**Безробіття як економічне явище**

**План**

### Вступ.

1. Зайнятість населення в умовах ринкової економіки

1.1 Суть зайнятості, її економічні форми і їх розвиток

1.2 Соціально-економічний зміст, причини і масштаби процесу вивільнення працівників

2. Безробіття в Україні

2.1 Суть безробіття

2.2 Причини і основні форми безробіття

3. Особливості формування українського ринку праці

4. Шляхи державного регулювання зайнятості і зниження безробіття

Висновок

Список використаної літератури

### **Вступ**

Здійснюваний в Україні в даний час перехід до ринкових відносин пов'язаний з великими труднощами, виникненням багатьох соціально-економічних проблем. Одна з них - проблема зайнятості, яка нерозривний пов'язана з людьми, їх виробничою діяльністю. Перехід до ринку не тільки загострив проблеми зайнятості, але і додав до них нові, пов'язані із структурною перебудовою російської економіки і виникненням нових трудових відносин, обумовлених різними формами власності. В результаті відбувся той, що неминуче вивільнення працівників з підприємств і поповнення, ними вже і без того численної армії безробітних. Десятки і навіть сотні тисяч людей в нашій країні виявилися в буквальному розумінні викинутими на вулицю. Але тільки четверта частина з них згідно офіційним даним мають статус безробітного.

Але розглядати безробіття тільки як явище перехідного періоду помилково. Вона пов'язана і з економічним розвитком, і із зміною потреби в робочій силі, і з соціальним статусом самого працівника.

Безробіття - не проста відсутність роботи, це також і соціальна катастрофа, що робить могутній і руйнівний вплив на людей. Це явище позначається на економічному, соціальному і психологічному стані людей. І хоча безробіття може виявитися творчим, мобілізуючим волю випробуванням, більшість пройшли через це говорить, що пережили відчай, безсилля і розгубленість, особливо якщо були без роботи довше, ніж декілька тижнів. Психологами доведено, що зіткнення з безробіттям негативно позначається на середній тривалості життя, стані здоров'я, довголітті і рівні смертності, пристрасті до алкоголю. Більш того, хочеться особливо відзначити, що скорочуються не тільки доходи сім'ї, але і втрачається самоповага людей, виникають різному ступеню складності захворювання на нервовому грунті і спостерігається відчуття безнадійності в завтрашньому дні. Людина попросту втрачає орієнтир і значення подальшої боротьби за життя. Він просто починає існувати, а не жити. А це, на мій погляд, найгірше, тому що втрачається особа індивіда.

Для багатьох людей відчуття власної гідності безпосередньо пов'язано з тією справою, якою вони зайняті. Тому, знайшовши, що вони є незатребуваними на ринку праці, люди переживають важке психологічне потрясіння, депресію. Депресія, у свою чергу, приводить до бездіяльності, а бездіяльність до втрати кваліфікації, втраті самоповаги, упадку моральних засад, а також до суспільного і політичного безладдя.

Тому вивчення проблеми безробіття і пошук шляхів її рішення є не просто важливим, але і дуже актуальним зараз питанням.

В своїй роботі я послідовно розгляну поняття і суть безробіття, її причини і види, а також у загальних рисах проблеми безробіття і шляху її рішення в економіці сучасних країн.

1. Зайнятість населення в умовах ринкової економіки

1.1 Суть зайнятості, її економічні форми і їх розвиток

Зайнятість населення – складне соціально-економічне явище, виступаюче найважливішою складовою частиною суспільного виробництва. Воно є здійсненням громадянами трудових функцій, що забезпечують задоволення особистих і суспільних потреб і приносячих дохід (заробіток). Зайнятість безпосередньо пов'язана зі всіма сторонами життєдіяльності людей: виробництвом, розподілом, споживанням, доходами, культурою, способом життя і т.д. Громадянам належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці і здійснювати будь-кого, не забороненого законодавством діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи (виховання дітей, ведення домашнього господарства, навчання з відривом від виробництва, суспільна діяльність). Отже, вона є макроекономічною категорією і саме цим визначається її значення і необхідність її вивчення.

Зайнятість завжди несе на собі відбиток відносин, визначуваних пануючою формою власності і відображає особливості конкретно-історичної суспільної форми організації виробництва. Так, в дореформений період в економіці колишнього Радянського Союзу, коли домінантною вважалася суспільна власність на засоби виробництва, існував феномен соціалістичної зайнятості. Її основоположними рисами були загальність і плановість. В 70-80-е роки минулого століття виникла диспропорція між попитом на робочу силу і пропозицією праці. Це відбулося з кількох причин. По-перше, зайві основні фундації не забезпечувалися відповідною робочою силою. Так, наприклад, вони складали в 1990 році в промисловості близько 200 млрд рублів, а у всьому народному господарстві – приблизно в три рази більше, тобто близько однієї четверті всіх фондів, в народному господарстві країни залишалися вільним 1,5 млн. робочих місць, а в 1990 – майже 3 млн. По-друге, з дефіцитом робочої сили співіснували її надлишки на ряду підприємств. Так, приблизно 20-25% працівників крупних підприємств були фактично зайвими, а у всьому державному секторі таких працівників налічувалося 10 млн. людина. По-третє, в країні був непомірно високий рівень зайнятості працездатного населення (до 87%). Для порівняння в США і Західній Європі показник зайнятості населення складав 67-68% всіх працездатних. Все це привело до порушення найважливішого принципу зайнятості – якість життя повинна підвищуватися з отриманням робочого місця. У результаті в країні сталі переважати жорстко фіксовані режим праці і тривалість робочого часу, не одержали розвитку такі форми зайнятості як неповний робочий день, робота по ковзаючому графіку, а професійно-кваліфікаційна структура не змінювалася 25 років. Зокрема, кількість працівників фізичної праці знаходилося на рівні 70% від всіх зайнятих. Таким чином, повна зайнятість переросла в зайву зайнятість. Природно, система поголовної зайнятості в одержавленій економіці – екстенсивна формою, трудозатратная по суті – могла бути заснована лише на позаекономічному примусу до праці.

Економічні перетворення, що почалися, в Україні, а саме: структурна перебудова народного господарства, співіснування різних форм власності, закриття неефективних підприємств і в цілому реорганізація економіки на ринкових початках, зажадали переосмислення поняття «зайнятість». В економічних умовах, що змінилися, поняття «зайнятість» одержує якісно нове наповнення: це соціально орієнтована, раціональна і ефективна зайнятість. А це, у свою чергу, підвищує значущість права особи як члена соціуму на працю. Якщо раніше право на працю розумілося не тільки як право, але і як обов'язок зайняти певне місце в державному або кооперативному секторі економіки, сучасна стратегія зайнятості виходить з визнання рівноправності, однаковій соціальній значущості будь-якого вигляду суспільно корисної діяльності, незалежно від сфери її здійснення. Вона передбачає надання працездатним громадянам можливості працювати у вибраній ними сфері відповідно до їх покликання, здібностями, освітою, професійною підготовкою, але і з урахуванням суспільних потреб. Нове розуміння зайнятості означає заміну питання про те, де узяти робочу силу, питанням – як добитися того, щоб працівники, зайняті на підприємстві або в організації, трудилися творчо і сумлінно. Перехід до раціональної зайнятості був невипадковий, це було продиктовано новими умовами на ринку праці. Можна виділити дві позиції відносно раціональної зайнятості. Прихильники першої розуміють її як економічно самий обгрунтований розподіл носіїв робочої сили по галузях і сферах народного господарства, що забезпечує якнайповніше задоволення потреб всіх членів суспільства. Прихильники іншої позиції вважають, що раціональна зайнятість означає повну, пропорційну і ефективну зайнятість. В число критеріїв раціональної зайнятості повинні входити доцільне, з погляду суспільства і самих працівників, з'єднання робочої сили із засобами виробництва, дотримання оптимальних пропорцій праці і відпочинку, облік вікових, статевих, кваліфікаційних, просторових і інших якостей працівників. Словом, ступінь раціональності зайнятості визначається комплексом економічних, соціальних і технічних умов для високоефективної праці. Щонайперша економічна передумова раціональної зайнятості – суспільно корисний характер трудової діяльності: результат праці повинен стати об'єктом виробничого і особистого споживання. Суспільно корисний характер трудової діяльності як основоположний критерій раціональної зайнятості припускає:

