

**Міністерство освіти і науки України**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Кафедра обліку в державному секторі**

## **Міждисциплінарна курсова робота**

з

дисципліни

макроекономіка

на тему:

**«Вплив економічної динаміки на ринок праці»**

студента 2 курсу, групи ОАБ-21

Ярого Ю.В

Науковий керівник:

канд. екон. наук, доцент

Хопчан В.М.

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів \_\_\_\_\_

Оцінка ECTS \_\_\_\_\_

**Тернопіль-2018**

## План

Вступ

Розділ 1. Методологічні основи статистичного дослідження ринку праці

Розділ 2. Аналіз ринку праці та його реакція на зміну економічної динаміки

Розділ 3. Прогнозування основних показників функціонування ринку праці та вплив економічної динаміки на нього

Висновки

Список

використаних

джерел

## Зміст

Вступ.....	4
Розділ 1. Методологічні основи статистичного дослідження ринку праці.....	6
Розділ 2. Аналіз ринку праці та його реакція на зміну економічної динаміки .....	14
Розділ 3. Прогнозування основних показників функціонування ринку праці та вплив економічної динаміки на нього .....	20
Висновки .....	24
Список використаних джерел .....	25

## **Вступ**

Ринок праці – є однією з найважливіших й багатопланових сфер в економічному й соціально-політичному житті суспільства, що представляє по своїх основних принципах функціонування собою ринок особливого роду. Елементами ринку праці є: попит, пропонування, трудові послуги (послуги праці), ціна, конкуренція, резервування праці, трудова мобільність.

На цьому ринку відбувається оцінка вартості трудових ресурсів, а також визначають умови при яких будуть реалізовані даного виду ресурси. Світовий досвід розвитку ринкової економіки показує, що ринок праці є однією з найважливіших складових загальноекономічного ринкового механізму. Ринок праці - суспільно-економічна форма руху робочої сили, при якій робоча сила звертається як товар, тобто продається і купується у відповідності з законами ринкової економіки. Вагомий внесок в дослідження функціонування ринку праці в Україні внесли такі видатні вітчизняні вчені як Е. Лібанова, О. Грішнова, А. Колот, Т. Кір'ян, Л. Лісогор, І. Петрова, які в своїх працях висвітлюють соціальноекономічні проблеми зайнятості та безробіття населення. Петгі, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. Б. Кларк, А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, Г. Беккер внесли великий внесок в обґрунтування сутності, факторів і функцій оплати праці.

В сучасних умовах господарювання на перший план виходить проблема вивчення закономірностей напруженості як одного з основних негативних факторів розвитку і функціонування ринку праці і трудових відносин всередині країни. Підвищена напруга на ринку праці призводить і до значних негативних наслідків. Однією з головних завдань держави стає управління напруженістю на ринку праці.

**Об'єкт дослідження:** Сучасний ринок праці

**Предмет дослідження:** Вплив економічної динаміки на ринок праці

**Мета і завдання курсової роботи:** Дослідити ринок праці виявити проблемні зони ефективності функціонування та зменшити рівень безробіття

Основні завдання:

- Дослідити методологічні основи ринку праці
- Проаналізувати ринок праці та його зміни під впливом економічної динаміки
- Спрогнозувати основні показники ринку праці та вплив економічної динаміки на нього

## **Розділ 1. Методологічні основи статистичного дослідження ринку праці**

У нинішні часи в умовах постійних змін структури економіки окремої уваги слід приділити проблемі зайнятості населення, а також вирішення цієї проблеми шляхом створення ринку робочої сили та зменшення рівня безробіття. На даний момент ринок праці є одним з найважливіших серед інших ринків. В сучасному світі великого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу і правильне розпорядження трудовими ресурсами, оскільки вони відображаються на стан суспільства, галузі, території та тенденції. За відсутності реалізації потенційних можливостей трудових ресурсів практично неможливим є забезпечення ефективного використання технічних, фінансових та інформаційних ресурсів. Це вказує на те, що сьогодні надзвичайно актуальними є вирішення питань, щодо формування етапів дослідження, об'єктивної оцінки та аналізу ефективності використання трудового потенціалу з метою виявлення та врахування його наявних та потенційних можливостей.

