СЕКЦІЯ 7
ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5

Волянська-Савчук Л.В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом
і економіки праці
Хмельницького національного університету

Конопко А.Ю.
студентка
Хмельницького національного університету

РИНОК ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

АНОТАЦІЯ

Ринок праці являє собою один із найбільш динамічних і важливих елементів ринкової економіки та є невід'ємною умовою ефективного функціонування економіки будь-якої держави. У статті розглянуто основні поняття ринку праці, визначено сучасний стан ринку праці у зарубіжних країнах. Встановлено основні тенденції на сучасному ринку праці України.

Ключові слова: ринок, ринок праці, робоча сила, попит на робочу силу, трудові ресурси, повна й ефективна зайнятість.

АННОТАЦИЯ

Рынок труда представляет собой один из наиболее динамичных и важных элементов рыночной экономики и является неотъемлемым условием эффективного функционирования экономики любого государства. В статье рассмотрены основные понятия рынка труда, определено современное состояние рынка труда в зарубежных странах. Установлены основные тенденции на современном рынке труда Украины.

Ключевые слова: рынок, рынок труда, рабочая сила, спрос на рабочую силу, трудовые ресурсы, полная и эффективная занятость.

ANNOTATION

In the present conditions of economic development the problems of effective employment of Ukraine, the creation of the labor market and mass unemployment are particularly urgent. The labor market is the most important among other markets. It is influenced by many factors, most of which depend on the commodity market. The market conditions depend on the state of the economy, ways of farming and structural changes, technical and organizational level of enterprises, and the quantitative and qualitative balance of the means of production and labor. The prospects and development trends of the labor market in Ukraine are investigated.

Key words: market, labor market, labor force, labor demand, labor resources, full and effective employment.

Постановка проблеми. Ринок праці є найскладнішим та найдинамічнішим складовим елементом ринкової економічної системи. Його стан безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, а також від традицій участі населення в економічній діяльності, можливостей вибору її видів та системи цінностей, які превалюють у суспільстві [1, с. 225], оскільки тут не лише переплітаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві [2, с. 13]. Саме тому вивчення ринку праці, його структури, відстеження основних його тенденцій завжди залишатиметься актуальним та постійно потребуватиме аналізу і моніторингу.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз ринку праці, виявлення основних його тенденцій та проблем здійснювали у свої працях багато науковців: С. Бандур, С. Кожем'якіна, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, С. Мочерний, О. Черняевська, Г. Завіновська, В. Васильченко, П. Буряк, Б. Карпінський, М. Григор'єва та ін. Проте сьогодні особливо актуальні та потребують вивчення вказані питання під впливом умов анексії частини території країни та ведення військових дій в Донецькій та Луганській областях.

Формулювання цілей статті. Мета статті – здійснити аналіз визначення поняття «ринок праці», встановити основні тенденції на сучасному ринку праці України, виявити проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Формування ринкової економіки в Україні розпочалося з відтворенням ринкових інституцій, які існували лише в зародковому стані. Це має відбуватися за схемою, яка враховує економічні, політичні, історичні та психологічні особливості, характерні для нашої країни [3, с. 35].

Ринок – це сукупність соціально-економічних відносин у сфері обміну, за допомогою яких здійснюється купівля-продаж товарів і остаточне визнання їхньої суспільної цінності. Це центральний елемент товарного виробництва, тому що ринок є панівним і визначальним способом зв'язку між відокремленими виробниками на основі суспільного поділу праці.

Робоча сила як сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються нею у процесі створення благ і послуг, є товаром, що продається і купується на відповідному ринку – ринку робочої сили.

Ринок праці – особлива економічна категорія, яка охоплює оплачувану зайнятість, до якої

належать претенденти на робоче місце і всі зайняті, крім тих, що навчаються, і домашніх працівників, які ведуть натуральне господарство.

Як економічна категорія ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.