а) оптимальну структуру народного господарства (співвідношення між сферами, галузями, видами виробництва), що забезпечує розподіл суспільної праці відповідно до дійсних потреб суспільства при даному рівні розвитку виробництва;

б) якість вироблюваних благ і послуг.

До числа найважливіших економічних характеристик рівня раціональної зайнятості відноситься також професійно-кваліфікаційна структура. Україні властивий індустріальний тип зайнятості, в якому переважає фізична праця, тоді як розвинені країни Заходу переходять до інформаційного типу зайнятості. Чисельність зайнятих інформаційною працею у нас невелика, зразкове 15%. Соціальні умови раціональної зайнятості – цей розвиток особи працівників, зростання їх благополуччя, якості життя. Забезпечення гуманістичних основ зайнятості покликане гарантувати нормальне відновлення життєвих сил, що витрачаються у виробничій діяльності. В цьому значенні раціональна зайнятість виступає як елемент системи відтворювання робочої сили. Технічні умови раціональної зайнятості – це використовування досягнень науково-технічного прогресу, тобто оптимізація системи «людина-техніка». Такі основні умови, що забезпечують раціональність зайнятості. Формування ринкових відносин і багатосекторної економіки, орієнтованої на інтенсивний розвиток виробництва, припускає високий ступінь раціоналізації зайнятості. При цьому зайнятість не може бути націлена лише на створення достатньої кількості робочих місць. Вона повинна створювати умови для конкурентноздатної господарської діяльності і тому відповідати таким критеріям раціональності, як висока продуктивність, економічність, збалансованість, гуманність і ін.

Як форма руху зайнятості взагалі, раціональна зайнятість передувала ефективній зайнятості. Забезпечуючи задоволення потреб населення в робочих місцях, ефективна зайнятість одночасно направлена на стимулювання зростання економіки, її ефективності, тобто припускає оптимальне поєднання потреби в робочих місцях і трудових внесків працівників в ім'я ефективного функціонування виробництва. Забезпечення ефективної зайнятості – це:

* розвиток матеріального виробництва по переважно інтенсивному типу, без залучення додаткових трудових ресурсів;
* раціональний розподіл і перерозподіл трудових ресурсів між підприємствами, галузями, регіонами;
* висока оплата трудових ресурсів, яка покликана грати стимулюючу роль в абсолютному і відносному скороченні чисельності зайнятих на підприємствах працівників;
* серйозні якісні зміни в праці, скорочення ручної праці;
* формування ринкової мережі трудовлаштування, підготовка, перепідготовка, профорієнтація працівників і незайнятих працездатних осіб, що вивільняються, а також забезпечення соціальних гарантій для охочих працевлаштуватися.

В реальній дійсності грані між формами зайнятості розмиті, вони виявляються в сплетенні, взаємодії і взаємопроникненні. У міру поглиблення економічних реформ, розглянуті форми зайнятості наповнюватимуться новим і більш конкретним змістом. В законі «Про зайнятість населення в Українській Федерації» загальноприйнятою метою політики в області зайнятості вважається сприяння повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості людей. Продуктивна зайнятість – це зайнятість, яка повинна приносити трудящим дохід, що забезпечує гідне життя. Вільно вибрана зайнятість припускає, що право розпоряджатися власною здібністю до праці належить виключно самому працівнику.

Прагнення до повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості цілком виправдано, оскільки відображає природне бажання суспільства надати роботу кожному по його силах і здібностях і так розподілити працівників по робочих місцях, щоб в результаті одержати найбільший об'єм матеріальних і духовних благ. Ця мета дозволяє виробити соціально орієнтовану політику зайнятості, направлену на реалізацію права на працю, а не на мінімізацію безробіття. Але це швидше довготривалі стратегічні цілі для цивілізованого, розвиненого і гнучкого ринку праці.

Виходячи з вищевикладеного, можна укласти, що кожна з форм реалізації зайнятості населення має свої сутнісні характеристики і відповідає певному етапу розвитку суспільства, а також зробити певні висновки:

По-перше, в умовах змішаної економіки забезпечення повної і ефективної зайнятості стає найважливішою соціальною проблемою. Формування ефективної системи зайнятості зв'язано, перш за все, з підвищенням соціальної захищеності працездатного населення. Така система усилює соціальну захищеність, забезпечуючи велику професійну мобільність працівників, коли вони можуть вибирати місце роботи з обліком не тільки змісту праці, але і форм власності, а також створюючи гарантії рівності стартових умов для професійного трудовлаштування і подальшого кваліфікаційного просування і т.д. Але створити систему ефективної зайнятості навряд чи вдасться без створення механізмів і інститутів ринку робочої сили.

По-друге, всі форми зайнятості в даний час утворюють загальну модель зайнятості на етапі радикальних економічних перетворень. У зв'язку з цим зайнятість населення слід потрактувати не тільки як модель забезпечення робочими місцями осіб, що не мають продуктивної власності, але і модель, в яку введені особи, самостійно забезпечуючи себе роботою, тобто підприємці, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, члени виробничих кооперативів, фермери і т.п. Цим важливим положенням розширяються межі зайнятості за межі обов'язкової участі в праці на підприємствах державного сектора. Забезпечення зайнятості стає справою індивідуальної активної людини. Період становлення ринкових відносин в Україні супроводжується великим впливом чинників, ведучих до того, що вивільнення працівників. Цей процес органічно пов'язаний з проблемою забезпечення ефективної зайнятості. Тому більш повне освітлення даної проблеми неминуче вимагає вивчення процесу вивільнення трудових ресурсів. [№4, 74-48ст.]

1.2 Соціально-економічний зміст, причини і масштаби процесу вивільнення працівників

Вивільнення працівників – це об'єктивний процес переміщення робочої сили, обумовлений ліквідацією або корінною реорганізацією робочих місць. Двояка обумовленість цього процесу зумовила його прояв в двох формах – відносної і абсолютної. Умовне, або відносне, той, що вивільнення працівників, є економією живої праці унаслідок зростання його продуктивності без скорочення діючих робочих місць. В цілому, це скорочує число додаткових трудових ресурсів, що привертаються, на підприємстві.

