

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

До друку дозволяю

проректор Руслан МИГУЩЕНКО

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

конспект лекцій

для студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

денної та заочної форм навчання за галуззю знань

05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 051 «Економіка»

Затверджено

редакційно-видавничою

радою університету,

протокол № 2 від 25.06.20 р.

Харків
НТУ «ХПІ»
2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»



ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

для студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем **«магістр»**

денної та заочної форм навчання за галуззю знань

05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 051 **«Економіка»**

Харків 2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХПІ»

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

конспект лекцій

для студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

денної та заочної форм навчання за галуззю знань

05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 051 «Економіка»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою університету,
протокол № 2 від 25.06.20 р.

Харків
НТУ «ХПІ»
2020

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ конспект лекцій для студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» денної та заочної форм навчання 05 Соціальні та поведінкові науки 051 спеціальності «Економіка»/ уклад. Савченко О. І. –Харків: НТУ «ХП», 2020 – 68 с.

Укладач О. І. Савченко

Рецензент С. М. Погорєлов

Кафедра менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин

ВСТУП

У сучасному світі однією з ключових умов ефективності бізнесу є розвиток і раціональне використання трудових ресурсів підприємства. Саме вони стають одним із головних чинників економічної діяльності в часі і просторі, забезпечуючи досягнення поставлених цілей підприємств та макроекономічних показників країни. Сучасні тенденції пов'язані з певними викликами для підприємств, тому що відбуваються певні диспропорції на ринку праці і, як наслідок, відсутність фахівців певних кваліфікацій. Крім того, висока технологічність і ступінь конкуренції на ринках висуває особливі вимоги до постійного вдосконалення кадрового потенціалу, професійної підготовки, освоєння нової техніки і технологій, дослідження ситуації на ринку праці.

Метою викладання навчальної дисципліни «Дослідження та регулювання ринку праці» є формування у студентів системних знань з концептуальних підходів до методів дослідження процесів формування та розвитку ринку праці.

Економіка знань зі швидкою зміною технологій потребує зростання професійного рівня людського капіталу та його оновлення. Успішна кар'єра раніше Після опанування дисципліни студент буде вміти:

- Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем на абстрактному рівні шляхом декомпозиції їх на складові.
- Проводити дослідження, генерувати нові ідеї, здійснювати інноваційну діяльність.
- Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.
- Застосовувати сучасні інформаційні технології у соціально-економічних дослідженнях.
- Демонструвати навички проведення дослідження кон'юнктури ринку праці та визначення ефективності механізму регулювання ринку праці.

Тема 1. **Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці**

1.1. Головні суб'єкти та принципи регулювання ринку праці

1.2. Державне правове регулювання

1.3. Основні напрямки регулювання ринку праці

1.1. Головні суб'єкти та принципи регулювання ринку праці

Ринок робочої сили — це суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів, особливий, властивий розвинутим товарно-грошовим відносинам спосіб включення робочої сили в економічну систему. В умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар і в цьому схожа з іншими товарами, до неї застосовується економічна оцінка й оптимізація. Ринок робочої сили характеризується системою відносин між продавцями (власниками) робочої сили і її покупцями та відповідною інфраструктурою. Головними суб'єктами ринку робочої сили є найманий працівник та роботодавець.

Систему суб'єктів ринку робочої сили доповнюють посередники.

Принципи функціонування ринку робочої сили:

- кожен має право і можливість вільно продавати свою робочу силу на підставі трудового найму за власним вибором і бажанням і за ринковою ціною на основі контракту між робітником і наймачем;
- роботодавець (підприємець, виробничий колектив, держава тощо) сам вирішує, скільки і яких робітників йому наймати;
- робочі місця створюються і регулюються державою не більшою мірою, ніж іншими роботодавцями.

У той же час систему трудових відносин, що виникають на ринку праці, не можна звужувати до відносин купівлі-продажу робочої сили.

Сутність ринку робочої сили розкривають за допомогою поєднання факторів виробництва, збалансованості трудових ресурсів і робочих місць, нормального відтворення робочої сили, регулювання

міграційних процесів населення, у тому числі й планово-організованих переміщень робочої сили, плинності кадрів, неорганізованої міграції.

До елементів інфраструктури ринку праці відносимо: сферу регулювання заробітної плати (закони, нормативні акти, угоди, колективні договори, арбітражні органи) і компенсацій (допомоги за безробіттям та ін.); мережу різних фондів; службу зайнятості і працевлаштування; систему профорієнтаційної роботи, професійної підготовки і перепідготовки трудових ресурсів; профспілкові організації та спілки роботодавців, професійні союзи, тощо.

Тільки ринок робочої сили визначає дійсну ціну здібностей робітника, корисний ефект від його зусиль та індивідуальну частку кожного учасника трудового процесу. Він надає економічну свободу людині, можливість вибору не тільки у сфері працевлаштування, а й у способі життя. Проте, яким буде цей вибір, залежить від багатьох суб'єктивних і об'єктивних факторів. Важливими функціями ринку робочої сили є: забезпечення інноваційності та зайнятості, регулювання і раціонального розміщення трудових ресурсів; узгодження економічних інтересів у системі суспільного поділу праці тощо.

Формування, функціонування та розвиток ринку робочої сили підпорядковуються загальним законам і тенденціям розвитку сучасної економіки.

Характер товару робоча сила зумовлює взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, природно-демографічних, морально-етичних, психологічних факторів і процесів, які впливають на динаміку ринку робочої сили.

1.2. Державне правове регулювання

Проблема державного правового регулювання ринку зайнятості актуальна не лише для України. В умовах подальшого розвитку науково-технічного прогресу, інформатизації суспільства, більш корпоративного або локального характеру, підвищення професійних та особистих вимог до фахівців стають потребою ефективного виробництва. В Україні формування ринку праці вимагає необхідність розробки політики зайнятості, яка буде

враховувати специфіку сучасного економічного стану, національні особливості та менталітет населення. Це має певні відмінності від принципів та методик, які є характерними для стратегій зайнятості в європейських країнах. Їх використання можливе лише при умові адаптації до української дійсності.

Основними нормативними актами, згідно з якими здійснюється регулювання ринку праці в Україні, є "Закон України про зайнятість населення" та Державна програма зайнятості. Закон "Про зайнятість населення" дає визначення категорії зайнятості населення як права громадян у виборі виду діяльності, статусу безробітних, визначає право на допомогу за безробіттям, обумовлює додаткові гарантії для окремих категорій населення, визначає основні завдання служби зайнятості, механізми формування та використання фонду сприяння зайнятості населення, роль підприємств, установ і організацій в реалізації державної політики зайнятості.

Державна програма зайнятості визначає заходи держави щодо надання допомоги громадянам у їх працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, участі у профорієнтаційній роботі, сприяння створенню робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт, розвитку підприємництва.

Основні функції регулювання ринку праці в Україні здійснюють державні органи. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій по всій території України створено державну службу зайнятості. До її обов'язків входить аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання допомоги громадянам у професійній орієнтації, пошуку роботи і працевлаштуванні. Власникам підприємств — добір необхідних працівників; організація професійної підготовки і перепідготовки громадян; реєстрація безробітних і виплата допомоги за безробіттям; участь у територіальних програмах зайнятості населення та заходів щодо захищеності різних соціальних груп від безробіття.

Певні функції з регулювання ринку праці виконують департаменти економіки місцевих державних

адміністрацій. Вони здійснюють аналіз і прогноз чисельності населення, трудових ресурсів та ринку праці, у складі індикативних планів розробляють зведений баланс трудових ресурсів та ринку праці, заходи щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту населення.

Державне регулювання зайнятості базується на теоретичних основах ринку праці, розроблених як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, які відповідають основним законам ринкової економіки, передусім закону вартості та закону попиту і пропозиції.

1.3. Основні напрямки регулювання ринку праці

Регулювання зайнятості в умовах динамічного економічного розвитку здійснюється відповідно до прийнятої концепції зайнятості. Основними напрямками сучасної політики більшості країн є сприяння у працевлаштуванні незайнятого населення і надання допомоги у профпідготовці та перепідготовці, впровадження системи навчання протягом усього життя (LLL), а також стимулювання створення гнучкого ринку праці. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і нормативних актів про зайнятість населення при здійсненні державної політики необхідно брати до уваги такі принципи:

- забезпечення рівних можливостей всім громадянам, незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, відношення до релігії, в реалізації права на працю і вільний вибір виду діяльності;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, яка запобігає безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- добровільність праці, відповідно до якої зайнятість ґрунтується на вільному волевиявленні громадян;
- сприяння трудовій мобільності. Дотримання цього принципу пов'язано з розвитком існуючої системи загальноосвітньої та професійної підготовки з урахуванням загальних закономірностей динаміки

професійної структури, нових вимог до компетенцій працівника в сучасних умовах розвитку економіки, а також з формуванням у психології людей орієнтації на безперервне вдосконалення професійної майстерності, пошук найбільш відповідної сфери праці згідно зі своїми здібностями, готовність до проходження перенавчання;

- єдність відповідності. Означає наявність чотирьох умов: координації діяльності в області зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики, включаючи соціальне забезпечення, зростання і розподіл доходів, попередження інфляції;
- поєднання самотійності місцевих органів влади в забезпеченні зайнятості з централізованими заходами; участь профспілок і спілок роботодавців у розробленні та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості у взаємодії з органами державного управління; міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості, включаючи професійну діяльність громадян за кордоном і трудову діяльність іноземних громадян.

Регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці здійснюється за такими основними напрямками:

- законодавче встановлення умов праці залежно від її видів, місця виконання, особи працюючого, яке охоплює час праці і відпочинку, техніку безпеки, вимоги до кваліфікації, взаємовідносини між власниками і найманою робочою силою, профспілками та підприємцями тощо;
- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці для реєстрації безробітних і фінансової підтримки, допомоги у працевлаштуванні, консультаціях, сприяння стратегії розвитку персоналу на підприємствах;
- створення фондів зайнятості на загальнодержавному та місцевих рівнях;

- підготовка програм державної допомоги з навчання професійних кадрів, програм державної підтримки створення нових і розвитку діючих робочих місць в окремих галузях і регіонах;
- визначення державної допомоги з працевлаштування, створення і підтримка нових робочих місць для окремих категорій населення;
- створення системи матеріальної допомоги у зв'язку з тимчасовим безробіттям.

Розглянемо види регулювання, які здійснює держава в межах ринку праці [11]:

- захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- заохочувальне, направлене на створення умов, в яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;
- обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержати переваг перед іншими;
- директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення;
- регулювання за допомогою економічних фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості.

Отже, оскільки стан ринку праці визначається попитом та пропозицією на робочу силу та її ціною, то головною умовою регулювання ринку праці в Україні стає проведення ефективної політики зайнятості населення.

Питання для самоконтролю

1. Регулювальна роль попиту і пропозиції на ринку праці.
2. Ціна і вартість робочої сили.
3. Класичний аналіз ринку праці.
4. Елементи ринку праці в їх взаємодії.
5. «Хрест Маршалла» як відображення механізму саморегулювання ринку праці.
6. Роль і сутність механізму функціонування сучасного ринку праці.
7. Суб'єкти, об'єкти, цілі, інструменти та засоби впливу.

8. Носії, виразники та виконавці господарсько-трудових інтересів.
9. Об'єкти державного регулювання на ринку праці.
10. Законодавча база України щодо механізму функціонування ринку праці.
11. Основні орієнтири сучасного ринку праці. Характеристика «здорового» ринку праці.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2006. – № 30. – 141 с.
2. Геєць В. М. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку. – Київ, 2003. – 438 с.
3. Геєць В. М. Структурні зміни та економічний розвиток України: монографія/В. М. Геєць, А. В. Шинкарук, Т. І. Артьомова [та ін.]. – Київ: Ін-т економіки та прогнозування 2011. – 696 с.
4. Україна у цифрах 2018: статистичний довідник / Державний комітет статистики України. – Київ: Консультант, 2019. – 248 с.
5. Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі : монографія / за ред. П. Г. Перерви, О. І. Савченко, В. А. Товажнянського. – Харків: НТУ «ХПІ», 2012. – 700 с.
6. Романюк М. Д. Економіка регіону : сучасні тенденції та особливості розвитку в контексті соціальних пріоритетів. // Вісник Прикарпатського університету. Економіка – Івано-Франківськ: Плай, 2012. – № 9. – С. 3–9.
7. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 20.
8. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова – К.: Знання, 2006. – 559 с.
9. Романюк М. Д. Соціальна політика України: сучасна стратегія, регіональні пріоритети // Вісник Прикарпатського університету. Економіка – Івано-Франківськ: Плай, 2011. – № 8. – С. 3–10.
10. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. – Київ: МАУП, 1997. – 120 с.
11. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Чернявська – Київ: «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.

