

Міністерство освіти і науки
Тернопільський національний економічний університет
Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

з дисципліни «Економічна теорія»

на тему: «Вплив економічної динаміки на ринок праці»

Студентка 2 курсу Ф-21 групи

Сімора С.В.

Керівник :

к.е.н. старший викл.

Чирак Ірина Миколаївна

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка ECTS _____

м. Тернопіль – 2017 рік

План

Вступ

1. Загальна характеристика сучасного стану ринку праці.
2. Аналіз показників ринку праці в Україні.
3. Шляхи реформування та вдосконалення ринку праці в Україні.

Висновки

Список використаної літератури

Вступ

Актуальність теми курсової роботи, полягає в тому, що в умовах розвитку сучасної економіки, особливе значення має проблема ефективного ринку робочої сили, зайнятості населення, а також існуючих способів та методів впливу держави на запобігання масового безробіття.

Розвинений ринок праці – є головною рушійною силою у забезпеченні добробуту суспільства. Це пов'язано з тим, що ринок праці неодмінно пов'язаний із всіма іншими ринками: ринком товарів та послуг, ринком капіталу, ринком землі.

Кон'юнктура ринку праці, піддається зміні за допомогою ряду факторів, які безпосередньо мають вплив на нього. Цими факторами виступають: стан економіки, існуючі методи та способи господарювання, якісні та кількісні засоби виробництва, організаційного та технічного рівня підприємництва (іншими словами, сучасний стан забезпеченості підприємств основними засобами), та інше. Варто підкреслити той факт, що ринок праці, існує як самостійний організм. Тобто не всі фактори економіки можуть передбачувано впливати на його розвиток. Не завжди позитивні зрушення в економіці, позитивно відобразяться на ринку праці. І навпаки, існують випадки, що певні негативні показники в економіці країни, можуть позитивно вплинути на стан ринку праці. Ринок праці представлений людським фактором виробництва, він здатний діяти не лише в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення.

Що стосується України, ринок праці перебуває на перехідній стадії формування (відхід від радянських методів, до європейських форм впливу). Саме тому, ринок праці в Україні, на сьогодні, функціонує з обмеженим попитом. У зв'язку з цим, питання зайнятості та безробіття набувають дедалі більшої актуальності і саме тому, потребує прискіпливого вивчення та впливу на нього.

В умовах сьогодення, робоча сила є ключовим ресурсом в економіці країни. Розставлений пріоритет саме в сторону людського фактора, свідчить про те, що існує реальна залежність між обсягами виробництва, якістю та характером експлуатації людського фактора в цілому.

В умовах переходу до сучасних канонів ринкового регулювання, значимість ринку праці безперервно росте. Це обумовлено тим, що науково-технічний прогрес, та глобалізаційні процеси поділу праці, мають ключові важелі. Це підтверджується тим, що підприємства прагнуть до створення найновітніх товарів, а розміщення потужностей виробництва – в країнах, де вартість робочої сили найнижча.

Саме тому, *предметом дослідження* у даній курсовій роботі виступає ринок праці, у динамічному середовищі національної та світової економіки. Адже, національна економіка має безперервні зв'язки із світовою економікою, і як наслідок, зазнає постійних змін і сам трудовий ринок.

Основними завданнями даної курсової роботи є:

1. Визначити сутність ринку праці;
2. Охарактеризувати види ринків праці, які існують на сьогодні;
3. Проаналізувати якими законами регулюється ринок праці, та виокремити їх функції;
4. Здійснити аналіз показників ринку праці в Україні;
5. Визначити шляхи вдосконалення ринку праці на території нашої держави.

Проблематиці вдосконалення ринку праці, приділяло чимало уваги як *вітчизняні так і зарубіжні науковці та економісти*. Першими, хто звернув увагу на ринок праці, як складову економіки і кому вдалося покласти чіткі економічні трактування даному ринку, були засновники класичної школи і сучасної економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо; марксистичні: К. Маркс та Ф. Енгельс, а також науковці, котрі відкрили саму сутність ринку праці на полотні розвитку економіки країни, були кейнсіанці: Дж. М. Кейнс, Р. Харрод, Дж. Робінсон та інші.

Слід відзначити і великі досягнення вітчизняних науковців (Л. К. Безчасному, С. М. Злупку, Ю. В. Ніколенку, О. М. Уманському, А. А. Чухно) в питанні ринку праці, яким вдалося дослідити вплив доходів населення на ринок праці, виокремити теоретичні та прикладні аспекти в даному ринку і т.д.

Попри те, що існує велика кількість праць вітчизняних науковців в цій галузі, залишається чимало нюансів та проблем в середині українського ринку праці, тому даний ринок, все ж потребує безперервного вивчення та дослідження ряду питань, оскільки необхідно чітко виокремити фактори, які здатні позитивно впливати на ринок праці та стимулювати його розвиток.

Мета курсової роботи полягає у дослідженні сучасного ринку праці в Україні, визначення напрямів його розвитку і розробці пропозицій щодо збільшення зайнятості та мінімізації безробіття.

1. Загальна характеристика сучасного стану ринку праці

Ринок праці – це економічна система, яка ґрунтується на суспільних відносинах з приводу купівлі та продажу особливого товару – робочої сили. Ринок праці, як і будь-який інший ринок має свій попит та свою пропозицію. Тобто, цей ринок виступає механізмом в забезпеченні рівноважності ціни між покупцем та продавцем робочої сили. Покупцем, на даному ринку є роботодавці, а продавцями – наймані працівники.

Ринок праці характеризується не лише обігом особливого товару «робочої сили», а й сферою виробництва, де працівники використовують власні вміння, навички в процесі створення товарів та послуг. Взаємовідносини між працівником і роботодавцем, носять з собою ряд соціально-економічних проблем, тому функціонування ринку праці повинно відбуватися під чітким наглядом держави. Це пов'язано з тим, що повинні існувати чіткі правила, яких мають дотримуватися всі учасники ринку. Адже відсутність єдиного законодавства призведе до появи анархічних процесів.