Зміст же абсолютного вивільнення працівників залишається предметом дискусій. Одне з останніх трактувань зводить його до ліквідації фактичних робочих місць на рівні окремого підприємства, галузі, регіону. Представляється, проте, що той, що абсолютне вивільнення, має особливе значення: будучи результатом інтенсифікації виробництва, воно в той же час здійснює вплив на подальший стан науково-технічного прогресу. Можна сказати, що той, що абсолютне вивільнення працівників, є інтенсивна форма перебудови структури зайнятості і підвищення ефективності використовування трудових ресурсів. А в умовах ринкових відносин той, що саме абсолютне вивільнення, стає переважаючою формою цього процесу.

В результаті абсолютного того, що вивільнення працівників формується категорія незайнятого населення, в якій можна виділити:

* вивільнених з виробництва під впливом науково-технічного прогресу;
* вивільнених з підприємств через зміну форми власності (акціонування);
* вивільнених унаслідок закінчення виробничого або соціального будівництва, відробітку природних ресурсів або закінчення сезону робіт;
* вивільнених із збиткових підприємств, що закриваються;
* вивільнених з армії унаслідок її скорочення і ін.

Така класифікація фактично передбачає розподіл всіх вивільнених на групи залежно від причин, що привели до витіснення даних працівників з виробництва.

Інтенсифікація виробництва, підвищуючи значення економії всіх видів ресурсів, включаючи трудові, створює передумови для активізації вивільнення працівників з діючих підприємств, і в першу чергу, зайнятих некваліфікованою працею. Як прогнозувалося раніше, до 2000 р. частка ручної праці у виробничій сфері знизилася до 15-20%, що дозволило звільнити від малокваліфікованої праці понад 20 млн. людина. А масштаби скорочення абсолютної чисельності зайнятого населення в цій сфері народного господарства склали 14-16 млн. людина.

В економічній науці виділяють декілька основних причин вивільнення робочої сили:

По-перше, - це зниження об'ємів виробництва. Самими загрожуючими чинниками масового вивільнення людей з виробництва сталі розвал міжгосподарських зв'язків і згортання з цієї причини виробництва на крупних і надкрупних підприємствах першого підрозділу, а, отже, і скорочення числа робочих місць і працюючих.

По-друге, до таких причин відносять згортання виробництва на малоефективних, збиткових підприємствах і їх ліквідація. Крім того, побічно сприяє тому, що вивільнення зайнятих і лібералізація цін, і постійні зміни в податковій політиці. Лібералізація цін, наприклад, в умовах монополізму нищівно ударила по купівельній спроможності підприємств, що привело до скорочення зайнятих на 70% підприємств сфери послуг, торгівлі, громадського харчування. Цьому сприяє і орієнтація підприємств винятково на прибуток (що вимагає економії на всіх видах ресурсів, у тому числі і трудових), а також тотальна дефіцитність нашої економіки, яка обмежує виробничі ресурси і утрудняє господарську діяльність цих підприємств.

По-третє, процеси вивільнення в умовах спаду виробництва, що відбувається, усилює приватизація. Хоча в умовах нормального економічного зростання частіше виникає зворотна ситуація, коли приватизоване підприємство, замінивши неефективних працівників, збільшує продуктивність праці, об'єми виробництва і збуту товарів і послуг і при цьому пред'являє додатковий попит на робочу силу (досвід Китаю).

По-четверте, - це структурна перебудова економіки. Реалізація того або іншого варіанту структурної політики зводиться, кінець кінцем, до перенесення центру тяжкості з підтримки галузей, що втратили порівняльну перевагу, на галузі перспективні, забезпечуючі можливість рішення поставлених соціально-економічних задач. Необхідність структурної перебудови нашого народногосподарського комплексу зв'язана як з геополітичною стратегією держави, що привела до надмірного зростання військово-промислового комплексу, так і з серйозними прорахунками в розміщенні продуктивних сил. Намічені структурні зсуви неминуче викликають за собою той, що істотне вивільнення працівників з галузей, які перейшли в розряд непріоритетних.

Проте процес вивільнення спостерігається і на підприємствах тих галузей, які виділені як пріоритетні (виробництво товарів народного споживання, житлове і дорожнє будівництво, паливно-енергетичний комплекс і ін.). Це обумовлено тим, що основні інструменти структурних перетворень – податкова і інвестиційна політика – практично не задіяні. Навпаки, наголошується наявність дефіциту інвестиційних ресурсів і жорсткий податковий пресинг.

Помітним чинником вивільнення робочої сили з виробництва є погано організований процес конверсії, коли украй повільні темпи перепрофілювання підприємств на випуск цивільної продукції. При різкому зменшенні державних інвестицій, зменшенні військових закупівель регіони з величезним військово-промисловим виробництвом опинилися в дуже важкому положенні.

І, нарешті, до важливої причини вивільнення працівників відносять розширення прав підприємств в частині регулювання режимів праці і робочого часу. Зняття встановлюваних централізований обмежень на наднормові роботи, поза сумнівом, приведе до значного того, що вивільнення робочої сили, оскільки в умовах інфляційного зростання вартості життя боротьба за високооплачувані робітники місця сприятиме витісненню з виробництва якнайменше ефективно працюючих працівників.

Таким чином, Українська ринкова економіка характеризується поступовим збільшенням масштабів вивільнення робочої сили. Причому, цей процес в більшій степені торкнувся працюючих жінок. Крім того, слід зазначити, що надмірна чисельність персоналу на перших порах скорочувалася переважно за рахунок двох категорій працівників: несумлінних і недисциплінованих, які звільнялися за ініціативою адміністрації або трудового колективу (як відзначають фахівці, їх частка по підприємствах складала 7-10% від всіх вивільнених, а також службовців, фахівців ІТР, діяльність яких ставала для підприємств непотрібною). Саме ці групи вивільняються в умовах формування ринку праці зіткнулися з найбільшими труднощами при новому трудовлаштуванні.

Отже, аналіз соціально-економічного змісту, причин, форм і загальних тенденцій вивільнення робочої сили дозволяє зробити наступні висновки:

1. Процес витіснення частини робочої сили з діючого виробництва неминучий. Причини, що породжують його, вельми різноманітні, але останнім часом серед них на перше місце висуваються чинники, які з'явилися слідством загального кризового стан вітчизняної економіки, спаду суспільного виробництва, порушення господарських зв'язків і т.д.
2. Проте процеси вивільнення і перерозподілу робочої сили мають більш широке народно-господарське значення. Вони сприяють підвищенню ефективності використовування працівників, виробничих потужностей, вдосконаленню професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, подальшому розвитку сфери послуг і периферійних економічних районів.
3. І, нарешті, процеси вивільнення і подальшого перерозподілу робочої сили сприяють подоланню соціальної обмеженості праці, зростанню мобільності робочої сили, поверненню праці його реальної ціни і т.п. Слід зазначити, що у працівників з'являється можливість вибору будь-якої форми зайнятості в рамках різноманіття власності і господарювання, будь-якої професії, місця проживання.

Раськриая сутнісний зміст процесу вивільнення робочої сили необхідний торкнутися такого важливого соціально-економічного явища, як безробіття. Саме той, що вивільнення, породжує об'єктивні передумови безробіття і стає домінуючою її причиною. [№6, 278-283ст.]