У науковій літературі ми можемо спостерігати різні тлумачення вказаного поняття. Так, О.В. Чернявська визначає ринок праці як систему обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [4, с. 13]. Г.Т. Завіновська вказує, що ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Окрім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [5, с. 13]. В.С. Васильченко наводить такі визначення [6, с. 240]: 1) ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язана з купівлею-продажем товару «робоча сила»; 2) ринок праці охоплює сфери обігу товару «робоча сила» і виробництва, де наймані працівники вступають у специфічні відносини з наймачем (роботодавцем) з приводу використання праці у процесі трудової діяльності; 3) ринок праці є підсистемою системи ринкових економічних відносин і функціонально пов'язаний з ринком товарів та послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків за економічним призначенням.

Натомість П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва розглядають вказане поняття як суспільну науку, яка вивчає кількісну сторону масових явищ та процесів, що виникають на ринку праці, з метою виявлення якісних особливостей, взаємозв'язків і закономірностей щодо купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійними продавцями та покупцями [7, с. 17].

Ю.М. Маршавін визначає ринок праці як найважливіший, найскладніший інститут ринкової економіки. Тут не лише перетинаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються у суспільстві [8, с. 5]. Отже, серед науковців немає єдиного підходу до визначення поняття «ринок праці». Тому, на наш погляд, економічну категорію «ринок праці» можна розглядати як складну соціально-економічну систему, що відображає відносини найманого працівника і роботодавця з приводу купівлі-продажу робочої сили особисто або через посередників, а ситуація на ньому є індикатором стану економіки країни.

Найважливішою категорією ринкової економіки є праця. Праця – найскладніший у своєму використанні економічний ресурс. Як і будь-який інший ресурс, праця продається, купується і, звичайно, має ціну, яка відображає особливості і стан ринку праці, співвідношення на ньому попиту та пропозиції.

Людина як суб'єкт ринку праці зацікавлена вигідніше продати свою робочу силу, що стимулює підвищення професіоналізму, створює потужну мотивацію працівника до руху за кращі умови праці. Іншим стимулом росту професійних якостей робочої сили і прояву потенційних здібностей до праці є конкуренція, зумовлена наявністю на ринку праці вільної робочої сили.

Ринок праці впливає і на роботодавців: з'являється економічна змагальність їх між собою за залучення кращих працівників.

Робоча сила продається і купується тому, що має вартість, яка полягає у вартості благ і послуг, необхідних для існування працівника і його родини, відтворення робочої сили, а також тому, що має особливу споживчу вартість, особливу властивість створювати додану вартість у різних формах прибутку.

Власником робочої сили є кожна працездатна людина, яка й формує пропозицію цього товару на ринку.

Попит на робочу силу як товар створюють підприємці, організації, установи, тобто усі фізичні і юридичні особи, які споживають робочу силу в процесі своєї діяльності.

Співвідношення пропозиції та попиту на ринку робочої сили дещо відрізняється від співвідношення цих величин на ринку інших товарів. Ця відмінність виявляється в особливому прояві дії законів пропозиції та попиту в обігу робочої сили як товару.

На ринку звичайних товарів закон пропозиції проявляється в прямій залежності величини пропозиції від величини ціни товару, а закон попиту проявляється в оберненій залежності між ціною товару і величиною политу на нього. В обігу такого товару, як робоча сила, пряма дія законів попиту та пропозиції видозмінюється під впливом двох ефектів: ефекту заміщення та ефекту доходу.

Пропонуючи свою робочу силу до продажу, її власник стоїть перед альтернативою використання часу доби як робочого або вільного часу. Вирішальну роль у прийнятті рішення відіграє величина заробітної плати: чим вона більша, тим охочіше продавець приймає рішення на користь збільшення робочого часу і скорочення часу відпочинку. Таким чином, ефект заміщення виникає в ситуації, коли працівник стоїть перед альтернативним вибором пріоритету робочого чи вільного часу, під впливом величини заробітної плати. Але ця закономірність не нескінченна і спостерігається тільки у визначених межах рівня заробітної плати. За досягнення бажаної заробітної плати індивід уже прагне менше працювати і більше відпочивати, тобто починає діяти ефект доходу.