Економісти західних держав, виокремлюють наступні *концепції*, які дають аналіз ринку праці в сучасних умовах та розкривають особливості його функціонування на мікро та макрорівнях

Неокласична концепція. Фундамент даній концепції поклали такі економісти: А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін., крім того прихильниками цієї концепції були і Д. Гідлер, А. Лафер та ін.

Неокласична концепція вказує на те, що ринок праці буде функціонувати лише за умови наявності ціннової рівноваги. Тобто, тією рушійною силою, що здатна регулювати ринок є ціна робочої сили. Іншими словами, ціною на ринку праці виступає заробітна плата, за яку власник робочої сили має бажання продати свій товар. У разі, якщо попит перевищує пропозицію, то власник робочої сили може диктувати власні умови і відповідно збільшувати ціну за свій товар. І звісно, навпаки, якщо пропозиція більша за попит, то роботодавці можуть за меншу ціну придбати робочу силу. Як правило, коли виникає дана ситуація, то це проковує

появі такого явища як безробіття. У будь-якому випадку, під дією цінового важеля, досягається рівновага між попитом та пропозицією [1, с. 15-28].

Концепція кейнсіанців (Дж. М. Кейнс, Р. Харрод, Дж. Робінсон). Розглядають ринок праці під рівновагою. Оскільки головним учасником цього ринку виступає держава, яка здійснює вплив не лише на ринок товарів та послуг, але й на ринок праці, де різними способами та методами впливає на формування попиту та пропозиції. Питання безробіття, кейнсіанці пояснюють, як зменшення сукупного попиту, а не як неокласики, які вбачають проблему у подорожченні робочої сили (росту заробітної плати).

Монетаристська концепція, представниками якої є М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін., пояснює безробіття, як природну необхідність. Монетаристи стверджують, що досягнути стабільність на ринку праці та наблизитися до рівноважних показників можна лише за умови конкурентного середовища, де держава у лиці профспілок, не здійснює свій вплив. Як ключовий важель впливу, щоб урівноважити ринок, необхідно використовувати грошово-кредитні інструменти, таких як: норма обов'язкового резервування комерційних банків на рахунках центрального банку, а також облікової ставки центробанку.

Інституціоналістська концепція ринку праці. Представниками цієї концепції є: Т. Веблен, Дж. Кларк, У. Мітчелл, Дж. Коммонс. Згідно з цією концепцією, стан ринку праці в повній мірі залежить від динамічних процесів певних галузей економіки, а також соціально-демографічного стану в державі. Тобто, відповідно до даної концепції, головну увагу слід приділяти на професійно-галузеві зрушення у складі робочої сили та рівня оплати праці, а не на аналіз макроекономічних показників [2, с. 105].

Марксистська концепція. Дана теорія хоч і не заперечує, що ринок праці функціонує згідно реально існуючих ринкових законів, проте, вона виокремлює певні особливості. Ці особливості полягають в тому, що товар «робоча сила», в процесі використання якого, його вартість переноситься на вартість новоствореного товару чи послуг. Таким чином, робоча сила, як особливий товар, має свій вплив на ціноутворення на ринку товарів та послуг.

Сучасні світові ринки праці характеризуються специфічною політикою зайнятості населення. В політику регулювання ринку праці входять такі компоненти, як: наявність профспілок, які виступають своєрідними адвокатами найманої праці, впровадження курсів підготовки та перепідготовки працівника, а також практикується система заповнення вільних місць під час проходження працівником процесу по підвищенні кваліфікації.

У світі не існує ідентичних ринків праці, це зумовлено низкою факторів, серед яких є: економічні, політичні, соціальні, демографічні, географічні та ресурсні. Тобто, будь-який із факторів здатен вплинути на політику ринку праці. Щоб того, щоб ринок праці функціонував, потрібно забезпечити його необхідними складовими. Перш за все, ринок праці має бути регульований на законодавчому рівні, що гарантуватиме певні права та обов'язки учасників ринку (вільного вибору умов праці, право розпоряджатися власним товаром і інше). Також необхідно зрівняти права між працівником і роботодавцем, що породжуватиме конкуренцію на ринку праці. Однак і цього недостатньо, оскільки власник робочої сили, бачить матеріальну вигоду у своєму товарі, тому варто стимулювати не продавати власну робочу силу, а використовувати її самостійно для ведення власного господарства. Це відобразиться у появі нових робочих мість.

На сьогоднішній день, головним покупцем робочої сили виступає підприємство, яке має у своєму арсеналі необхідні засоби, щоб провадити власну справу. Звісно, підприємець, окрім своєї робочої сили залучає і інших працюючих, які готові продати свій товар. Цей процес є необхідним для нормального функціонування ринку праці, адже саме він породжує створення товарів та послуг у системі поділу праці.

Не менш важливою ознакою здорового функціонування ринку праці є і те, коли існує відповідність між працівником та робочим місцем. Робоче місце є складовою ринку праці, і головною його ознакою є кількість вакантних місць на підприємстві. Як правило, на вакантні місця підприємство оголошує конкурс, де власник робочої сили перевіряється на відповідність даній вакансії.

Ще однією складовою в успішно діючих ринках праці в ствітї є наявність на території держави установи, яка є посередником між продавцем та покупцем робочої сили – це служба зайнятості (біржа праці). На цю службу покладається чимало функцій, серед яких: зведення покупця і продавця, втручання у ціноутворення, здійснення підготовки, перепідготовки кадрів, оперування фінансовими складовими з метою забезпечення ефективного функціонування системи працевлаштування; здійснення стимулювання як працівників так і роботодавців в досягненні позитивних результатів; провадження соціальної підтримки як працівників так і безробітніх, громадян, що за певних причин не можуть використовувати власну працю [2, с. 38-39].

