

## УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК ФАКТОР СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

© Бець М.Т., Сокіл Ю.Р., 2012

Розглянуто і охарактеризовано структуру механізму регулювання і проблеми, які наявні на сучасному ринку праці в Україні, проаналізовано і оцінено динаміку попиту та пропозиції робочої сили і зареєстрованого безробіття у 2010–2011 рр., подано практичні пропозиції щодо структурної перебудови чинного механізму регулювання ринку праці, визначено пріоритетні напрямки удосконалення діяльності бірж праці.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, безробіття, біржа праці, інформаційне суспільство.

M. Bets, J. Sokil  
Lviv Polytechnic National University

## LABOUR MARKET ADMINISTRATION IN UKRAINE AS A FACTOR OF SOCIAL DEVELOPMENT

In the article the structure of the regulation mechanism and the problems existing in present-day labour market in Ukraine are considered and described; the dynamics of labour force demand and supply and a registered unemployment in 2010-2011 are analyzed and evaluated; a number of practical proposals for restructuring the existing mechanism of the labour market regulation are offered; the priority trends of the ways of the labour exchange activities improvements are defined.

**Key words:** labour market, employment, unemployment, labour exchange, information society.

**Актуальність теми і постановка проблеми.** Роки побудови незалежної держави та реформування економіки України характеризуються відсутністю вирішення на належному рівні проблем функціонування ринку праці. Всупереч моделям ринку праці розвинутих країн, які є результатом еволюції соціально-економічних відносин, ринок праці в Україні – це набір спонтанних явищ унаслідок неузгоджених дій уряду.

Процеси глобалізації, євроінтеграції, перехід до ринкових відносин вимагають від науковців глибокого теоретичного аналізу та осмислення загальних закономірностей становлення й функціонування цивілізованого ринку праці [2].

У сучасних умовах господарювання трудові ресурси є не лише одним з визначальних факторів суспільного розвитку і економічного зростання, а й рушієм науково-технічного прогресу

загалом. І тому питання налагодження ефективної роботи ринку праці і сприяння зайнятості стає надзвичайно актуальним через те, що саме людський фактор визначає структуру суспільства, формує його класи і сприяє ключовим трансформаційним зрушенням і перетворенням у всіх сферах суспільного життя.

Головним завданням сьогодення визнано сприяння трансформації українського суспільства в інформаційно-громадянське, тобто суспільство, де головним продуктом визнано інформацію і знання. Одним з напрямів такої трансформації науковці та практики пропонують реструктуризацію і налагодження ефективної роботи ринку праці, ресурси якого є джерелами і рушіями суспільного розвитку і перетворення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Всебічно досліджують і вивчають ринок праці в Україні видатні вітчизняні науковці, теоретики та практики економічної науки, наукові досягнення яких підтверджені практикою і здобули визнання не лише в Україні, а й за її межами.

Для прикладу, питанням державного регулювання і функціонування ринку праці, а також його окремих елементів в умовах структурної трансформації вітчизняної економіки як на національному, так і на регіональному рівнях присвячено праці таких науковців, як І.Б. Шевченко, Т.М. Степура, О.Ю. Гуревич, І.Ю. Кучумова, О.Г. Бондаренко, особистим внеском якого є визначення тенденцій розвитку ринку праці в умовах трансформації національної економіки, а також висвітлення підходів до організації і проведення моніторингу регіонального ринку праці.

Однак у питанні державного регулювання ринку праці особлива увага науковців зосереджується саме на механізмі державного регулювання ринку праці та напрямках удосконалення його роботи, чому присвячені праці О.А. Морозової, О.В. Павловської, В.М. Островерхова та ін.