Відомо, що в політико-економічному розумінні ринок можна розглядати як процес взаємодії продавців і покупців щодо продажу і купівлі товарів на основі визначення їхніх цін і кількості товару. Він є інструментом розподілу економічних ресурсів – робочої сили і засобів виробництва – між різними сферами їх застосування, здійснюваного відповідно до потреб і запитів їх споживачів. В умовах ринкових відносин суспільне відтворення обслуговується системою ринків, а саме: ринками конкретних товарів, послуг та праці. Ринок праці є однією з підсистем національної економіки, яка, з одного боку, функціонує за власними законами, а з іншого, – підпорядковується загальним закономірностям ринкової економіки. У зв'язку з цим виникає низка питань методологічного характеру, розв'язання яких

важливе для теоретичного осмислення соціально-економічної трансформації ринку праці.

У науковій літературі проблемам ринку праці в значній мірі приділяється увага. Спеціалісти не можуть дійти єдності і існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку досліджень. Зокрема, це стосується таких базових понять, як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Ринок праці, визначається не тільки як процедуру, де роботодавці і працівники домовляються про умови найму, заробітну плату, соціальні виплати і пільгові умови праці, а й має одночасно розглядатися у вигляді системи трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: державою, роботодавцями, працівниками, профспілками і посередниками. Під час процесу виробництва безперервно змінюються умови зайнятості, виникають питання територіального або професійного руху працівника, оплати праці, професійної кар’єри. За цих умов обмеження масштабів ринку праці тільки особами, у даний момент вільними від роботи, миттєво звужує коло активних дій соціальних партнерів на ринку праці, зокрема профспілок і роботодавців.

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 умов наявності цінової 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 появи 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 подорожженні 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 грошовокредитні 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.

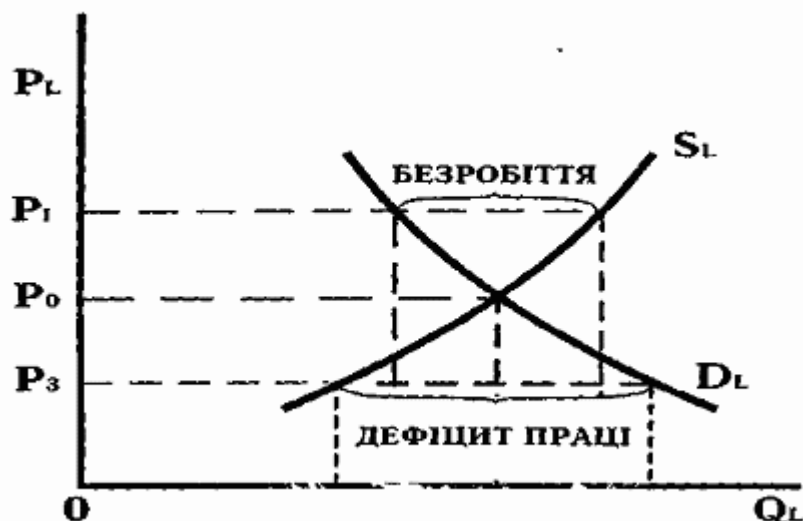
У різних регіонах своя специфіка ринку праці, і наврядче можна знайти два ідентичних, це зумовлено тим, що із зміною місцевості змінюються економічні, політичні, демографічні та ресурсні умови.

Підприємство виступає найбільшим покупцем на ринку праці, тому як воно володіє достатньою кількістю ресурсів для підтримання виробництва. Також важливою частиною ринку праці є робоче місце та його організація, працівник завжди повинен бути забезпечений робочим місцем, тому як продуктивність праці робітника залежить і від правильної організації його робочого місця. Важливою установою є біржа праці, яка виступає посередником між покупцем і продавцем. Вона виконує низку важливих функцій таких як втручання в ціноутворення, здійснення підготовки та збереження ефективної системи працевлаштування провадження соціальної підтримки як працівників так і безробітних, громадян, що за певних причин не можуть використовувати власну працю. [2, с. 38-39].