На сьогодні виокремлюють такі компоненти на ринку праці: сам товар, що пропонується на ринку; ціна на даний товар; попит та пропозиція.

Економісти розходяться у чіткому визначенні, що ж слід вважати товаром на ринку праці – робочу силу (людину), послуги або ж саму працю (ефективно використані вміння чи навички людини). Однак, значна частина науковців, підкреслюють, що товаром на ринку праці є «індивідуальна робоча сила».

Індивідуальна робоча сила – це сукупність фізичних, духовних та моральних особливостей людини, які спрямовані на чіткі процеси виробництва чи надання послуг.

Згідно з класифікацією, розрізняють такі види попиту: сукупний та індивідуальний. Сукупним є попит, який існує на всіх галузях господарства країни, він включає у себе потреби у робочій силі реально існуючих підприємств, фірм, установ. Що стосується індивідуального попиту, то це окрема частинка в структурі сукупного попиту, тобто потреба одного підприємства чи фірми у робочій силі.

Пропозицією робочої сили виступає вся сукупність людей працездатного віку, які мають бажання за певну ціну продати власний товар покупцю.

Ефективно здійснювати вплив на ринок праці можна лише за умови, коли держава достеменно знає всі нюанси свого ринку, дослідженно кон'юнктуру

ринку, а також враховано динамічні процеси, котрі впливають на кон'юнктуру ринку.

Кон'юнктурою ринку виступає існуюче співвідношення між попитом та пропозицією, яке вказує рівень заробітної плати на певні види праці до числа зайнятого населення.

Кон'юнктура ринку формується під впливом економічних процесів в державі, соціально-демографічного стану, політичної ситуації, рівня ВВП на душу населення, динаміки зміни ціни на робочу силу та інше. Тобто існує велика кількість факторів, які впливають на кон'юнктуру ринку праці, і в сукупності яких досягається рівноважність (див. рис. 1).

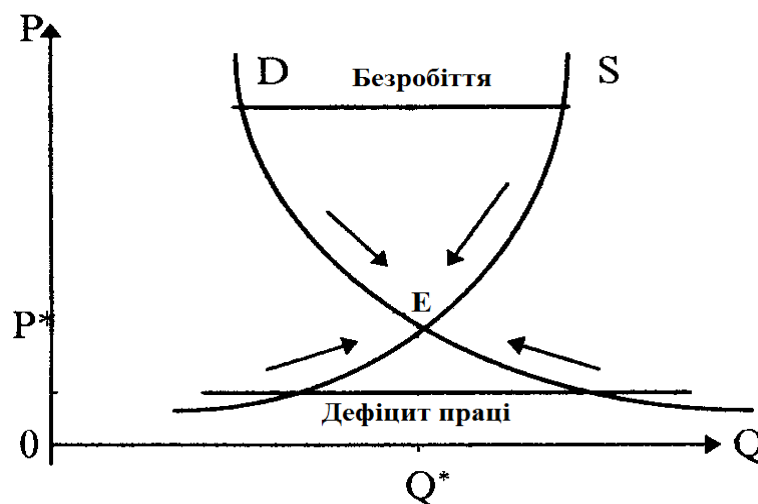


Рис. 1. Попит і пропозиція на ринку праці [3, 310 - 311]

Виокремлюють наступні ринки праці: зовнішній (професійний) ринок праці і внутрішній ринок.

Професійний ринок праці – це сукупність відносин між продавцем та покупцем на ринку праці, що виникають в середині певної країни, регіону чи галузі. Ці відносини пов'язані з наступними питаннями: пошуку робочої сили та узгодження всіх питань по умовах праці. Професійний ринок регулюється біржами праці, галузевими професійними спілками, що об'єднують у єдиний пул працівників в певній галузі. Характерною ознакою цього ринку є те, що плінністю кадрів перебуває на високому рівні, тобто працівник, може без всяких перепон змінити одне місце роботи на інше.

Навідміну від зовнішнього ринку, внутрішній, характеризується перетіканням робочої сили всередині компанії, фірми, організації. Перехід працівника може відбуватися як по-вертикалі (з підвищенням чи пониженням у посаді, переведення на місце, де потребується більш кваліфікована особа), так і по-горизонталі (переведення працівника на ідентичну посаду іншого відділу).

Будь-яке підприємство, яке ставить перед собою мету успішно функціонувати, приділяє більше уваги саме внутрішньому ринку, адже кваліфіковані працівники не покидають підприємство, а лише переміщуються в середині підприємницької структури.

Ринок праці існує на основі ряду законів, а саме: попиту та пропозиції, вартості, закону конкуренції, що ілюструється у впровадженні ним певних функцій, а саме:

- функції поділу праці – ця функція чітко відокремлює покупців та продавців, розмежовує найману працю на чіткі етапи за професійним спрямуванням, галузевою приналежністю тощо;
- інформаційної функції – тобто забезпечення усіх учасників ринку праці необхідною та актуальною інформацією: умови найму, рівень заробітної плати, якість робочої сили;
- посередницька функція – встановлення зв'язку між роботодавцями та найманими працівниками для досягнення обопільних потреб, а також реалізації поставлених цілей щодо вигідних умов купівлі/продажу товару «робоча сила»;
- ціноутворююча функція – досягнення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визначення цінності праці та його суспільної значимості;
- стимулююча функція – дана функція полягає у стимулюванні найманих працівників покращувати свою професійну складову з метою збільшення вартості найманої праці і відповідно росту його конкурентоздатності;
- регулююча функція – впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, врегулювання збалансованості по всій території країни якісних та кількісних складових ринку праці;

- оздоровча функція – впливає з умови дії закону конкуренції. Перевагу одержує наймана сила, з більш високими якісними характеристиками. Ринок створює мотивацію для праці, яка, з одного боку, стимулює працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і дохід в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально провокує їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

- соціальна функція – створює своєрідну ієрархію у суспільстві за різними критеріями: рівня оплачуваності, престижності роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів і т.д. Що веде за собою ріст конкуренції в суспільстві [3, с. 315 - 318].