Дослідженню трудового потенціалу та конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України присвячені праці Л.С. Лісогор, В.І. Герасимчука, Л.О. Корчевської, персональним досягненням якої є порівняння рівня освіти України та інших країн, а також висвітлення нею питання інтеграції України до світового ринку праці через використання трудового потенціалу. Так, особистим внеском О.В. Абашиної є дослідження формування робочої сили молоді в системі професійно-технічної освіти, на виробництві, у вищих навчальних закладах I–II та III–IV рівнів акредитації та конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Цей автор розробив концептуальні основи підвищення рівня зайнятості молоді в аграрно-промисловому регіоні.

Сьогодні ринок праці є не лише структурним елементом національної економіки, який формує її трудовий потенціал, а й багатогранною сферою суспільного життя, що нерозривно пов'язана з усіма іншими і яка безпосередньо визначає ступінь ефективності функціонування економічної системи держави.

Тому дослідження проблем функціонування ринку праці в Україні і пошук шляхів їх подолання є важливою передумовою для остаточного переходу до ринкової моделі економіки, що істотно пришвидшить інтеграцію України у європейську спільноту та європейський економічний простір.

**Цілі статті.** Основна ціль роботи полягає у дослідженні змісту взаємозв'язків структурних елементів та методів регулювання ринку праці, виявленні наслідків дії негативних чинників на його функціонування та тенденції розвитку і розробленні шляхів їх подолання в інформаційному суспільстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації, оскільки в соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються важливі зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці сьогодення. Кожний сегмент як зайнятого, так і не зайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального

статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці.

У посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі проявляються різні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, зниження ділової активності суб'єктів господарювання і зниження життєвих стандартів громадян. Наслідком дії цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зubo- жіння певних соціальних верств, що спричинило ускладнення їх становища як споживачів на ринку праці [3].

Національний ринок праці має цілу низку інституційних пасток, серед яких зокрема: слабкі коливання зайнятості, які не співвідносяться з динамікою виробництва; високий рівень прихованого та структурного безробіття; заповнення ринку праці сільським населенням похилого віку; неузгодженість сегментів ринку праці та некерована тіньова зайнятість, яка гнучко переплітається з офіційною; недолуга фіскальна політика у сфері регулювання заробітної плати, яка призводить до її тінізації; невідповідність законодавчих вимог і реального дотримання норм трудового права [4].

У всі часи кожен цивілізований ринок складався з певних структурних елементів, які у своїй взаємодії забезпечували його функціонування та розвиток. Структурні елементи сучасного ринку праці в Україні та їх взаємозв'язок наведено на рис. 1 [10, 80].