2. Безробіття в Україні

2.1 Суть безробіття

Щоб розібратися в єстві безробіття, розглянемо спочатку поняття «безробітний».

Згідно визначенню міжнародних організацій (МАРНОТРАТНИК і Суспільство економічного співробітництва і розвитку) безробітні - це люди, що не мають роботи, хто готовий приступити до роботи і шукає роботу протягом останніх чотирьох тижнів або хто вже влаштувався, але ще не приступив до роботи. Наприклад, в США згідно із законом безробітними вважаються особи, які: не мали зайнятості протягом тижня опиту; робили зусилля знайти роботу протягом попередніх чотирьох тижнів (або зверталися безпосередньо до наймача або до послуг державної служби зайнятості, або до друзів); хто міг працювати протягом тижня опиту; обличчя, тимчасово звільнені, або особи, найняті на нову роботу, які повинні приступити до роботи протягом 30 днів.

В Японії безробітним вважається той, хто не працював протягом тижня опиту жодної години, у Великобританії - хто не має роботи протягом тижня опиту, шукає роботу протягом цього тижня або не може шукати її через хворобу або хто чекає результатів переговорів про пристрій на роботу.

Українським законом про зайнятість безробітними признаються працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості в цілях пошуку відповідної роботи, шукають роботу і готові приступити до неї.

Таким чином, безробіття – це складне багатоаспектне економічне явище, властиве суспільству з ринковою економікою, коли частина працездатного населення не зайнята у виробництві товарів і послуг, не може реалізувати свою робочу силу на ринку праці через відсутність (абсолютного або відносного браку) відповідних робочих місць, унаслідок чого позбавляється заробітної платні як основного джерела необхідних прожитків. В реальному економічному житті безробіття виступає як перевищення робочої сили над попитом на неї.

Масштаби безробіття (чисельність безробітних) в кожній певний період розвитку економіки залежать від фази ділового циклу, темпів економічного зростання і продуктивності праці, ступені відповідності професійно-кваліфікаційної структури робочої сили існуючому на неї попиту, конкретної демографічної ситуації, державної політики зайнятості. Безробіття посилюється в період економічних криз і подальших депресій.

В соціальному плані безробіття, будучи пов'язана з неможливістю реалізації одного з основоположних прав людини – права на працю, оцінюється однозначно негативно. Саме таку позицію займає Міжнародна Організація Праці (МАРНОТРАТНИК), яка в цілях досягнення більш повної зайнятості проголошує принципи активної політики на ринку праці і всесвітньо сприяє їх реальному здійсненню. Своє негативне відношення до безробіття виказав римський тато Іоанн Павло II. В одній з своїх проповідей, присвячених проблемам соціального розвитку і прав людини, він заявив: «безробіття – це не тільки відсутність у людини грошей, це один з видів його духовної смерті». І з цим, на мій погляд, сьогодні важко не згодитися. Безробіття загострює соціальну напруженість в суспільстві, сприяє зростанню злочинності, наркоманії, хвороб.

Для успішної боротьби з безробіттям необхідно виявити основні причини, що викликають появу і розповсюдження цього соціально-економічного явища. [№1, 190-197ст.]

2.2 Причини і основні форми безробіття

Безробіття як економічна категорія є віддзеркаленням складності процесу узгодження пропозиції робочої сили з попитом на неї. Цей процес, якщо його розглядати в масштабах країни напряму залежить від того, на скільки обширна територія і як розрізняються в ній природно-кліматичні умови, яка структура економіки і яке місце займає в цій структурі промисловість, якими галузями і типами підприємств (за чисельністю персоналу) вона переважно відрекомендована. Серед інших чинників в тому або іншому ступені завжди фігурують національні традиції, але головну роль грає політичний пристрій суспільства. Саме від останнього залежить, в якому ступені при узгодженні пропозиції і попиту враховується специфіка найманої праці. Адже він не тільки, як правило, основне або істотне джерело доходу, але одночасно і спосіб реалізації певних життєвих установок і інтересів людини, у тому числі і в області професійної кар'єри. Нарешті, особливо важлива стадія економічного розвитку. Одна справа, коли народне господарство функціонує економічної системи, що в рамках встояла, і зовсім інше, коли здійснюється перехід, як це відбувається зараз в Україні, до принципової іншої системи. Аналогічно різниться ситуація залежно від того, чи спостерігаються в економіці застій, деякий спад і тим більше криза або на обличчя під'їм виробництва.

Таким чином, безробіття – це об'єктивно існуючий супутник найманої праці незалежно від того, признається економіка ринкової чи ні і, відповідно, проводяться або немає офіційна оцінка чисельності і реєстрація безробітних.

Непропорційно високий рівень середньої заробітної платні по відношенню до продуктивності праці є лише однією з причин виникнення безробіття. Існують і інші причини, деякі з яких мають пряме відношення до Україні. Перш за все слід зазначити, що в умовах ринкової економіки ринок праці прибуває в постійному русі. Одні підприємства скорочують штати, інші – збільшують. Люди йдуть на пенсію або покидають роботу з інших причин (Наприклад, жінки йдуть в декретну відпустку). На їх місце приходять нові працівники, скажімо, випускники учбових закладів. Рух ринку праці по-різному впливає на рівень безробіття.

Навіть за нормальних діб багато людей тимчасово не працевлаштовано (тому що пішли з однієї роботи і займаються пошуками іншої) або ж вперше шукають роботу. В ринкових умовах, коли рівень зарплати і пільг сильно залежить від підприємства, люди не поспішають, підшукуючи собі гідну роботу, і не завжди погоджуються на першу пропозицію трудовлаштування, що попалася. незайнятість такого роду може досягати 2-3% загального рівня безробіття.

Серед конкретних причин, що обумовлюють скорочення зайнятості працездатного населення в Україні, можна відзначити наступні:

*Перша причина* корениться в тому, що характерною межею радянської економіки була надмірна чисельність виробничого (у тому числі допоміжного і управлінського) персоналу підприємств. В літературі вже давно наголошувався той факт, що на радянських підприємствах, порівняно з аналогічними за профілем і об'ємом виробництва в західних країнах, було зайнято в два-три рази більше працівників. Наявність надмірного персоналу гальмувала упровадження нової техніки і працезберігючих технологій, перешкоджало зростанню продуктивності праці. З другого боку, необхідність оплачувати зайвих працівників невиправдано завищувала витрати виробництва з витікаючим звідси ослабленням конкурентоспроможності вироблюваних товарів. Наявність надмірної кількості робочих місць означала штучний дефіцит робочої сили, а він підривав дисципліну праці, провокував придушення у них стимулу до кращої роботи.

В основі такої ситуації лежало, по-перше, те, що економічні відомства і директори радянських підприємств керувалися укоріненим догматом економічної теорії про принципову несумісність соціалізму і безробіття; по-друге, те, що надлишок робочої сили виявлявся практично корисний для відбування підприємством різних адміністративно звалюваних на нього повинностей, що не відносяться до характеру його діяльності: участь в збиранні врожаю, в забезпеченні збереження продукції на базах, в будівництві об'єктів соцкультпобуту, в прибиранні вулиць і т.п. Нарешті, - і це, напевно, головне, - надлишок персоналу можна було з успіхом використовувати для традиційних авралів по виконанню плану в самому кінці місяця, кварталу або року. Іншими словами, довгі роки існувало стійке і вельми масове *приховане безробіття.*

Директори державних підприємств нерідко і до цього дня схильні миритися з наявністю надмірного персоналу. Інша справа - приватні власники, які беруть під контроль підприємства в результаті їх приватизації: вони прагнуть мати оптимальну кількість працівників, тобто можливе менше. Таким чином, ця причина безробіття полягає в тому, що сам факт переходу до приватної власності і ринкових принципів господарювання означає виштовхування в ряди безробітних значних мас людей, які були безробітними і раніше, але у формі не відкритої, як зараз, а прихованої.