Практика функціонування ринків праці в багатьох країнах свідчить про існування відкритого і закритого ринків праці. Відкритий ринок представляється працездатним населення. Це, як правило, організована, офіційна частина ринку населення, яке включає: реально працюючу робочу силу, населення що зареєстроване в державних службах зайнятості а також безробітні. До закритого ринку належать працівники, які працюють як не по трудовому чи цивільному договорам (іншими словами не офіційно), а також зайняті на підприємствах і в організаціях, але основна їх ознака полягає в тому, що наймана робоча сила має велику ймовірність опинитися без роботи з причини яка не залежить від самих працівників. Такими причинами є: зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків, скорочення персоналу [4, с. 46-55].

Залежно від того, які спостерігаються відносини між найманими працівниками і роботодавцями, яким чином відбуваються ці відносини, розрізняють наступні ринки праці: жорсткий та гнучкий. Гнучкий ринку праці характеризується: оперативним реагуванням на зміни кон'юнктури ринку праці; рівень мобільності найманої робочої сили; гнучкість регулювання підприємства на потреби товарного ринку; різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки; здатність диференціації заробітної плати; гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу; різноманітність методів і форм соціальної

допомоги; різноманітність методів і форм зайнятості. На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Зрозумілим є той факт, що чим гнучкіший є ринок праці, тим вищим є його рівень розвитку.

2. Аналіз показників ринку праці в Україні

Згідно з даними, що наведено на сайті Державної служби статистики, у 2016 році обсяг населення у віці 15-70 років, яке було зайняте у порівнянні з 2013 роком, зменшилося на 18 тис. осіб та склало число 16,4 млн. осіб. У відносних показниках, це зменшення складало з 60,2% у 2013 році до 56,7% у 2016 році. Слід відзначити те, що дана тенденція спостерігалася по всій території країни (за виключенням тимчасово окупованих територій).

Середньооблікова кількість штатних працівників в середньому по Україні у лютому 2016 року зменшилася на 3,3 тис. осіб та становила 7 млн. 810 тис. осіб. Скорочення чисельності працюючих спостерігалось в усіх регіонах України.

Чисельність безробітних в середньому у 2016 році зменшилася на 75,5 тис. осіб і становила 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 7,9% до 7,5% економічно активного населення. Зниження рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у місті Києві (5,5%), Одеській області (5,8%), а найвищий у Житомирській області (9,7%), Рівненській, Тернопільській та Чернігівській областях - 9,8%. Кількість зареєстрованих безробітних у квітні 2016 року становила 476,5 тис. осіб, з них набули статус безробітного з початку року 67,9 тис. осіб [6].

Кількість вакансій станом на 1 квітня 2016 року становила лише 49,9 тисяч та, у порівнянні з відповідною датою минулого року, скоротилася майже на

десяту частину. При цьому, у кожній четвертій вакансії пропонувалася заробітна плата у мінімальному розмірі.

Характерною ознакою попиту на робочу силу у 2016 році було те, що роботодавці намагалися купити уже кваліфіковану найману робочу силу (практично кожна 5-та вакансія потребувала саме таких карів). Вакантними місцями виступали такі посади, як: робітники по обслуговуванню, контролю, налагодження технічного устаткування; ремонт та складання машин. Тобто, з цього помітно, що ринок праці потребував (існував попит) на працівників з технічним спрямуванням.

Провівши аналіз, вдалося помітити той факт, що на одне вакантне місце претендувало 10 осіб, в розрізі дипломованих спеціалістів – лише 5 осіб, серед фахівців – 8 осіб, а що стосується працівників із інструментом – 7 осіб. Таким чином, впливає те, що серед робочої сили існує ряд працівників, які не маючи на те спеціально здобутих теоретичних знань, намагаються продати свою працю. Можна прийти до висновку, що в Україні, велика кількість працівників здобувають вміння на основі власного досвіду та самонавчання. Це пов'язано з низкою причин, ключовою з яких є те, що значна частина населення віддають перевагу здобуття більш престижних професій, таких як юрист, економіст, менеджер тощо, а в результаті роботодавець не зацікавлений у даних знаннях. Тому, з часом, аби реалізувати свою працю, люди йдуть на певні кроки, які пов'язані із самонавчанням та реалізації свого потенціалу не за здобутою освітою[5].

Проведений аналіз стану ринку праці, привернув увагу на те, що середньооблікова кількість штатних працівників в середньому по Україні у лютому 2016 року зменшилася, у порівнянні з лютим 2015 року, на 300,3 тис. осіб та становила 7 млн. 8 тис. осіб. (див. рис.2). Скорочення чисельності працюючих відбулося в усіх регіонах України (див. рис. 3).