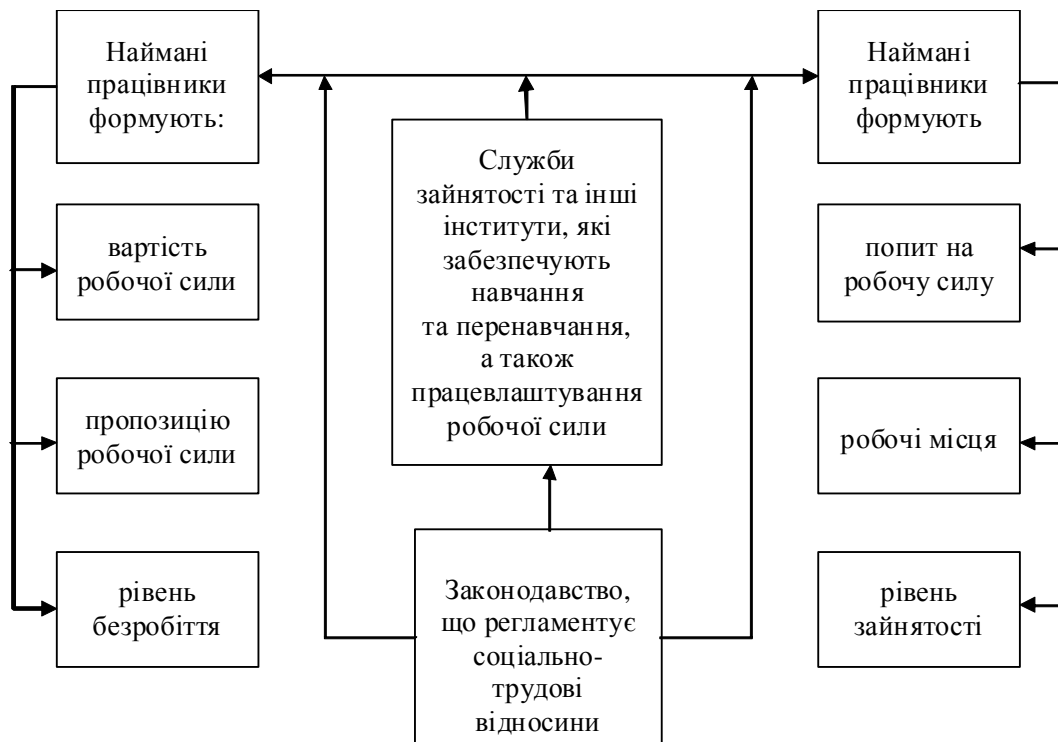


Рис. 1. Взаємозв'язок основних елементів ринку праці

Розрізняють такі види регулювання ринку праці: державне і профспілкове. У цій статті детальніше розглянуто державне регулювання ринку праці як систему економічних, адміністративних, законодавчих і організаційних заходів, які здійснюють органи державної влади різних рівнів управління, спрямовані на забезпечення гарантій населення у здійсненні права на працю та захист від безробіття. При цьому може бути використана сукупність методів державного регулювання ринку праці, подана на рис. 2.

Державна політика у сфері зайнятості становить сукупність напрямів і заходів, реалізація яких сприяє досягненню поставлених цілей і вирішенню нагальних завдань. Наприклад, основна

мета державної політики зайнятості на сучасному етапі розвитку економіки України полягає у постачанні галузям матеріального та нематеріального виробництва працівників відповідних кваліфікацій для забезпечення сталих темпів зростання виробництва. При цьому основним завданням, вирішення якого сприяє досягненню цієї мети, є створення умов для продуктивної зайнятості трудових ресурсів на всіх рівнях управління. Дуже важливим є питання формування вартості робочої сили, що впливає на рівень ефективності її використання в умовах трансформації національної економіки [10, с. 90, 91].



Рис. 2. Взаємозв'язок методів регулювання ринку праці

Ще одним напрямком державного впливу на ринок праці є державні контракти. Їх укладають між державою та підприємствами і спрямовують на створення додаткових робочих місць, пом'якшення наслідків безробіття, створення робочих місць на громадських роботах регіонального масштабу. Державні контракти мають урахувати стан ринку праці на перспективу, інших сегментних ринків і розвиток демографічної ситуації в регіоні [5].

Причинами сучасного стану ринку праці в Україні є не лише світова економічна криза, а й не вирішені внутрішньодержавні проблеми, які породжують негативні наслідки. Аналіз наявних на вітчизняному ринку праці проблем та їх наслідків наведено у табл. 1 [6].