Тема 2. Попит і пропозиція на ринку праці

2.1. Попит і пропозиція робочої сили

2.2. Сукупний попит на робочу силу. Макроекономічний рівень

2.3. Сукупна пропозиція на робочу силу

2.1. Попит і пропозиція робочої сили

Функціонування ринку праці базується на тому, що населення, для того щоб вести нормальну життєдіяльність, змушене продавати свою працю за винагороду, яка представлена у формі оплати праці. Специфічним товаром є праця – певна сукупність інтелектуальних, духовних, фізичних здібностей людини, які загалом становлять індивідуальний трудовий потенціал. З іншого боку, є така частина населення, яка згодна оплачувати працю найманих працівників. На ринку праці ця категорія є роботодавцями.

Попит на ринку праці країни являє собою сукупну потребу на ресурси праці країни за будь-яку ціну на них. *Попит на робочу силу* – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція на ринку праці – це сукупні ресурси праці робітників в країні, які пропонують їх при можливих цінах на працю.

Основним показником ринку праці є оплата праці, яка визначається, в тому числі, виходячи із сукупної вартості благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини. Ця точка є критичною, нижче якої неможливо встановити заробітну плату. Кінцевий рівень оплати праці визначається під впливом чинників, до основних з яких відносять попит і пропозицію на ринку праці.

Однією з суттєвих проблем розвитку ринку праці в Україні є його значна сегментація в регіональному розрізі.

Гострими лишаються проблеми економічної активності населення, кількісно-якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, низького кваліфікаційного рівня робітників. Особливої уваги потребують проблеми зайнятості молоді та інвалідів, зовнішньої трудової міграції та внутрішньої трудової міграції.

Виходячи з реальних умов розвитку нашого суспільства, акцентуємо увагу на тому, що формування ринку праці в Україні відбувається в умовах стійкого зростання пропозиції робочої сили при скороченні попиту на неї. Забезпечення повної і раціональної зайнятості стане можливим лише через кілька років нормального функціонування ринкового механізму.

Наведемо приклад Одеської області (табл.2.1) Роботодавці найчастіше шукали професіоналів та фахівців у сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу (в цю категорію попадають переважно менеджери з продажів). Сумарно вакансій у сфері торгівлі та послуг є найбільше, якщо рахувати також керівників, продавців, службовців, що обслуговують клієнтів, та інших працівників, що надають послуги. Серед інших затребуваних професійних категорій – секретарі та службовці, що виконують операції за допомогою клавіатури або зайняті з цифровими даними (сюди входять секретарі, адміністратори, офіс-менеджери, а також копірайтери, SMM, SEO та інші), кваліфіковані робітники та найпростіші професії. Пропозиція зі сторони пошукачів найбільше перевищує попит для професійних категорій, які включають в себе здебільшого юристів, журналістів, перекладачів.

Якщо брати до уваги дані всіх сайтів з працевлаштування, тенденція змінюється: майже в кожній області рівень очікувань пошукачів перевищує рівень зарплатної пропозиції роботодавців.

Основна причина незадоволеного попиту роботодавців на якісну робочу силу полягає у відсутності системи навчання дорослого населення впродовж трудового життя.

Таблиця 2.1 – Попит та пропозиція фахівців

Класифікація	% оголошень		№ оголошень	
	Вакан- сії	Резю- ме	Вакан- сії	Резю- ме
Професіонали та фахівці у сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу	20	17	2068	5337
Керівники підприємств, установ та організацій (переважно у торгівлі та сфері послуг)	12	14	1272	4297
Інші працівники, пов'язані з наданням послуг	11	9	1139	2701
Продавці в магазинах	10	7	1100	2112
Секретарі, службовці, що виконують операції за допомогою клавіатури, зайняті з цифровими даними	10	13	1050	3981
Найпростіші професії	6	3	684	822
Електромонтажники, сільське господарство тощо	6	3	612	862
Професіонали та фахівці в галузі інформаційних та комунікаційних технологій	5	6	494	1864
Водії та робітники з обслуговування машин, пересувної техніки та установок	4	6	476	1769
Службовці, що обслуговують клієнтів	4	2	434	747
Професіонали та фахівці в галузі медицини, освіти	4	4	378	1226
Професіонали та фахівці в галузі фізичних, математичних та технічних наук	3	7	359	2278
Професіонали у сфері архівної справи, музеєзнавства, бібліотечної справи, інформації та кінопрограм	3	9	269	2859
Будівельники будівель та споруд	2	1	244	187

2.2. **Сукупний попит на робочу силу. Макроекономічний рівень**

Попит на працю формується на різних рівнях: макро-, мезо – і мікрорівні. Безпосередньо робочі місця створюють підприємства різних форм власності, тому, перш за все, попит на робочу силу пролягає на мікрорівні, тобто на рівні первинної ланки виробництва (підприємства, фірми, організації). Однак дуже важливо приділяти увагу формуванню попиту на робочу силу на макрорівні.

У широкому розумінні попит на робочу силу охоплює всю кількість робочих місць – як вільних, так і зайнятих. Цей показник необхідний при прогнозуванні розвитку процесів на ринку праці, на макроекономічному рівні.

До основних факторів попиту на робочу силу слід віднести [1]:

- обсяг і структуру суспільного виробництва;
- рівень продуктивності праці;
- кон'юнктуру ринків капіталу, товарів і послуг;
- ціну робочої сили;
- правові норми, які регламентують її використання, та ін.

Попит на робочу силу залежить від пропозиції, якості праці, фінансових можливостей формування фонду оплати праці. Збільшення попиту забезпечується через створення додаткових робочих місць, упровадження пільгових умов для інвестування певних галузей економіки, відшкодування витрат, які пов'язані з підготовкою та перепідготовкою робочої сили. У свою чергу попит може розглядатись як:

- ефективний – характеризує кількість економічно доцільних робочих місць;
- поточний – відображає потребу в робочій силі для заповнення вакантних посад на умовах повної зайнятості.

Розрізняють також короткостроковий та довгостроковий попит на працю.

Короткостроковий попит на працю – це період, упродовж якого капітал підприємства і технологія

виробництва залишаються незмінними, а єдиним параметром, що змінюється, є праця.

Довгостроковий попит на працю – це період, коли підприємство змінює будь-які чинники виробництва: працю, капітал, технологію. Різниця між короткостроковим і довгостроковим попитом дає змогу більш чітко визначити фактори, від яких залежить попит на працю.

Також попит на робочу силу може бути індивідуальним і сукупним.

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит конкретної організації на робочу силу необхідної якості (наприклад, попит на водіїв вантажних автомобілів, вальцювальників прокатних станів, програмістів, бухгалтерів і т. ін.). Такий попит на робочу силу визначає професійно-кваліфікаційний підхід до сегментації ринку праці.

Сукупний попит на робочу силу – це загальна кількість робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії.

Сукупний попит на робочу силу кількісно дорівнює сумі зайнятих і наявних вакантних робочих місць. У свою чергу, сума зайнятих в економіці країни становить величину реалізованого, або задоволеного попиту на робочу силу. Кількість робочих місць, які залишаються вільними (вакантними) з різних причин – це нереалізований, або резервний попит.

Крім того, на сукупному та поточному ринку праці існує ефективний попит на робочу силу. Це розрахункова величина, що визначається як різниця між загальним попитом і величиною зайвої чисельності працівників. Остання кількісно характеризує наявність у всіх сферах виробництва працівників, зайвих з точки зору економічної доцільності. При обчисленні масштабів зайвої чисельності працівників ураховуються багато факторів: втрати робочого часу, пов'язані з низькою інтенсивністю праці; зайві витрати суспільної праці, які пов'язані з втратами продукції на стадіях виробництва, зберігання, транспортування та реалізації; внутрішньозмінні втрати робочого часу; робочий час, витрачений на виробництво нереалізованої продукції.

Попит на ринку праці залежить від:

- попиту на товари і послуги, для виготовлення яких потрібно наймати працівників;
- продуктивності праці кожного найнятого працівника (продуктивність визначається кількістю продукції, яку працівник здатен виробити за одиницю часу; інтенсивність – кількістю часу, яку витрачають на виробництво одиниці продукції);
- економічної кон'юнктури в країні (загального попиту на товари в країні), від того, на якій фазі економічного циклу знаходиться виробництво в країні;
- втілення нових технологій;
- структури економіки, сукупності галузей і підприємств.

Нормальне і стабільне функціонування підприємств і економіки в цілому передбачає необхідність визначення потенційного попиту на робочу силу з урахуванням перспектив розвитку підприємств, розширення виробництва, його реструктуризації і створення самостійних виробничих структур (і отже, нових робочих місць) і т. д. Це передбачає розробку прогнозних моделей потреби (попиту) підприємств в додаткових працівниках у розрахунку на коротко-, середньо- і довгостроковий періоди. Такі моделі будуються на основі сукупності факторів, що впливають на обсяг, структуру і динаміку попиту. Прогнозування попиту на робочу силу є важливою складовою (але не єдиною) кадрового планування, що здійснюється усіма підприємствами при формуванні свого трудового потенціалу. Метою кадрового планування є надання робочих місць у потрібний час і в необхідній кількості згідно з попитом підприємства, рівнем підготовки робочої сили та вимогами виробництва. При цьому робочі місця повинні відповідати вимогам створення нормальних умов праці та забезпечення повної, продуктивної зайнятості, з тим щоб працюючі могли максимально використовувати свої професійні здібності і ефективно працювати. На сучасних підприємствах кадрове планування повинно здійснюватися за двома взаємопов'язаними напрямками – планування потреби в необхідній робочій силі і планування конкретних робочих місць.

Конкретні робочі місця пов'язані з профілем підприємства і, отже, з конкретними видами праці. Вони визначають структуру попиту на робочу силу.

Узагальнено структуру попиту на робочу силу можна представити такими групами (за ознакою професійно-кваліфікаційного рівня найманої робочої сили) [6]:

- попит на кваліфіковану робочу силу;
- попит на робочу силу середньої кваліфікації;
- попит на робочу силу низької кваліфікації;
- попит на некваліфіковану робочу силу.

Тобто, процес формування сукупного попиту на робочу силу складається з таких складових:

- індивідуального попиту підприємства;
- сумарного індивідуального попиту підприємств даної галузі;
- сумарного попиту всього комплексу галузей приватного сектору економіки;
- державного попиту у сфері матеріального виробництва;
- державного попиту в галузі соціальної сфери і державного управління.

Попит у рамках національної економіки (або сукупний попит на робочу силу в цілому) складається із суми попиту в межах приватного сектору і попиту у рамках державного сектору економіки. Макроекономічні чинники формування конкурентоспроможності робочої сили є зовнішніми за характером дії та об'єктивні за змістом, створюючи таким чином першооснову, що визначає її рівень і потребує регулювання в межах національної економіки. В найзагальнішому вигляді макроекономічний аспект дослідження конкурентоспроможності робочої сили потребує врахування таких факторів [6]:

- становлення та розвиток усіх складових елементів інформаційної економіки;
- сформованої системи управління зайнятості, що передбачає також розуміння інституційних чинників;
- техніко-економічних умов, що висувають вимоги до якості робочої сили та її загальної компетентності;
- соціально-демографічних характеристик, які визначають попит та пропозицію робочої сили;

– соціально-культурних обставин, що відображають готовність робочої сили до диверсифікації форм зайнятості та трудової мобільності.

2.3. Сукупна пропозиція на робочу силу

Пропозиція робочої сили – контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають; демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Питання для самоконтролю

1. Складові індивідуальної пропозиції на ринку праці. Функція корисності.
2. Гранична норма заміни доходу на відпочинок.
3. Криві байдужості та бюджетна лінія.
4. Гранична норма ринкової заміни.
5. Поняття нетрудового доходу та його вплив на положення бюджетної лінії.
6. Карта байдужості.
7. Класична теорія пропозиції робочого часу.
8. Ефект доходу та ефект заміни.
9. Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили.
10. Поняття «робоча сила» і «людський капітал».
11. Фактори, що характеризують якість робочої сили.
12. Складові рішення про інвестиції в людський капітал.
13. Поняття сукупної пропозиції робочої сили.
14. Джерела і потоки сукупної пропозиції робочої сили.
15. Фактори впливу на сукупну пропозицію праці.
16. Структурно-функціональний аналіз пропозиції робочої сили.
17. Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією.