При соціально - економічному становленні кожної країни виникає проблема низької зайнятості та неефективного використання трудових ресурсів як власних так і зовнішніх. При збігу обсягів виробництва і величини сукупних витрат весь вироблений продукт є реалізованим. Але такий випадок розвитку економіки є швидше теоретичним. Якщо рівень витрат знаходиться на низькому рівні то в як наслідок спостерігається падіння рівня виробництва та стимулюється розвиток безробіття, частина працездатного населення не є задіяно у виробничій сфері, що приводить до

зниження соціально – економічного розвитку країни. Безробітною - є людина має бажання працювати, але у якої немає можливості знайти собі роботу. Для забезпечення зайнятості необхідна мобілізація всіх внутрішніх можливостей держави для створення робочих місць, підготовки та перепідготовки кадрів, матеріального та соціального забезпечення осіб, що з різних причин втратили роботу. Повна зайнятість — це економічний стан країни, при якому кількість пропозицій вакансій відповідає кількості осіб, або вища за пошуковців роботи. Тобто немає незайнятих, які бажають працювати. Однак повна зайнятість не означає абсолютної зайнятості усіх працездатних або усіх, хто хоче працювати. У разі повної зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі структурного та фрикційного безробіття, тобто роботи не мають люди, які перебувають у стані її пошуку, або ж чия кваліфікація не відповідає вимогам ринку праці внаслідок структурних змін в економіці, хоча одночасно з тим існує попит на інші професії. Проблема зайнятості повинна вирішуватися, не тільки ефективними заходами з використання інвестицій, а також шляхом оптимального поділу ринку праці.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці називають кон'юнктурою. Вона обумовлюється багатьма чинниками, серед яких основними є рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальний економічний стан; галузева структура народного господарства; загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки та послуг, розвиненість ринків житла, цінних паперів тощо); стан соціальної та виробничої інфраструктури та ін.



### Малюнок 1.1

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. мал. 1.1).

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 отримує 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 договорах (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]

Також потрібно вміти розрізняти такі поняття як гнучкий та жорсткий ринок праці. Гнучкість ринку праці — це вміння ринку праці пристосуватись в мінливих умовах за рахунок переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів.

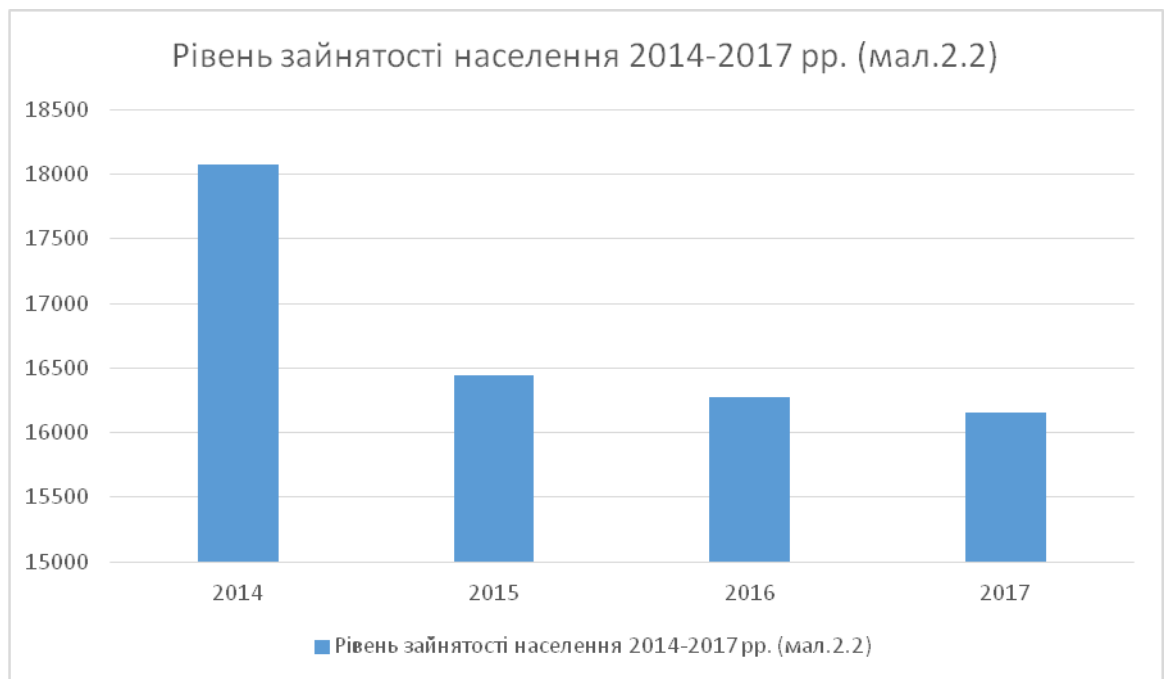
## **Розділ 2. Аналіз ринку праці та його реакція на зміну економічної динаміки**