*По-друге,* перехід до ринкових критеріїв оцінки господарювання підприємств знаходить неспроможність багато кого з них, оскільки вони не можуть пристосуватися до реального попиту по видах продукції, її асортименті, якості, ціні. Такі підприємства навряд чи реально приватизовувати звичайним способом (кому потрібні акції банкротів?), їх доведеться заздалегідь санувати, а потім вже цілком продавати фізичним або юридичним приватним особам, згідним і здатним розплатитися з боргами і здійснити виробничі інвестиції. Очевидно, що ці нові власники ризикнуть стати такими лише маючи повну свободу звільнення від вантажу непотрібного персоналу. А це - ще один канал, що поповнює безробіття.

*По-третє,* багато держпідприємств сприйняли лібералізацію цін як можливість їх безконтрольного підвищення з тим, щоб не тільки покрити свої надмірні витрати, але і значно збільшити дохід (прибуток і зарплату). На перших порах це широко вдавалося. Проте таке положення не може зберігатися довго. Незабаром безконтрольне зростання цін обернулося бумерангом багатократного дорожчання сировини, енергоносіїв, що комплектують, і кінець кінцем - кризою неплатежів по всіх технологічних ланцюжках. Він уразив не тільки потенційних банкротів, але і багато підприємств, продукція яких потрібна суспільству, навіть гостро необхідна, але не може бути сплачена її споживачами. Ця криза - ще один чинник, що живить безробіття.

*По-четверте,* ринкові реформи ведуть до успіху тільки якщо супроводжуються глибокою структурною перебудовою. Така перебудова охоплює не тільки мікроекономіку (реструктуризацію конкретних підприємств), але і макроекономіку: веде до концентрації ресурсів на розвитку тільки тих галузей, які мають реальні перспективи успіху в умовах жорсткої ринкової конкуренції, і, відповідно, до згортання таких галузей, продукція яких не користується попитом. Очевидно, що в Україні, для економіки якій характерні глибокі диспропорції, перш за все величезне розбухання групи А, базою форсованого зростання ВПК, що служила, така перебудова породить масове структурне безробіття.

По-п'яте, разом з приведеними вище чинниками масового безробіття в наших умовах діють і репродукуючі безробіття специфічні чинники. Маються на увазі розриви господарських зв'язків, що склалися, між колишніми союзними республіками СРСР (нині незалежними державами), а також між Росією і країнами Східної Європи. Ці розриви різко погіршили положення підприємств і по матеріально-технічному постачанню, і по збуту продукції, що знову-таки не може не живити безробіття. Кажучи про специфічні для колишнього СРСР чинники, не можна обійти і відомий факт наявності явно гіпертрофованого ВПК. Нормалізація його питомої ваги в економіці служить вельми відчутним чинником в зменшенні загальної кількості робочих місць, тим паче, що рішення проблем конверсії військових підприємств виявилося на практиці справою далеко не простим і не швидким. Тому недивно, що на сьогодні безробіття прийняло найгостріші форми саме в районах концентрації військових заводів.

Підводячи підсумки, можна сказати, що нинішнє безробіття за своєю суттю мало нагадує безробіття в її класичному розумінні, коли характер безробіття зв'язаний, перш за все, з перевиробництвом різних товарів і послуг, падінням попиту на них. Наша країна знаходиться в умовах хронічного перевиробництва практично більшості життєво необхідних населенню товарів і послуг. І видимий їх достаток визначається відносно невеликим попитом, пов'язаним з низьким життєвим рівнем переважної частини населення і наповненням місцевих ринків товарами зарубіжного виробництва. Рівень безробіття, з одного боку, безпосередньо відображає масштаби і глибину кризових явищ в тому або іншому регіоні, а з іншою – надає визначаюче дію на загострення социално-політичної напруженості і, отже, вимагає першорядного обліку при розробці державної регіональної політики. Крім того слід взяти до уваги і деякі важливі особливості українського ринку праці, для якої характерні:

* відстала макроструктура зайнятості, представлена високою часткою працівників в матеріальній сфері, особливо в сельсклм господарстві і добувній промисловості, і низкою – у сфері послуг;
* низька якість робочої сили у зв'язку з більш низькою, ніж в розвинених країнах, професійно-кваліфікаційним рівнем;
* остутствие гнучкості робочої сили, визначуване психологічною непідготовленістю до постійної зміни і розширення трудової діяльності. В умовах, коли втрачає значення довічна спеціальність і кваліфікація, працівник вимушений постійно міняти робоче місце;
* непристосованість більшої частини населення до міжтериторіальної міграції, оскільки свобода переміщення обмежена відсутністю ринку житла, інститутом прописки і т.д. Все це створює стійку сегментацію ринків праці і зумовлює вогнища масового безробіття.

Ефективність боротьби з безробіттям напряму залежить від успішного усунення зухвалих її причин, відповідно до яких в економічній науці прийнято виділяти декілька видів безробіття. Наприклад, безробіття може бути *добровільним* і *вимушеним.* Добровільна виникає в результаті звільнення працівника за власним бажанням, в основному з особистих причин. Це можуть бути незадоволеність рівнем оплати праці, умовами роботи або інші обставини, по яких працівник звільняється навіть всупереч волі працедавця. Вимушене безробіття є слідством скорочення потреби в робочій силі у зв'язку з несприятливою діловою кон'юнктурою, структурними змінами в продукції, технологіях виробництва, що випускається. Вона виникає також унаслідок відсутності сировини, енергії, комплектуючих, підприємства, що привело до зупинки, породжується новими умовами функціонування підприємств і формами найму, а так само вимушеним переселенням.

Розрізняють також повне, часткове, явне і приховане безробіття. При *повному безробітті* населення, група або окрема людина взагалі не мають роботи і відповідного заробітку; *часткова*, строго кажучи, відповідає неповній зайнятості, тобто ситуації, при якій людина не по своїй волі трудиться неповний робочий день або тиждень, одержуючи відповідно меншу частину доходу. *Явне безробіття* – це безробіття у відкритій формі, обов'язково реєстрована органами служби зайнятості, на відміну від прихованої, масштаби якої визначаються виключно непрямими методами, у тому числі за допомогою експертних оцінок. Саме *приховане безробіття* представляє особливу небезпеку для Україні. Суть її в тому, що в умовах неповного використовування ресурсів підприємства, викликаного економічною кризою, компанія не звільняє працівників, а переводить їх або на скорочений режим робочого часу (неповний робочий тиждень або робочий день), або відправляють у вимушені неоплачені відпустки. Формально таких працівників не можна визнати за безробітні, проте фактично вони є такими.