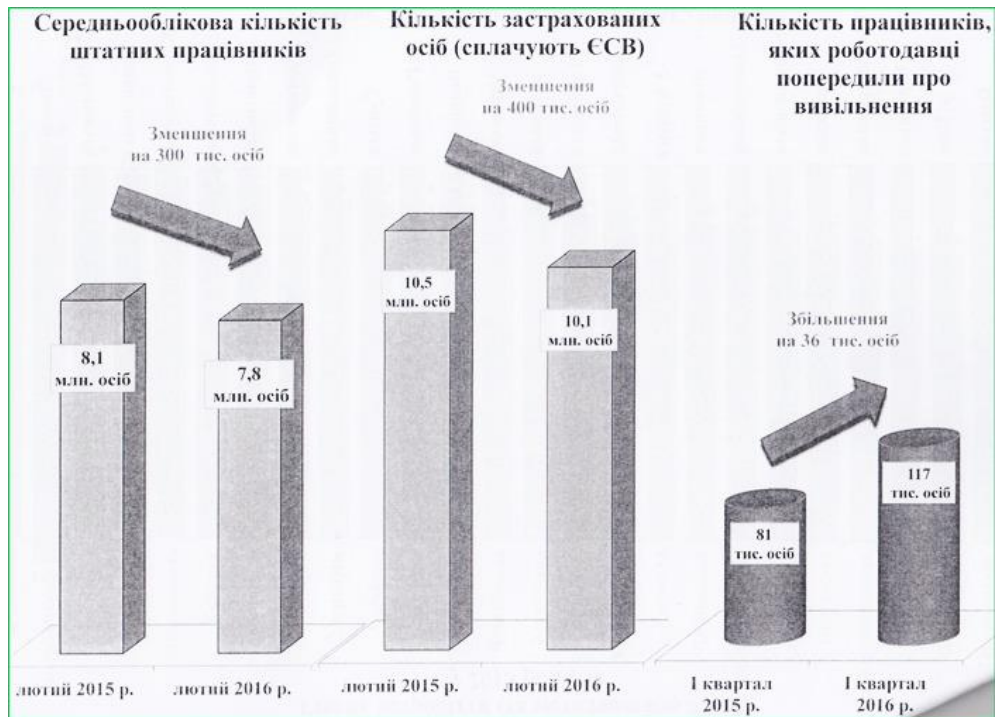


Рис.2. Середньооблікова кількість штатних працівників в середньому по Україні

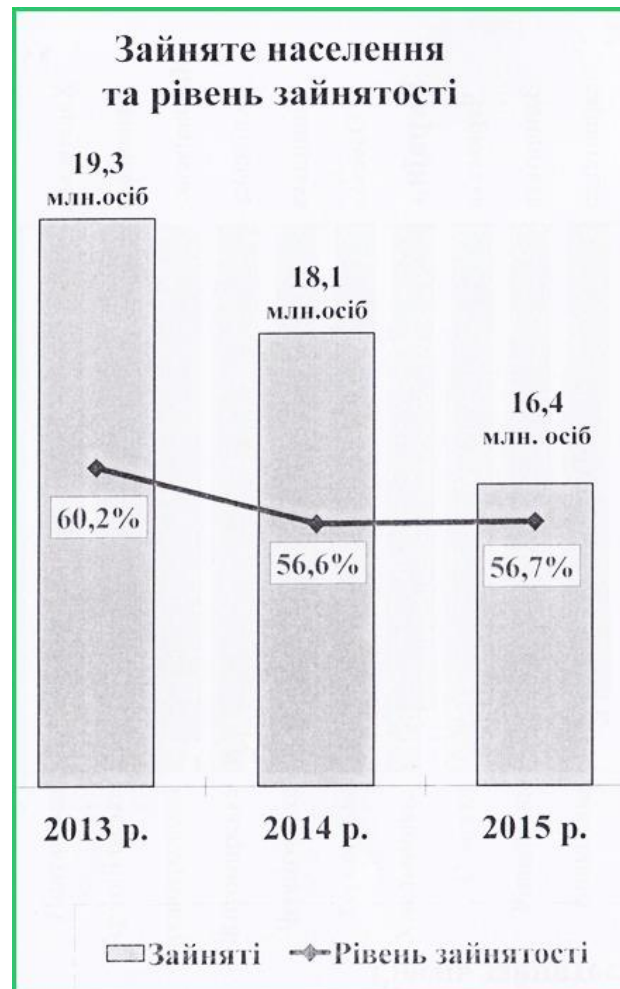


Рис.3. Рівень зайнятості населення за 2013-2015 рр.

Станом на 1 березня 2016 р. на 1 вакансію у середньому по Україні претендувало 10 осіб, що шукали роботу. У більшості регіонів кількість претендентів на 1 вакансію перевищувала середній показник по Україні, зокрема, у Черкаській та Хмельницькій областях на 1 вакансію претендувало, відповідно, 42 та 40 особи і лише у м. Києві кількість вільних робочих місць дорівнює кількості шукачів роботи (рис. 4).

Значною проблемою є невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі. Крім того, підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює те, що роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи і, в той же час, пропонують мінімальний рівень оплати праці, навіть висококваліфікованим працівникам.