Таблиця 1

**Оцінювання сучасних проблем ринку праці в Україні та їх наслідків**

Наявна проблема	Наслідки дії негативних чинників
1. Значний дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ринок праці характеризується значним попитом на працівників технічних та робочих спеціальностей (інженери, електрики, слюсарі), яких спостерігається значний дефіцит, тоді як пропозиція працівників офісних спеціальностей (економісти, юристи) стрімко зростає;</li> <li>– невідповідність між “бажаним” та “пропонованим” на ринку праці головним чином сприяє підвищенню рівня безробіття в державі.</li> </ul>
2. Низька продуктивність праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>– в Україні продуктивність української робочої сили на 40% нижча ніж у країнах Центральної та Східної Європи, що зумовлено: <ul style="list-style-type: none"> <li>А) роботою вітчизняних підприємств на застарілому обладнанні, що характеризується нижчою виробничою потужністю ніж сучасніше;</li> <li>Б) нездатність підприємств і відсутність ефективної системи державного кредитування для сприяння у впровадженні інновацій на виробництвах;</li> <li>В) відсутність на підприємствах внутрішньої системи перепідготовки кадрів, що необхідна для вироблення професійних навичок роботи на новому обладнанні.</li> </ul> </li> </ul>
3. Нерівномірний розподіл трудових ресурсів територією держави	<ul style="list-style-type: none"> <li>– концентрація робочої сили характерна для східних регіонів (понад третина від працюючого населення країни);</li> <li>– найбільший міграційний приріст характерний для м. Києва;</li> <li>– найбільший вплив робочої сили відбувається із Чернівецької, Івано-Франківської, Черкаської та Київської областей;</li> <li>– надлишок робочої сили характерний для Дніпропетровської, Донецької та Харківської областей;</li> <li>– нерівномірний розподіл робочої сили і зумовив тривале безробіття, яке сьогодні охопило Житомирську, Івано-Франківську, Рівненську та Тернопільську області.</li> </ul>
4. Деформація в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>– невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою спричиняє кадровий дефіцит для тих виробництв, які застосовують техніко-технологічні новації, що переважно впливає як на продуктивність праці, так і на розмір заробітку працівника.</li> </ul>

Ще одним не менш важливим чинником ефективного функціонування та тенденцій розвитку ринку праці є узгодженість його якісних та кількісних характеристик. Деякі з них, що були притаманні ринку праці в Україні у 2010–2011 рр., наведено у табл. 2 і 3 [7].

Таблиця 2

## Аналіз динаміки попиту та пропозиції робочої сили в Україні у 2010–2011 роках

Місяць року	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб.		Відхилення за 2010–2011 рр.		Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб		Відхилення за 2010–2011 рр.		Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб		Відхилення за 2010–2011 рр.	
	2010	2011	абс.	відн.	2010	2011	абс.	відн.	2010	2011	абс.	відн.
			(+/-)	(%)			(+/-)	(%)			(+/-)	(%)
Січень	545,6	610,3	64,7	11,86	65,4	68,5	3,1	4,74	83	89	6	7,23
Лютий	547,0	635,6	88,6	16,2	65,9	72,9	7	10,62	83	87	4	4,82
Березень	518,9	633,2	114,3	22,03	73,1	92,3	19,2	26,27	71	69	-2	-2,82
Квітень	472,4	597,3	124,9	26,44	76,6	89,5	12,9	16,84	62	67	5	8,06
Травень	434,7	565,9	131,2	30,18	80,2	95,0	14,8	18,45	54	60	6	11,11
Червень	411,2	516,0	104,8	25,49	79,7	90,5	10,8	13,55	52	57	5	9,62
Липень	413,0	484,3	71,3	17,26	81,2	89,0	7,8	9,61	51	54	3	5,88
Серпень	416,1	448,3	32,2	7,74	87,4	93,2	5,8	6,64	48	48	0	0
Вересень	426,6	420,0	-6,6	-1,55	84,6	87,3	2,7	3,19	50	48	-2	-4
Жовтень	421,2	397,6	-23,6	-5,6	81,2	82,1	0,9	1,11	52	48	-4	-7,69
Листопад <sup>2</sup>	479,1	-	-	-	74,0	-	-	-	65	-	-	-
Грудень	564,0	-	-	-	63,9	-	-	-	88	-	-	-

