

**Паустовська Т. І.**  
кандидат економічних наук, доцент,  
старший викладач кафедри економіки, організації  
та управління підприємствами  
Криворізького національного університету

**Paustovska T. I.**  
Candidate of Economic Sciences, Docent  
State Higher Educational Institution  
«Kriviy Rih National University»

## РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ СВІТОВОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

### REGULATION OF LABOR MARKET IN CONDITIONS OF MODERN WORLD COMPETITION

**Анотація.** У статті проаналізовано науково-методичні підходи до формування механізмів функціонування ринку праці в Україні та світі. Розглянуто його специфіку як ринку, де продається і купується особливий товар – робоча сила. Досліджено роль держави у створенні та регулюванні ринку праці. Показано широкі можливості та перспективи для більш повної самореалізації людини, які дає ринок праці, під час застосування нової системи найму. Сформульовано шляхи поліпшення функціонування ринку праці в Україні сьогодні та на майбутнє.

**Ключові слова:** ринок праці, робоча сила, зайнятість, безробіття, конкуренція, державне регулювання, система найму, заробітна плата.

**Постановка проблеми.** Специфічність ринку праці сьогоденної України впливає з глибоких суперечностей, які дотепер складаються у сфері трудових відносин. З одного боку, ще досі можуть зберігатися елементи відносин, властивих командно-адміністративній системі, пережитки позаекономічного примусу (низька мобільність робочої сили, бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоздатністю, встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів). А з іншого – старі принципи потужно витісняють вже діючі засади ринкових відносин із властивою їм системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно до цього, формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості факторів виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої і нової систем. Однак, очевидно, перевага віддається ринковому механізму функціонування ринку праці та разом із цим змінюється роль держави у впливі на нього та його регулюванні.

Важко не погодитися з тим, що на останньому факті робиться особливий акцент, бо формування економічних відносин може забезпечити позитивний вплив лише тоді, коли буде враховано, що українське суспільство прагне і здебільшого вже готове змінюватися у бік ринкової економічної системи та її вимог. Ця ключова позиція передбачає й забезпечує збереження сильних позицій держави у розв'язанні проблеми зайнятості на сучасному етапі. Завдання держави полягає у тому, щоб урахувати в механізмі зайнятості систему відносин, яка остаточно закріпить та вкорінить нові економічні ринкові відносини. При цьому необхідно використати всі потенційні можливості державного сектора економіки у розв'язанні наявних проблем, з одного боку, а з іншого – всіляко сприяти творенню та закріпленню ринкового сектора економіки. Це стосується ринку праці у цілому та системи найму зокрема, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Історично склалося так, що в надрах старої економічної системи поступово зароджувалися і важко, але остаточно приживалися та

перемагали елементи нового. В Україні – це ринковий сектор економіки, де з'являються реальні можливості для одержання більшого доходу, кращих, більш вигідних умов найму, ніж у державному секторі економіки. Відкривається простір для вільного переливу робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці, особливо це стосується молодих і небайдужих до свого майбутнього людей. Усе це веде до цивілізованої економіки, яка вже довго існує у світі і дала нечисленну низку позитивних результатів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Навіть за часів так званої вільної економіки, яку у своїх працях описували класики А. Сміт, Ж.-Б. Сей, Дж.С. Мілль, Д. Рікардо, К. Маркс, вона була прив'язана до держави та роль якої у змішаній системі значно зросла і розширилася. Це стосується й України, де питання державного регулювання ринку праці займає важливе місце як у теоретичних дослідженнях провідних учених О. Грішної, Д. Гомеюка, М. Долішнього, А. Колота, Н. Кудикиної, В. Онікієнка, Л. Ткучук, В. Петюха, так і в структурі практичної системи зайнятості.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Кожна країна підходить до вирішення цього завдання індивідуальним шляхом. Наша держава, обравши ринковий шлях, намагається пройти його з найменшими втратами. Проте одна справа – це намагатися щось робити, а інша – реально втілювати в життя намічені плани. Тому до основних напрямів діяльності органів державної влади щодо регулювання, реформування та збереження українського ринку праці належать: подолання дефіциту робочих місць шляхом підвищення інвестиційної активності за рахунок усіх джерел фінансування, розвитку підприємництва; послідовна стабілізація рівня життя та вдосконалення соціальної підтримки населення; розвиток системи безперервного навчання як найпрогресивнішої підтримки якості робочої сили, включаючи питання про умови праці, заробітної плати і використання робочого часу, стабілізації кадрового потенціалу,

ефективного використання наявних робочих місць; проведення доцільної та збалансованої міграційної політики, спрямованої на позитивне територіальне переміщення населення, влаштування мігрантів та захист національного ринку праці; розвиток і підвищення ефективності програм і заходів, які спрямовані на попередження безробіття і повернення безробітних до активної праці.