18. Поняття «економічно активне», «економічно неактивне населення» і «трудовий потенціал». Їх співвідношення.
19. Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні. Обсяги пропозиції, структура, особливості формування.
20. Поняття індивідуального попиту на робочу силу. Фактори, які впливають на обсяги індивідуального попиту на робочу силу.
21. Ринок робочих місць. Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу.
22. Вимоги робочих місць до якості робочої сили.
23. Циклічний характер попиту на робочу силу у зв'язку з циклічністю економічного і технічного розвитку.
24. Коротко- та довгостроковий попит на робочу силу.

Література

1. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: Аспекти Праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2017. - № 4. – С.15–21.
2. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.
3. Український видавничий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://who-is-who.com.ua>.
4. Статистичний щорічник України за 2017 рік : збірник / Держ. комітет статистики України; ред. О. Г. Осауленко. – Київ : Консультант, 2008. – 571 с.
5. Бессараб В. Особливості нарахування роботодавцями Одеської області зарплати найманим працівникам / В. Бессараб // Україна: Аспекти Праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2019. – № 1. - С. 7–13.
6. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська – К.: «Центр учбової літератури», 2018. – 522 с.

Тема 3. **Зайнятість населення**

Правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальної гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю визначає Закон України "Про зайнятість населення".

Зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість населення, яке проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Згідно з чинним законодавством до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території України на законних підставах:

- працюючі по найму на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном, у фізичних осіб;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України "Про особисте селянське господарство";
- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених

відповідно до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, альтернативну (невійськову) службу;

- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Згідно з чинним законодавством держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні, зокрема, добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безплатне навчання безробітних нових професій; виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю.

Варто зазначити, що держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема, жінкам, які мають дітей віком до шести років; самотніми матерями, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце.

Слід зазначити, що безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Також, безробітними визнаються інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.

У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію.

Законодавством визначено перелік осіб, які не можуть бути визнані безробітними.

Так, не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);
- які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру яка не потребує професійної підготовки;
- які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;
- які мають право на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років та скористалися цим правом або досягли встановленого законом пенсійного віку.

У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості за їх особистими заявами з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання як таких, що шукають роботу. Реєстрація громадян провадиться при пред'явленні паспорта і трудової книжки, а в разі потреби - військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють.

Такий порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних визначається постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 р. № 219 "Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних".

Доцільно звернути увагу на те, що послуги пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою зайнятості безплатно.

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці.

Згідно з чинним законодавством професійна підготовка і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як таких, що шукають роботу, безробітних, може провадитися у таких випадках:

- неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина;
- втрати здатності виконання роботи за попередньою професією;
- необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань;
- пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності).

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організується державною службою зайнятості за її направленням у навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях згідно з укладеними договорами або у спеціально створюваних для цього навчальних закладах державної служби зайнятості за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У якості прикладу наведемо такі факти з роботи міського центру зайнятості м. Харкова. Працевлаштовані 1,7 тис. осіб, кожен другий – з числа молоді у віці до 35 років. Серед осіб, які мають додаткові державні гарантії зайнятості (батьки, які мають дітей віком до 6 років, випускники навчальних закладів, діти-сироти, інваліди),

працевлаштовані 1348 чоловік. Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце становить менше 2 осіб і є однією з найнижчих серед регіонів України.

Із загальної кількості працевлаштованих 29 безробітних відкрили власну справу за рахунок одноразової виплати допомоги з безробіття, середній рівень якої склав 24,3 тис. грн. На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовано 42 безробітних. У роботах тимчасового характеру, що мають суспільно корисну спрямованість для територіальної громади, взяли участь 142 безробітних. З метою повернення незайнятих громадян до продуктивної зайнятості, скорочення терміну пошуку роботи, надаються послуги з професійного навчання відповідно до потреб місцевого ринку праці та заявок роботодавців. Протягом року пройшли навчання 638 безробітних. Активними формами зайнятості (працевлаштуванням, професійним навчанням та громадськими роботами) було охоплено понад 2,5 тис. осіб. Рівень зареєстрованого безробіття серед громадян працездатного віку становить 0,38 % і залишається одним з найменших серед міст України.

У рейтингу запитів роботодавців лідирують кваліфіковані робітники, а найменш затребувані – юристи, фінансисти і економісти.

Допомога з безробіття виплачується не рідше ніж два рази на місяць, а за згодою безробітного – один раз на місяць. Період, за який здійснюється поточне нарахування допомоги з безробіття, обмежується датою, що передує дню останнього відвідування безробітним центру зайнятості, де він зареєстрований. Остаточний розрахунок виплат допомоги з безробіття здійснюється з урахуванням рішення про припинення виплат і включає нарахування за останній день відвідування центру зайнятості, що входить до визначеного періоду виплати. У разі наступної реєстрації безробітного після періоду зайнятості прийняті раніше рішення про скорочення виплат не застосовуються до залишку допомоги з безробіття [8].

Питання для самоконтролю

1. Сучасне поняття і комплексність проблеми зайнятості.
2. Законодавче визначення зайнятості в Україні.
3. Економічна соціальна сутність зайнятості.
4. Поняття «зайняті», «незайняті», «тимчасово незайняті» громадяни відповідно до закону України «Про зайнятість населення».
5. Поняття «зайняті економічною діяльністю», «зайняті індивідуальною трудовою діяльністю» відповідно до міжнародних норм.
6. Функції зайнятості.
7. Показники зайнятості.
8. Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова зайнятість).
9. Класифікація основних видів зайнятості за організацією робочого часу, за стабільністю трудової діяльності, за статусом.
10. Продуктивна, ефективна, нерегламентована зайнятість.
11. Принципові засади нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості.
12. Економічне і соціальне значення форм зайнятості.
13. Практичні кроки щодо зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості.
14. Місце зайнятості в політиці держави.
15. Державна політика зайнятості як складова соціальної та економічної політики.
16. Мета і завдання державної політики зайнятості.
17. Основні принципи державної політики зайнятості.
18. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники.
19. Вплив диференціації доходів на зайнятість.
20. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні.

Література

1. Ринок праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Ринок_праці
2. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Чернявська – Київ: «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – Київ: КНЕУ, 2000. – 200 с.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко – Київ : КНЕУ 2003. – 200 с.
5. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – Київ, - 2004. – 440 с.
6. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія/Ю.М. Маршавін. – Київ:Альтерпрес,2011.–396 с.
7. Наказ 15.06.2015 № 613 Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності.

8. Грошові виплати по безробіттю. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawportal.com.ua/groshovi-viplati-po-bezrobittju.html>
9. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Молодіжне безробіття в ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.dyvensvit.org/articles/101075.html>
11. Волошин О. Ими управляют бесполезно // Эксперт. – 2006. – 24–30 апреля. – № 16–17. – С. 55–58.
12. Eurostat: [Electronic resource]. / Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/gisco_Geographical_information_maps/maps_posters/PER_POPSOC/labour_market
13. Офіційний сайт державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>

Тема 6. Безробіття, його види і причини

6.1. Сутність безробіття

6.2. Приховане і часткове безробіття та його наслідки

6.3. Диференціація безробіття за видами та її практичне значення

6.1. Сутність безробіття

На сьогоднішній день, проблема зайнятості – одна з найактуальніших проблем економічного розвитку і одна з найважливіших, що характеризують загальний стан макроекономіки та дають уявлення про її ефективність.

Соціально-економічні проблеми в Україні сьогодні виходять на перший план. Одна з них – проблема зайнятості, яка нерозривно пов'язана з людьми, їх виробничою діяльністю.

Процес руху робочої сили (добровільного або вимушеного) означає постійне відхилення економічно активного населення між сукупністю зайнятих і безробітних.

До головних причин безробіття відносять:

- спад економіки і відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;
- структурні зрушення;
- процеси реорганізації підприємств;
- рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Основний фактор безробіття в економічно розвинених країнах – науково-технічний прогрес і впровадження нових технологій протягом 90-х років. Цей фактор помітного впливу на скорочення попиту на робочу силу в Україні, як і в більшості країн з перехідною економікою, не здійснювався.

Згідно з чинним законодавством до безробітних в Україні відносять тих людей, які одночасно відповідають трьом основним умовам:

- у них немає роботи;
- вони намагаються знайти робоче місце або ж займаються організацією власного бізнесу;
- вони можуть почати працювати через два тижні після надходження запрошення [5].

Варто відзначити, що дана категорія належить і до тих людей, які навчаються за різними напрямками у службі зайнятості, встигли знайти для себе відповідну роботу і чекають відповіді або тільки готуються до того, щоб зайняти посаду, але поки що не працюють. Приховане безробіття в Україні також має і цю категорію людей, якщо договір вже був підписаний, але на даний момент вони поки ще не почали свою трудову діяльність.

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великою соціальною проблемою. Всі країни докладають багато зусиль для подолання безробіття, але жодній з них ще не вдалося ліквідувати її повністю.

Так, рівень безробіття в Харківській області нижче, ніж в цілому по Україні. Навантаження на одну вакансію – 8 осіб. Цей показник – у п'ятірці кращих. Для порівняння: навантаження в Запорізькій області – 28 осіб на одну вакансію, в Черкаській – 22. А рівень працевлаштування безробітних 24,5 % – найвищий в Україні. Це позитивна динаміка.

В Одеській області офіційно зареєстровано 170 тис. безробітних. Рівень безробіття від працездатного населення становив 6,5 % проти 9,2 % у цілому по Україні. Одеський регіон погіршив цей показник: тепер Одеса на третьому місці після Києва та Харківської області. За рівнем зайнятості позиції погіршились і регіон опинився на восьмому місці.

Порівняно з минулим роком на 10 % зменшилася кількість людей, що отримали статус безробітного в центрах зайнятості. При цьому, за їх даними, з 44 тис. 700 осіб зі статусом безробітного, зареєстрованих в центрах зайнятості області, 36 тис. отримували допомогу по безробіттю [9].

Кожен другий безробітний – жінка, а кожен третій – молодий спеціаліст. Кожен четвертий, крім допомоги, потребує додаткового соціального захисту.

Проблема безробіття може вплинути на кожного, починаючи від студента і до людини середнього віку. Тому вирішення цієї проблеми є однією з найважливіших задач держави.

В Україні, яка трансформує свою економіку, проблеми функціонування ринку праці набувають статусу першочергових. Разом з тим, в умовах перехідного періоду, коли відбувається становлення трудових відносин, ситуація на вітчизняному ринку праці характеризується певними негативними тенденціями. Безробітному необхідно виплачувати допомогу за безробіттям, на це витрачаються гроші, які могли б бути використані для інших цілей (на освіту, охорону здоров'я), і яких так не вистачає в державному бюджеті.

Формування розвиненого ринку праці в Україні, підтримка збалансованості між вільними робочими місцями і вивільненими з виробництва працівниками – одна з основних макроекономічних проблем перехідного періоду.

З точки зору класичної теорії, безробіття – це специфічне економічне явище, яке виникає в результаті підвищення заробітної плати. В умовах, коли заробітна плата досягає досить високого рівня, тобто знаходиться вище рівня, за яким всі ті, хто шукає роботу, її знаходять, виникає надлишок пропозиції на ринку праці [5].

Класичний аналіз доводить, що безробіття виникає в результаті постійних прагнень самих найманих робітників до підвищення своєї заробітної плати. Рівновага в цьому випадку досягається тільки за допомогою ринкового механізму. Безробіття може знижувати рівень заробітної плати, а це, у свою чергу, підвищує рівень зайнятості. Класична теорія вважає безробіття тимчасовим добровільним явищем, коли робітники не погоджуються зі зниженням заробітної плати, і, як наслідок, віддають перевагу безробіттю [6].

6.2. Приховане і часткове безробіття та його наслідки

Приховане безробіття – це економічне явище, при якому місце роботи залишається за людиною, формально зберігаються і відносини з роботодавцем, але при цьому фактична зайнятість відсутня. Слід зазначити, що необов'язковою є і виплата заробітної плати.