Таблиця 3

## Аналіз динаміки зареєстрованого безробіття в Україні у 2010–2011 рр.

Місяць року	Кількість зареєстрованих безробітних на кінець звітного періоду, тис. осіб		Відхилення за 2010–2011 рр.		З них отримують допомогу з безробіття, тис. осіб		Відхилення за 2010–2011 рр.		Середній розмір допомоги за місяць, грн.		Відхилення за 2010–2011 рр.	
	2010	2011	абс.	відн.	2010	2011	абс.	відн.	2010	2011	абс.	відн.
			(+/-)	(%)			(+/-)	(%)			(+/-)	(%)
Січень	526,7	585,6	58,9	11,18	413,3	447,9	34,6	8,37	662	814	152	22,96
Лютий	530,3	616,7	86,4	16,29	411,1	466,3	55,2	13,43	667	826	159	23,84
Березень	505,2	613,6	108,4	21,46	379,9	456,4	76,5	20,14	656	810	154	23,48
Квітень	455,0	579,9	124,9	27,45	331,6	421,6	90	27,14	661	815	154	23,30
Травень	419,4	549,2	129,8	30,95	307,8	406,1	98,3	31,94	664	817	153	23,04
Червень	398,7	506,1	107,4	26,94	291,3	371,2	79,9	27,43	692	838	146	21,10
Липень	396,8	469,5	72,7	18,32	289,6	341,5	51,9	17,92	736	854	118	16,03
Серпень	396,4	432,4	36	9,08	283,6	310,3	26,7	9,41	743	878	135	18,17
Вересень	408,1	404,5	-3,6	-0,88	279,5	281,1	1,6	0,57	739	885	146	19,76
Жовтень	400,7	378,9	-21,8	-5,44	275,9	268,3	-7,6	-2,75	778	906	128	16,45
Листопад <sup>3</sup>	449,7	413,1	-36,6	-8,14	321,5	298,4	-23,1	-7,19	776	845	69	8,89
Грудень	544,9	-	-	-	411,3	-	-	-	780	-	-	-

<sup>2</sup> На момент написання статті дані за листопад та грудень 2011 року не опубліковано

<sup>3</sup> На момент написання статті дані за грудень 2011 року не опубліковано

Результати аналізу динаміки попиту та пропозиції робочої сили у 2010–2011 рр. в Україні можна оцінити так:

1. У 2011 році спостерігається стрімке зростання кількості незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, порівняно з відповідними місяцями 2010 року.

2. Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад також зросла, але менш істотно порівняно з числом незайнятих громадян.

3. Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у 2010 році до серпня місяця зменшувалось, а потім почало зростати. Що ж стосується 2011 року, то тут навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) зменшувалось кожного місяця, лише серпень, вересень і жовтень характеризуються стабільною величиною показника.

Результати аналізу динаміки зареєстрованого безробіття в Україні у 2010–2011 рр. можна оцінити так:

1. Показник кількості зареєстрованих безробітних свідчить про тенденцію спаду.

2. Число осіб, що отримують допомогу з безробіття, також зменшувалося, а розмір допомоги з безробіття зростав, що обумовлено наявними в Україні інфляційними процесами.

Як свідчать ці дані, з кожним місяцем 2011 р. безробіття в Україні зменшується, і це позитивна тенденція. Однак виникають такі запитання: чи збережеться вона такою надалі і що потрібно зробити для того, щоб мінімізувати рівень безробіття в Україні на майбутнє з врахуванням потреб ринку.

Для цього необхідно виконати такі вимоги:

1. Забезпечити реалізацію низки умов, що сприятимуть ефективному функціонуванню ринку праці, а саме:

а) повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили поєднано з їхньою економічною відповідальністю, оскільки відносини суб'єктів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;

в) функціонування ринку праці то ефективніше, що активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;

г) наявність балансу між кількістю робочих місць, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;

д) активізація професійних спілок, оскільки наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись;

е) необхідна активна ринкова мотивація поведінки економічних суб'єктів на ринку праці;

є) наявність ринкового середовища в економіці на противагу “ручному управлінню”.

Крім того, для України специфічними умовами ефективного функціонування ринку праці є створення та розвиток ринку житла, недостатня розвиненість якого обмежує вільну трудову міграцію населення по території України [8, с. 42–43].

2. Оновити наявну сьогодні структуру ринку праці та узгодити взаємодію усіх її елементів для вирішення наявних проблем та забезпечення ефективної роботи ринку праці у майбутньому.