Протягом років незалежності нашої держави, в різні періоди, різними урядами приймалися програми зайнятості населення, які передбачали певні перспективи та їх реалізацію. Визначалися конкретні цифри щодо утримання рівня безробіття в країні, ставилися конкретні завдання та терміни їх виконання. Однак жодна з намічених програм чи хоча б деяких завдань не була реально повністю чи частково виконана. Той тип перспективної моделі ринку праці, яку вибрала свого часу Україна, можна охарактеризувати як соціально-орієнтовану ринкову модель. Та реальні умови її існування протягом останніх пари десятиліть далекі від зразка, адже основними умовами функціонування такої моделі є стабільний розвиток економіки та затвердження сталих механізмів її функціонування, які координуються, спрямовуються і підтримуються продуманою державною політикою.

Разом із загальними принципами такої моделі ринку праці, об'єктом її політики є окрема людина, яка перебуває на ринку у сфері визначених соціально-трудова відносин: як незайнятий і безробітний, так і зайнятий в економіці. Тому, держава не має права залишати поза увагою цю окрему людину, бо від добробуту, комфортності, влаштованості кожної людини у будь-якій ситуації залежить і благополуччя держави.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Державна політика в галузі планування і регулювання зайнятості населення повинна передбачати заходи, що забезпечують використання організаційно-технічних і соціально-економічних можливостей країни. При цьому вкрай необхідно залучати не лише власні, а й створити умови для привабливості зарубіжних інвестицій у розвиток нашої економіки. Це може призвести не тільки до створення нових робочих місць, а й до реорганізації наявних підприємств, що вимагатиме перепідготовки кадрів, їх навчання нових професій, організацію спеціальних робіт тощо. Ці заходи мають здійснюватися в тісному узгодженні з демографічними і соціальними факторами, житловим будівництвом, виробництвом товарів для населення, пріоритетним створенням нових підприємств, розвитком галузей і регіонів. Виконання цих заходів на шляху, де діють закони ринку, можуть зіштовхнутися з труднощами об'єктивного і суб'єктивного характеру.

До об'єктивних частіше всього відносять:

- відсутність вільного підприємництва і платоспроможності покупця;
- незахищеність виробника і неможливість здійснення підприємницької діяльності;
- відсутність нормальної ринкової інфраструктури;
- розбалансування економіки (відсутність матеріальних та валютних ресурсів);
- відсутність політичної стабільності, яка й виступає гальмом залучення в економіку інвестицій; недосконала податкова система.

Труднощами суб'єктивного характеру виступають:

- низький рівень підготовки менеджерів, бізнесменів та інших спеціалістів;
- відсутність або низький рівень елементарних знань у галузі комерції, бізнесу, менеджменту;
- незнання і невміння аналізувати власні резерви виробництва.

Дії об'єктивних факторів залежать від стану макро-економіки. Вони зумовлені вже згаданою політичною стабільністю суспільства, яка супроводжується законотворчою діяльністю парламенту, ефективністю діючої системи оподаткування, а крім того, виникненням умов для розвитку інфляції, коли ніякі державні системи соціального захисту у вигляді допомоги по безробіттю, індексації заробітної плати, підвищення пенсій, не врятовують становища, тому що обсяг товарної маси зменшується, а національна валюта продовжує знецінюватися.

Що стосується суб'єктивних труднощів, які зумовлюють винятковість банкрутства підприємств, то вони можуть бути подолані трудовим колективом через його прагнення вижити. Головне в такій ситуації – це орієнтація на вимоги ринку щодо асортименту продукції, її якості, цін, сервісу тощо. Щоб стимулювати виробників і почати нарощування темпів економічного зростання, а також удосконалити ринковий механізм, який діє на основі об'єктивних економічних законів, необхідно: продовжити проведення ефективної приватизації; надати пріоритет у розвитку приватної форми власності у малому та середньому бізнесі; скоротити витрати на утримання державного апарату; вдосконалити системи оподаткування.