Згідно з даними, що наведено на сайті Державної служби статистики, у 2017 році обсяг населення у віці 15-70 років, яке було зайняте у порівнянні з 2014 роком, зменшилося на 2 тис. осіб та склало число 16,1 млн. осіб. У відносних показниках, це зменшення складало з 56,6% у 2014 році до 56,1% у 2017 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 2017 року зменшилася на 3,9 тис. осіб та становила 8 млн. 10 тис. осіб. Скорочення чисельності працюючих спостерігалось в усіх регіонах України. Чисельність безробітних в середньому у 2017 році зменшилася на 76,5 тис. осіб і становила 1,8 млн. осіб. Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 7,5% до 7,4% 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%.[6] Кількість зареєстрованих безробітних у квітні 2017 року становила 476,5 тис. осіб, з них набули статус безробітного з початку року 67,9 тис. осіб. Кількість вакансій станом на 1 квітня 2017 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 2017 році було те, що роботодавці намагалися купити уже кваліфіковану найману робочу силу (практично кожна 5-та вакансія потребувала саме таких кадрів). Вакантними місцями виступали такі посади, як: робітники у сфері обслуговування,

контролю, налагодження технічного устаткування; ремонт та складання машин. Тобто, з цього помітно, що ринок праці потребував на спеціалістів 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].



Виходячи з даних державної служби статистики можна помітити поступове зменшення рівня зайнятості населення протягом 2014-2017 рр.(мал.2.2).

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. 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.

В цілому, 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 банкрутстві);

- різке зменшення частки працюючих у сферах інновацій та високотехнологічного виробництва;

- не повне використання 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].

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 робочих 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 місць;
- 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 повинна 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].

Молодим спеціалістам досить складно знайти роботу. Більшість студентів (78%) занепокоєна з приводу майбутнього працевлаштування, 2% про це ще не замислювались, а 20% студентів не турбуються над своїм працевлаштуванням, проте 8% із них не впевнені, що отримають жадану роботу. З цих даних можна зробити висновки про те, що у молоді немає надії на бажану роботу в майбутньому або взагалі відсутня надія на працевлаштування. Причиною таких наслідків 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].

### **Розділ 3. Прогнозування основних показників функціонування ринку праці та вплив економічної динаміки на нього**

В умовах перехідної економіки, спаду виробництва та значного зростання безробіття, важливо приділити увагу соціально-економічним проблемам молодого покоління, і, перш за все, це стосується трудової діяльності. Виходячи з зарубіжного досвіду ми можемо зазначити, що молодь становить менше ніж 30% серед трудових ресурсів країн Східної Європи, але рівень безробітних у віці до 25 років понад 15%. Не працевлаштована молодь після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації в Україні в структурі безробітних становить 15,3%. Молодь за часту чітко пов'язує із вирішенням проблем професійного вибору, можливістю самореалізації у вибраній сфері трудової діяльності разом з тим, не дивлячись на існуюче зниження значення праці як базової соціальної цінності, перспективи свого соціального становлення. Ринкові відносини потребують вагомої зміни традиційних підходів до організації роботи з молодими поколіннями 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 правової, інформаційної, соціально-економічної, матеріальної бази її розвитку;