Для цього насамперед потрібно у схемі “Взаємозв'язок основних елементів ринку праці” у блок “Служби зайнятості та інші інститути, які забезпечують навчання та перенавчання, а також працевлаштування робочої сили” (див. рис. 1), задіяти Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, а в структурі Державної служби зайнятості поряд з центрами зайнятості запровадити центри професійної орієнтації молоді, головними завданнями яких будуть:

а) сприяння у виборі майбутньої освіти для здобуття конкретної професії;

б) аналіз та оцінювання здібностей відвідувачів центру задля визначення їх здатності для діяльності за обраною професією;

в) при виявленні недостатніх задатків до обраного фаху шукати та підбирати найоптимальніші для конкретного індивіда альтернативні варіанти майбутньої професії;

г) проведення тренінгів, покликаних зацікавити у виборі професії, що є або буде актуальною згідно з прогнозами, на ринку праці після закінчення навчального закладу.

Сьогодні Державна служба зайнятості України пропонує нам абетки пошуку роботи та пошуку працівників. Вони розміщені на офіційному сайті цієї організації, є загальнодоступними і розкривають алгоритми, що покликані сприяти у пошуку роботи та пошуку працівників і у яких зазначається вся необхідна для цього інформація (контактні телефони, адреси та ін.).

Аналогічну абетку необхідно розробити і для вибору майбутньої професії молодим особам, що тільки будуть здобувати освіту. Її рекомендовано розмістити на сайті Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. Зразок такої абетки наведено на рис. 3.

