забезпеченню гідного існування наших громадян; активізації роботи по створенню координаційних центрів в регіонах для оцінки та прогнозування розвитку галузей та підгалузей з метою коригування системи підготовки та перепідготовки кадрів, що значно скоротить кількість безробітних, дозволить цілеспрямовано готувати кадри і забезпечувати їх роботою. Досвід таких центрів можна перейняти за кордоном, де навчальні заклади узгоджують свої обсяги наборів з прогнозними розрахунками потреби в кадрах з урахуванням перспектив розвитку того чи іншого регіону або галузі [4, с. 141].

Економічне зростання створює передумови для створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць. Метою такої реконструкції має бути зменшення питомої ваги робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечення сучасного технологічного рівня виробництва, захист навколишнього середовища. Відповідно, необхідно:

Верховній Раді України забезпечити прийняття законів України:

- «Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2007–2010 роки»;
- «Про зайнятість населення» (у новій редакції);

Кабінету Міністрів України запровадити:

- механізм пільгового кредитування створення нових робочих місць на визначений термін та, відповідно, до кількості створених робочих місць;
- систему дотацій підприємцям на створення нових робочих місць;
- систему дієвих субсидій підприємцям на працевлаштування безробітних, передусім із со-

ціально вразливих верств населення та тих, хто не має роботи понад шість місяців;

- організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку, забезпечення безкоштовними методичними матеріалами;

- забезпечення консультативного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема, включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовної юридичної консультації, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями;

- сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів і здійснення спільних заходів;

- стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займатимуться сільським господарством на професійній основі з використанням сучасних індустріальних технологій;

- законодавче врегулювання статусу і діяльності особистих селянських господарств, в основу визначення яких має закладатися не лише розмір, а й переважний напрям використання землі;

- визначення прав членів домогосподарств на державний соціальний захист і допомогу, у т. ч. допомогу по безробіттю, з урахуванням демографічного складу сім'ї (чисельність працездатних осіб, дітей, людей похилого віку) та об'єктивних можливостей здати земельну ділянку в оренду (наявність підприємств, згодних взяти землю в оренду, розмір орендної плати); Кабінету Міністрів України розробити механізми та віднайти необхідні фінансові ресурси для зацікавлення приватного інвестора у вкладенні коштів відповідно до визначених пріоритетів [4, с. 143].

Необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку праці. З цією метою:

Верховній Раді України забезпечити прийняття Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві»;

Кабінету Міністрів України та Національній академії наук України розробити довгостроковий прогноз потреби економіки країни у робочій силі за професійно-кваліфікаційними групами. Кабінету Міністрів України:

- розробити механізми збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення, своєчасної підготовки та перепідготовки зайнятої робочої сили;

- забезпечити спрямування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою;

- забезпечити безпосередній зв'язок між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників;

- забезпечити трансформацію професійно-технічної освіти, належну її відповідність потребам ринку праці;

- істотно збільшити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних;

- формувати державне замовлення на підготовку робочої сили, спираючись на результати прогнозу потреби економіки країни в робочій силі за професіями, і на тендерних засадах розміщувати замовлення у навчальних закладах (вищих та середніх) [5, с. 15–21].

**Висновки.** Проведений аналіз показав, що ринок робочої сили у перехідний період характеризується глибоким кризовим станом. Неухильно погіршується вікова структура населення, збільшується демографічне та економічне навантаження на працюючих, підвищується ризик незайнятості, зростає рівень безробіття, умови працевлаштування погіршуються, стимули до високопродуктивної праці практично зникли, що призводить до деградації особистості, сім'ї, депопуляції, соціального розшарування та нестабільності у суспільстві.

Деструктивні явища, які мають місце на ринку праці, практична недовіра ринкових важелів, що мають сприяти подоланню негативних тенденцій у сфері зайнятості, вимагають віднесення існуючих проблем до головних пріоритетів соціально-економічної політики держави, вирішення яких повинно спиратися на глибоко обґрунтовані наукові розробки.

Сучасний ринок праці потребує посилення керованості процесами, які відбуваються на ньому. На сьогодні практично відсутня прийнятна модель управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу, позиція профспілок та громадських організацій не відіграє належної ролі у формуванні соціально-економічного партнерства, при якому має забезпечуватися

відносний баланс інтересів усіх учасників ринку праці.

Перехід економіки України до ринкових умов господарювання потребує створення відповідної системи управління процесами на ринку праці. В Україні до цього часу не створена комплексна, скоординована та ефективна система управління ринком праці, яка б дозволила через дію існуючих та введення у практику нових ринкових механізмів відпрацювати еластичний та дієвий механізм досягнення ефективної зайнятості населення.

Стратегія розвитку України як незалежної і процвітаючої держави може здійснюватися лише за умови досягнення ефективного рівня зайнятості населення шляхом посилення активної політики держави на ринку праці через запровадження економічного механізму регулювання ринку праці, що дозволить знизити рівень безробіття, особливо прихованого, зменшити нерегламентовану зайнятість, забезпечити робочими місцями непрацюючу молодь та підвищити рівень соціальної захищеності безробітних та непрацевдатних категорій населення.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Роль, значення та особливості функціонування ринку праці на сучасному етапі // Вісник СНАУ. – 2010. – № 5. – С. 140–144.
2. Калина А.В. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
3. Шимченко Л.А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування / Л.А. Шимченко // Економічний вісник університету : зб. наук. праць учених та аспірантів. – Вип. 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Shimchenko.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf).
4. Калина А.В. Ринок праці / А.В. Калина, А.А. Котвицький. – Київ : Знання України, 2010. – 208 с.
5. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 15–21.