Тут виділяють як би три форми прихованого безробіття:

* зайва чисельність працівників на підприємствах і в організаціях, одержуючих повну заробітну платню;
* зайнятість неповного робочого часу при відповідній зарплаті;
* адміністративні відпустки без збереження або із збереженням змісту.

При проведенні і надалі радикальних реформ на підприємствах приховане безробіття неминуче переходитиме у відкриту. Інтенсивність цього процесу тим вище, ніж більше банкрутств, ліквідацій і реорганізацій відбувається під впливом заходів, направлених на фінансовий той, що збалансував економіки, які припускають зменшення дотацій підприємствам, а значить і збільшення числа працівників, що вивільняються.

Однією з найпоширеніших класифікацій є розділення безробіття на фрикційне, структурне і циклічне.

*Фрикційне безробіття* існує навіть в країнах, що переживають бурхливий економічний розквіт. Її причина полягає в тому, що працівнику, звільненому з свого підприємства або що покинув його по своїй волі, потрібен якийсь час для того, щоб знайти нове робоче місце. Воно повинне влаштувати його і по роду діяльності, і по рівню оплати. Навіть якщо на ринку праці такі місця є, знайти їх вдається звичайно не відразу.

Одні люди відчувають себе здатними виконувати складнішу і високооплачувану роботу і шукають її, інші переконуються, що не відповідають вимогам на своєму робочому місці і повинні пошукати роботу з оплатою нижче. У вільному ринковому суспільстві завжди є певна кількість людей, які з різних причин шукають для себе більш відповідну роботу. Крім того, на ринку праці завжди існують безробітні, які шукають роботу вперше (молодь, жінки, що виростили дітей, і ін.). Такі люди також враховуються при визначенні рівня фрикційного безробіття.

Зростання фрикційного безробіття може викликати ряд причин:

* непоінформованість людей про можливість знайти роботу по своїй спеціальності і з рівнем оплати, що влаштовує, в конкретних фірмах;
* чинники, об'єктивно знижуючі мобільність робочої сили. Наприклад, людина не знайшла роботу в своєму місті, але не може переселитися в інше місто, де така робота є, через нерозвиненість ринку житла або відсутності прописки. Така ситуація характерна для Україні, що невигідно відрізняє вітчизняний ринок праці від ринку праці західних країн;
* особливості національного характеру і способу життя. Фрикційне безробіття вище в тих країнах, громадяни яких вважають за краще жити все життя в одному і тому ж населеному пункті, тобто відрізняються зниженою мобільністю. При такому способі життя (характерному і для багатьох Українан) скорочуються перетечи робочої сили між регіонами.

Фрикційне безробіття вважається неминучим і в якійсь мірі навіть бажаної. Чому бажаної? Тому що багато робітників, добровільно що виявилися «між роботами», переходять з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на більш високооплачувану і більш продуктивну. Це означає більш високі доходи для робочих і більш раціональний розподіл трудових ресурсів, а отже, і більший реальний об'єм національного продукту. Таким чином, фрикційне безробіття просто неминуче в нормально організованій економіці.

Фрикційне безробіття непомітне переходить в іншу категорію, яка називається *структурним безробіттям.* Структурне безробіття пов'язано із змінами в технологіях, а також з тим, що ринок товарів і послуг постійно змінюється: з'являються нові товари, які витісняють старі, не користуються попитом. В зв'язку з цим підприємства переглядають структуру своїх ресурсів і, зокрема, ресурсів праці. Як правило, упровадження нових технологій приводить або до звільнення частини робочої сили, або до перенавчання персоналу.

Зрозуміло, що структура виробництва не може залишатися незмінною. В результаті науково-технічного прогресу, технологічних змін, міняється і структура попиту на робочу силу. Потреба в одних видах професій скорочується, а інші спеціальності зникають зовсім. Зате з'являється попит на нові професії, що раніше не існували.

Таке безробіття вже куди болючіше для людей, ніж фрикційна. Виникнення структурного безробіття означає, що багатьом людям доведеться освоювати нові професії, уникнути структурного безробіття неможливо. Це зв'язано з тим, що технічний прогрес весь час народжує нові товари, технології і навіть цілі галузі (в даний час такі галузі пов'язані як правило з комп'ютерними технологіями, так з'явилися такі професії, як веб-дизайнер, системний адміністратор і багато інших). В результаті сильно міняється структура попиту на робочу силу. А люди з непотрібними більш в колишній кількості професіями опиняються не біля справ, поповнюючи ряди безробітних.

Так, наприклад, разом з комп'ютерами з-за кордону прийшло нове «покоління» програмних продуктів, що дозволяють спілкуватися з машиною без посередника – програміста. Щоб зберегти або одержати роботу, програмістам старої школи довелося терміново перенавчатися, опановувати новими мовами програмування і новими пакетами програм.

Структурне безробіття, при всій своїй хворобливості, також може не хвилювати країну, але лише в тому випадку, якщо загальне число вільних місць не поступається числу людей, що шукають роботу, хоча і мають інші спеціальності. Якщо робочих місць взагалі менше, то це означає, що в країні виникла третя, найнеприємніша форма безробіття - циклічна. *Циклічне безробіття* властиве країнам, що переживають загальний економічний спад. В цьому випадку кризові явища виникають не на окремих, а практично на всіх товарних ринках. Труднощі переживає більшість фірм країни, а тому масові звільнення починаються майже одночасно і повсюдно. У результаті загальне число вільних робочих місць в країні виявляється менше числа безробітних. У фазах пожвавлення і підйому з'являються нові робочі місця, і безробіття розсмоктується. Проте циклічне безробіття в умовах перехідної економіки має ряд істотних особливостей. В економіці перехідних суспільств циклічне безробіття фактично перетворюється на перманентне безробіття періоду постійного згортання виробництва. Більш того, поступове, тимчасове пожвавлення економіки в набагато меншому ступені приводить до розсмоктування безробіття, чим це можна було чекати.

Причини цього достатньо зрозумілі: модель «шокової терапії», що приводить до глобального спаду, дозволяє суперечності економічного зростання перш за все за рахунок трудящих. Поступово, звичайно, створюються форми суспільних робіт або інші механізми парирування найжорсткіших наслідків безробіття. Проте циклічне безробіття, пов'язане із стійкою тенденцією до спаду економіки, є головною формою безробіття в перехідній економіці*.* Фактично таке стабільне безробіття може бути названо швидше *застійним*, ніж циклічної.

Застійне безробіття як найтиповіша форма безробіття перехідної економіки усугубляє тим, що традиції минулого багато в чому приводять до надій значної частини працівників на можливість рішення своїх проблем в майбутньому за рахунок підтримки держави, але не за рахунок власної активності.

Ще один з видів безробіття - *сезонне безробіття*, яке породжується тимчасовим характером виконання тих або інших видів діяльності і функціонування галузей господарства. До них відносяться сільськогосподарські роботи, рибальство, збір ягід, сплав лісу, охота, часткове будівництво і деякі інші види діяльності. В цьому випадку окремі громадяни і навіть цілі підприємства можуть інтенсивно працювати декілька тижнів або місяців в році, різко скорочуючи свою діяльність в решту часу. В період напруженої роботи відбувається масовий набір кадрів, а в період згортання робіт - масові звільнення. Цей вид безробіття по окремих характеристиках відповідає циклічному безробіттю, по інших - фрикційної, оскільки вона носить добровільний характер. Прогноз показників сезонного безробіття можна визначити з великим ступенем точності, оскільки вона повторюється з року в рік, і, відповідно, є можливість підготуватися до рішення проблем, викликаних нею.

