

УДК: 331.5

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-272-4-1-40-46

МОРОЗ С. В., МЕЙШ В. О., РИБІНСЬКА А. П.  
Хмельницький національний університет

## РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

*У статті за матеріалами державної статистичної звітності України розглянуто тенденції на ринку праці; проаналізовано динаміку показників економічно-активного населення та динаміку попиту і пропозиції робочої сили; оцінено причини, рівень та наслідки безробіття в Україні; визначено рівень доходів та зайнятості населення.*

*Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, економічно активне населення, попит на працю, пропозиція праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, робоча сила, трудова міграція.*

MOROZ S., MEISH V., RYBINSKA A.  
Khmelnitskyi National University

## LABOUR MARKET OF UKRAINE

*The article is devoted to the analysis of the situation on the labour market in Ukraine. The essence of the "labour market" category has been revealed. The economic substantiation for the elements of the labour market has been given: labour supply and demand, the cost of labour. There is an imbalance of a workforce at the labour market of Ukraine in terms of quality and qualification, which causes unemployment. This fact causes negative socio-economic consequences such as a decline in employment among certain categories of the population: women, students, people of pre-retirement age and socially vulnerable population. Such situation leads to a decline of a living standard; loss of income and qualifications; increase of a social tension; increasing number of criminogenic situations; increased social inequality; increase in the number of psychological and physical diseases; fall in labour activity; reduction of tax revenues to the state budget. The level of employment and unemployment has been analysed. It was found that the main causes of unemployment are such as voluntary dismissal in order to find a more favourable work place; decline in production at enterprises; reducing demand for some professions; insufficient aggregate demand; seasonal fluctuations in production that cause changes in labour demand etc. It has been found that regulation of labour demand requires an analysis of the factors that influence it. Growth of demand can be achieved by stimulating it through the creation of new permanent or temporary workplaces, the development of non-standard forms of employment, direct investment in the creation and reconstruction of workplaces.*

*Key words: labour market, employment, unemployment, economically active population, labour demand, labour supply, wages, minimum wage, labour migration.*

**Актуальність** дослідження даної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах розвитку економіки особливої уваги набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масовому безробіттю. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків. Він перебуває під впливом багатьох чинників, більшість яких залежить від товарного ринку. Кон'юнктура ринку праці формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного і організаційного рівня підприємств, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва та робочої сили. Але наведений людським фактором виробництва ринок праці здатний не лише діяти в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення.

**Постановка проблем.** На сучасному етапі розвитку економіки України відбувається перманентний процес пошуку балансу між пропозицією і попитом на кваліфіковану робочу силу. Це обумовлено низьким рівнем інноваційної активності та спрямуванням більшості грошових ресурсів вітчизняними підприємствами не на розвиток й удосконалення виробничого процесу, а на підтримку наявних потужностей без організації нових робочих місць й можливостей підняття рівня заробітних плат. У свою чергу, це спонукає до збільшення рівня споживання населенням й відповідно зниження заощаджень, що впливає на загальний рівень життя в країні та перспективи формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Таким чином, необхідність визначення перспектив розвитку вітчизняного ринку праці та шляхів подолання сучасних проблем обумовлює актуальність проведеного дослідження.

**Метою** статті є дослідження ринку праці в Україні на основі аналізу динаміки попиту та пропозиції робочої сили, рівня доходів та зайнятості населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В українській науці проблемами ринку праці активно займаються такі вчені, як І. Зайцева, А. Борищук, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Шевченко та ін. Проте багатоаспектність даного явища та виклики зовнішнього середовища, яке стає все більш динамічним та непередбачуваним, обумовлюють потребу в нових дослідженнях специфічних проблем функціонування ринку праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Ринок праці – це частина економічної системи, її елементів і характеристик, в рамках якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу в рамках національного ринку праці [3, с. 34].

Попит і пропозиція робочої сили, її ціна та вартість є визначальними елементами на ринку праці.