Ефект доходу полягає в тому, що за підвищення доходу в поведінці працівника проявляється

схильність до збільшення вільного і скорочення робочого часу. Тому крива пропозиції робочої сили буде не прямою позитивного нахилу, як для звичайних товарів, а буде мати особливу форму.

Здійснення політики, орієнтованої на зміцнення товарно-грошових відносин, привело до необхідності всебічного врахування зовсім нових умов поєднання працівника із засобами виробництва.

Прихований ринок праці утворюють працівники, для яких дуже велика ймовірність втратити роботу; ті, хто працює в умовах неповного робочого дня (тижня). За офіційною статистикою вони не належать до безробітних. До прихованого ринку праці належать також люди, які втратили надію знайти роботу і відмовилися реєструватися на біржі праці.

За даними офіційної статистики, відкритий і прихований ринок мають співвідношення 1:5, а всередині відкритого ринку офіційна і неофіційна частини – 1:2,5.

Головною продуктивною силою суспільства є трудові ресурси. Під трудовими ресурсами розуміється частина населення країни, що має фізичний розвиток, розумові здібності і знання, які необхідні для роботи.

Незалежно від цілей використання трудові ресурси можна розглядати як економічну і планово-облікову категорії.

Трудові ресурси як економічна категорія відображають відносини стосовно населення, яке має фізичні й інтелектуальні здібності відповідно до умов відтворення робочої сили.

Трудові ресурси як планово-облікова категорія являють собою населення в працездатному віці – як зайняте, так і не зайняте в суспільному виробництві.

Трудові ресурси мають якісну і кількісну характеристики. Якісний склад трудових ресурсів характеризується з погляду працездатності. При цьому розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність передбачає наявність у людини фізичних, психологічних, вікових якостей, які визначають здатність до праці взагалі, не потребуючи спеціальної підготовки. Професійна працездатність – це здатність до кваліфікованої праці певної професії, тобто здатність до конкретного виду праці.

Трудові ресурси складаються з працездатних громадян у працездатному віці і працюючих у народному господарстві громадян, молодших і старших щодо працездатного віку.

Статус зайнятості визначається для трудових ресурсів, які беруть участь у корисній діяльності. До них належать дві групи населення. Члени першої групи пропонують робочу силу для виробництва товарів і послуг. До цієї групи входять особи, зайняті в державному секторі економіки, у кооперативах і приватному секторі. Члени другої групи беруть участь у суспільно корисній діяльності, яка не приносить прямого грошового доходу (учні з відривом від виробництва, військовослужбовці).

Частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг, становить економічно активне населення (робочу силу). Чисельність економічно активного населення встановлюється за станом на певний період і включає зайнятих і безробітних.

До зайнятого економічно активного населення належать особи будь-якої статі віком 16 років і більше, а також особи молодшого віку, які у цей період виконували роботу по найму, тимчасово були відсутні на роботі через хворобу, відпустки, страйки тощо, виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві.

До безробітного населення належать особи віком від 16 років і більше, які у цей період не мали роботи, але займалися її пошуком і були готові в будь-який момент почати працювати. До безробітних належать і особи, які навчаються за напрямом служб зайнятості або виконують громадські роботи, отримані через служби зайнятості.

Економічно не активне населення – це:

– серед населення у працездатному віці: учні і студенти, не зайняті ніякою іншою діяльністю; особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми; особи, які припинили пошук роботи у зв'язку з вичерпанням усіх можливостей для її одержання, однак готові працювати; особи, в яких немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу;

– серед населення, яке не входить до складу трудових ресурсів: особи, що одержують пенсію і не зайняті ніякою діяльністю; інваліди, що одержують пенсію.

Зайнятість – це діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток. Форми зайнятості – це організаційно-правові способи й умови працевикористання. За формою слід насамперед розрізняти зайнятість із режимом повного робочого дня (тижня) і зайнятість із режимом неповного робочого дня (тижня). Нині регламентована тривалість робочого дня для робіт у нормальних умовах праці становить 40 годин на тиждень. Повним робочим днем вважається передбачений законодавством скорочений робочий день для визначених категорій людей: до 16 років – 24 години на тиждень; від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень.