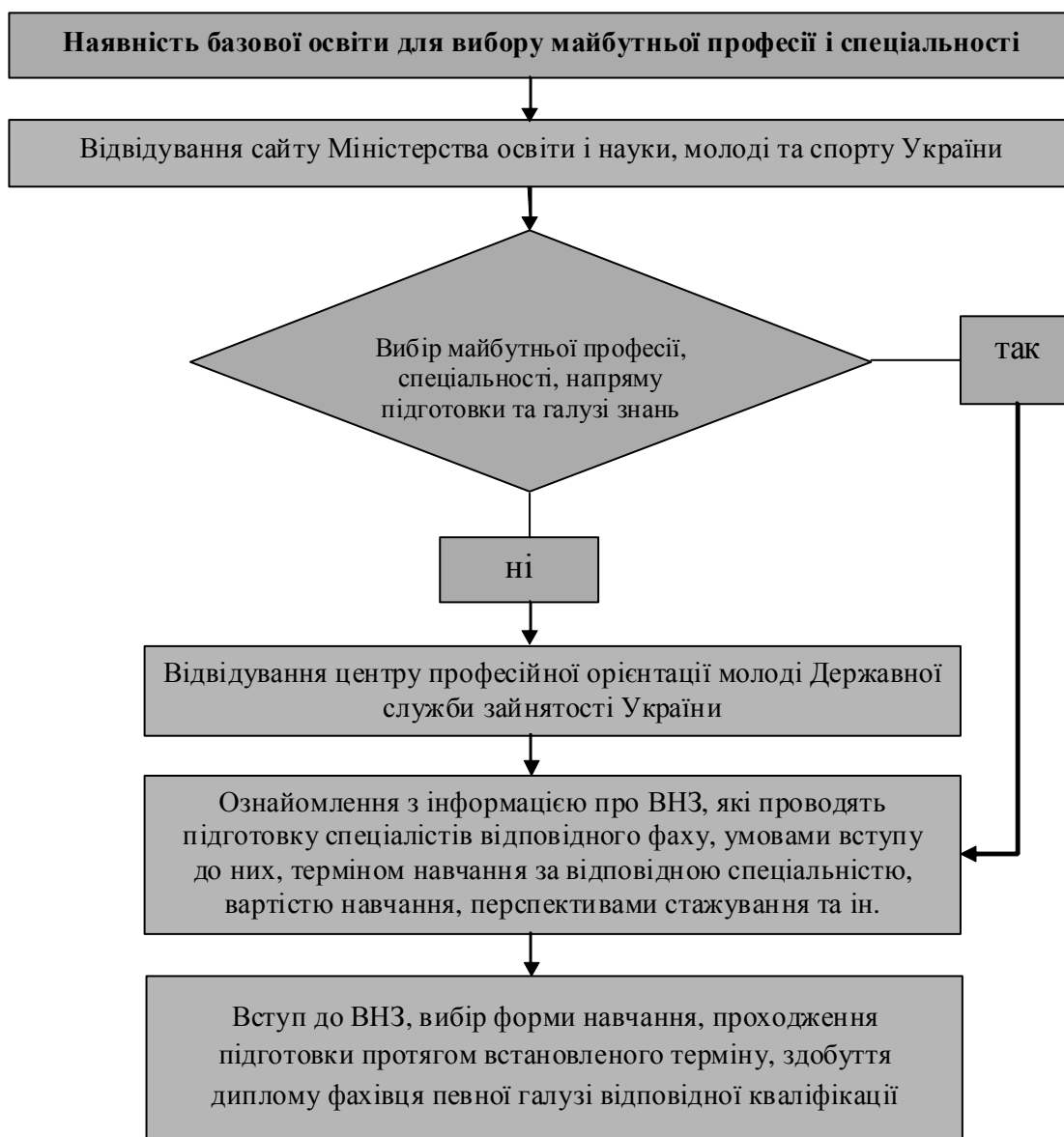


Рис. 3. Алгоритм застосування "Абетки вибору майбутньої професії"



Закономірно, що при цьому на сайті цього державного відомства необхідно розмішувати всебічну інформацію про вищі та професійно-технічні навчальні заклади, а також інформацію про наявну та очікувану ситуацію на ринку праці у частині попиту на робочу силу, подану у розрізі бажаних для роботодавців професій.

Цей крок дасть змогу істотно зменшити або ж навіть повністю ліквідувати наявний на ринку праці дисбаланс між “бажаним” та “пропонованим”. Однак при цьому повинна існувати тісно налагоджена співпраця між Міністерством освіти, науки, молоді та спорту України, Міністерством соціальної політики, Державною службою зайнятості України з питань формування державних замовлень спеціалістів всіх галузей у вищих та професійно-технічних закладах освіти.

Також потрібно докорінно реорганізувати роботу бірж праці. Українські біржі праці сьогодні функціонують надзвичайно неефективно. Це проявляється у низькому рівні працевлаштування людей, що на них перебувають, і значними витратами державного бюджету на утримання цих бірж і на виплати тим, хто на них перебуває. Для цього потрібно окремо впровадити регіональні та локальні біржі праці, які, своєю чергою, необхідно поділити на галузеві та спеціалізовані.

Регіонально-галузеві біржі праці здійснюватимуть пошук вакантних робочих місць та працевлаштування безробітних у межах конкретних регіонів або областей – це стосуватиметься тих безробітних, що бажають переїхати або вже переїхали у інший регіон (область), і пошук роботи стане можливим за конкретною галуззю народного господарства країни ( важка, легка, хімічна, текстильна, машинобудівна тощо), у якій бажає працювати безробітний.

Регіонально-спеціалізовані біржі праці також займатимуться пошуком вакантних місць та працевлаштуванням безробітних у межах регіонів, але пошук роботи вже здійснюватиметься за конкретною спеціальністю (бухгалтер, технолог, кухар тощо).

Що ж стосується локально-галузевих та локально-спеціалізованих бірж праці, то вони виконуватимуть ту саму роботу, що і регіональні, однак сфера їх діяльності обмежуватиметься конкретним містом або районом.

3. Доцільно внести корективи у наявний сьогодні в Україні механізм регулювання ринку праці, тобто додати два нові методи впливу на формування пропозиції робочої сили, а саме – якісні та кількісні. Кількісні передбачатимуть регулювання кількості спеціалістів усіх галузей, необхідних на конкретному етапі розвитку держави, а якісні висуватимуть вимоги, яким повинні відповідати трудові ресурси відповідної кваліфікації для якісного і ефективного виконання покладених на них роботодавцем завдань з урахуванням можливостей і потреб учасників ринку праці.