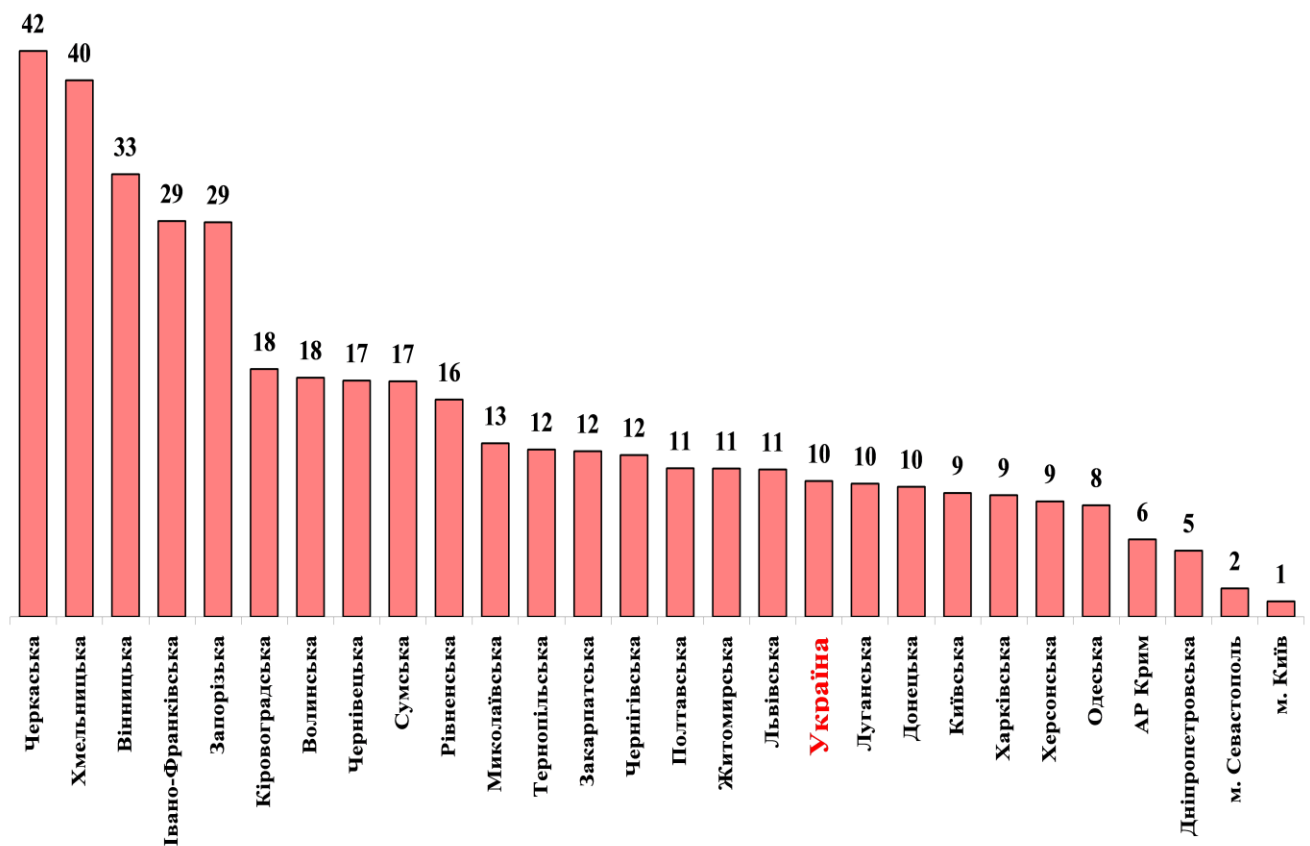


Рис. 4. Співвідношення кількості шукачів роботи до 1-го вакантного місця на 1 березня 2016 року

Вцілому, на сьогодні можна виокремити такі проблеми на ринку праці в Україні, які необхідно вирішувати якнайшвидше, адже саме ці проблеми в повній мірі впливають на добробут населення:

- відсутність чіткого плану в реформуванні сфери праці, що веде за собою неефективну зайнятість як в середині населення, так і в окремих підприємствах та фірмах (що проявляється у збитковій діяльності та банкруцтві);
- різке зменшення частки працюючих у сферах інновацій та високотехнологічного виробництва;
- недовикористання робочого часу працюючих, а також низький рівень сплачуваності;
- відтік великої частки фахівців та професіоналів в певній галузі господарства у тіньовий сектор зайнятості;
- неконтрольована міграція робочої сили за кордон;
- катастрофічний стан якісних показників робочих місць, недостатню капіталовкладення у покращення робочих місць. Дана проблем лема потребує більше уваги, адже відсутність нормальних умов праці, погіршує продуктивність праці, а також бажання працівника шукати більш сприятливі умови;
- недостатній обсяг інвестицій у сферу виробництва, що супроводжується виникненням явища безробіття;
- низький рівень підтримки зі сторони держави малого та середнього бізнесу;
- відсутність програм по працевлаштуванні окремих демографічних груп (молоді, інвалідів, ветеранів воєн і т.д.);
- недотримання роботодавцями норм трудового законодавства;
- наявність території, де панує напружений стан, проте дана територія є стратегічно важливою в економіці країни;
- напруженість на ринку праці, зумовленим недостатнім рівнем оплати праці, що веде за собою появу трудової міграції. Це говорить про неналежні інструменти регулювання ринку праці зі сторони держави [7, с.115-123].

Розвиток ринку праці в Україні зазнає певних стримуючих факторів. Ці фактори можна поділити на 2 види: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх факторів слід віднести:

- висоний рівень трудової міграції;
- територіальна диференціація в оплаті праці;
- складна політична ситуація в країні;
- демографічні негаразди у світі.

До внутрішніх факторів відноситься:

- повільні темпи впровадження реформ, які потребує Європейський Союз;
- недосконало вивчена кон'юнктура ринку праці;
- існування прогалин у законодавстві країни що стосується ринку праці;
- територіальні проблеми, які виникли на початку 2014 року.

По більшій мірі, на сьогоднішній день, для українців, заробітна плата виступає, як єдине джерело доходу. Це пов'язано з тим, що держава не пропонує своєму населенню якісь певні соціальні допомоги у вигляді надбавок чи винагород за сумлінну працю. Проте існують і більш вагоміші питання, котрі турбують ринок праці. Це перш за все ріст заборгованості по виплаті заробітних плат. Так, до прикладу, станом на 1 березня 2016 року, реально існуюча заборгованість по зарплатах становить понад 1535,5 млн. грн., з яких 786,7 млн. грн. заборгували стратегічно важливі для економіки країни підприємства. В розрізі державних та недержавних підприємств, аж 65,2% заборгованості належить саме державним підприємствам [5].

Ще одним внутрішнім фактором, що завдає певні негативні зрушення в нормальному функціонуванні ринку праці, є наявність високого рівня міграційних процесів. За статистичними даними, понад 7,9 млн громадян України (тобто третина працездатного населення) щорічно перетинає кордон у пошуках робітних місць за належною оплатою праці.

Ці процеси спричинені низкою проблем, серед яких:

- 1) важкість працевлаштуватися відповідно до здобутої освіти;

2) низький рівень попиту на робочу силу, у зв'язку з відсутністю появи нових робочих мість;

3) низький рівень оплати праці, а також постійний ріст заборгованості по оплаті праці;

4) відсутність соціальних гарантій та соціального захисту зі сторони держави. Звісно існують і інші проблеми, які змушують українців покидати Україну у пошуках достойного заробітку, проте вони виникають індивідуально до кожного громадянина країни.