Попит формується роботодавцями, саме вони диктують потреби ринку на робочу силу зі сторони підприємств та організацій. Пропозиція формується домогосподарствами залежно від демографічної ситуації в країні, віку, статі, освіти та кваліфікації робочої сили. Визначальними факторами для робочої сили є її вартість та ціна.

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпечення необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо [4, с. 47].

Заробітна плата працівників – це грошове вираження вартості та ціни робочої сили, яка виступає в ролі заробітку, виплаченого власником підприємства працівнику за виконану роботу [2].

На ринку праці України наявний дисбаланс робочої сили за якістю та кваліфікацією, який викликає безробіття. Внаслідок цього значна частина працездатного населення виїжджає за кордон у пошуках роботи.

Низький рівень оплати за відповідну роботу в Україні, зростання відкритості суспільства збільшили мобільність капіталу, лібералізацію зовнішньоекономічних зв'язків України і режим відправлення громадян за кордон, що посилює еміграційний рух. Масова еміграція з України визначається наступними факторами: зростанням безробіття, великою різницею у рівні заробітної плати в Україні і західних країнах, відсутністю перспектив професійного зростання, економічною нестабільністю, невизначеністю щодо шляхів покращення рівня життя, відсутністю суспільної безпеки та ін.

Економічне зростання є необхідною умовою для підвищення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Тим не менш, подолання кризи певних галузей і підприємств, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивного і екстенсивного факторів викликають неминучі спотворення національного ринку праці, різноспрямованість окремих його сегментів. Розглянемо показники економічно-активного населення за останні 5 роки.

Таблиця 1

**Показники економічно-активного населення України [8]**

	Економічно активне населення				у тому числі			
	у віці 15–70 років		працездатного віку		зайняте населення			
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15–70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2015	18097,9	62,4	17396	71,5	16443,2	56,7	15742	64,7
2016	17955,1	62,2	17303,6	71,1	16276,9	56,3	15626,1	64,2
2017	17854,4	62	17192,3	71,5	16156,4	56,1	15495,9	64,5
2018	17939,5	62,6	17296,2	72,7	16360,9	57,1	15718,6	66,1
2019 (I півріччя)	18014,0	63,2	17308,7	73,7	16485,6	57,9	15816,5	66,8

За даними таблиці 1, протягом останніх 5 років економічно активне населення у віці 15–70 років з 2015 до 2017 року поступово скорочується і становить в середньому 17854,4 тис. осіб. А ось з 2018 року знову почало збільшуватися в середньому до 17939,5 тис. осіб. Серед працівників працездатного віку спостерігається наступна ситуація: кількість даного населення коливалась в межах 17396,0 тис. осіб, що у відсотках до населення вікової групи становить 71,5. З 2015 до 2017 року ця кількість осіб скоротилася до 17192,3 мільйонів осіб. В 2018 році знову починає збільшуватися і у відсотках до населення вікової групи становить 72,5.

Кількість зайнятого населення у віці 15–70 років у I півріччі 2019 року, у порівнянні з I півріччям 2018 року, зросла на 202 тис. осіб та становила 16,5 млн осіб.

За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 30% – особи у віці від 30 до 39 років, кожний п'ятий у віці від 15 до 29 років.

За професійними групами: 41% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 18% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 14% – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин.

Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років зріс з 56,8% до 57,9%. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах, найбільш суттєво – Полтавській (з 54,6% до 56,1%), Сумській (з 57,2% до 58,7%), Херсонській (з 56,8% до 58,3%), Чернігівській (з 56,8% до 58,3%) та Луганській (з 56,6% до 58,4%) областях.

Найвищий рівень зайнятості спостерігався у Києві (63,0%), Харківській (62,2%), Дніпропетровській (59,5%), Київській (59,3%) та Миколаївській (58,9%) областях, а найнижчий – у Волинській (50,2%) та Донецькій (50,9%) областях.

Кількість зайнятих громадян у віці 15–70 років у неформальному секторі економіки у I півріччі 2019 року скоротилася на 94 тис. осіб та становила 3,5 млн осіб. Питома вага зайнятих у неформальному секторі,

серед усього зайнятого населення, зменшилася з 21,8% до 21,0%. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальною зайнятістю була у сільському, лісовому та рибному господарствах (42%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (18%), а також у будівництві (16%).

