

**О.В. Перепелюкова**

*к.е.н., провідний економіст*

*Інституту економіко-правових*

*досліджень НАН України*

## **ОСНОВНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ УМОВ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Різкі коливання на ринку праці, що виникають в результаті циклічних перерв у виробництві, відставання попиту на робочу силу від її пропозиції призводять не тільки до значних порушень у відтворенні робочої сили, але й до значних вибухів.

Серед проблем, від вирішення яких залежать тенденції динаміки економічного розвитку України, сьогодні одне з ключових місць займають проблеми, пов'язані з системою ринку праці. Дослідження цих проблем викликано як невідкладними потребами практики, так і необхідністю розвитку теоретичних основ перебудови ринкового середовища. Це зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різним аспектам питань ринкових відносин присвячені праці відомих вітчизняних вчених, а саме: О.Амоші, Д. Богині, Н. Борецької, В. Гончарова, О. Грішної, В. Василенка, С.Калініної, Б. Клияненка, О. Новікової, Л. Шаульської, Є. Чернявської, А.Колота, Е. Лібанової, М. Пітюлича, В. Приймака, М. Семикіної, Б. Генкіна, Л.Абалкіна, В.Петюха та інших вчених. Процес вдосконалення ринкових відносин висвітлений у роботі багатьох економістів, проте недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із створенням умов, які б забезпечили гнучкість робочої сили на ринку праці.

**Постановка завдання.** Ціллю статті є визначення проблем і перспектив створення умов які б забезпечили збалансування попиту та пропозиції на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний стан ринку праці України характеризується кризовим становищем. У зв'язку із ситуацією що склалася у країні, нестабільною економічної та соціальної сферами збільшився рівень безробіття та міграції населення, як внутрішньої так і зовнішньої. Зміни на ринку праці відбулися за декількома напрямками.

1. Зміна структури зайнятості у бік зменшення кількості зайнятого населення у промисловості, та збільшенням у сфері торгівлі та послуг.

2. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць. Нові робочі місця, що створюються потребують спеціальної підготовки кадрів більш високої кваліфікації. Це, в свою чергу потребує витрат коштів або роботодавців на підвищення кваліфікації працівників, або коштів самих працівників для поліпшення своєї кваліфікації за власний рахунок шляхом отримання необхідної освіти.

3. Зміна структури попиту на робочу силу. Все більш актуальною стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу.

4. Підвищення мобільності робочої сили. Трудова міграція в цивілізованих формах - явище економічно вигідно, тому що на національному ринку завжди існують робочі місця, непривабливі для місцевого населення. У таких умовах необхідна розробка такої політики регулювання міграції як з експорту, так і з імпорту праці, що забезпечує захист національних інтересів України.

5. Розвиток нетрадиційних форм зайнятості. Глобальна економіка демонструє тенденцію до нових форм зайнятості, до віртуалізації праці, інтелектуалізації праці, власності, виробництва. Характерною тенденцією змін на ринку праці, під впливом глобалізації є розвиток неповної зайнятості.

6. Відтік висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою. Гострою є проблема інтелектуальної міграції для України. Україна втратила від 15% до 20% свого інтелектуального

потенціалу в результаті еміграції найпідготовленішої робочої сили. Втрачаючи людський капітал подібної високої якості, держава зазнає величезних збитків, втрачаючи перспективи швидкого розвитку. Тобто інтелектуальний потенціал країни починає працювати на інші держави.

7. Підвищення впливу ТНК на ринок праці. в даний час ТНК контролюють близько 40% світових засобів виробництва і 75% світової торгівлі товарами та послугами.

Аналізуючи діяльність транснаціональних корпорацій на території приймаючих країн, можна виділити два типи поведінки: 1) "стратегічний інвестор" - вкладення значних коштів у створення нових виробничих потужностей, створення в країнах філій наукових парків, центрів, технополісів, в рамках яких відбувається становлення малих і середніх підприємств, створюються додаткові робочі місця на довгостроковий період; 2) "зняття вершків" - прагнення за рахунок експлуатації національних економічних ресурсів, дешевої робочої сили і шляхом малих інвестицій швидко отримати великі прибутки і покинути ринок [1]. Взагалі ж діяльність транснаціональних корпорацій не тільки скорочує зайнятість, але і змінює його структуру.

8. Посилення впливу Міжнародної організації праці на розвиток глобального ринку праці. Пріоритетне місце в діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників.

У сучасних умовах, дискусійним є питання з приводу глобалізації та її наслідків досить часто звертається увага на невідповідність між економічною діяльністю та її соціальними наслідками. Багато економістів справедливо розглядає глобалізацію та її наслідки на рубежі двох тисячоліть як своєрідне повернення до економічної системи, яку капіталізм один раз у своїй історії вже вводив в кожній окремо взятій країні.

Щоб отримати соціальні досягнення від глобалізації, країни ЄС поставили перед собою наступні завдання: покращувати прогнозування зайнятості та тенденцій розвитку ринку праці, удосконалювати статистику і механізм взаємного обміну інформацією між державами з метою своєчасного вжиття заходів; прискорити в рамках створеного спільного ринку праці

усунення дискримінації трудових мігрантів, поліпшення умов їх праці і життя; боротися зі структурним і регіональним безробіттям і напівбезробіттям; підвищувати професійну мобільність робочої сили, удосконалювати і наближати системи професійного навчання, розвивати загальну політику ЄС у цій галузі; залучати до економічного життя працівників з низьким рівнем кваліфікації, які мають обмежені можливості або бажання підвищити цей рівень [2]. Щодо заходів на ринку праці, заслуговують на увагу пропозиції, вироблені фахівцями ООН: збільшення числа робочих місць з упором на створення робочих місць, що вимагають високого і достатнього рівня освіти робочої сили; постійне підвищення кваліфікації працівників, особливо шляхом навчання некваліфікованих працівників, за допомогою професійної підготовки, поширення технічних знань без відриву від виробництва та забезпечення гнучкості навичок, необхідних для зміни місця роботи; зберігання розумних норм виплати компенсацій, мінімальної заробітної плати, прийнятих стандартів і прав у сфері охорони праці [4]. Ринок праці відображує ефективність використання трудового потенціалу на різних рівнях реалізації. Тому, для створення умов для збалансування попиту та пропозиції на ринку праці необхідно приділити увагу питанням ефективного використання трудового потенціалу.