Іноді прихованими безробітними вважають і тих, хто бажає влаштуватися на роботу, але не може це зробити з різних причин. Найчастіше ці причини залежать не від самої людини, що бажає бути працевлаштованою, а обумовлені економічним становищем країни. Цей вид безробіття поширюється більшою мірою в кризові для держави часи, коли немає потреби у фактичній робочій силі, але і звільнення не відбувається за причини можливості втратити фахівців [7].

Таким чином, класична модель обґрунтовує необхідність зниження заробітної плати. Але практика свідчить про те, що заробітна плата (номінальна), як правило, не знижується в період спаду виробництва, тому що цьому протидіють профспілки, та й роботодавці не зацікавлені в зниженні заробітної плати, тому що можуть залишитися без кваліфікованої робочої сили.

За останні кілька років однією з найбільш актуальних проблем зайнятості в Україні стала проблема прихованого безробіття, причому основною причиною даного явища є падіння виробництва, а також скорочення зайнятості, яке, за своїми показниками, є неадекватним цьому спаду.

Приховане безробіття існує в таких формах: надлишкова чисельність співробітників, які отримують повноцінну зарплату. Іншими словами, фактично ці люди не є безробітними, але при цьому від їх звільнення робота підприємства не стане збитковою, а ось їх звільнення стає важким тягарем для економіки, провокує подорожчання продукції і, відповідно, запускає інфляційні процеси. Приховане безробіття має назву «часткового» у разі утримання на роботі тих людей, які працюють протягом неповного графіка і їм надається відповідна зарплата, але при цьому вони хочуть працювати повний час, але не мають такої можливості через скорочення.

З іншого боку, оформлення відпусток певної частини працюючих, які не включають повне або ж часткове збереження зарплати. Таке приховане безробіття найбільш часто є причиною вторинної зайнятості співробітників.

У зв'язку з цим відповідно до офіційної системи обліку реальні показники безробіття істотно занижуються, тому що досить велика частина безробітних не враховується,

адже вони за тією або іншою причиною не були зареєстровані в службі зайнятості.

Саме тому рівень прихованого безробіття в Україні знижується ще не такими швидкими темпами.

6.3. Диференціація безробіття за видами та її практичне значення

Серед критеріїв виділення видів безробіття можна виділити ті, з якої причини вони з'являються і наскільки ця проблема тривала у часі.

Основні види безробіття:

- фрикційне;
- структурне;
- циклічне.

Серед основних принципів соціально-орієнтованої економіки виділяють свободу вибору з боку працівників, а також місця, на якому вони будуть працювати. У будь-який момент певна частина дієздатних співробітників може за своїм бажанням змінити місце роботи. Умови праці можуть стати однією з таких причин. У той же час, інша частина економічно активного населення тільки в перший раз намагається вибрати для себе робоче місце. Безробіття серед молоді стає окремою державною проблемою. Деякі шукають нові вакансії у зв'язку з припиненням терміну контракту, який був підписаний на попередньому місці роботи. Частина з цих людей згодом працевлаштовуються, але цей формат безробіття і є фрикційним. Даний рівень сьогодні в більшості країн змінюється приблизно в діапазоні від 3 % до 7 %. У цьому випадку ініціатива звільнення виходить безпосередньо від співробітників, при цьому даний тип безробіття є не тільки неминучим, але ще і бажаним у деякій мірі, оскільки за рахунок цього професіонали в своїй області можуть знайти більш гідну працю, збільшити свій добробут і, принести більшу користь для суспільства в цілому.

Попит на роботу являє собою похідне явище, яке безпосередньо залежить від попиту на певні послуги і товари, що створюються в процесі роботи. Оскільки з часом постійно змінюється структура попиту з боку

споживачів, відповідно починає змінюватися і попит на співробітників, адже деякі професії і навіть види робіт стають застарілими і просто перестають бути необхідними на сучасному ринку праці. Це найбільш поширені умови виникнення прихованого безробіття, коли поступово відмовляються від послуг певного фахівця, наприклад, замінюючи його роботу різним автоматичним обладнанням.

Так, у Харківському регіоні «Професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації» безробітні в основному проходили за такими професіями: муляр, штукатур, електрогазозварник, водій трамвая, водій тролейбуса, кондитер, фахівець з програмного забезпечення. Саме представники цих професій користуються найбільшим попитом у роботодавців.

Структурне безробіття – це неминучий процес, тому що неминучими є і зміни в сфері економіки. Можливі варіанти вирішення проблеми, пов'язаної з цим явищем, зосередити більшу увагу на розвитку системи повторної підготовки фахівців, а також прогнозувати потреби, які буде відчувати ринок праці.

Таким чином, залежно від ефективності вирішення варіантів певних проблем, змінюються терміни перебування працівників у сфері структурного безробіття. Такий формат безробіття завжди відносять до динамічної економіки.

«Циклічне» безробіття відбувається внаслідок змін економічної кон'юнктури і стає кризовою фазою економічного циклу. Воно являє собою безпосередній наслідок фактично відсутніх вільних робочих місць на ринку праці.

У процесі протікання економічних криз рівень циклічного безробіття досить часто стає більше ніж 10 %, внаслідок чого воно перетворюється в одну з найбільш серйозних соціально-економічних проблем, здатних викликати непередбачені соціально-політичні зміни. Така характеристика прихованого безробіття та інших видів часто призводить до дуже важких наслідків. Необхідно зосереджувати увагу на таких заходах з покращення ситуації на ринку праці. Використовувати гнучку систему поєднання професійної підготовки, а також перепідготовки

працівників, різні форми вторинної зайнятості. Вводити активну інвестиційну політику, яка спрямована на створення більшої кількості робочих місць, а також зберігати і далі підтримувати ті робочі місця, які є економічно доцільними. Необхідно підтримувати розвиток додаткової зайнятості, а також індивідуальну трудову діяльність, особливу увагу приділяти розвитку інноваційного підприємництва. Треба прикладати багато зусиль для того, щоб мінімізувати розміри тривалого і відкритого безробіття, а також зменшувати проблеми безробіття за допомогою самозайнятості населення. Саме завдяки цьому можна буде зменшити соціальну напруженість суспільства.

Питання для самоконтролю

1. Основні причини безробіття в Україні.
2. Причини особливої небезпеки для економіки і соціального стану хронічного безробіття.
3. Відмінності у визначенні безробітної особи за Законом України «Про зайнятість населення» та за міжнародними нормами.
4. Умови реєстрації особи як безробітної в Україні.
5. Показники безробіття.
6. Безробіття і макроекономічні показники.
7. Природний рівень безробіття.
8. Безробіття і вільні робочі місця (крива Бевериджа).
9. Безробіття та обсяг ВВП (закон Оукена).
10. Безробіття і інфляція (крива Філіпса).
11. «Входження» у безробіття.
12. Теорія пошуку роботи.
13. Соціальний захист безробітних.
14. Головні принципи соціального захисту безробітних.
15. Джерела виплати допомоги з безробіття.
16. Умови виплати допомоги з безробіття.
17. Терміни виплати, розміри виплати допомоги з безробіття.
18. Умови невиплати допомоги з безробіття.
19. Компенсації і гарантії за втрати роботи.
20. Пільгові умови працевлаштування, їх практичне застосування.
21. Основні напрями державних заходів щодо скорочення рівня безробіття.

22. Два можливі підходи держави до скорочення безробіття: американський (жорсткий) та шведський (протекціоністський).

Література

1. Леонтенко О. Международный рынок труда и Украина : проблемы интеграции // Проблемы формирования рыночной экономики: Міжвідомчий науковий збірник. Вип. 5. – Київ: КНЕУ, 2007. –С. 96 – 101.
2. Леонтенко О. Проблеми трудової міграції за кордон в Україні // Проблеми праці, економіки та моделювання : збірник наукових праць. –Ч. 1. – Хмельницький: НВП “Еврика” ТОВ. – 2008. – С. 147–149.
3. Данюк В. М., Леонтенко О. Проблеми інтеграції України у світовий ринок праці // Демографія, економіка праці та соціальна політика : збірник наукових праць. Вип. 5. —Кіровоград: КІСМ. – 1998. – С. 7–13.
4. Леонтенко О. М. Рабочая сила на международном рынке труда // Экономика труда : сборник научных работ. Вип. 3. – Хмельницький: Технологічний університет Поділля; НВП “Еврика” ТОВ. – 1999. –С. 82-85.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. –Київ: КНЕУ, 2018. – С.146–147.
6. Нові вимоги до старих професій.// Урядовий кур’єр. –2018. – 21 січня. – №11. –С.10.
7. Перепустка до трудового життя.//Урядовий кур’єр. –2010. –13 січня. –№5— С.6
9. Стоянова Е. С., Быков Е. В., Бланк А. И. Основы организации и оплаты труда. – Москва : Изд-во "Перспектива", 2007. –128 с.
10. Web-сайт: <http://studopedia.org/12-95295.html>
11. Web-сайт: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Тема 7. **Інтеграційні процеси у світовий ринок праці в період глобалізації**

7.1. Визначення категорій «міграція робочої сили», «міжнародна міграція робочої сили»

7.2. Дослідження внутрішніх та міжнародних міграційних процесів

7.3. Державне регулювання процесів трудової міграції

7.1. Визначення категорій «міграція робочої сили», «міжнародна міграція робочої сили»

Під міграцією населення (лат. – переселення) розуміють переміщення людей по територіях, які пов'язані зі зміною постійного місця проживання та роботи і приводять до механічного приросту населення. Залежно від причин міграції бувають економічні, політичні, релігійні, гуманітарні, екологічні, воєнні. За терміном міграції поділяються на постійні, сезонні, тимчасові. Залежно від характеру переміщення населення розрізняють зовнішні міграції (переміщення людей із країни у країну – еміграція, імміграція) та внутрішні (переселення людей всередині країни, здебільшого із села до міста, що посилює процес урбанізації).

Міжнародний ринок праці – це складний механізм, система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні.

Виділяють такі напрямки міжнародної міграції робочої сили [4]:

- міграція з країн, що розвиваються, до промислово розвинутих країн;
- міграція в межах промислово розвинутих країн;
- міграція робочої сили між країнами, що розвиваються;

- міграція наукових працівників та кваліфікованих фахівців з промислово розвинутих країн до країн, що розвиваються;
- міграція з колишніх країн СНД до розвинутих країн;
- міграція робочої сили в межах колишнього СНД.

Міжнародна трудова міграція в сучасних умовах набула характеру глобального процесу. Міграцією охоплено більшість країн світу. На кінець XX ст. кількість країн, залучених до міжнародного міграційного процесу, істотно зростає, насамперед, за рахунок Центральної та Східної Європи, а також країн СНД. За прогнозами експертів, у найближче десятиліття кількість мігрантів, що приймаються розвинутими країнами, зберігатиметься на високому рівні (близько 2 млн чол. щороку). Основними країнами виходу мігрантів стануть Китай (300 тис. чол.); Мексика (267 тис. чол.); Індія (222 тис. чол.); Філіппіни (184 тис. чол.) та Індонезія (180 тис. чол.). Абсолютні розміри міграції звичайно характеризують значення переміщення цього чинника виробництва у процесі інтернаціоналізації продуктивних сил світового співтовариства. Але не менш важливою характеристикою міждержавного та внутрішньо корпоративного перерозподілу робочої сили в межах світового господарства є територіальна концентрація міграції та її специфіка.

Актуальною видається проблема регулювання міграційного руху населення за сьогоденних умов, розв'язання якої передбачає визнання нового становища людини у сфері зайнятості, пов'язаного з конкуренцією, свободою і добровільністю вибору будь-якої сфери суспільно корисної діяльності. Разом з тим уже в даний час очевидним стає той факт, що процес становлення ринку праці в Україні ще буде тривалим. Його розвиток і функціонування супроводжується напруженістю в соціальній сфері, в тому числі і міграційною активністю населення та соціально-демографічною структурою міграції.

Значно більшим, ніж на демографічний розвиток, є вплив трудової міграції на розвиток регіонального ринку праці. Трудові поїздки загалом сприяють розширенню можливостей зайнятості для економічно активного

населення регіону виходу за рахунок: виїзду частини економічно активних контингентів; переходу до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій; створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей [9].