Кількість зайнятого населення у віці від 15 до 70 років знизилася не сильно, а з 2018 року знову почала підніматися до 57,1 % – до населення відповідної вікової групи. У працездатному віці на 2018 рік відсоток до населення вікової групи становить 66,1, що на 1,4% більший ніж у 2015 році.

**За прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України, до 2031 року населення України скоротиться до 39,5 мільйонів осіб. І справа не лише у високій смертності – українці продовжують залишати країну в пошуках кращого життя.**

Проблема полягає в тому, що ніхто точно не знає чисельності трудових мігрантів. Державна служба статистики наводить дані про 1,3 мільйона громадян, вони базуються на опитуванні 20 тисяч домогосподарств з екстраполяцією на все населення (за методологією Міжнародної організації праці), проведеному у 2017 році.

Оцінка в 5–8% від обсягу робочої сили, наведена Національним банком України, є дуже приблизною. Грунтуючись на даних Державної служби статистики України про кількість працездатного населення (17,296 млн), можна поррахувати, що йдеться про 865000–1,384000 осіб.

Цифра в 4 мільйони трудових мігрантів стала висновком дослідження Центру економічної стратегії за підсумками 2018 року. В її основі дані Державної служби статистики України, дані про прикордонний рух і експертні оцінки. Використовуючи ці дані, важливо пам'ятати, що з 4-х мільйонів тільки 2,6–2,7 млн одночасно перебувають за кордоном.

Міжнародний валютний фонд у звіті щодо України в січні 2019 року оцінив кількість українських трудових мігрантів у 2-3 мільйони. Хоча жодних методологічних підстав цієї оцінки опубліковано не було, нею можна користуватися з огляду на авторитет інституції.

За даними Державної прикордонної служби, з 2002 по 2018 р. з України виїхали і не повернулися 6,5 мільйона громадян України. Цей показник враховує не тільки трудову міграцію, а й постійну еміграцію, зумовлену не економічними факторами.

Зараз в Україні говорять про «п'яту хвилю» еміграції, що продовжує масштабні міграційні процеси 21 сторіччя. До трудової міграції залучені мільйони осіб. У 2018 році, за оцінкою Національного банку України, обсяг приватних переказів з-за кордону зріс до 11,6 млрд доларів, що суттєво перевищує обсяги прямих іноземних інвестицій, а до кінця 2019 року його прогнозують на рівні 12,2 млрд. Міжнародний валютний фонд в останньому звіті щодо України назвав трудову міграцію однією з причин зростання рівня заробітних плат (через конкуренцію із закордонними роботодавцями вітчизняні вимушені підняти заробітну плату).

Безробіття має негативні соціально-економічні наслідки як для держави, так і для населення. Держава втрачає доходи у вигляді податків, при цьому збільшуючи свої видатки за рахунок виплат по безробіттю. Якщо рівень безробіття зростає більше ніж на 1 % від природного рівня, країна втрачає близько 2-3 % ВВП, як наголошує закон Оукена. Стосовно населення, то виплати по безробіттю незначні і прожити на них досить складно, що має прямий вплив на деградацію суспільства.

Основними причинами виникнення безробіття є добровільне звільнення з метою пошуку більш сприятливого варіанта трудової діяльності; спад виробництва на підприємствах; зниження попиту на ряд професій; недостатній сукупний попит; сезонні коливання виробництва, що викликають зміни у попиті на робочу силу та інше.

Таблиця 2

**Показники безробіття в Україні [7]**

Рік	Всього населення	Економічно активне населення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстрованих безробітних
2016	42584,5	17303,6	1677,5	9,70%	407,2
2017	42386,4	17193,2	1697,3	9,90%	352,5
2018	42153,2	17296,2	1577,6	9,10%	341,7
2019 (I півріччя)	42010,1	17308,7	1527,5	8,8%	287,1

Кількість безробітних станом на 1 травня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, скоротилася на 5% та становила 311 тис. осіб.