Слід помітити, що повна зайнятість не означає абсолютної відсутності безробіття. Економісти рахують фрикційне і структурне безробіття абсолютно неминучої, отже, «повна зайнятість» визначається як зайнятість, що становить менш 100% робочої сили. Точніше кажучи, рівень безробіття при повній зайнятості рівний сумі рівнів фрикційного і структурного безробіття. Іншими словами рівень безробіття при повній зайнятості досягається у тому випадку, коли циклічне безробіття рівне нулю. Рівень безробіття при повній зайнятості називається також *природним рівнем безробіття*, який виникає, коли кількість шукаючих роботу рівно числу вільних робочих місць.

Природне безробіття має два важливі аспекти: по-перше, цей термін не означає, що економіка завжди функціонує при природному рівні безробіття і тим самим реалізує свій виробничий потенціал, а по-друге, природний рівень безробіття не є постійним, піддававшися частому перегляду унаслідок інституційних змін.

В даний час за норму приймається рівень природного безробіття в 1,5-3%. В той же час для Росси взагалі не можна встановити який-небудь допустимий, прийнятний рівень безробіття і, перш за все, через низький рівень життя населення, коли неможливість трудовлаштування або відхід з роботи різко понизить доходи.

незайнятість в межах природного безробіття обов'язково вимагає частини ресурсів суспільства на посібники з безробіття, організацію бірж праці, перепідготовку, проведення і фінансування суспільних робіт, розробку і реалізацію програм соціальної підтримки різних груп безробітних і т.д. В умовах економічної і політичної нестабільності в суспільстві політика зайнятості повинна бути направлена на те, щоб не допустити масового безробіття, і одним з головних аспектів цієї політики винне стати формування ефективного ринку праці. [№12, 345-348ст.]

**3. Особливості формування українського ринку праці**

В нашій країні формування ринку робочої сили знаходиться на першому етапі, адже ще зовсім недавно робоча сила в Україні не розглядалася як товар. При цьому мільйони людей вступали і вступають у відносини найму.

Головна відмінність нашого ринку праці – ця наявність безлічі адміністративних, правових і економічних обмежень, перешкоджаючих вільному продажу робочої сили на найвигідніших умовах для працівників. До таких обмежень відносять: монополію на багато товарів і послуги, чималий дефіцит деяких товарів, інфляцію, слабку економічну мотивацію руху робочої сили і багато інших. До цього можна додати відсутність ринку житла, низький рівень заробітної платні, супермонополізацію виробництва, нерозвиненість соціальної інфраструктури в багатьох регіонах країни, гострий дефіцит бюджету і ін. Ринок руда в Україні в значній мірі дисбалансований.

Для успішного формування ринку праці політика зайнятості уряду повинна включати наступні напрями:

По-перше, це створення ефективної робочої інфраструктури, що включає інформаційні біржи праці, автоматизовані системи збору і обробки інформації про попит і пропозицію робочих місць і багато інших;

По-друге, ринок праці повинен бути орієнтований на ті сфери праці і економічних відносин, які найбільш схильні змінам (наприклад, сфера послуг);

По-третє, повинна бути створена регіональна система стимулювання праці для закріплення кадрів і ефективного залучення їх з інших регіонів;

По-четверте, створювані біржи праці повинні орієнтуватися на соціальний захист працівників на основі застосування контрактної системи найму.

Таким чином, ринок праці утілює в собі безліч відносин з приводу формування попиту на робочу силу і її пропозиція, реалізовуваних через діючу систему відтворювання, розподілу, перерозподілу і трудовлаштування працівників. Проведений аналіз реального стану українського ринку праці, зіставлення його основних характеристик і тенденцій з висловленими уявленнями про суть і доданки ринкового механізму розподілу і перерозподілу робочої сили дають підстави для ряду висновків, які не можна не враховувати при виборі моделі сучасного ринку праці, політики і інструментів його регулювання.

1. Український ринок праці – з урахуванням багатьох його характеристик – не може бути віднесений до числа розвинених і цивілізованих. Вітчизняний ринок праці сильно деформований і функціонує із стійким порушенням таких стихійних регуляторів зайнятості, як вартість і ціна робочої сили, свобода переміщення праці і капіталу, конкуренція. Гіпертрофія прихованого ринку праці (прихованого безробіття) в Україні – відмінна риса перехідного періоду, коли ослаблені або навіть зруйновані старі організаційно-управлінські і інституційні структури, але ще не створені нові;
2. Найближчим часом для ринку праці буде характерне перевищення пропозиції праці над попитом на нього. В той же час подальший перехід економіки на ринкові відносини буде пов'язаний з масовим тим, що вивільнення працівників в результаті реорганізації і ліквідації малорентабельних і збиткових підприємств, неефективних робочих місць, структурної перебудови виробництва і т.л. Тому ринок праці на сучасному етапі повинен формуватися в межах жорсткої системи позаекономічних обмежувачів і амортизацій, обгрунтування і облік яких необхідні для того, щоб не відбулося виходу соціальних потрясінь за межі допустимого. Функції гаранта гранично допустимих параметрів наслідків соціально-економічного перевлаштування суспільства повинне узяти на себе державу, використовуючи для цього всю сукупність правових, економічних і інших засобів, що є в його розпорядженні.
3. Український ринок праці поки не може бути названий і «напруженим». Посилення розбалансованості попиту і пропозиції робочої сили – це швидше показник невідповідності якості і пропускної спроможності служба зайнятості оперативному обслуговуванню нормального для ринкової економіки міжгалузевого і територіального переливу робочої сили. Разом з тим вузькість споживацького ринку і товарний дефіцит ведуть до формування нового монополістичного ринку, де державна монополія замінюється монополією нових господарських суб'єктів. А монополістичний ринок не може розв'язати проблему зайнятості населення. Загальна тенденція зниження попиту на ринку праці не може бути подолана приватно-комерційними структурами найближчим часом, тому держава зобов'язана регулювати ситуацію на ринку праці. Безперечно, що розвиток ринку повинен спричинити за собою розробку системи заходів його регулювання в цілях обмеження негативних стихійних проявів. [№9, 258-263ст.]