Серед найважливіших центрів залучення іноземних працівників, які визначають сучасні напрямки міжнародної трудової міграції, звичайно виокремлюють: Північно- та Південноамериканський регіон, Західну Європу, Південно-Східну та Західну Азію. Наприкінці ХХ ст. щорічний приплив становив пересічно 2,3 млн чол.; з них 1,4 млн чол. прямували до Північної Америки, а 800 млн чол. - до Європи. Найбільшими центрами залучення мігрантів виступають США та Канада (їх готовність приймати іноземців оцінюється відповідно в 1,1 млн чол. та 211 тис. чол.). Успішно конкурують з ними країни Західної Європи, де загальна чисельність людей, охоплених міграцією у повоєнний період, оцінюється в 30 млн чол.

Характерно, що в останні 20 років понад 1 млн. чол. щорічно переїжджає в пошуках роботи з однієї європейської країни в іншу, тобто бере участь у внутрішньоконтинентальному міждержавному обміні робочою силою. Для сучасних європейських міграцій характерні такі напрямки: з менш розвинутих країн Південної та Східної Європи (Греції, Іспанії, Туреччини, Польщі, Угорщини та ін.) до високорозвинутих країн Західної та Північної Європи (Франції, Англії, Німеччини, Швеції тощо), з країн Північної Африки, Індії, Пакистану на західноєвропейський ринок праці; переїзд робітників з однієї високорозвинутої країни до іншої. Чисельність іноземців, що мешкають сьогодні у країнах ЄС, досягає 17 — 21 млн чол. З них 12 -14 млн чол. (близько 4 % населення ЄС) прибули з країн, що не є членами Союзу: 29 % мігрантів є громадянами Туреччини і колишньої Югославії; 7 % - громадянами країн Африки, 7 % - Америки, 13,6 % - Азії, 7,8 % — країн ЦСЄ. Серед країн ЄС, що прийняли іноземців, перші місця посідають: Німеччина (понад 7 млн чол.); Франція (близько 5 млн чол.) та Велика Британія (близько 3 млн чол.) Важливим центром

притягання робочої сили залишається Австралія. Більша частина арабських емігрантів надходить з Палестини, Єгипту, Іраку, Сирії, Йорданії.

Механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувався в рамках ЄС, починаючи з Паризької угоди 1951 р., коли було засновано Європейське об'єднання вугілля і сталі, у якому були зафіксовані соціальні права робітників: часткове фінансування виплат при звільненні, при професійній перепідготовці, працевлаштуванні, створенні альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вугледобування; права профспілок, гарантії проти необґрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів.

Відкриття кордонів для вільного пересування населення. Вступ України в ЄС та приєднання до Шенгенської безвізової зони містить безліч переваг у соціальному плані, оскільки забезпечує свободу пересування по європейському континенту з метою працевлаштування, навчання, лікування, відпочинку тощо.

Шенгенська зона є європейським простором вільного пересування осіб. Головними елементами цього простору є:

- скасування контролю на внутрішніх кордонах країн-учасниць;
- гармонізація умов перетину зовнішніх кордонів країн-учасниць та принципів візової політики.

Для уніфікації візової політики введено єдину шенгенську візу, що видається консульськими установами за кордоном держави основного призначення поїздки. Правоохоронні органи однієї держави отримують право переслідувати злочинця на території іншої шенгенської держави.

Головною ознакою ЄС є реальне забезпечення високого рівня життя населення, особливо в країнах першої ліги, які раніше інтегрувалися в європейську економічну систему, а тому вступ України в ЄС означатиме поступове підняття рівня життя.

Що стосується структури мігруючої робочої сили, то тут можна встановити такі основні закономірності.

Структуру робочої сили, що мігрує до розвинутих країн світу, і між самими розвинутими країнами, характеризують два моменти:

- висока частка висококваліфікованих та наукових кадрів, необхідних для розвитку напрямків науково-технічного прогресу. Стимулювання такого переміщення робочої сили є характерною ознакою. Так, на початку 90-х років питома вага іноземців серед інженерів у США становила понад 10 %, лікарів – понад 20 %. "Відплив мізків" до США відбувається як з країн, що розвиваються, так і з країн з перехідною економікою. В середині ЄС висококваліфіковані кадри концентруються в найбільш розвинутих країнах;
- значна частка робочої сили для галузей з фізично важкими, малокваліфікованими і непривабливими видами праці. Наприклад, у Франції емігранти становлять 25% всіх зайнятих у будівництві, 1/3 – в автомобілебудуванні. В Бельгії вони становлять половину всіх шахтарів, у Швейцарії – 40 % будівельних робітників.

Міграція робочої сили між країнами, що розвиваються, – це головним чином міграція між НІК та країнами – членами ОПЕК, з одного боку, та іншими країнами, що розвиваються, – з іншого.

Основний склад мігрантів з цих країн – малокваліфікована робоча сила. Порівняно невеликий потік кваліфікованих працівників йде з розвинутих країн до країн, що розвиваються.

Для міграції в межах колишньої світової системи характерне переміщення робочої сили з країн з менш сприятливими соціально-економічними умовами до країн з більш стабільною економікою та соціальною обстановкою.

Особливе місце посідає так звана маятникова міграція робочої сили – переїзди від місць проживання до місця роботи і назад, яка поширена у приміських зонах.

Формування міграційних потоків відбувається під дією специфічних закономірностей. Найстійкішими з них є:

- пріоритет економічних чинників у формуванні системи потоків добровільної міграції – основна маса переміщень у просторі викликана бажанням індивідів покращити свій матеріальний стан;

- диференціація рівня міграційної мобільності залежно від якісних характеристик індивідів, підвищена ступінь участі в міграційному русі найбільш притаманна молодим, добре освіченим особам, які не перебувають у шлюбі, мають добрий стан здоров'я. певні особливості характеру (ініціативність, сміливість);

- функціонування двох протилежно направлених потоків – досить тривале існування потоку міграції внаслідок повернення частини мігрантів, яким не вдалося закріпитись на новому місці;

- інерційність потоків міграції – переміщення населення в установленому напрямку продовжується ще деякий час після того, як припиняється дія чинників, що зумовили формування відповідного потоку;

- визначальний вплив на формування обсягу переміщення міграційних можливостей регіону, виходу та міграційної ємності населення регіону, показниками яких є чисельність населення - міграційний потік тим масовіший, чим більше за чисельністю населення регіонів, між якими він проходить;

- залежність обсягів міграції від відстані – чим ближче розташовані регіони, тим, за інших рівних умов, інтенсивніші міграційні зв'язки між ними;

- взаємозв'язок міграційних процесів та ментальних особливостей населення – чим більший ступінь спорідненості менталітету жителів двох регіонів (схожість мов, звичаїв, релігії, переважаючих цінностей, репродуктивних установок), тим інтенсивніші міграційні контакти, а наявність тривалого та інтенсивного обміну населенням сприяє зближенню соціальних ознак.

7.2. Дослідження внутрішніх та міжнародних міграційних процесів

Міграційні процеси складаються з потоків вибуття та потоків прибуття населення за певний період (за рік). Різниця між числом прибуття та числом тих, що виїхали за цей період часу, – сальдо міграції, яке визначає збільшення чисельності населення даної території за вказаний період.

Так, наведемо *приклад міграційного руху населення Одеської області* (табл.7.1)

Одещина - полінаціональний регіон, на території якого проживає близько 133 етносів.

Таблиця 7.1 – Міграційний рух населення Одеської області (осіб)

Рік	Число прибулих	Число вибулих	Міграційний приріст, скорочення
2017	25781	24795	986
2018	17896	14516	3380

Розрахуємо коефіцієнт природного руху населення:

$$ПП = ((Н - С) / Н) * 100,$$

де ПП - природний приріст (коефіцієнт), %

Р – кількісне значення народжуваності (чисельність народжених, осіб);

С – кількісне значення смертності (чисельність померлих осіб);

Н – чисельність населення (осіб).

$$ПП_{2016} = ((27400 - 34500) / 2396400) * 100 = - 2,69 \%;$$

$$ПП_{2017} = ((24200 - 30500) / 2390300) * 100 = - 2,64 \%.$$

Для демографічної ситуації в Одеській області в 2016 – 2017 рр. було характерно зменшення чисельності населення через його природне скорочення. Позитивно впливає на демографічну ситуацію в області міграційний приріст населення, який у 2016 і 2017 роках склав відповідно 986 і 3380 осіб.

Наведемо міграційний рух населення Київської області (табл.7.2)

Таблиця 7.2 – Міграційний рух населення Київської області (осіб)

	Усі потоки міграції			У тому числі міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (–)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (–)
Київська область						
2014	33557	26081	7476	1473	276	1197
2015	35104	28032	7072	2106	489	1617
2016	35533	26712	8821	1812	520	1292
2017	33389	22269	11120	193,3	128,9	64,4
2018	35554	24329	11225	1314	451	863
м. Київ						
2014	44977	36814	8163	4080	2202	1878
2015	50483	35780	14703	12734	2719	10015
2016	48707	34485	14222	7903	3748	4155
2017	49352	34909	14443	171,5	121,3	50,2
2018	46107	32645	13462	5620	4095	1525

Міграційні процеси впливають на природне відтворення населення шляхом зміни вікової структури регіонів виходу та населення, трансформацію репродуктивної поведінки контингентів населення, зміни умов життя переселенців, що відбивається на стані їх здоров'я. Міграція впливає і на функціонування та розвиток ринку праці; міграційні процеси сприяють розвитку розширеного світогляду особи, зумовляють підвищення пристосовності до різноманітних умов життя, а також обмін навиками та досвідом між жителями різних регіонів, поширення корисних знань. Вони призводять до перерозподілу виробників та споживачів матеріальних благ і платних послуг між регіонами та їх підрозділами, змінюють якісні характеристики робочої сили різних регіонів внаслідок нерівномірної участі в міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп.

Міграційні процеси часто призводять до заповнення робочих місць, що не користуються попитом у корінного населення, – коли окремі спеціалісти мігрують за кордон, а

там працюють на рядових роботах (особливо жінки – домогосподарками, покоївками, доглядають за перестарілими тощо).

Міграційні процеси, таким чином, є свого роду демографічною та демоекономічною "інвестицією" в регіони-реципієнти і, навпаки, викликають старіння населення та погіршення трудовесурсного потенціалу в регіонах-донорах. Особливо велике економічне значення міграція має як фактор урбанізації, що є невід'ємним джерелом кількісного і якісного зростання. Отже, процес міграції завжди є географічним за формою прояву та соціально – економічним за змістом.

В економічному аспекті міграції передусім виокремлюють такі її форми:

- міграція, пов'язана зі зміною місця проживання (стаціонарна міграція);
- трудова міграція, яка переважно має зворотний характер.

Такий розподіл є суто теоретичним. На практиці, як правило, розділити акти переїзду за ознакою зворотності можна лише умовно. Мігрант, що вибуває до нового місця проживання з наміром оселитися там постійно, може через певний час повернутись до місця народження і, навпаки, тимчасовий виїзд іноді завершується закріпленням на новому місці. До того ж цілі осіб, які мігрують, можуть істотно відрізнятись від оформлених декларацій.

Міграційні процеси переїзду за своїми причинами можна об'єднати у дві великі групи:

- добровільні (трудова, навчальна, етнічна, шлюбна, кліматична, договірна міграція тощо);
- вимушені (екологічні міграції, насильницькій виїзд, втеча населення в результаті воєнних дій та міграції з політичних мотивів). За способом реалізації міграції поділяються на організовані і індивідуальні.

Зовнішні міграції класифікують також за принципом легальності (легальні та нелегальні) і за статусом мігрантів. Як окремі категорії учасників міграційного процесу вирізняються:

- особи, що переїжджають на постійне проживання;

- трудові мігранти, які переїжджають на роботу за контрактом (на строк дії контракту);
- висококваліфіковані спеціалісти;
- працівники транснаціональних компаній та спільних підприємств, які за характером діяльності переїжджають з країни у країну;
- особи, що шукають політичного притулку, біженці.

Характерними рисами сучасної міграційної ситуації в Україні є:

- репатріація представників депортованих народів та етнічних українців – жертв політичних репресій;
- поступове згасання міграційних контактів з державами Балтійського регіону, Закавказзя, Центральної Азії;
- зменшення інтенсивності стаціонарних міграцій (які пов'язані зі зміною місця проживання і реєструються державною статистикою) разом із становленням і розвитком нового для України виду міжнародного руху населення – трудової міграції

Широкомасштабні коливання міграційного приросту відбуваються на тлі стабільного зниження інтенсивності стаціонарних міграцій населення.