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15 років і старше у I півріччі 2019 року становила 1,5 млн осіб, а рівень безробіття – 8,4%.

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15–70 років у I півріччі 2019 року, у порівнянні з I півріччям 2018 року, скоротилася на 72 тис. осіб та становила 1,5 млн осіб.

За віковими групами: серед безробітних 26% становили особи віком від 15 до 29 років, 27% – особи у віці від 30 до 39 років, 26% – у віці від 40 до 49 років.

За причинами незайнятості: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням та за угодою сторін, становила 41%, вивільнених з економічних причин – 20%, частка безробітних, у яких

робота мала сезонний характер – 11%, після закінчення строку контракту – 9%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 9%.

Станом на 1 жовтня 2019 року допомогу по безробіттю отримували 217 тис. осіб, що на 6 тис. менше, ніж на 1 жовтня 2018 року.

Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 жовтня 2019 року. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили 113 тис. осіб (або 42%), жінки – 155 тис. осіб (або 58%). За віковими групами: 30% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 28% – у віці від 35 до 45 років; 42% – у віці понад 45 років. За освітою: 49% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 34% – професійно-технічну, 17% – загальну середню освіту. За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 21% раніше були зайняті у сільському, лісовому та рибному господарстві; 16% – у сфері торгівлі; 15% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 14% – у переробній промисловості.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (19%); працівники сфери торгівлі та послуг (15%); вищі державні службовці, керівники (14%) та представники найпростіших професій (13%).

Згідно з аналізом бази вакансій та резюме порталу HeadHunter в Україні у другому кварталі 2019 року відбулися певні зміни у частковому співвідношенні професійних сфер на ринку праці. Загалом провідні позиції посідали такі сфери, як «ІТ, телеком», «Продажі» та «Маркетинг». Порівняно з першим кварталом відбулось зростання частки вакансій у «ІТ, телеком», «Маркетинг», «Адміністративний персонал» та «Транспорт». А от «Продажі» та «Початок кар'єри» дещо послабили свої позиції. Водночас до ТОП-10 за кількістю вакансій, за результатами півріччя, увійшла професійна сфера «Робітничий персонал», посунувши «Будівництво».

Таблиця 3

## Топ 10 професійних сфер за кількістю вакансій у II кварталі 2019 року [6]

Сфера	Питома вага вакансій, %
ІТ, телеком	15
Продажі	14
Маркетинг	9
Адміністративний персонал	7
Виробництво	6
Бухгалтерія	5
Транспорт	5
Початок кар'єри	4
Банки, фінансовий сектор	4
Робітничий персонал	4

Впродовж II кварталу динаміка вакансій демонструє незначні підйоми у квітні та червні, а от у травні кількість пропозицій про роботу незначною мірою знизилась. Це типова ситуація для цього періоду – сезонний персонал здебільшого був набраний ще у квітні-березні, а вакансії для фахівців різних напрямків у зв'язку з розширенням бізнесу активно розміщали у лютому. На кінець весни і на початку літа роботодавці зазвичай поведуться менш активно. І чергового сплеску на ринку праці варто очікувати у вересні.

При цьому найпомітніші зростання можна відзначити:

– у квітні у професійних сферах «Медицина, фармацевтика» (на 14%) та «Туризм, готелі, ресторани» (на 25%);

– у травні у професійних сферах «Домашній персонал» (на 7%) та «Туризм, готелі, ресторани» (на 7%);

– у червні у професійних сферах «Спортивні клуби, фітнес, салони краси» (на 27%), «Інсталяція та сервіс» (на 24%), «Домашній персонал» (на 45%) та «Робітничий персонал» (на 17%).