Ці заходи спроможні поступово вирішувати проблему безробіття, яка завжди повинна бути предметом підвищеної уваги з боку держави. Під час її вирішення діяльність держави будується за двома напрямками: 1) регулювання рівня і тривалості безробіття; 2) соціальний захист людей, що потерпіли від нього. Під дією цих та інших заходів із боку держави механізм ринку буде просувати економіку в напрямі довготривалої рівноваги. Україні необхідно проводити економічну політику, що виходить за національні рамки. Повна зайнятість потребує проведення глибоких реформ ринку праці та розроблення нових концепцій продуктивності, розподілу доходів і суспільного добробуту. Наприклад, у сучасних економічних системах створюється механізм регулювання ринку праці з елементами державного і профспілкового втручання, який складається із суб'єктів, об'єктів, цілей, інструментів та засобів впливу.

До суб'єктів ринку праці належать носії, виконавці та виразники господарсько-трудова інтересів. Носії – це соціальні групи, які відрізняються за майновим станом, за доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами. Цілком природно, що сила впливу носіїв господарсько-трудова інтересів на державні структури й один на одного залежить від масштабів їхньої діяльності, здатності консолідуватися тощо. Носії господарсько-трудова інтересів об'єднуються в спілки, асоціації, серед яких найбільш відомі профспілки, спілки роботодавців, фермерів, різних торговців, банківських установ тощо. Консультації, поради, меморандуми та інші засоби впливу на органи державного економічного регулювання становлять другу лінію зв'язків на ринку праці. Прямим суб'єктом механізму державного регулювання ринку праці є виконавці господарсько-трудова інтересів, які покликані запроваджувати у життя програму державної економічної політики.

Весь цей механізм проявив себе в розвинених країнах і показав результат, адже там закон попиту і пропозиції праці фактично діє за постійного перевищення пропозиції над попитом. Навіть в умовах високої ділової активності, коли об'єкти державного регулювання ринку праці – це ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, де виникають або можуть виникати труднощі, проблеми, які не розв'язуються автоматично, тоді як розв'язання їх терміново необхідне для повного функціонування еко-

номіки і підтримання соціальної стабільності. Все це включає такі питання: 1) соціальні відносини між роботодавцями і найманими працівниками; 2) трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками, включаючи оплату та охорону праці, умов наймання і звільнення працівників; 3) зайнятість, включаючи регулювання пропозиції робочої сили та пропозиції робочих місць; 4) допомога по безробіттю; 5) підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників; 6) розподіл та перерозподіл робочої сили.

Щодо ринку праці України, то в нових умовах він повинен розвиватися, пристосовуючись до мінливих економічних та соціальних обставин, але залишаючись вірним основним його орієнтиром – це інституційна, закріплена певними правилами та економічними нормами рівність сторін у виробничих відносинах «роботодавець – працівник»; суспільне визнання унікальної цінності людської праці, зафіксоване у відповідних правових актах; орієнтація діяльності держави на функцію посередника у сфері праці.

Інтереси держави у цьому разі полягають у тому, щоб трудові відносини між роботодавцями і працівниками були максимально ефективними з виробничої точки зору, а праця використовувалася раціонально. Ось які види регулювання, що здійснює держава в межах ринку праці, виділяє В. Петюх:

– захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;

– заохочувальне, спрямоване на створення умов, в яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;

– обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп, 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 та фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють зростанню пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості [1, с. 9].

За наявності таких умов практика показує, що економіка проходить фазу підйому і досягає природного рівня безробіття (рівнозначне поняттю «повна зайнятість»), а ціна праці підвищується. Водночас підвищується платоспроможність попиту населення на споживчому ринку, і ціни на споживчі товари починають зростати. На ринку праці України спостерігається ситуація, за якої зростання цін на працю нейтралізується зростанням цін на споживчі товари, тобто інфляцією, яка знижує значну частину прибутку, заробітної плати залежно від того, якою мірою темпи зростання інфляції визначають темпи зростання заробітної плати. Дуже важливою особливістю ринку праці є його здатність викликати складні соціальні проблеми і соціальну напругу в суспільстві. Причому ця особливість полягає у тому, що викликаючи всі ці проблеми, сам по собі ринок праці своїми ринковими механізмами не може їх вирішити, тому від уміння держави регулювати ці процеси залежить можливість знижувати напруженість і складність цих проблем.