До 2014 р. в абсолютному виразі головним міграційним партнером як прибуття, так і вибуття була Росія. На неї припадало близько 55 % загального зовнішньоміграційного обороту.

За відносною інтенсивністю вибуття з України перше місце посідає Ізраїль (у 1999 – 2000 рр. близько 300 вибулих у розрахунку на 100 000 мешканців цієї країни в середньому за рік), далі йдуть Молдова, Росія, Білорусь (30 – 50 чол. на 100 000 населення), Польща, Німеччина та більшість країн СНД. Основними міграційними партнерами з прибуття населення до України є Молдова (понад 100 осіб на 100 000 мешканців), Російська Федерація (28), Вірменія, Ізраїль, Білорусь (17 – 18).

Україна за офіційними даними втратила понад 600 тис. осіб внаслідок міграції, переважно молодого і середнього віку. Сьогодні легально і нелегально за межами України перебувають і працюють близько 5,5 – 6,0 млн осіб,

серед яких значна кількість висококваліфікованих спеціалістів і науковців різноманітних спеціальностей.

Сьогодні за умов практичного вичерпання потенціалу демографічного зростання чи не єдиною можливістю збільшення загальної чисельності населення України залишається активна міграційна політика. Саме міграційний приплив може компенсувати природне зменшення населення і забезпечити збалансування статеві-вікової структури населення.

7.3. Державне регулювання процесів трудової міграції

Економічна і політична глобалізація, яка прийшла у другій половині XX століття на зміну інтернаціоналізації, торкнулася глобалізаційних процесів світової економічної політики. Стосовно розвитку національної економіки – це ідея формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку, характерними ознаками якої є: технології майбутнього, телекомунікація, комп'ютеризація та Інтернет; конкуренція, особливо в галузі національної та міждержавної торгівлі; нова економічна культура як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях.

Актуальність регулювання міждержавної трудової міграції, відповідного механізму її реалізації зумовлена необхідністю визначення стратегічних підходів, які закладаються в основу державної політики, спрямованої на регулювання трудової міграції українців за кордон; створення економічних і правових умов для реалізації їхнього конституційного права на територіальну зміну місця праці та проживання, у тому числі і виїзд на роботу за кордон; пом'якшення впливу глобалізаційних процесів, якими охоплені всі країни світу, на ринок праці України; соціальний захист українських трудових мігрантів за межами Батьківщини; усунення загрози безпеки України в соціально-економічній сфері.

Неповнота та відсутність системного підходу у збиранні статистичної інформації щодо трудової міграції суттєво ускладнюють здійснення ефективної державної політики в цій сфері. За різними експертними оцінками, масштаби міграційних поїздок українських громадян за

кордон коливаються в межах від 4 до 7 млн осіб, або становлять від 8,6 до 15,1 % чисельності усього населення України, та від 19,5 до 34,1 % економічно активного населення України працездатного віку. Таким чином, з України мігрує за кордон від п'ятої частини до третини економічно активного населення працездатного віку.

Найвагомішим чинником мотивів трудової міграції українців є відсутність у країні роботи взагалі та роботи, яка б приносила стабільний дохід, що забезпечував би гідний рівень життя для них самих та їхніх родин. У півтори рази перевищують загальноукраїнські показники безробіття в окремих областях Західної України, звідки найбільше громадян виїжджають на заробітки за кордон.

Беззаперечно актуальною видається проблема регулювання міграційного руху населення за нинішніх умов, розв'язання якої передбачає визнання нового становища людини у сфері зайнятості, пов'язаного з конкуренцією, свободою і добровільністю вибору будь-якої сфери суспільно корисної діяльності. Разом з тим уже в даний час очевидним стає той факт, що процес становлення ринку праці в Україні буде ще тривалим. Його розвиток і функціонування супроводжується напруженістю в соціальній сфері, гострота і глибина якої визначаються багатьма факторами, в тому числі і міграційною активністю населення та соціально-демографічною структурою міграції.

Значно більшим, ніж на демографічний розвиток, є вплив трудової міграції на розвиток регіонального ринку праці в Карпатському регіоні. Трудові поїздки загалом сприяють розширенню можливостей зайнятості для економічно активного населення регіону виходу за рахунок:

- виїзду частини економічно активних контингентів;
- переходу до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій;
- створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, що заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей.

Крім того, наслідком тривалого перебування індивіда в країнах Західної та Центральної Європи стає засвоєння ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого суспільства. В сучасних умовах трудові міграції стають *чи* не єдиним засобом забезпечення прийняттого рівня життя для значної частини населення України.

Абсолютна більшість українських трудових мігрантів працює за кордоном нелегально, одним із наслідків чого є наявність численних порушень їх прав.

Державне регулювання трудової міграції в Україні пов'язано з цілою низкою проблем. В Україні так і не сформовано державної міграційної політики, яка б відповідала інтересам держави та українського суспільства в цілому. У державі не створено законодавчо – нормативну базу, яка б регулювала всі питання трудової міграції українських громадян.

Дані статистики навіть наближено не відбивають дійсних масштабів трудової міграції українців за кордон. Відсутність моніторингу міграційних процесів унеможливає будь-яке управління ними. Неповною мірою задіяно важелі щодо досягнення домовленостей та укладання договорів України із сусідніми країнами щодо спрощеного візового режиму, умов перетину кордонів і перебування українських громадян прикордонних регіонів України на території сусідніх країн. В Україні не задіяно повною мірою такі важелі регулювання, як створення привабливого ринку праці та умов для гідної зайнятості. Основними напрямками регулювання процесів трудової міграції українців за кордон та іноземців в Україні мають стати такі:

У сфері правового забезпечення:

- поширення практики укладення угод про співпрацю прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, з питань розвитку прикордонних міграцій і взаємного врегулювання трудової діяльності громадян, котрі працюють на прикордонних територіях за межами своїх держав;
- розробка та реалізація державної програми щодо забезпечення комплексного підходу до регулювання різних видів і форм трудової міграції, оптимізації міграційних

потоків для забезпечення стійкого соціально – економічного та демографічного розвитку країни; приведення нормативно-правових норм України у відповідність з положеннями ООН, МОП і СОТ відносно трудових мігрантів.

У сфері методично – інформаційного забезпечення:

- розробка механізму статистичного, методичного та інформаційного забезпечення міжнародної трудової міграції (МТМ);
- розробка Методичних рекомендацій щодо визначення обсягів МТМ;
- розробка Методичних рекомендацій щодо визначення переліку професій і фахів, необхідних для задоволення потреб України у працівниках-іммігрантах та кваліфікаційних вимог до них;
- розроблення програм, спрямованих на донесення об'єктивної інформації до українських громадян - потенційних трудових мігрантів – про всі правила і ризики роботи за кордоном;
- організація державних консультативних центрів для населення з питань трудової міграції при регіональних центрах зайнятості;
- створення моніторингових центрів у сфері трудової міграції громадян України за кордон;
- відкриття у країнах, де працює найбільша частка українських заробітчани, у тому числі нелегально, Центрів із нагляду за їх умовами зайнятості.

У сфері економічного забезпечення:

- розвиток реального сектора економіки та підвищення її конкурентоспроможності; формування місткого і привабливого внутрішнього ринку праці, посилення мотивації до легальної зайнятості;
- проведення заходів щодо раціоналізації регіональної соціально-економічної політики, вирівнювання умов життя населення у різних регіонах України, забезпечення можливостей продуктивної зайнятості;
- здійснення заходів щодо розвитку соціальної, транспортної та ринкової інфраструктури в регіонах;
- проведення заходів щодо зниження безробіття серед молоді (впровадити комплекс соціальних програм щодо

посилення професійно-освітньої підготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, стимулювання самозайнятості та мікро-підприємництва);

- стимулювання розвитку підприємництва, створення нових робочих місць у наукоємних галузях, у галузі туризму, в депресивних регіонах.

У сфері соціального захисту трудових мігрантів:

- розроблення механізму обов'язкового соціального страхування українських трудових мігрантів;
- укладення міжнародних та двосторонніх угод з країнами ЄС щодо запровадження солідарної відповідальності за пенсійне забезпечення громадян України, які працюють у цих країнах;
- розробка механізму здешевлення послуг, які надаються трудовим мігрантам-громадянам України;
- створення системи оподаткування трудових мігрантів-громадян;
- розробка механізму звільнення від високого мита тих товарів, що привозять трудові мігранти своїм сім'ям до України;
- створення трудовим мігрантам сприятливих умов для інвестування зароблених ними коштів за кордоном.

У сфері координаційного забезпечення:

- розширення квоти для працевлаштування українців у тих країнах, з якими укладено міждержавні угоди;
- розвиток інституту ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном;
- посилення контролю за діяльністю організацій-вербувальників вітчизняної робочої сили для роботи за кордоном.

У сфері політики трудової імміграції в Україну:

- залучення обмеженої чисельності трудових мігрантів в Україну;
- розвиток внутрішньої міграції населення в Україні;

- законодавче врегулювання питання залучення трудових мігрантів з країн третього світу і визначення категорії іммігрантів, яким надаватиметься пріоритет у разі еміграції в Україну;
- укладення двосторонніх угод із сусідніми країнами про координацію заходів прикордонних служб, спрямованих на боротьбу з транзитом нелегальних мігрантів.

Здійснення цих заходів дозволить:

- виробити державну політику щодо регулювання трудової міграції українців за кордон та іноземців в Україну;
- удосконалити нормативно-правову базу щодо соціального захисту українських трудових мігрантів;
- створити економічні умови для зниження темпів трудової міграції українців за кордон та їх повернення на Батьківщину;
- пом'якшити вплив глобалізаційних процесів на ринок праці України.

Отже, сьогодні міждержавна трудова міграція активно впливає на національний і регіональні ринки праці України. Її наслідки не можна оцінити однозначно. Поряд з позитивним впливом трудової міграції на ринок праці в частині підтримки рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили та підвищення матеріального добробуту мігрантів, МТМ має цілу низку негативних аспектів, серед яких найбільш небажаними є суттєве збільшення чисельності трудових мігрантів, виїзд за кордон найбільш кваліфікованої робочої сили, неконтрольованість трудової міграції, поширення нелегальної трудової міграції, що збільшує ризики торгівлі людьми, соціальна незахищеність трудових мігрантів, вплив на розвиток корупції, тіньової економіки тощо. У зв'язку з цим проблема оптимізації МТМ та вдосконалення міграційної політики є надзвичайно гострою для України. При цьому завдання полягає не в подоланні такого явища, як МТМ, а у виробленні ефективного механізму регулювання цим процесом за напрямом полегшення і мінімізації її негативних наслідків,

підтримки та направлення головних результатів міграції (досвід мігрантів, грошові перекази) на Батьківщину, що дозволить прискорити її соціально-економічний розвиток.

Питання для самоконтролю

1. Сутність економічної глобалізації.
2. Глобалізація – об'єктивний і необхідний процес.
3. Унесення глобалізацією корективів у нерівномірність економічного розвитку.
4. Глобалізація і загострення міжнародної конкуренції. Національна держава – самостійна макросистема і суб'єкт загальносвітових відносин.
5. Глобалізація та її вплив на ринок праці України.
6. Зміни соціально-трудових відносин.
7. Глобалізація і доходи працівників. Намагання роботодавців знижувати заробітну плату.
8. Проблемність принципу «однакова оплата за однакову працю».
9. Загроза регулюванню ринку праці і децентралізації колективних переговорів.
10. Міжнародна організація праці (МОП) – координатор міжнародного співробітництва. Її цілі, завдання, органи, методи роботи.
11. Підвищення ролі МОП у період посилення глобалізації у сфері зайнятості, безробіття, соціального захисту.
12. Стан інтеграції України у міжнародний ринок праці.
13. Робоча сила України за кордоном: чисельність, оплата праці, умови праці й перебування.
14. Захист національного ринку праці від негативних наслідків глобалізації.

Література

1. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України // Україна: аспекти праці. –2005. –№ 5. –С. 34–39
2. Горбач Л. М. Міжнародні економічні відносини : підручник. -Київ: Кондор, 2005. -263 с.
3. Довжук Б.Актуальне регіональне дослідження трудової міграції // Україна: аспекти праці. -2005. -№ 3. - С. 37-39
4. Дяченко Б. І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів // Економіка АПК. –2005. –№ 2. – С.138–143.