У I кварталі 2019 року 79% компаній відчувають труднощі з утриманням і залученням співробітників. З них 65% мають складнощі саме зі співробітниками певних функцій. Зокрема, найбільші труднощі з утриманням і залученням співробітників відчуваються у сферах продажів та інформаційних технологій. Що стосується характеру труднощів, то основними причинами тут є незадоволеність співробітників грошовою винагородою (75% компаній вказали цю причину), трудова міграція за кордон (42% компаній) і невідповідність кар'єрного зростання очікуванням співробітника (33% компаній). Про ці складнощі красномовно свідчать показники плинності кадрів. Так, з 2019 року плинність кадрів зросла, зокрема, внаслідок збільшення добровільної плинності співробітників. До того ж, спостерігається тенденція до зменшення пропозиції працівників на ринку, а саме кількості кандидатів на одну вакансію в 3 рази за останні чотири роки.

У I кварталі 2019 року з початку року 21% компаній вже збільшили чисельність співробітників на 5% за медіаною, здебільшого це стосується компаній ІТ-розробки. Позитивну тенденцію щодо збільшення чисельності кадрів компанії планують зберегти до кінця 2019 року. Так, 33% респондентів запланували збільшення на 10% за медіаною. Основною причиною збільшення чисельності співробітників, що вказали опитані компанії, є розширення бізнесу.

Розглядаючи питання скорочення чисельності, можна зазначити, що всього 12% респондентів зменшили свою чисельність на 10% за медіаною, та 14% компаній планують до кінця 2019 року зменшити штат на 5% за медіаною. Скорочення чисельності до кінця 2019 переважно планують компанії нафтогазового та промислового сектору, а основними причинами зменшення чисельності співробітників у 2019 році є реструктуризація, оптимізація та очікувані звільнення персоналу за власним бажанням в процесі міграції.

До 2025 року 75% у структурі глобальної робочої сили будуть займати міленіали – найбільш вибагливе покоління працівників, за нашими дослідженнями. Позаяк основним прагненням цього покоління є бажання зробити світ кращим, все важливішим стає завдання правильного позиціонування компанії на ринку. Унаслідок цієї тенденції 52% респондентів зазначили актуальність питання бренду роботодавця.

Доходи населення об'єднують обсяг нарахованих у грошовій і натуральній формі: заробітної плати, прибутку та змішаного доходу, отриманих доходів від власності, соціальних виплат та інших поточних трансфертів [5, с.41]. Як макроекономічний показник доходи населення, структура їх формування і витрат характеризують систему розподільчих відносин країни, добробут її громадян, ступінь їх соціальної захищеності.

Гарантування добробуту громадян потребує ефективного функціонування продуктивної сили, благоустрою державою економічної і соціальної діяльності, перерозподілу національного доходу, в інтересах найменш забезпеченої, неконкурентоспроможної на ринку праці групи населення.

Проаналізуємо рівень доходів України, а саме рівень заробітної плати за 2016–2019 роки.

Таблиця 4

**Рівень мінімальної і середньої заробітної плати 2016–2019 роки**

Рік	Рівень мінімальної заробітної плати, грн.	Відносний приріст мінімальної заробітної плати до попереднього року, %	Рівень середньої заробітної плати, грн.	Відносний приріст середньої заробітної плати до попереднього року, %
2016	1600		6475	
2017	3200	200	8777	135,55
2018	3723	116,34	9218	105,02
2019	4173	112,09	10269	111,40
Відносний приріст до базового року		260,81		158,59

Станом на 29.05.2019 рівень мінімальної заробітної плати становив 4173 грн, рівень середньої заробітної плати – 10269 грн. Найбільший приріст мінімальної заробітної плати відбувся у 2017 році – 200%, аналогічно і середньої заробітної плати – проте лише на 135,55%. Відносний приріст мінімальної заробітної плати у 2019 році відносно базового 2016 року склав 260,81%, а середньої заробітної плати – 158,59%.

Якщо порівнювати мінімальну заробітну плату з найближчими країнами-сусідами, то Україна далеко позаду. Ось наприклад в Польщі, мінімальна заробітна плата на 2019 рік становить 2250 злотих, або 16 тисяч гривень. Крім мінімальних місячних окладів, уряд Польщі переглянув і погодинні ставки. Від 1 січня за годину роботи працівник отримує 11 злотих, або 74 гривні. За даними Мінсоцполітики, на постійній основі за кордоном працюють 3 мільйони 200 тисяч українців. Найбільше українців працює в Польщі – близько 2 мільйонів.