**Висновки.** Невід’ємною умовою успішного функціонування економіки є наявність високо-якісної, конкурентоспроможної робочої сили.

Саме ринок праці являє собою один з найдинамічніших елементів ринкової економіки, складну систему, яка постійно розвивається і вдосконалюється [9].

Економіка України сьогодні переживає не найкращі часи. Постійний ріст цін на товари та послуги, спад виробництва, посилення імпортової залежності негативно позначаються як на економічній, так і на соціальній сфері суспільного життя. Одним з ймовірних шляхів часткового покращення економічної ситуації в Україні в сучасних умовах є забезпечення ефективного функціонування ринку праці. Щоб досягти цієї мети, автори пропонують:

1. Реалізувати на практиці умови, необхідні для ефективного функціонування ринку праці за рахунок прийняття законів, положень, розпоряджень або ж перегляду вже чинних, які будуть скеровані на створення і забезпечення сталого існування цих умов у майбутньому. Також ці нормативно-правові акти повинні визначати державні структури та служби (комітети Верховної Ради, окремі міністерства чи відомства), які будуть відповідальними за створення цих умов і забезпечуватимуть їх реалізацію і виконання як на загальнодержавному, так і на регіональному ринках праці.

2. Оновити наявну сьогодні структуру ринку праці та узгодити взаємодію усіх її елементів шляхом включення в неї додаткових елементів, а саме загальнодержавних та регіональних структур, функції яких передбачатимуть сприяння працевлаштуванню безробітного населення, зменшенню рівня безробіття і регулюватимуть попит та пропозицію робочої сили на ринку праці.

3. Внести корективи в існуючий в Україні механізм регулювання ринку праці через запровадження принципово нових способів впливу, а саме якісного та кількісного шляхом їх затвердження у відповідних нормативно-правових актах і прийнятті до виконання державними і регіональними структурами, що здійснюють регулювання ринку праці.

Виконання цих умов дасть змогу позбутися наявного на ринку праці дисбалансу між “бажаним” та “пропонованим”, що сприятиме підвищенню рівня зайнятості населення і мінімізуватиме рівень безробіття у майбутньому.

Завдяки впровадженню як кількісного, так і якісного методів впливу у механізмі регулювання ринку праці стане можливим впровадження у суспільстві інноваційних підходів і технологій управління за рахунок високих кваліфікаційних здібностей працівників, що сприятиме підвищенню якості і конкурентоспроможності вітчизняної продукції, зростанню продуктивності праці і збільшенню обсягів ВВП та експортного потенціалу України.

1. Кодекс законів про працю України. Кодекс введено в дію з 1 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року N 322-VIII 2. “Особливості розвитку ринку праці в сучасних умовах”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://conf-cv.at.ua/forum/61-501-1> 3. “Концептуальні підходи до трактування сутності сегментації ринку праці”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_2\\_3/139-142.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_2_3/139-142.pdf) 4. Круглий стіл “Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/318/> 5. “Важелі державного регулювання ринку праці в Україні”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnlntu/16\\_3/141\\_Grynkiewycz\\_16\\_3.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/16_3/141_Grynkiewycz_16_3.pdf) 6. “Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування”. [Електронний ресурс]. Режим: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Shimchenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf) 7. Офіційний сайт Державної служби статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua>). 8. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник.—К.: КНЕУ, 1999.—288 с. ISBN 966-574-002-4. 9. “Сучасний стан ринку праці України”. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://intkonf.org/manuik-na-suchasniy-stan-rinku-pratsi-ukrayini/> 10. Гриньова В.М., Новікова М.М. Державне регулювання економіки: Підручник. – К.: Знання, 2008. – 398 с. – (Вища освіта XXI століття).