5. Євтух В. Міграційна криза і як її побороти. Спроба державного регулювання // Віче. –1997. –№ 7. – С. 62–77
6. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник. –Київ: Знання-Прес, 2002. –382 с.
7. Кисільова Т. Регулювання трудової міграції // Праця і зарплата. –2006. –№ 19. – С. 6
8. Кисільова Т. Регулювання трудової міграції // Юридичний Вісник України, 2006. –№ 17. —С. 4
9. Козик В. В. Міжнародні економічні відносини : навчальний посібник. – Київ: Знання-Прес, 2003. –405 с.
10. Липов В. В. Міжнародна економіка : навчальний посібник. –Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. –406 с.
11. Міжнародні економічні відносини : Історія міжнар. екон. Відносин : підручник для екон. вузів і фак.. –Київ: Либідь, 1992. –190 с.
12. Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини : навчальний посібник. –Київ: Центр навчальної літератури, 2006. –273 с.
13. Роменчак О. Визначення та класифікація міграцій: наближення до операційних понять // Політичний менеджмент. –2006. –№ 2. – С. 127-139.
14. Семенов Г.А. Міжнародні економічні відносини: аналіз стану, реалії і проблеми: Навчальний посібник. –Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 231 с
15. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення// Економіка України – 2008. – № 4. –С. 19–21.
16. Гринкевич С.С. Міжнародна міграція робочої сили та її розвиток в Україні // Вісник ХНТУ – 2009. – №1. – С.12—14.
17. Заклекта О.А. Трудова міграція як умова розвитку міжнародного ринку праці // Вісник КНТЕУ – 2008. – №4. –С. 9–13.
18. Реліна І.Є. Масштаби, форми та напрямки сучасних міграційних процесів // Науковий вісник. — 2009. – №2. – С. 14–17.
19. Статистичний щорічник України за 2019 рік // Держкомстат України – Київ: Видавництво «Консультант», – 2020. – С. 156

Тема 8. **Особливості національного ринку праці України**

8.1. Конкуренстоспроможність робочої сили та врегулювання ринку праці

8.2. Закон України «Про зайнятість населення»

8.3. Особливості регіональних ринків праці

8.1. Конкуренстоспроможність робочої сили та врегулювання ринку праці

Територіальні відмінності в показниках безробіття свідчать про наявність значної диференціації на локальних ринках праці, багато з яких знаходиться у кризовому стані. Регіональна диференціація зумовлена об'єктивними передумовами, які визначають специфіку розвитку на ньому соціально-економічних відносин, що характеризується певною народногосподарською структурою виробництва, відповідною їй зайнятістю, демографічною структурою населення, поширенням різноманітних організаційно-правових форм господарювання, інвестиційною активністю, дієвістю місцевих органів влади. Тому, звичайно, прийняття макроекономічних рішень з метою забезпечення конкурентоспроможності робочої сили для врегулювання національного ринку праці повинно враховувати особливості та механізм формування регіональних ринків праці, виокремлюючи при цьому суттєві фактори, що зумовили їх диференціацію.

Так, за статистичними даними рівень зайнятості населення в м.Одесі становить 64,7 %, що на 1 % вище ніж у середньому по Україні. На 01.07.2018р. роботодавцями міста було заявлено 1,4 тис. вільних робочих місць (60 % від усіх вакансій області). Найбільшу кількість вакансій зареєстровано в таких професійних галузях як: торгівля і надання послуг, готельно-ресторанна діяльність, громадське харчування, будівництво. Моніторинг ринку праці показує традиційне збільшення сезонних вакансій на період туристичного сезону. Наприклад, збільшення кількості об'єктів у сфері громадського харчування тягне за

собою попит на кухарів, офіціантів, барменів, продавців. Збільшується потреба в робочих будівельних професій і працівників без кваліфікації (прибиральники, вантажники, мийники посуду), попит яких перевищує пропозицію в кілька разів. Послугами служби зайнятості в першому півріччі 2016 р. скористалися майже 5 тис. шукачів роботи (у червні зареєстровано 332 людини). Станом на 01.07.2018 р. на обліку перебувають 2,4 тис. безробітних, з яких 81 % отримує допомогу з безробіття, середній рівень якої становить 2769 грн. Демографічна структура безробітних громадян практично незмінна протягом тривалого часу. Із загальної кількості безробітних близько двох третин (69 %) складають жінки, 44 % – молодь у віці до 35 років. У розрізі професійно-кваліфікаційного складу теж без змін: 81 % – службовці, 15 % – робітники, 4 % – особи без професії.

Нерозвиненість інститутів ринкової економіки створює передумови для подальшого функціонування в Україні досить значних масштабів неформального сектору. За даними Державного комітету статистики, основним видом діяльності неформального сектору економіки є сільськогосподарське виробництво, іншими поширеними видами економічної діяльності населення у цьому секторі економіки були торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів та будівництво. Найвищий рівень участі населення у неформальному секторі економіки спостерігався серед молоді віком 15–24 роки та пенсіонерів у віці 60–70 років.

Поряд з тим в Україні спостерігається дефіцит конкурентоспроможної робочої сили, що гальмує розвиток вітчизняної економіки. Кадровий дефіцит існує на багатьох високотехнологічних підприємствах. Так, протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився в порівнянні з розвиненими країнами, що зумовлене падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання в розв'язанні проблем професійної освіти і навчання.

Слід зазначити, що більшість громадян пасивно очікує на подальші економічні і соціальні зрушення, відмовляючись від активної адаптаційної стратегії. Так, начальник відділу активної підтримки безробітних Харківського міського центру зайнятості наголошував:

"Одним з головних завдань наших фахівців – активізація життєвої позиції безробітного до самого ставлення пошуку роботи. Адже багато непрацевлаштованих людей, особливо тих, хто довгий час перебуває на обліку, якоюсь мірою починають боятися роботодавців" [7]. Тому, звичайно, надзвичайно важливим є налагодження різного виду тренінгів, семінарів, які сприятимуть ефективному та цілеспрямованому пошуку роботи серед безробітних.

Слід відмітити, що незважаючи на те, що сьогодні досить затребуваними є робітничі професії, про те для робочої сили вони не представляють інтересу і не користуються належним рівнем попиту, що є свідченням їх неконкурентоспроможності. Це зумовлено як низьким рівнем заробітку на них, так і їх не престижністю, в першу чергу через незадовільні умови праці. Необхідно зазначити, що мотивація підвищення індивідуальної конкурентоспроможності буде значно вища, якщо населенню працездатного віку надаватиметься багатий вибір можливостей щодо отримання прибуткової роботи і впевненість, що ситуація зміниться протягом найближчого часу.

Значний вплив на вибір життєвих економічних стратегій має рівень освіти населення. Хоч високий рівень освіти автоматично не забезпечує високі доходи і соціальний статус, набутий освітній капітал є чи не найвагомішим ресурсом ефективної адаптації до ринкової економічної системи.

Підтримання надлишкової чисельності робочої сили за відсутності значних інвестицій в модернізацію виробництва стали причиною збереження технологічно відсталих робочих місць, що стало одним з вирішальних факторів зростання плинності саме кваліфікованої робочої сили.

Неконтрольований процес підготовки фахівців в Україні з вищою освітою призводить до девальвації її суті

та змісту. Це є наслідком як зниження якості освітніх послуг, так і "перевиробництва" спеціалістів з вищою освітою. В результаті цього значна кількість з них влаштовується на ринку праці не за здобутою спеціальністю, що в більшості випадків не потребує взагалі наявності вищої освіти як такої, або взагалі випускники стають неконкурентоспроможними і поповнюють лави безробітних.

З огляду на це зростання тенденції зайнятості робочої сили з вищою освітою на робочих місцях, що не потребують високої кваліфікації, сприятиме збільшенню масштабів трудової міграції висококваліфікованої робочої сили до країн, де за аналогічну роботу буде пропонуватися значно більша винагорода.

Натомість особливості розвитку найбільш розвинених країн світу свідчать про неминучість великомасштабних змін у структурі та якості виробничих факторів, що передбачає принципово нову та вирішальну роль знань, інформації та інтелекту, основними носіями якої є робоча сила. Тому під впливом цих змін об'єктивно трансформуються форми, види зайнятості, а також зміст та характер самої праці. Набуває поширення дистанційна зайнятість, лізинг персоналу та ін.; змінюється загальна структура зайнятості, що пов'язане зі зменшенням частки працівників, які зайняті виготовленням стандартних масових матеріальних благ, і водночас збільшується частка зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних послуг; проходить зрушення у професійній структурі персоналу, ознакою чого є збільшення частки працівників, що мають професії на основі знань та інтелекту. Тому зростатиме попит на робочу силу, яка поряд з сформованими базовими компетенціями характеризуватиметься готовністю до інновацій та постійним вдосконаленням знань у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Перетворення основних інститутів українського ринку праці в аспекті адекватних вимог інформаційної економіки зумовлює розвиток як традиційних інститутів, серед яких найважливіше місце відводиться центрам зайнятості, кадровим агенціям, так і тих, що виникли як невід'ємні елементи і ознаки нової якості господарського устрою, що

передбачає зростання глобального ринку кваліфікованих спеціалістів. В умовах, коли у відповідь на розвиток світової економічної кризи уряди багатьох країн все більше приймають рішення про обмеження імміграційної політики, сфера висококваліфікованих фахівців залишається предметом посиленої уваги та активно залучається у науково-виробничу діяльність. Тому проблема неконкурентоспроможності інтелектуального потенціалу української нації в межах своєї країни залишається актуальною і дотепер.

Також значною проблемою є те, що Україна належить до демографічно проблемних країн світу, основною ознакою чого є перевищення показників смертності над показниками народжуваності та прискорення демографічного старіння населення внаслідок нераціональної вікової структури населення. За таких обставин підвищення загального пенсійного віку для жінок, незважаючи на порівняно їх довшу середню тривалість життя відносно чоловіків, не вирішить проблему пенсійного забезпечення в Україні в тій мірі, що передбачено задекларованими програмними документами, оскільки спричинить додатковий тиск робочої сили на ринок праці осіб, які й так характеризуються низьким рівнем конкурентоспроможності.

Серед чинників низької конкурентоспроможності робочої сили в Україні також значне місце займають ті, що безпосередньо залежать від соціально-культурних умов – це рівень економічної та правової культури, ментальність, наявність елементів ринкового мислення, готовність до змін, мобільність робочої сили. Ці чинники є результатом впливу тривалих історичних обставин, сформованих у значній мірі ще в радянські часи, тому, звичайно, їх дія не сприяє в цілому підвищенню конкурентоспроможності робочої сили. Поряд з тим, молодь характеризується порівняно вищою готовністю відповідати переважній кількості критеріїв конкурентоспроможності в цьому аспекті. Зрозуміло, що ефективне вирішення всіх питань зазначеного напряму потребує трансформації усіх складових інституційного середовища, серед яких значне місце має відводитись вдосконаленню саме неформальної її частини, що потребує значного часу та очікування

позитивних результатів від соціального-економічного реформування в переважній більшості непрямими засобами регулювання.

8.2. Закон України «Про зайнятість населення»

Зайнятість населення у трудовому законодавстві України розглядається в Законі України «Про зайнятість населення» та визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Одночасно зайнятість слід розглядати як специфічну категорію, яка, будучи притаманною кожному ступеню розвитку суспільства, повністю визначається характером існуючих виробничих відносин, формою власності на засоби виробництва. Це виявляється у всіх найважливіших аспектах функціонування системи зайнятості: в її суспільному змісті, шляхах формування пропорцій, критеріях розподілу робочих місць. Коли зайнятість носить примусовий характер чи коли вона жорстко регламентується державою, завжди відсутні або сильно деформовані мотиви трудової діяльності. В умовах же товарного виробництва і вільного підприємництва зайнятість опосередковує зацікавленість як власників засобів виробництва у зростанні доходів і примноженні власності, так і найманих робітників – найбільш повній самореалізації і отриманні адекватної оцінки своєї праці.

Ключовим моментом у реформах зайнятості населення є те, що принципи загальності та обов'язковості праці змінюються принципами вільно обраної зайнятості та недопущення примусу до неї.