Неповна зайнятість розглядається як соціальне явище, викликане:

– необхідністю для окремих груп працювати неповний робочий день (жінки, які виховують дітей; учні; особи зі зниженою працездатністю);

– необхідністю стримувати наростання безробіття.

До спеціальних форм зайнятості належать:

– зайнятість на умовах роботи вдома;

– вахтово-експедиційний метод зайнятості;

– сумісництво;

– зайнятість в трудових семестрах учнів денної форми навчання;

– зайнятість в умовах гнучкого робочого часу тощо.

Розрізняють поняття повної й ефективної зайнятості. Повна зайнятість характеризує такий стан, за якого забезпечені роботою всі ті, хто її потребує і бажає працювати, що відповідає збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили.

Ефективна зайнятість характеризується з двох позицій: з економічної – як найбільш раціональне використання людського ресурсу; соціальної – як найбільш повна відповідність інтересам людини.

Ринок робочої сили в кожній країні має певні розбіжності. Незважаючи на розмаїття цих відмінностей, можна виділити загальні ознаки, які дають змогу говорити про певні моделі організації цього ринку.

Японська модель. Трудові відносини в багатьох фірмах засновані на принципі «довічного наймання», яке гарантує зайнятість працівника до пенсійного віку. Ця система передбачає підвищення розмірів матеріальних благ (зарплати, премій, соціальних виплат) залежно від віку. Система дозволяє фірмі підтримувати відповідність професійно-кваліфікаційного складу кадрів, прищеплює працівникам творче ставлення до праці і забезпечує високу якість роботи. Працівник «довічного наймання» не підлягає звільненню. Ця проблема вирішується шляхом скорочення людино-годин роботи чи відкриття нових робочих місць. Ця система поширюється лише на деякі спеціальності постійного персоналу організацій. Однак нині у Японії йде ламання старих традицій, діловий світ поступово рятується від системи довічного наймання, від просування по службових сходах залежно від віку і стажу роботи.

Модель США. Для цієї країни характерна децентралізація ринку робочої сили. У кожному штаті діють свої закони про зайнятість. Під час спаду економіки чи у зв'язку з нерентабельною роботою підприємства практикується звільнення працівників. Працівники підприємств укладають контракти з адміністрацією, в яких рівень заробітної плати і її підвищення пов'язані з рівнем і зростанням продуктивності праці. Фірми займаються питаннями підвищення кваліфікації працівників лише стосовно специфічних робіт.

Шведська модель. У Швеції досягнута повна зайнятість завдяки активній політиці держави і фірм у вирішенні цієї проблеми. Тут основні кошти вкладаються не в допомогу по безробіттю, а в перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників, тобто у підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Політика зайнятості будується на таких економічних основах, як:

– обмежена фіскальна політика, яка полягає в стримуванні зростання прибутку і підвищенні заробітної плати, тому що прискорене зростання цих величин приведе до зниження политу на робочу силу, тобто до плинності кадрів;

– здійснення політики «солідарності» у заробітній платі, щоб забезпечити рівну заробітну плату за рівну працю;

– здійснення активної політики на ринку робочої сили: компенсація низької заробітної плати окремим працівникам, створення нових робочих місць;

– підтримка галузей кращого розвитку, а також галузей із низькими економічними показниками, але необхідними для суспільства.

На динаміку ринку праці впливає низка факторів. Так, пропозиція робочої сили визначається насамперед демографічними факторами: рівнем народжуваності, темпами зростання чисельності працездатного населення, його статево-віковою структурою.

Аналізуючи сучасну демографічну ситуацію в Україні, необхідно відзначити, що вона визначається зниженням народжуваності, ростом смертності, збільшенням хронічних захворювань, скороченням тривалості життя.