Період великої депресії в 30-х роках ХХ ст., який супроводжувався масовим безробіттям, наочно довів, що вирішити проблему зайнятості, наприклад за рахунок зниження заробітної плати, практично неможливо. У науковій літературі існує припущення, альтернативне класичному поясненню причин безробіття, яке було висунуте Дж.М. Кейнсом і так званою стокгольмською школою у Швеції. Їх теорія дотримується поглядів, згідно з якими

було б нереально припускати, що ціни і заробітна плата є настільки рухомими, що з їх допомогою можливо відтворити повну зайнятість. На думку Кейнса, традиційна теорія не прийняла до уваги того, що заробітна плата визначає також і купівельну спроможність робітників. Із цього випливає, що зниження заробітної плати скорочує сукупний попит у суспільстві і тим самим погрожує створити для підприємств неможливість збуту і викликати ще більше безробіття [2, с. 122]. Представники даного напрямку вважають, що рівень виробництва, зайнятості, доходів і цін формується на основі підвищення попиту, інвестицій і державних витрат. Особливістю цієї теорії є те, що ринок сам по собі не може забезпечити повну зайнятість і економічну стабільність, отже, держава зобов'язана відігравати активну роль у регулюванні зайнятості, стабілізації економіки, пом'якшенні економічних спадів та підйомів. Для цього вона повинна ефективно використовувати економічні, правові та адміністративні методи.

Проте економічна і соціальна нестабільність у сучасному українському суспільстві загрожує потребу в забезпеченні ринку праці конкурентоспроможними кваліфікованими працівниками, тобто людьми, які власними силами здатні боротися за робоче місце та протистояти негативним тенденціям щодо зайнятості робітничого персоналу в різних виробничих сферах. Однією з форм реалізації закону конкуренції є конкуренція між суб'єктами різних видів професійної діяльності. У цьому процесі людина, застосовуючи власні конкурентні переваги, доводить свою конкурентоспроможність [3, с. 342]. Економісти співвідносять конкурентоспроможність на внутрішньому рівні зі зростанням реальних доходів населення і підвищенням рівня зайнятості, а на зовнішньому – зі зміцненням позицій національної економіки на світовому ринку [4, с. 211]. У цьому полягає соціально-економічне значення конкурентоспроможності, і не тільки, адже особливої актуальності на тлі ринкових відносин набуває питання педагогічного забезпечення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих фахівців. Наприклад, у сфері професійно-технічної освіти спостерігається суперечливість між необхідністю задовольняти потребу економіки в конкурентоспроможних кваліфікованих робітниках і недостатнім теоретико-методичним забезпеченням педагогічного процесу формування цієї якості робітничих кадрів різного профілю. Сьогодні перед вітчизняною педагогічною наукою постало завдання теоретичного обґрунтування цього процесу та на цій основі розроблення педагогічного супроводу формування конкурентоспроможних кваліфікованих робітників [5, с. 87], тому останнім часом уживання терміну «конкурентоспроможність» поширюється на сферу освіти, адже саме вона є однією з важливих характеристик кваліфікованого працівника, яку необхідно розвивати педагогічними засобами.

Таким чином, формування конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих кадрів набуває надзвичайної актуальності як для професійно-технічної освіти, так і для вищої. Система якостей працівника виявляється у його спроможності успішно витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з іншими працівниками аналогічного профілю і рівня кваліфікації. Основою конкурентоспроможності кваліфікованого фахівця є його висока професійна компетентність та доцільні цінності орієнтації; чітко визначений професійний інтерес; цілеспрямованість; ґрунтовні професійні знання; значний інтелектуальний потенціал; міцні вміння і навички, котрі він може гнучко застосувати в динамічно мінливих умовах конкретного виробництва та економіки у цілому; відкритість до застосування у професійній діяльності інно-

ваційних сучасних технологій; здатність забезпечувати високу якість кінцевого продукту праці; відповідальність щодо процесуального компонента і здобутого результату професійної діяльності; адекватна самооцінка власної виробничої діяльності; наполегливість у досягненні мети діяльності; креативність; ініціативність; здатність виявляти необхідні вольові зусилля для досягнення поставленої мети; уміння контролювати й корегувати власний емоційний стан, досягати емоційної рівноваженості; впевненість у собі; прагнення до підвищення кваліфікації і постійного професійного самовдосконалення; самопрезентабельність; власна гідність [6, с. 139]. Отже, формування конкурентоспроможності кваліфікованого фахівця – це цілеспрямована організація педагогічного процесу навчального закладу, що спрямована на розвиток особистісних якостей студентів (учнів) навчальних закладів та їх озброєння інноваційними виробничими технологіями, котрі в сукупності забезпечуватимуть конкурентоспроможність кваліфікованих працівників на ринку праці.