Відповідно до стандартів Міжнародної організації праці зайняте населення включає [10]:

- працюючих за наймом, тобто тих осіб, які мають роботу на підприємствах, в організаціях і в установах різних форм власності;
- самотійно зайнятих, до яких належать: підприємці; особи, які зайняті творчою діяльністю; члени виробничих кооперативів; допомагаючі члени сім'ї (безоплатно працюючі на сімейних підприємствах члени сім'ї); особи,

зайняті виробництвом матеріальних цінностей і послуг для особистого (сімейного) споживання, якщо таке виробництво складає значний внесок у загальне споживання сім'ї.

Організаційно-правові способи і умови використання людської праці зумовляють різноманітні форми зайнятості населення. Відмінність між ними в основному визначається такими факторами:

- правовим регулюванням тривалості і режиму праці (робочий день, тиждень) може бути повним або неповним, режим праці і відпочинку – жорстким або гнучким;
- регулярністю трудової діяльності: робота буває постійною, тимчасовою, сезонною або епізодичною;
- місце виконання роботи: відрізняють зайнятість на підприємствах і надомництво;
- статусом діяльності: виділяють зайнятість основну, вторинну і спеціальну.

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, кількість економічно активного населення Одеської області віком 15–70 років становила 1071,6 тис. осіб, з яких 1002,5 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта (69,1 тис.) – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали, як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15–70 років – 56,8 %, а в працездатному віці – 64,7 %. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років становив 6,4 %, а працездатного віку – 6,7 %.

Основна зайнятість – це трудова діяльність за винагороду на основному місці роботи, яка регулюється діючим законодавством про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами підприємств. Вторинна зайнятість визначається як трудова діяльність за винагороду на додатковому місці роботи особи, яка має основне місце роботи або навчання.

Під повною зайнятістю слід розуміти реально існуюче соціально – економічне відношення, яке розвивається і збагачується по мірі розвитку продуктивних сил суспільства і означає, що кожен бажаючий працювати

громадянин може знайти роботу відповідно до покликання, професійної підготовки та освіти. Слід відзначити, що підтримувати зайнятість населення на рівні, близькому до повної, в країні в цілому і тим більше, в кожному адміністративно – територіальному утворенні, вкрай важко. Для цього необхідний комплекс умов: стабільність економічного розвитку, рівновага політичних сил, активна політика держави у сфері зайнятості, досконала система соціально-правової підтримки населення.

Разом з тим повнота зайнятості населення сама по собі ще не є свідченням рівня її організації, доцільності і розумності її параметрів. У зв'язку з цим необхідно на базі повної зайнятості здійснювати перехід до раціональної і ефективної зайнятості.

Оцінюючи зовсім нову для України проблему безробіття, слід зважати на один важливий урок, що випливає з досвіду західних країн: довготривале безробіття приховує надзвичайно високу соціальну небезпеку. Зростання армії довготривало безробітних призведе не тільки до великих матеріальних і психологічних утрат та збільшення затрат держави, а й до цілковитої дискваліфікації безробітних, що позбавить їх будь-яких шансів знайти роботу. Досягнення в найближчий період оптимальної зайнятості є для України нездійсненним завданням, і передусім через те, що якість наявної робочої сили не відповідає суспільним потребам. Проблема масового безробіття і зuboжіння широких мас населення може бути частково вирішена за рахунок міграції, виїзду частини громадян України за її межі в пошуках роботи і засобів заробітку. Не секрет, що через постійне погіршення соціально-економічної й морально-психологічної ситуації в Україні еміграційні настрої в населення зростають. Але якщо раніше основним мотивом еміграції був етнічний, то в останній період таким став економічний фактор.

В сучасних умовах необхідною є орієнтація на забезпечення ефективної зайнятості населення, яка бачиться як кінцевий результат становлення цивілізованого ринку праці. В даний же час забезпечення ефективної зайнятості в комплексі усіх її складових якостей і одночасно на всіх рівнях (держави, регіону, соціальної групи, окремої людини) неможливе. Це пояснюється

загальним несприятливим соціально – економічним станом суспільства. Перехід до ефективної зайнятості не є одномоментним процесом, потребує поступовості, достатньої продуманості, створення надійної дієвої системи соціального захисту незайнятого населення. Важливу роль у формуванні структури і зайнятості працівника відіграє ринок робочої сили. Він є невід’ємною складовою частиною системи ринкового господарства. Основні напрями економічної політики України на сучасному етапі передбачають формування протягом певного відповідного часу загальнодержавного регульованого ефективного ринку праці та його інституцій, зокрема, Державної служби зайнятості.

8.3. Особливості регіональних ринків праці

Загальне бачення експертами економічної ситуації в країні в цілому є здебільшого песимістичним. В усіх регіонах експерти відзначали загальний спад економічної активності – закриття підприємств, згортання виробництва та зменшення попиту на ринку праці. Серед основних причин погіршення ситуації найчастіше називали ті, що пов’язані з військовим конфліктом: розрив економічних зв’язків, втрата стабільних ринків, матеріальні втрати (руйнування майна, необхідність переносити підприємство до іншого регіону). Падіння національної валюти, яке мало катастрофічні наслідки для економіки, експерти також пов’язують із наслідками конфлікту. Найбільше, на думку опитаних, постраждали підприємства вугільної, металургійної, машинобудівної промисловості, високотехнологічні підприємства. Окремо в багатьох регіонах відзначали вкрай важкий стан малого бізнесу.

Порівняно кращою є загальна ситуація в таких сферах, як аграрна промисловість, ІТ, торгівля та сфера послуг. Також спільною рисою для всіх регіонів є те, що в області економічна ситуація є в цілому значно гіршою, ніж в обласному центрі. Причому це стосується як бізнесу, якому бракує кваліфікованих кадрів, так і шукачів роботи, яким бракує вакансій на ринку праці. Щодо ринку праці, спільною тенденцією для більшості областей експерти вважають те, що погіршення економічного стану бізнесу змушує роботодавців економити ресурси в будь-який

можливий спосіб, зокрема, погіршуючи умови праці – скорочувати штат, збільшувати кількість робочих годин / функціональне навантаження, зменшувати заробітну платню. При пошуку робочої сили роботодавці проявляють більшу вимогливість до кандидатів, ставлять більш жорсткі умови до робітників та їх кваліфікації, частіше шукають більш універсальних / багатофункціональних робітників. Також спільною рисою для всіх регіонів стали суттєві зміни структури ринку праці за рахунок вказаних вище економічних факторів та, відповідно, масової міграції працездатного населення. У більшості регіонів експерти відмітили певне зростання попиту у сфері обслуговування та торгівлі та спад — у промисловості.

Економічну ситуацію в Одеській області експерти також описували як нестабільну, хитку. Хоча область більше орієнтована на аграрний бізнес та торгівлю, аніж на промисловість, загальна ситуація в країні відображається на діяльності бізнесу навіть у цих сферах. Наприклад, специфікою ринку праці в Одеському регіоні експерти вважали значну частку приватних підприємств, та зокрема, підприємств торгівлі. Ринок також відчував нестачу кваліфікованих кадрів, зокрема таких, що мають досвід роботи на виробництві. Місцеві експерти із Служби зайнятості відмічали високий, порівняно з іншими регіонами, відсоток працевлаштування по області – було працевлаштовано кожного третього приватного підприємця і близько 40 % всіх безробітних.

Карпатський регіон, до складу якого входять Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська та Чернівецькі області, займає площу в 56,6 тис. км², тут проживає більше 6.5 млн осіб, або 12 % населення України. Значну частину території краю займають Українські Карпати – унікальна гірська екосистема. Внаслідок певних об'єктивних і суб'єктивних причин намітились, а в останні роки і поглибилися, тенденції до соціально-економічного занепаду краю: розбалансовані господарські зв'язки, прогресує безробіття, загострюються диспропорції в життєвому рівні населення в гірських та рівнинних територіях, наближається до критичної демографічна ситуація, деградує унікальна природа Карпат, занедбані історико-культурні цінності.

Ці та багато інших негативних явищ і тенденцій, не враховуючи вже чисто виробничі проблеми є, безумовно, наслідком непродуманої, а інколи – і авантюрної економічної політики радянської влади в попередні роки. Проте, немало помилок допущено і в пострадянський період, особливо – в здійсненні ринкових реформ на рівні макроекономічного регулювання, а тому сьогоднішній соціально-економічний стан Карпатського регіону значною мірою є наслідком нечіткої державної регіональної соціально-економічної політики в Україні.

У сучасному світі більшість країн міжнародної спільноти і в першу чергу всі демократичні країни живуть за принципами формування ефективної соціально-економічної стратегії, спрямованої на забезпечення матеріального та духовного добробуту населення. В економічній діяльності урядів високорозвинених країн наріжним каменем виступає пріоритетність людського розвитку. Україна, як демократична держава стратегічною метою якої є інтеграція до Європейського співтовариства в своїй як зовнішній, так і внутрішній політиці теж сповідує принцип пріоритетності соціального розвитку економіки.

В сучасних умовах особливо вирізняється проблема здійснення заходів активної державної, як економічної, так і соціальної політики для подолання економічної і демографічної кризи, досягнення сталого економічного і соціального розвитку, створенню населенню регіонів України можливостей на гідний рівень життя та гармонійний розвиток.

Питання для самоконтролю

1. Аналіз сучасного стану зайнятості і безробіття в Україні.
2. Особливості та етапи формування ринку праці.
3. Вплив реформування заробітної плати на стан зайнятості і безробіття.
4. Соціально-демографічні групи населення та їхня роль і місце у сфері ринку праці.
5. Економічна і соціальна функція молоді.
6. Причини молодіжного безробіття.
7. Особи середнього віку (30—49 років).

8. Особи передпенсійного віку.
9. Зайнятість пенсіонерів і підлітків.
10. Фактори впливу на рівень зайнятості пенсіонерів та підлітків.
11. Зайнятість жінок і причини їх безробіття та незайнятості.
12. Особливості структури зайнятості та негативні тенденції в структурі зайнятості населення в Україні.
13. Причини і наслідки сучасних тенденцій на ринку праці.
14. Напрями державної політики щодо їх подолання.
15. Проблеми якості робочої сили в Україні.
16. Роль органів державного управління в підвищенні якості робочої сили.
17. Необхідність кардинальної зміни і посилення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.
18. Необхідність підвищення якості загальної і вищої освіти.
19. Свобода підприємництва, економічні інтереси та конкуренція роботодавців за робочу силу як умова функціонування ринку праці.
20. Гранична продуктивність. Закон граничної віддачі.
21. Пряма еластичність попиту на робочу силу. Перехресна еластичність попиту на працю.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1996. – №30. – С. 141.
2. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: Аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2007. – № 4. – С. 15–21.
3. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.
4. Український видавничий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://who-is-who.com.ua>.
5. Статистичний щорічник України за 2017 рік : збірник / Держ. комітет статистики України; ред. О. Г. Осауленко. – Київ: Консультант, 2018. – 571 с.

6. Геець В.М. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. – Київ, 2003. – 438 с.
7. Стратегія демографічного розвитку на 2015–2020 роки: Проект/ Від. за вип.. І. М. Новак. – Київ: КНЕУ, 2015. – 20 с.
8. Україна у цифрах 2013: статистичний довідник./ Державний комітет статистики України. – Київ: Консультант, 2014. – 248 с.
9. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2014. — №4. – С. 20.
10. Романюк М.Д. Економіка регіону: сучасні тенденції та особливості розвитку в контексті соціальних пріоритетів. // Вісник Прикарпатського університету. Економіка – Івано-Франківськ: Плай, 2012. – Вип. 9. – С. 3—9.
11. Романюк М.Д. Соціальна політика України: сучасна стратегія, регіональні пріоритети // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ: Плай, 2011. – Вип. 8. – С. 3—10.
12. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська. – Київ: Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.

Навчальне видання

Дослідження та регулювання ринку праці

конспект лекцій

для студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

денної та заочної форм навчання за галуззю знань

05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 051 «Економіка»

У к л а д а ч : САВЧЕНКО Ольга Ігорівна

Відповідальний за випуск проф. *Перерва П. Г.*

Роботу до видання рекомендував проф. *Погорєлов С. М.*

Редактор О. І. Шпільова

План 2020 р., поз. 155

Формат 60×84 1/16. Папір офсетний.

Riso-друк. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 3,6.

Наклад 50 прим. Зам. № _____. Ціна договірна.

Видавець Видавничий центр НТУ «ХП».

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 5478 від 21.08.2017 р.

61002, Харків, вул. Кирпичова, 2

Виготовлювач копії-центр «МОДЕЛІСТ»,

ФО-П Миронов М.В.

Свідоцтво ВО4№022953