Зарплатній політиці, згідно з аналізом вакансій, у більшості професійних сфер була притаманна невисока, але стабільна позитивна динаміка. Найбільш помітне зростання, більше 10%, за результатами I півріччя, відбулось у сферах «Вищий менеджмент», «Медицина, фармацевтика», «Управління персоналом», «Наука, освіта», «Адміністративний персонал», «Туризм, готелі, ресторани».

Порівняно з червнем 2018 року найбільше зростання заробітних плат можна відзначити у таких професійних сферах, як «Інсталяція і сервіс» (на 29%), «Адміністративний персонал» (на 32%), «Спортивні клуби, фітнес, салони краси» (на 32%), «Робітничий персонал» (на 32%), «Медицина, фармацевтика» (на 32%), «Страховання» (на 47%), «Наука, освіта» (на 53%).

Таблиця 5

**Топ 10 професійних сфер за зростанням рівня заробітних плат у першому півріччі 2019 року [6]**

Сфера	Приріст, %
Вищий менеджмент	124
Медицина, фармацевтика	118
Управління персоналом, тренінги	113
Наука і освіта	112
Адміністративний персонал	112
Туризм, готелі, ресторани	111
Спортивні клуби, фітнес, салони краси	110
Автомобільний бізнес	110
Мистецтво, розваги, мас-медіа	110
Виробництво	110
Бухгалтерія, управлінський облік, фінанси	110

Тенденції ринку праці проявляються в динаміці змін рівня грошової винагороди співробітників. В умовах суворої боротьби за таланти компанії намагаються зацікавити співробітників рівнем винагороди, що за регулярними «Кращий Роботодавець» є одним із найвагоміших критеріїв вибору роботодавця кандидатами. За I квартал 2019 року основними критеріями, що враховувалися при перегляді заробітних плат на початку 2019 року, традиційно були ринкові показники, індивідуальні показники ефективності та індекс інфляції/індексація. Щодо числового вираження, то за I квартал 2019 року серед компаній, що деномінують заробітні плати в гривні, 46% респондентів підвищили заробітні плати на 14% за медіаною. Що стосується запланованих змін до кінця 2019 року (за II-IV квартал), то 64% компаній запланували підвищення заробітних плат на 12% за медіаною.

Але кадровий ринок тепер має конкурувати не лише ціною, а й підняттям соціальних стандартів, що все частіше є одним із важливих критеріїв під час пошуку роботи на підприємстві. І така тенденція не лише у столиці, а й в регіонах. «Компанії наразі все більше уваги приділяють питанням побудови систем управління персоналом, завдяки яким вони зможуть утримувати співробітників. «І йдеться не лише про матеріальні стимули, такі як збільшення заробітних плат і бонусів, велику увагу роботодавці приділяють сьогодні системам мотивації, які націлені на створення сприятливих, комфортних умов праці».

Регулювання попиту на робочу силу потребує аналізу факторів, які впливають на нього. Збільшення попиту можна досягти шляхом його стимулювання через створення нових постійних або тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць. Зростанню попиту сприяє також упровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівник.

**Висновки.** Ринок праці у даний період демонструє стабілізацію. Однак безробіття в Україні все ще залишається високим, а попит на спеціалістів зовсім не відповідає пропозиції. Серед негативних соціальних наслідків безробіття можна виділити найбільш значимі:

- незайнята робоча сила означає недовикористання економічного потенціалу суспільства, прямі економічні втрати, що є наслідком природного й фактичного безробіття;
- безробіття скасовує вимоги профспілок про підвищення заробітної плати, тобто спрацьовує на користь вимог союзів підприємців;

- при тривалому безробітті працівник втрачає кваліфікацію, а одержання нової кваліфікації й адаптація до нових умов часто протікають для нього болісно;

- безробіття веде до прямого падіння раніше досягнутого рівня життя.