Все це є важливою і першочерговою необхідністю, адже сучасний реальний світ диктує свої закони: прискорений технічний розвиток, утворення глобальної техносфери, ускладнення життєво важливих завдань для відтворення населення, що вимагає нових підходів до осмислення перспектив суспільного розвитку. Зміна умов суспільного виробництва завжди відбивається на організаційній структурі і механізмі соціального регулювання ринку праці. Формування нових якостей сучасного працівника зумовлює перебудову не тільки структури і механізму ринку праці, а й усієї сукупності трудових відносин з урахуванням інноваційних вимог та особливостей їх реалізації у сфері зайнятості [7, с. 49]. Метою ринку є досягнення рівня міжнародної конкурентоспроможності за рахунок високотехнологічних наукоємних виробництв та за рахунок активної політики держави через системи програм, податкові, митні, кредитні та інші пільги і гарантії, бюджетні дотації. На сучасному етапі конкуренція ведеться насамперед між гігантськими об'єднаннями, всередині них, а також між підприємствами монополістичного сектора економіки та різних форм власності. Її особливістю є те, що центр боротьби все більше переміщується у величезні зони експортного виробництва (ЗЕП) у Шрі-Ланці, Індонезії, Південному Китаї, Філіппінах. Трудові контракти у цих зонах короткострокові і часто не поновлюються, тут заборонені профспілки і страйки. Глобальна «міграція» робочих місць призвела до того, що великі корпорації стали використовувати таку модель працевлаштування і в рідній країні, де останнім часом усе частіше проглядається тенденція «тимчасових» працівників, або «вільних художників», як приклад дієвих технологій інформаційного суспільства.

Сьогодні постійні робочі місця надаються певній, ретельно обчисленій кількості працівників, а для додаткової роботи використовують «зовнішню працю». Наймаючи людей на обмежені терміни, роботодавці вводять резерв мобільної робочої сили. У разі зміни кон'юнктури підприємства можуть спиратися на цю ефективнішу гнучкість за рахунок зовнішніх трудових ресурсів.

Така гнучкість змушує зживати заходи щодо скорочення постійного штату і переходу багатьох працівників на «тимчасові» контракти, а то і з пошуку нових працівників за кордоном. Це пов'язано зі змінами у сфері планування, механізмів контролю, які стають короткостроковими, а обсяги й якість виробництва можуть швидко змінюватися залежно від замовлення клієнтів. Головне завдання – виконати замовлення тоді, коли воно надходить, відразу, негайно. Підприємство (навіть велика ком-

панія) має бути гнучким, реактивним. Тільки так можна задовольнити нові технічні вимоги.

Щодо самої праці, то в індустріальному суспільстві людина була придатком машини, а в інформаційному відбувається товаризація людини, в якій цінується те ж саме, що й у сучасному товарі: багатофункціональність товару переходить по відношенню до людського еквіваленту в багатопрофільність і гнучкість працівника; інформаційна начинка товару – в наявність багатого резюме, досвіду участі у великих проектах; мобільність і універсальність товару розкривається у працівника через фактор часу, коли людина весь час залучена в якусь діяльність, використовує цілодобовий доступ до Інтернету, пошти, знаходить потрібні портали інформації, здійснює постійний моніторинг, шукає та розробляє цікаві ситуації, швидко реагує на якісь зміни.

Виникнення інформаційно-матеріального продукту можна вважати закономірним явищем у сучасному суспільстві, але виникнення феномена товаризації праці веде до неоднозначних наслідків для всієї сфери праці. Перетворення трудових ресурсів на бездушний товар загрожує тим, що великі компанії починають шукати найбільш дешевий товар для найменших витрат на виробництво і знаходять його в країнах третього світу, штовхаючи людей у розвинутих країнах шукати нову роботу. Її починають шукати й ті, хто був скорочений через технічну оснащеність підприємства, впровадження автоматичних систем, заміни багатьох функцій, які раніше виконувала людина, машиною. Робоча сила, яка довгий час мала гарантії працевлаштування, позбавляється не тільки конкретної роботи, а й у принципі цілих галузей виробництва. Малу частку колишніх робітників можуть взяти в новий штат шляхом проходження перекваліфікації або підвищення кваліфікації. Однак інша значна частина в пошуках роботи прийде в той же сектор послуг, що складається з роздрібно-торгівлі, швидкого харчування, де завжди потрібні кадри. Створюючи велику конкуренцію, робочі будуть знижувати вартість своєї праці. Таким чином, у сучасному суспільстві відбувається трансформація праці, причиною якої є інформаційні технології, які активно впроваджуються у виробництво. У зв'язку із цим виникають основні тенденції у сфері праці – це перехід робітників із виробництва до сфери послуг; перекваліфікація робітників; виникнення феномену масового «тимчасового» працівника; поширення систем контролю і відстеження всіх операцій працівників.