Крім демографічного, важливими факторами динаміки ринку праці є:

– ступінь економічної активності різних демографічних і етнічних груп працездатного населення;

– стан економічної кон'юнктури;

– фази економічного циклу (криза, депресія, пожвавлення, підйом).

Особливості ринку праці в Україні:

1. Низька професійно-кваліфікаційна і територіальна мобільність робочої сили, зумовлена системою оплати праці і пенсійного забезпечення, користуванням дитячими комбінатами, послугами охорони здоров'я, одержанням житла, пропискою тощо.

2. Характерною рисою ринку праці, який формується в нас, є приховане безробіття, що досягло величезних розмірів. В Україні воно проявилося в новій формі. Якщо раніше приховане безробіття становили дрібні виробники (ремісники, селяни, зайняті неповний робочий день), то тепер воно поширилося у формі вимушених неоплачуваних відпусток. Спад виробництва і криза неплатежів привели до того, що в адміністрацій підприємств немає коштів для виплати заробітної плати. Водночас працівників не звільняють, тому що керівництво сподівається зберегти кадри. Крім того, працівники прагнуть із морально-психологічних міркувань формально числитися на роботі.

3. Важлива особливість зайнятості на сучасному етапі – надзвичайні масштаби нерегламентованої зайнятості (так званий дикий ринок праці). До неї належить робота без укладення трудових угод, комерційний туризм, надання послуг на бартерній основі.

4. Нині характерне падіння життєвого рівня, тому зазвичай ті громадяни, які не претендують на роботу по найму (пенсіонери, учні),

виходять на ринок праці з пропозицією робочої сили, що збільшує конкуренцію.

5. Скорочення числа зайнятих на керівних посадах апарату управління і в армії. При цьому виникає специфічний вид безробіття серед осіб високої кваліфікації, професійно непридатних до використання в низових господарських ланках.

6. Посилення трудової міграції населення України в інші країни.

Висновки з цього дослідження. Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили [9, с. 158] та неоднорідністю кон'юнктури. У деяких регіонах вона є трудонадлишковою (пропозиція робочої сили перевищує попит на неї). Це здебільшого сільськогосподарські території країни. В інших регіонах, навпаки, вона є трудодефіцитною. У них провідними вважаються такі економічні галузі: будівництво, хімічна, добувна, оборонна промисловості, що мають проблеми із задоволенням потреб у працівниках. На цих виробництвах користуються попитом фахівці високої кваліфікації, але їх підготовка здійснюється у недостатній кількості і зорієнтована не на потреби економіки, а на ажіотажний попит на певні спеціальності [10, с. 126, 127].

Але в нашій державі формування ринку праці, яке тільки розпочалося, диктує необхідність розроблення політики зайнятості, яка буде враховувати специфіку перехідної економіки, національні особливості та менталітет населення. Це не виключає застосування деяких принципів та методик, які є характерними для стратегій зайнятості в країнах із розвиненим ринковим господарством, але можливо лише за умови їх адаптації до «українських реалій» [3, с. 37].

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с.
2. Федоренко В.Г. Євроінтеграція, економіка і ринок праці в Україні / В.Г. Федоренко, Ю.Б. Пінчук // Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 1. С. 13–15.
3. Волянська-Савчук Л.В. Зайнятість у ринковій економіці: понятійний апарат, фактори, основні тенденції для України / Л.В. Волянська-Савчук, О.М. Пітик // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Miedzynarodowej NaukowoPraktycznej "Economy. Zarządzanie. Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki" (30.05.2017-31.05.2017) Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. С. 35–37.
4. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська. К.: «Центр учбової літератури», 2013. 522 с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. К. : КНЕУ, 2000. 200 с.
6. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко. К. : КНЕУ 2003. 200 с.
7. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
8. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю.М. Маршавін. К. : Альтерпрес, 2011. 396 с.
9. Жуковська А. Організація професійної орієнтації шкільної молоді : проблеми та шляхи їх вирішення / А. Жуковська, Л. Федунчик // Наука молода, 2013. № 19. С. 158–165.
10. Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України / Л.Г. Федунчик // Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. К. : ІПК ДСЗУ, 2015. С. 126–128.