Допомога по безробіттю завжди є меншою, ніж заробітна плата і має тимчасовий характер. Зростання безробіття знижує купівельний, інвестиційний попит, скорочує обсяги заощаджень у населення.

Основні шляхи вирішення проблем безробіття мають включати цілу низку заходів:

- сприяння повній та продуктивній зайнятості;
- збільшення попиту на робочу силу;
- підвищення рівня грошових доходів за допомогою докорінного реформування оплати праці та пенсійного забезпечення;

- створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття за допомогою таких заходів активної політики, як профорієнтація, професійне навчання та перекваліфікація тимчасово незайнятого населення, послуги з працевлаштування (як центрами зайнятості, так і приватними кадровими агентствами), організація оплачуваних громадських робіт, а також пасивної політики зайнятості;

- стабілізація кількості економічно доцільних і створення нових робочих місць для запобігання масовим звільненням; використання гнучких форм роботи і режимів робочого часу, що дозволить розширити можливості для зайнятості без збільшення кількості робочих місць;

- створення нових конкурентоспроможних підприємств в Україні;

- збільшення заробітних плат працівникам та забезпечення працівників ефективно функціонуючими та відповідно технічно оснащеними робочими місцями;

Створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності та малого бізнесу безробітних.

Для підвищення рівня ефективності ринку праці в Україні необхідним є виявлення шляхів розвитку національної економіки для забезпечення процесу формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Пріоритетними напрямками є, по-перше, можливість працевлаштування на ринку праці, отримання гідної роботи; по-друге, безпека умов праці та охорона праці на робочих місцях; по-третє, надання робочих місць молоді, розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами. В основі останнього компонента є наявність адекватних засобів і можливостей для отримання, збереження або поліпшення і розширення технічних, професійних і творчих навичок і здібностей молодих людей; гарантоване надання першої роботи випускникам різних рівнів акредитації; поліпшення існуючої професійно-технічної освіти, адаптованої до вимог ринку; розвиток співпраці між школами та підприємствами для того, щоб створювати, відтворювати і зберігати людські ресурси, удосконалювати свою майстерність, сприяти зайнятості молоді.

**Література**

1. Конституція України [Електронний ресурс] : закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>
2. Кодекс Законів про працю України : із змінами від 25.09.2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А.Гришнова, О. О. Герасименко та інші] ; за наук. ред. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. – К. : КНЕУ, 2015. – 295 с.
5. Лібанова Е.М. Ринок праці : [навч. посібник] / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
6. Особливості ринку праці. Попит і пропозиція на працю. Служба зайнятості і ринок праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://buklib.net/books/33883/>
7. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>
8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

**References**

1. Konstytutsiia Ukrainy [Elektronnyi resurs] : zakon vid 28.06.1996 № 254k/96-VR Ukrainy. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>
2. Kodeks Zakoniv pro pratsiu Ukrainy : iz zminamy vid 25.09.2019 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / [A. M. Kolot, O. A.Hrishnova, O. O. Herasymenko ta inshi] ; za nauk. red. A.M. Kolota. – K. : KNEU, 2009. – 711 s.
4. Sotsialno-trudovi vidnosyny zainiatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku : monohrafiia / [A. M. Kolot, I. F. Hnybidenko, O.O. Herasymenko ta in.] ; za nauk. red. A. M. Kolota, I. F. Hnybidenka. – K. : KNEU, 2015. – 295 s.
5. Libanova E.M. Rynok pratsi : [navch. posibnyk] / E.M. Libanova. – K. : Tsentri navchalnoi literatury, 2003. – 224 s.
6. Osoblyvosti rynku pratsi. Popyt i propozytsiia na pratsiu. Sluzhba zainiatosti i rynok pratsi v Ukraini [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://buklib.net/books/33883/>
7. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.dcz.gov.ua>
8. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Рецензія/Peer review : 11.07.2019

Надрукована/Printed : 05.09.2019  
Рецензент: к. е. н., доц. Любохинець Л. С.