Усі ці тенденції безпосередньо або побічно підводять до того, що інформаційні технології служать не звільненням, а способом підпорядкування найманої робочої сили до нових умов ринку праці. Крім того, використання нових технологій – це можливість збільшити тиск на найманих працівників. У співробітника, що використовує інформаційні технології, робота частіше менш важка фізично, але він відчуває більший тиск попиту: супроводжується більш високим рівнем психологічних навантажень на працівника, адже зростає вимога до уваги, пильності, постійної готовності до роботи, концентрації. Отже, нові технології дають змогу, з одного боку, запровадити контроль над процесом виробництва, а з іншого – забезпечити реєстрацію подій і дій, дистанційний контроль у реальному часі.

Саме конкуренція у сучасному світі викликає прагнення до більшої гнучкості і зростання продуктивності підприємств та безпосередніх виконавців: використання скороченого робочого часу, регулювання обсягу годин роботи, зміни робочого навантаження, неповний робочий день – це головний інструмент гнучкості, що дає змогу

збільшити присутність персоналу в години щільної завантаженості й особливо часто застосовується у сфері послуг, адже останні необхідно пропонувати, коли вони потрібні клієнту і не можна змінити робоче навантаження. Крім того, досягнення автоматизації виробництва призвело до сильного скорочення деяких робочих професій, проте праця робітників повністю не зникла, наприклад прибирання, ремонт, навантажувальні роботи, заводи, для яких обов'язкова близькість до кінцевого клієнта. Скорочення робочого часу суспільства відбилося в декількох ключових показниках, які можна спостерігати сьогодні: скорочення трудової біографії, тобто періоду трудової активності в житті; скорочення безпосереднього трудового часу за рахунок подовження відпусток і перерв, роботи неповний робочий день, витрат часу на підвищення кваліфікації та професійну підготовку тощо; скорочення частки людей, залучених у виробничу діяльність.

Але є й позитивний результат розвитку інформатизації: завдяки розвитку виробничої сфери та можливості вивільнити частину населення з матеріального виробництва в суспільстві розвиваються такі сфери, як охорона здоров'я, освіта, культура; з'явилося багато працівників, які надають послуги як робочим виробничої сфери, так і іншим членам суспільства; задовольняється все більша кількість потреб вищого порядку. Таким чином, зміна змісту праці у виробничій сфері безпосередньо впливає на розвиток суспільства і людини, її потреб і здібностей. Вільний час, що використовується в діяльному дозвіллі або науковій праці, мистецтві, сфері послуг та інших сферах, служить необхідним доповненням до тієї свободи, яку люди отримали від продуктивної праці, тобто умови вдосконалення особистості, гармонійного поєднання професійної праці, особистого життя, суспільної та громадянської ініціативи. У такому суспільстві праця перетворюється на знаряддя остаточного звільнення людини, даючи кожному можливість для розвитку і прояву своїх здібностей, обдарувань, талантів – це система безперервної освіти, коли людина отримує знання в різних сферах науки (історія, іноземні мови, комп'ютерна грамотність); розвиток творчих здібностей (акторська майстерність, ораторські здібності, прикладне мистецтво; активне дозвілля (подорожі, спорт); освоєння другої (третьої) професії, суміжної з основною або протилежної; громадська, волонтерська робота [8, с. 98–99].

Вищевказані сфери прикладання вільного часу не обмежуються запропонованими прикладами, вони можуть і будуть доповнюватися на основі потреб суспільства і кожної людини, що живе в ньому, тому що, отримуючи задоволення не тільки від результату, а й від процесу праці, людина розвивається, даючи можливість розвиватися оточуючим її людям, знижуючи при цьому соціальну напруженість у суспільстві і підвищуючи імідж і роль праці. Це породжує кооперацію і взаємний зв'язок усіх членів соціуму як виробників. Із кооперації, яка об'єднує все суспільство, виникає нова масова продуктивна сила праці, тобто кількість переходить в якість у тому відношенні, що утворюється сила сукупного робітника, тотожної з усім суспільством.

Висновки. Результатом усіх цих змін є те, що сучасний ринок праці України особливо потребує більш виваженого та ефективного державного регулювання. У зв'язку з інтенсифікацією глобалістичних процесів, зокрема з підписанням безвізового режиму, курсом на вступ до Євросоюзу та інших світових організацій, завдання і функції державної політики зайнятості значно ускладнюються. Кардинальною проблемою стає необхідність підвищення конкурентоспроможності національної економіки та