Така ситуація повина викликати стурбованість для української влади, адже з такими темпами, головний капітал країни знаходитиметься у країнах Центральної та Східної Європи. Адже саме підприємства цих країн переживають «кадровий голод», і цілеспрямовано залучають найману працю з країн Східної Європи. Що стосується України, то вона не в силах стримувати цей відтік економічно, оскільки повністю програє конкуренцію розвиненим країнам, так, як ці країни можуть запропонувати вищу оплату праці для працівників та кращі умови праці та життя [8, с. 225-230].

На стан ринку праці в Україні впливає не менш важливий фактор – демографічний стан населення. Це зумовлено різким скороченням населення, яке супроводжується зменшенням народжуваності та зростання числа смертності (ізо-за захворюваностей, інвалідництва, воєн тощо).

Ще одним негараздом в системі ринку праці є ріст числа працівників, які не офіційно працюють. Серед їх числа, найбільшу частку займають фахівці інноваційних та технічних професій: проектувальники, інженери, налаштувальники, слюсари, електрики і т.д. Як і кілька років тому, дуже затребуваними професіями виступають програмувальними, комп'ютерні дизайнери, тобто професії, які стосуються комп'ютеризації.

Більш складніше з працевлаштуванням людям, які здобули освіту в галузі юриспруденції, економіки, менеджменту. Проте, вони є дуже затребуваними, якщо особа має великий досвід роботи.

А от молодим спеціалістам знайти роботу досить складно. Більшість студентів (78%) занепокоєна з приводу майбутнього працевлаштування, 2% про це ще не замислювались, а 20% студентів не хвилюються над своїм працевлаштуванням, проте 8% із них не певні, що отримають бажану роботу. За цими даними видно, що у молоді немає надії на бажану роботу в майбутньому або взагалі не має надії на працевлаштування. Причинами цього є як неефективна політика держави, так і низка інших проблем українського ринку праці. Їх вирішення можливе лише через реалізацію ефективного комплексу заходів щодо працевлаштування молоді [5].

Варто відзначити те, що за останній рік в Україні спостерігається скорочення рівня безробіття по всіх областях країни. Відбувається поступове зростання зайнятості населення, а також поява нових робочих місць. Проте, існує певна небезпека, що такі зрушення можуть негативно вплинути на добробут підприємств, що відобразатиметься у недостатності найманої праці (тобто попит не буде задоволений), і як наслідок це породить соціальну напруженість у суспільстві.

Навіть вже сьогодні, помітні деякі соціально-економічні негаразди: роботодавці згортають потужності, оскільки не вистачає працюючих, аби в повну силу здійснювати свою діяльність.

Що стосується цифр, то варто сказати, що попри позитивну динаміку на ринку праці, все ж проблеми залишаються бути актуальними і на сьогодні і мабуть на кілька років вперед. Перш за все це стосується міграції робочої сили, збільшення неофіційно працюючих, відсутність балансу між попитом та пропозицією, тимчасово невикористовані регіони країни, у яких сконцентровано велика кількість національного багатства (і відповідно робочих місць). Ще однією причиною є і те, що держава не здатна на сьогоднішній день повноцінно гарантувати соціальний захист непрацездатного населення. Проте, ряд реформ, які реалізуються сьогодні і запропоновані нами, здатні покращити ситуацію на ринку праці в Україні.

3. Шляхи реформування та вдосконалення ринку праці в Україні

В умовах перехідної економіки, спаду виробництва та зростання безробіття, особливої уваги вимагають соціально-економічні проблеми молодого покоління, і, перш за все, це стосується трудової діяльності.

Зарубіжний досвід свідчить, що серед трудових ресурсів країн Східної Європи молодь становить менш ніж 30%, але безробітних у віці до 25 років понад 15%. В Україні в структурі безробітних 15,3% - не працевлаштована молодь після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації.

Тому необхідність активного впливу на формування нової системи життєвих цінностей, подолання стійких стереотипів свідомості і поведінки підтверджує динаміка соціальних і професійних орієнтацій молоді, адаптація якої до ринкових умов визначає як перспективи якісного оновлення робочої сили, так і успіх реформування суспільних відносин в цілому. Разом з тим, не дивлячись на існуюче зниження значення праці як базової соціальної цінності, перспективи свого соціального становлення молодь достатньо чітко пов'язує із вирішенням проблем професійного вибору, можливістю самореалізації у вибраній сфері трудової діяльності.

Ринкові відносини вимагають вагомої зміни традиційних підходів до організації роботи з молоддю в напрямку її гуманізації, посилення гнучкості і динамічності відповідно до зміни суспільних умов.

Враховуючи світовий досвід і власну специфіку, вважаємо, що перспективними напрямками регулювання молодіжної зайнятості можуть бути:

- формування в рамках державної системи професійної освіти необхідної правової, соціально-економічної, інформаційної, матеріальної бази її розвитку;
- забезпечення цілісності функціонування різних структур у системі професійної освіти, включаючи навчальні заклади, служби зайнятості, соціальні служби, молодіжні організації.

Необхідність трансформації української економіки в соціально-ринкову передбачає вивчення та розумне використання досвіду тих країн, де сформувалися ринкові відносини, котрі поєднуються з діючим механізмом державного регулювання. В цих країнах досягнення більш повної зайнятості є однією із центральних макроекономічних цілей.

Слід звернути увагу на те, що регулювання ринку праці досягає найвищого ефекту в тих країнах, у яких:

- по-перше, політика зайнятості є складовою частиною загальноекономічного механізму функціонування суспільного господарства;

- по-друге, заходи державної політики зайнятості здійснюються не тільки виключно діями державної служби зайнятості, а передбачають активність галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності;

- по-третє, в сферу політики зайнятості включені найсуттєвіші аспекти стимулювання попиту на робочу силу, а також регулювання заробітної плати.