- Необхідність трансформації української економіки в соціально-ринкову передбачає вивчення та розумне використання досвіду тих країн, де сформувалися ринкові відносини, які зливаються з механізмом державного регулювання. Забезпечення цілісного функціонування різних структур у системі професійної освіти, включаючи навчальні заклади, служби зайнятості, соціальні служби, молодіжні організації. 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, важливою складовою частиною загальноекономічного механізму функціонування є політика зайнятості суспільного господарства; - по-друге, заходи державної політики зайнятості здійснюються не лише виключно діями державної служби зайнятості, а й передбачають активні дії галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності;

- по-третє, до сфери політики зайнятості приєднують найсуттєвіші аспекти стимулювання попиту на робочу силу, а також регулювання необхідне заробітної плати.

Основними завданнями вдосконалення залучення до виконання громадських робіт повинні бути:

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

- збільшення стимулювання фактичних обсягів цих робіт;

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

Значна частина населення країни зайнята у неформальному секторі економіки. В основному це особи, що працюють на приватних підприємствах (господарствах), що за чисельністю працюючих належать до домашніх господарств. З урахуванням особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин, визначення кількості зайнятих у цьому секторі та розширені за рахунок включення осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем без укладання офіційного трудового договору не повністю враховуються в офіційному обліку. Відповідно до чинного законодавства така зайнятість передбачає мінімальні соціальні гарантії, а інколи взагалі

їхню відсутність. Переважна частина працюючих у неформальному секторі економіки – це як правило молодь 15-24 років (30,4%), а також люди старшого віку 60- 70 років (65,7%). Найбільше така зайнятість поширена в сільському господарстві (50,5% ), серед молоді 15-24 років - 62,9%. Процеси підготовки молоді до ринкових умов змушують молодих людей брати участь у різних формах дрібного бізнесу, що сприяє їх залученню до таких форм діяльності, де дохід повністю залежить від особистої активності і характеру.

Проте економічна база сучасного малого і середнього підприємництва досить обмежена, що пов'язано з перехідною формою економіки у країні, відсутністю необхідних економічних та правових знань, малим стартовим капіталом, відсутність дієвого законодавства та зв'язків у сфері бізнесу; несприятливими умовами оподаткування тощо. Незважаючи на це, молоді люди, котрі займаються підприємництвом, проходить нехай не досконалу, але дієву школу бізнесу, що може мати позитивні результати вже найближчим часом. Легалізація трудової зайнятості є найважливішим фактором детінізації зайнятості населення. Для цього необхідно здійснити заходи щодо запровадження державних соціальних стандартів оплати праці та організації контролю за їх дотриманням;

- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати;

- запровадження економічних механізмів заохочення роботодавців до збільшення витрат на соціальний захист, у тому числі підняття рівня оплати;

- дотримання міжпосадових і міжгалузевих угод в оплаті праці працівників бюджетної сфери;

- усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів. Вихід з тіньового ринку праці забезпечується шляхом:

- проведення якісного державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності;
- посилення відповідальності роботодавців за використання праці неоформлених (тіньових) найманих працівників;
- надання статусу зайнятості особам, які провадять господарську діяльність на приватних земельних ділянках, або перебувають у користуванні;

## Висновки

На підставі розглянутого матеріалу ми можемо зробити висновок, що основні напрямки удосконалення політики зайнятості населення в ринкових умовах мають бути спрямовані на:

- створення нових і збереження ефективних робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- сприяння самостійності зайнятості населення та розвитку підприємництва;
- підготовку якісної робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та ринку праці;
- підвищення якості робочої сили, розвиток ефективної системи професійного навчання кадрів протягом періоду трудової діяльності з урахуванням основних потреб ринку праці;
- посилення мотивації населення до легальної продуктивної зайнятості;
- забезпечення зайнятості громадян, що не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці і потребують соціального захисту праці;
- повернення зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості;
- детінізацію відносин у сфері зайнятості населення.



Список використаних джерел

1. Базилевич В. Макроекономіка: Підручник . - К. : Знання , 2005. - 851с.
2. Базилінська О. 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](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](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 напрямки розвитку: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007.
8. Чистяков И. Соціальні аспекти ринку праці / Суспільство й економіка, №9, 2000