робочої сили. Найпоширенішим способом регулювання ринку праці є законодавство про працю та захист від безробіття. В Україні створено досить ґрунтовну законодавчу базу про працю та зайнятість, але вона й досі відстає від реальних потреб розвитку країни та ринку праці. Зокрема, переважає орієнтація на зайнятість у сфері найманої праці, зберігається надмірна формалізація трудових відносин, безробіття розглядається як однозначно негативне явище, а не як важіль ринкового балансу попиту та пропозиції робочої сили. До основних шляхів удосконалення конкурентоспроможності на ринку праці слід віднести: забезпечення соціально-економічної безпеки країни; підвищення ефективності державної політики на основі розроблення та реалізації довгострокової програми сприяння зайнятості для підвищення адаптаційних можливостей робочої сили до мінливих умов ринку праці та підвищення конкурентоспроможності національних кадрів; гармонізацію українського законодавства з міжнародними принципами регулювання заробітної плати та соціального страхування найманих працівників; розроблення державної програми щодо пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків для окремих галузей економіки, проблемних регіонів від лібералізації економічного простору країни; реалізацію заходів щодо підвищення конкурентоспроможності українського ринку праці, що визначається обґрунтованим рівнем ціни робочої сили, а також ефективністю системи соціального страхування найманих працівників.

Найліпшим рішенням для України став би розвиток внутрішнього ринку висококваліфікованої, інтелектуальної праці на основі організаційних, технологічних і соціальних інновацій. Чітка інноваційна політика держави має супроводжуватися відповідною освітньою політикою. Навчання за спеціальностями, від яких залежить майбутнє вітчизняної економіки, має здійснюватися за коштів бюджету, у тому числі й для талановитої молоді з інших країн. Такі випускники повинні мати обов'язок працювати за державним розподілом кілька років після університету. За ці роки потрібно дати молодому спеціалісту можливість придбати квартиру (найімовірніше, у кредит), що створить умови для розширення сім'ї та надійніше закріпить цінного спеціаліста в країні. Звичайно, важливими залишаються питання адекватної оплати висококваліфікованої праці, забезпечення справедливої диференціації заробітної плати, обґрунтованої складністю і важливістю виконуваних робіт. Як тимчасове вирішення проблеми продуктивної зайнятості можна розглядати й короткочасну трудову міграцію, однак для її дієвості потрібно втілити ефективну політику повернення висококваліфікованих мігрантів, налагодити зв'язки з нашими вченими, що працюють за кордоном, активно залучати їхній інтелектуальний потенціал до науково-освітнього процесу в Україні, адже серед основних причин еміграції висококваліфікованих фахівців України слід виділити:

- 1) недостатнє фінансування наукової сфери;
  - 2) низький рівень заробітної плати та соціальних гарантій науковців;
  - 3) недосконалу інфраструктуру та неефективне інституційне забезпечення, що унеможливило реалізацію наукових розробок і фахових компетенцій;
  - 4) недостатню матеріальну базу, яка стримує розвиток наукових досліджень та відкриттів;
  - 5) нестабільну економічну та політичну ситуацію в країні;
  - 6) відсутність перспектив професійної реалізації тощо.
- Важливо створити за прикладом Польщі, Угорщини та інших країн, де аналогічно спостерігалось різке зрос-

тання обсягів наукової еміграції, систему грантів, програми повернення інтелектуального капіталу, розробити й ухвалити двосторонні програми інноваційного розвитку за пріоритетними для України напрямками з різними країнами, залучати іммігрантів через співпрацю з діаспорою, здійснювати спеціальні заходи (освітньої, демографічної, фінансової політики) для зниження рівня еміграційних процесів, створити систему моніторингу за міграційним рухом населення. І найголовніше – негайно стабілізувати політичну ситуацію в країні, яка нині залишається визначальним фактором обсягів еміграції. Будь-яка країна втрачає за наявності активних міграційних процесів за межі своєї держави. Та найбільших утрат вона зазнає, коли країну покидають люди з наукової сфери, адже сучасний світ опирається саме на таких фахівців, тому високорозвинуті суспільства розуміють їх цінність та роблять усе необхідне для збереження та примноження науковців у своїх країнах.

Дослідження показують, що висококваліфіковані працівники з України мають високу конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці. Інтелектуальна міграція є важливою частиною міжнародних відносин і важливим напрямом євроінтеграції України. У сучасних умовах зростає потужний контингент висококваліфікованих українців за кордоном. Ці люди сприяють формуванню іміджу нашої країни як демократичної, розвинутої, з високою освітньою підготовкою населення. Можливості саме інтелектуальної зайнятості за кордоном дуже високі, множаться програми залучення професіоналів, розвинуті економіки «полюють» на талановитих людей починаючи з молоді, навіть ще на етапі навчання. Більше того, у майбутньому дедалі зростатиме потреба західного ринку праці у висококваліфікованих працівниках, зокрема наукових дослідників, передусім у природничих та інформаційній галузях. Позитивний вплив активної трудової міграції наших громадян на їх особисте життя і на вітчизняну економіку важко заперечувати. Однак цей сьогоднішній позитив