Для поліпшення ситуації на регіональних ринках праці України, необхідно враховувати особливості кожного рівня реалізації трудових відносин. Запропоновані заходи щодо створення сприятливих умов на ринку праці, необхідно розглядати на рівні держави, регіону, підприємства. На державному рівні організаційне забезпечення ефективного функціонування ринку праці здійснюється через[3]:

удосконалення системи професійної підготовки кадрів (визначення потреби народного господарства у фахівцях відповідної кваліфікації;

розробки методичного забезпечення для визначення технічних, виробничих та економічних потреб в галузях національної економіки;

підготовку програмного забезпечення розрахунку технічних, виробничих та економічних характеристик трудових ресурсів згідно встановленим алгоритмам;

внесення змін до національної системи статистичної звітності, контролю та забезпечення її достовірності та доступності для кожного суб'єкта господарювання;

внесення змін до національно законодавства з питань моніторингу рівня використання потенціалу території.



Рис. 1. Заходи щодо створення умов ефективного функціонування ринку праці

На регіональному рівні організаційне забезпечення ефективного функціонування ринку праці повинно:

забезпечити впровадження державної системи підвищення ефективності використання трудових ресурсів у межах регіону;

забезпечити врахування показників розвитку трудових ресурсів у регіональних програмах ;

забезпечити реалізацію дієвого моніторингу рівня використання потенціалу регіону на основі надання потрібних повноважень агенціям регіонального розвитку, узгодити дії територіальних органів з органами центральної виконавчої влади;

розробити пропозиції щодо узгодження дій керівництва адміністративних територіальних одиниць з діями агенції регіонального розвитку за умовою виділення законодавчо затверджених меж регіону згідно принципу єдності умов, проблем, переваг використання потенціалу території та заходів, які можуть бути спільними для усіх території, включених у межі такого регіону.

На рівні підприємства організаційне забезпечення ефективного функціонування ринку праці повинно:

забезпечити впровадження державних та регіональних програм х підвищення ефективності використання трудових ресурсів у межах повноважень кожного окремого суб'єкта господарювання;

створити власну індивідуальну систему визначення потенціалу трудових ресурсів підприємства відносно кожної окремої особи персоналу, аналізу отриманих результатів та сформуванню єдиної бази даних.

Вплив факторів на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів) тощо [5]. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % трудоактивного населення, що становить

приблизно 3—7 млн чол. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкурентне середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлює значні зміни у структурі зайнятості [6; 7].

У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій координованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку у даному напрямі.** Таким чином, важливим резервом підвищення ефективного функціонування ринку праці є зайнятість безробітного населення, з урахуванням потенціалу трудових ресурсів. Основними засобами подолання диспропорцій є впровадження виваженої державної регіональної політики, напрям і зміст якої буде залежати від потреб конкретного регіону.

Основними завданнями щодо збалансування попиту та пропозиції на ринку праці є залучення інвестованих коштів у створення нових робочих місць, та розвиток тих видів діяльності, які є найбільш рентабельними для кожного регіону.

На державному рівні необхідно визначити, що є більш ефективним: створення нових робочих місць в проблемних регіонах, чи можливо, створення умов для життя робочих у тих регіонах, де є можливість працевлаштування. Всі заходи по ефективному функціонуванню ринку праці потрібно вирішувати на державному рівні у регіональних програмах розвитку. Заходи щодо

забезпечення активізації ситуації на ринку праці повинні сприяти як економічному так і соціальному зростанню добробуту населення. Необхідно більш активно впроваджувати систему часткової зайнятості населення, залучення до громадських робіт, фрілансер, підвищення кваліфікації та перенавчання за сприянням служб зайнятості населення. У регіональних програмах розвитку запропоновані заходи щодо активізації розвитку ринку праці направлені на зменшення рівня безробіття населення, проте не прописаний механізм контролю за виконанням цих заходів. Необхідно проводити моніторинг ринку праці службам зайнятості населення для координування сучасного стану ринку праці та актуальністю професій. Необхідно враховувати специфіку регіону, де запроваджуються заходи, у зв'язку із галузевою направленістю регіону, необхідно враховувати кваліфікаційну характеристику працюючих.

### **Список літератури**

1. Василенко В.М Проблема створення нових робочих місць на підприємствах Донецької області / Василенко В.М, Кабанова О.В // Україна: аспекти праці. - 2000. -№6. - с.12-14.

2. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. посіб. / С. М. Злупко, Й. І. Родецький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 44 с.

3. Перепелюкова О.В Основні напрями підвищення ефективного використання потенціалу трудових ресурсів регіону / Перепелюкова О.В // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – 2013. – № 12 (200), Ч. 2. – 262с..

4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: постанова Кабінету міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>

5. Моделирование устойчивого развития регионов : Монография / Под общей ред. Кизима Н. А.– Х.: «ИНЖЭК», 2010.– 180 с.



6. Швец И.Б. Экономические аспекты теории анализа человеческих ресурсов / И.Б. Швец // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 425-429.

7. Юрченко В.В. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування / Юрченко В.В., Романишин В.О // Актуальні проблеми економіки 2004 №6(36) с.214-219.