REFERENCES:

1. Human development of the regions of Ukraine: analysis and forecast: monograph / ed. E.M. Libanova. K.: Institute of Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2007. 367 p.
2. Fedorenko V.G. Eurointegration, economy and labor market in Ukraine / VG Fedorenko, Yu.B. Pinchuk // Labor market and employment of the population. 2014. # 1. P. 13–15.
3. Volyanska-Savchuk L.V. Employment in a market economy: conceptual apparatus, factors, main tendencies for ukraine / L.V. Volyanska-Savchuk, O.M. Pitike // Zbiór artykułów naukowych. Conferences in the NaukowoPraktycznej "Economics", "Zarządzanie. Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki" (30.05.2017 – 31.05.2017) Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. Diamond trading tour, 2017. p. 35–37.
4. Cherniavskaya O.V. Labor market: teach. manual / O.V. Chernyavskaya K.: "Center for Educational Literature", 2013. 522 p.
5. Zavinovskaya G.T. Labor Economics: Teach. manual / G.T. Zavinovskaya K.: KNEU, 2000 200 p.
6. Vasylchenko V.C. State regulation of employment: training. manual / VS Vasilchenko K.: KNEU 2003. 200 p.
7. Buryak P.Yu. Labor Economics and Socio-Economic Relations: Teach. manual / P.Yu. Buryak, B.A. Karpinsky, MI Grigoriev – K.: Center for Educational Literature, 2004. 440 p.
8. Marshavin Yu.M. Regulation of the Ukrainian labor market: the theory and practice of a systematic approach: monograph / Yu.M. Marshavin K.: AlterPres, 2011. 396 p.
9. Zhukovskaya A. Organization of professional orientation of school youth: problems and ways of their solution / A. Zhukovsky, L. Fedunchik // Nauka moloda, 2013. № 19. P. 158–165.
10. Fedunchik L.G. Realities of the Labor Market of Ukraine / L.G. Fedunchik // Organizational-managerial and psychological aspects of the modern labor market of Ukraine: theses of reports IV. Allukr. science-practice conf. students and postgraduates / graduate students. K.: IPC DUS, 2015. P. 126–128.

Volianska-Savchuk L.V.
Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of HR Management
and Labour Economics,
Khmelnytskyi National University

Konopko A.Yu.
Student,
Khmelnytskyi National University

LABOUR MARKET: THE BASIC CONCEPTS AND PROBLEMS OF TODAY

The labour market is the most complex and dynamic component of the market economy system. Its condition directly depends on the general economic situation, the development of entrepreneurship, as well as the traditions of the participation of the population in economic activity, the possibilities of choosing its types, and the system of values prevailing in society. Since not only the interests of workers and employers intertwine here, but also all socio-economic, political, demographic and other processes in society are reflected. That is why studying the labour market, its structure, tracking its main trends will always remain relevant and will constantly require analysis and monitoring.

The formation of a market economy in Ukraine began with the re-establishment of market institutions that existed only in the embryonic state. This should take place in a scheme that takes into account the economic, political, historical, and psychological peculiarities that are characteristic of our country.

As an economic category, the labour market is a complex system of relations for the exchange of individual abilities to work on the fund of vital means necessary for the reproduction of the workforce and the placement of workers in the system of social division of labour according to the laws of commodity production and circulation.

Analysing the current demographic situation in Ukraine, it should be noted that it is determined, mainly, by declining birth rates, increased mortality, an increase in chronic diseases, a decrease in longevity.

The modern labour market of Ukraine is characterized by a professional-qualification imbalance of labour and heterogeneity of the market situation.

But in our country, the labour market formation, which has just begun, dictates the need to develop an employment policy that takes into account the specifics of the transition economy, national peculiarities, and the mentality of the population. This does not exclude the application of some principles and techniques that are typical of employment strategies in countries with a developed market economy, but only if they are adapted to “Ukrainian realities”.