несе загрозу суттєвих втрат у майбутньому – за рахунок зменшення інтелектуального капіталу, який, без сумніву, є найціннішим національним ресурсом. Необхідні заходи, що здатні загальмувати відтік інтелектуального капіталу з України нині й посилити її інтелектуальний потенціал у майбутньому. Це потребує збільшення обсягу видатків із державного бюджету на наукову та освітню діяльність, інноваційні розробки, створення робочих місць у нових перспективних галузях економіки, формування високого та стабільного попиту на висококваліфікованих фахівців. З огляду на критично складну політичну й економічну ситуацію, першочерговими мають стати заходи, які не потребують суттєвих витрат: угоди про міжнародне співробітництво у високотехнологічних напрямках, створення умов для поєднання роботи за кордоном і на батьківщині для висококваліфікованих науковців, вирішення правових питань відшкодування державних інвестицій у людський капітал за еміграції працівника, закріплення молоді в Україні за допомогою освітніх і житлових кредитів, які частково погашаються роботодавцями або державою за умови роботи в пріоритетних галузях, тощо. Крім того, треба дбати про підвищення престижу професії науковця, впроваджувати мотиваційні методи, організовувати конкурси найкращих наукових розробок із подальшим тендером для їх фінансування (у т. ч. із залученням закордонних інвесторів). В Україні потрібно здійснювати активні дії щодо формування ефективного ринку інтелектуальної власності. Важливим складником є формування у громадян почуття національної гідності, гордості за наукову еліту. Треба популяризувати у ЗМІ успіхи талановитих науковців, зокрема молодих. Україна має шанс відкрити собі шлях до зростання як незалежна, цивілізована, високорозвинута європейська країна, й у досягненні цієї мети першочергова роль належить інтелектуальному капіталу, який потрібно не лише зберігати, але й примножувати [9, с. 7].

#### Список використаних джерел:

1. Петюх В. Ринки праці та зайнятості: навч. посіб.; Міжрегіональна академія управління персоналом. К., 1997. 120 с.
2. Кейнс. Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Прогресс, 1978. 494 с.
3. Управління людськими ресурсами (понятійно-термінологічний словник): навч. посіб. / За ред. Г.В. Щокіна, О.В. Антонока, М.Ф. Головатого. К.: МАУП, 2006. 496 с.
4. Шнипко О.С. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації. К.: Наук. думка, 2003. 334 с.
5. Економічний енциклопедичний словник: у 2-х т. Т. 1 / За ред. С.В. Мочерного. Львів: Світ, 2005. 616 с.
6. Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці. Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу XXI століття: зб. матер. / Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін. Ніжин: Аспект-Поліграф, 2007. С. 134–148.
7. Ткачук Л.А. Ринки праці: кого він потребує? Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.; упоряд. В.Є. Скульська. К.: ІПК ДСЗУ, 2006. С. 130–138.
8. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України; за ред. В.В. Онікієнка. К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. 286 с.
9. Рябуха М.С., Циборіна А.Є. Конкуренція як категорія ринкових відносин і конкурентоспроможність як предмет наукових досліджень. Вісник ХНАУ. 2007. С. 96–100.
10. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. Україна: аспекти праці. 2015. № 1. С. 3–7.

**Анотація.** В роботі проаналізовано науково-методический підхід к формированию механізмів функціонування ринку праці в Україні і в світі. Розглянуто його специфіку як ринку, де продається і купується особливий товар – робоча сила. Досліджено роль держави в створенні і регулюванні ринку праці. Показано широкі можливості і перспективи для більш повної самореалізації людини, які дає ринок праці при застосуванні нової системи найма. Сформульовано шляхи удосконалення функціонування ринку праці в Україні сьогодні і в майбутньому.

**Ключевые слова:** ринок праці, робоча сила, зайнятість, безробіття, конкуренція, державне регулювання, система найма, заробітня плата.

**Summary.** The work analyzes the scientific and methodical approaches to the formation of mechanisms of functioning of the labor market in Ukraine and in the world. It considers its specificity as a market where labor are sold and bought like a special goods. The role of the state in the creation and regulation of the labor market is explored. Shows the broad opportunities and perspectives for a more complete self-realization of the person who gives the labor market, with the application of a new hiring system. The ways of improving the functioning of the labor market in Ukraine today and for the future are formulated.

**Key words:** Labor market, labor force, employment, unemployment, competition, state regulation, hiring system, wages.