Основними завданнями вдосконалення залучення до виконання громадських робіт повинні бути:

- економічне стимулювання галузей, регіонів та підприємств до виконання громадських робіт шляхом надання податкових пільг при їх виконанні;

- стимулювання збільшення фактичних обсягів цих робіт;

- розробка та запровадження комплексу заходів щодо мотивації безробітних, що беруть участь у громадських роботах (додаткове соціальне забезпечення цього виду зайнятості).

Висновки

Беручи до уваги викладени вище, можна чітко відмітити те, що ринок праці є відносно самостійною складовою у економіці країни, яка здатна саморегулюватися і бути вкрай непередбачуваною. Проте, існування ринку праці не можливо категорично відокремити від всіх інших ринків праці, адже всі вони безпосередньо чи опосередковано впливають на його розвиток. Адже ринок праці має функціональні зв'язки із ринком товарів та послуг. Потреба населення в певних товарах чи послугах, провокує зміни в попиті на ринку праці. Аналогічна ситуація спостерігається і в сфері освіти, інформації, на ринку капіталу, нерухомості і т.д.

Відносна самостійність ринку праці, пов'язана із унікальністю даного ринку. Його унікальність полягає у приналежності лише даному ринку товару – робоча сила, також притаманних тільки ринку праці механізмів впливу, інфраструктура, а також способів визначення попиту та пропозиції.

Зважаючи на те, що ринок праці здатний саморегулюватися, варто відзначити і те, що він потребує періодичного втручання держави (як стверджував Дж. М. Кейнс, держава повинна бути «нічним сторожем»). Саме держава, «як нічний сторож», повинна використовуючи свої важелі впливу, регулювати трудові відносини у суспільстві. Саме держава формує правову базу, стимулює всіх учасників ринку діяти як єдиний механізм.

Отже, ринок праці – це складна ланка в економіці країни, яка відіграє ключову роль у благополуччі населення. Саме ринок праці є динамічною одиницею в системі економічних показників, він відображає рівень розвитку цивільно-трудова відносин, стимулює вдосконалення трудового потенціалу та ефективності його використання.

Сучасні зміни в економіці України, які стосуються впровадження ряду реформ (пенсіона реформа, введення нового Трудового Кодексу, податкова реформа в частині Єдиного соціального внеску і т.д.), привела до кардинальних змін у всіх сферах економіки, особливо це стосується ринку робочої сили.

Проте, не слід вважати, що дані реформи є кінцевими, і що після їх введення, ринок праці в Україні функціонуватиме ідеально. Зовсім ні, сучасні реалії потребують ряду інших реформ. До прикладу необхідно вдосконалити систему оплати праці. Адже цінова диференціація є неприйнятною для успішного ринку праці. Варто впровадити певні опції у підтримці окремих груп населення, що з певних причин є безробітними.

Як пріоритетом для розвитку ринку праці, варто приділити увагу по запобіганню безробіття через створення нових робочих місць. Це можна реалізувати кількома шляхами: через фінансування з власного бюджету реально існуючих підприємств, стимулювання їх розвитку, розширення; інший шлях – це залучення іноземних інвесторів для створення нових підприємств і як наслідок – робочих місць. Зрозумілим є те, що другий шлях є значно кращим, адже разом і з створенням нових робочих місць, відбувається додатковий притік капіталу.

В нашій країні стрімкими кроками будується прогресивна система зайнятості, яка здійснюється активним процесом капіталовливання у різні соціальні сфери, інфраструктуру, а також найперспективніших галузей господарства. Також відбувається формування чітких механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, впроваджено систему перепідготовки кадрів, офіційно встановлено прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата. Звісно дані показники не є чимось новітнім, проте їх існування необхідне.

Здійснивши аналіз ринку праці в Україні за період з 2013 по 2016 рік, можна відзначити, що формування ринку праці європейського зразка відбувається дуже повільними кроками. Це пов'язано з наступними чинниками:

- низька структурна перебудова економіки країни, як результат відбувається зменшення ВВП країни на душу населення та росту зовнішнього державного боргу.

- повільні темпи та неефективність приватизації майна країни.

- низький рівень кредитування малого та середнього бізнесу. Це призводить до низького рівня мобільності працюючих. Тобто через цей момент, держава не здатна забезпечити населення новими робочими місцями;

- відсутність постійного іноземного капіталовкладення у економіку країни. Наявністю іноземних інвесторів, дало б поштовх для створення нових підприємств і відповідно нових робочих місць.

Що стосується цифр, то варто сказати, що попри позитивну динаміку на ринку праці, все ж проблеми залишаються бути актуальними і на сьогодні і мабуть на кілька років вперед. Перш за все це стосується міграції робочої сили, збільшення неофіційно працюючих, відсутність балансу між попитом та пропозицією, тимчасово невикористовані регіони країни, у яких сконцентровано велика кількість національного багатства (і відповідно робочих місць). Ще однією причиною є і те, що держава не здатна на сьогоднішній день повноцінно гарантувати соціальний захист непрацездатного населення. Проте, ряд реформ, які реалізуються сьогодні і запропоновані нами, здатні покращити ситуацію на ринку праці в Україні.

Список використаної літератури

1. Базилевич В. Д. Макроекономіка: Підручник . - К. : Знання , 2005. - 851с.
2. Базилінська О. Я. Макроекономіка: Навчальний посібник для студентів вузів. - К. : Центр навчальної літератури, 2005. - 442 с.
3. Глевацька Н.М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення / Н.М.Глевацька, В.А.Михайлович // Наукові праці КНТУ. – 2010. – № 17. – с. 183-192.
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. Інформація про діяльність ДСЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=262734&cat_id=3722603
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/eans/eans_u/rzn_rik12_u.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
7. Гринькова В.М., Самійленко В.В. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрями розвитку: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007.
8. Чистяков И. Соціальні аспекти ринку праці / Суспільство й економіка, № 9, 2000