**4. Шляхи державного регулювання зайнятості і зниження безробіття**

Формування механізму регулювання зайнятості передбачає спеціальні заходи, здатні контролювати процеси, що відбуваються у сфері праці, і здійснювати оперативні і взаємозв'язані дії, що дозволяють добиватися усунення диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, а також запобігти загостренню проблем зайнятості. З одного боку, - це проведення збалансованої інвестиційної і податкової політики, стимулюючої більш повне використовування наявних робочих місць, розвиток малих підприємств, напрям капітальних вкладень як в галузі, що перспективно розвиваються, так і у галузі традиційної зайнятості, введення системи стимулювання розвитку підприємництва малого і середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності. З другого боку, - зміна структури попиту на робочу силу шляхом збереження є і створення нових робочих місць, регулювання пропозиції і підвищення якості робочої сили шляхом неї профпідготовки, перепідготовки, перекваліфікації, переміщення і трудовлаштування економічно активних і працездатних, а з третьою – забезпечення соціальної захищеності і матеріальної підтримки залишилися без роботи. В цілях реалізації політики зайнятості в Українській Федерації розробляються і реалізуються Програми по формуванню нових робочих місць як в державному, так і в недержавному секторі економіки, сприяння зайнятості населення, боротьби з безробіттям і допомоги безробітним. Ведучу роль в регулюванні ринку праці займає служба зайнятості. Основними напрямами її діяльності є трудовлаштування громадян, квотування робочих місць для слабо захищених категорій громадян, організація сезонних або суспільних робіт, профорієнтація і професійне навчання. Трудовлаштуванням економічно активних і працездатних громадян, що залишилися без роботи займаються і біржі праці, в чиї функції входить вивчення ринку праці, а також визначення, які фахівці користуються попитом в даний час і які зміни в кон’юктурі ринку праці можливі в майбутньому.

Склад елементів регулювання ринку праці на рівні регіонів вужче, ніж на загальнодержавному рівні. Частина названих вище напрямів регулювання здійснюється переважно властями федерального рівня: така в основному демографічна політика, багато аспектів зовнішньоекономічної політики (курс рубля, рівні мит, ліцензії і квоти). В значній мірі на федеральному рівні регулюються основні напрями фінанасово-кредитної політики. Принципово в порівнянні з федеральним рівнем регіони можуть регулювати доходи, трансфертні платежі і через рівень життя – рівень пропозиції робочої сили в регіоні; можуть регулювати демографічну якість населення (зниження захворюваності, травматизму, пияцтва і, кінець кінцем, смертності працездатного населення), міграційні процеси. На регіональному рівні на користь ринку праці здійснюються програми житлового, транспортного і виробничого будівництва, державних (у тому числі муніципальних і ін.) закупівель продукції підприємств всіх форм власності; цільове надання підприємствам дотацій, кредитів і податкових пільг (регіональні податки), направлених на підтримку і розвиток виробництва (і робочих місць) в пріоритетних галузях. На регіональному рівні у багатьох випадках більш ефективні, ніж на загальнодержавному, заходи підтримки фермерства, індивідуального і малого бізнесу. Подібно тому, як на федеральному рівні проблеми ринку праці повинні стати щонайвищими пріоритетами нарівні з провідних напрямів реформ, регіональне регулювання повинне не просто враховувати інтереси ринку праці, а зробити їх рівними з іншими пріоритетами регіональної політики.

В число задач даного блоку на регіональному рівні входять інформаційне забезпечення, підвищення ефективності трудовлаштування, у тому числі за рахунок розвитку тимчасових і суспільних робіт, розвиток систем підготовки і перепідготовки робочої сили, вдосконалення соціальної підтримки безробітних, самої структури органів регулювання. Регіональний рівень регулювання ринку праці на відміну від державного встановлює місцеві специфічні особливості.

Не дивлячись на різне соціально-економічне положення і стан регіональних ринків праці зберігається безліч проблем в забезпеченні зайнятості. До них відносяться:

* недостатня реформованість трудової сфери, що привела до переважання неефективної зайнятості, до наявності значного числа неформально зайнятих, до відсутності економічно обгрунтованої залежності доходів працівника від його трудового внеску;
* зниження трудового потенціалу кваліфікованих кадрів за рахунок скорочення виробництва в оборонно-промисловому, аграрному коплексах, машинобудуванні і верстатобудуванні, науці і науковому обслуговуванні;
* падіння попиту, що продовжується, на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці області;
* повільне нарощування нових робочих місць, особливо у виробничих галузях;
* недостатність інвестицій в нові технології усугубляє негнучкістю податкової системи, серйозними недоліками в механізмі ціноутворення;
* система державної, професійної освіти поволі перебудовується, а у працедавців немає зацікавленості у внутрішньофірмовому перенавчанні і підвищенні кваліфікації персоналу;
* недостатність ринку житла і низькі доходи населення обмежують мобільність робочої сили;
* недостатній контроль державних органів за дотриманням окремими працедавцями норм трудового законодавства про режим, охорону і оплату праці;
* трудовлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (інвалідів, матерів-одинаків, осіб пенсійного віку, громадян, що повернулися з місць позбавлення волі і т.д.) залишається надзвичайно складним;
* посилення диференціації локальних ринків праці.

І на закінчення я хочу ще раз підкреслити пріоритетні напрями регулювання ринку праці. В першу чергу, - це трудовлаштування незайнятих громадян, по-друге, їх підготовка або перепідготовка до сучасних видів діяльності і, по-третє, матеріальна підтримка безробітних і непрацездатних громадян.

Об'єктивна реальність, таким чином, зобов'язала переглянути не тільки основні позиції в регулюванні ринку праці, але і знайти такі рішення, які дозволили б привести в дію форми економічної активності у сфері зайнятості:

* підприємництво і самозайнятість як вищі форми активності населення переважно з погляду розвиненості і регулювання ринку праці;
* наймана праця, як ринкова категорія, торкається переважаючої частини населення, яка на сьогодні, в основному, і є об'єктом регіонального регулювання;
* безробіття – це проміжна форма економічної активності, що виражається в активному пошуку і готовності працювати і вимагаюча від державного регулювання найпильнішої уваги і організації. [№4, 248-251ст.]

**Висновок**

Проблема безробіття є однією з фундаментальних в розвитку і функціонуванні людського суспільства. Безробіття – явище, властиве стадії товарного виробництва. Перехід до ринку неминуче викликає значне зростання рівня безробіття, про що свідчить, зокрема, досвід східноєвропейських країн, що пройшли або проходячих шлях становлення ринкових відносин. Це ж підтверджує і практика суспільних перетворень в Україні.

Безробіття зумовлюють різні чинники: науково-технічний прогрес обумовлює скорочення, перш за все, працівників ручної праці; структурні зміни в економіці викликають зменшення числа зайнятих в окремих галузях виробництва; підвищення продуктивності праці також веде до зменшення числа зайнятих; скороченню живої праці сприяє дія закону економії часу. В умовах загострення економічних проблем закриваються також деякі виробництва, що забруднюють оточуючу середовище. Все це об'єктивні чинники, що мають місце у всіх країнах незалежно від їх економічної системи.

Безробіття, як свідчать багато соціологічних і соціально-психологічних досліджень, має виключно негативні соціальні наслідки для суспільства в цілому, окремих його груп і шарів, для сімей, для кожної людини. Серед всіх цих наслідків збільшення смертності від серцевих захворювань, зростання числа самогубств і вбивств, чисельності пацієнтів в психіатричних лікарнях, погіршення відносин в сім'ї, зростання злочинності і т. д, адже люди гостро переживають незатребуваність своїх знань, виробничого досвіду, перехід від однієї соціальної групи в іншу. У зв'язку з цим дослідженнями зафіксовані основні психологічні якості безробітного: невисокий рівень соціальної сміливості, поступливість, конформність, песимізм і обережність в поведінці, недовірливість або скептицизм, стійкий маргінальний емоційний стан. На мій погляд, головним в соціальній політиці є (тобто повинно бути) попередження масового безробіття, що забезпечується перш за все нормальним функціонуванням суспільства, його еволюційним розвитком.

Органам служби зайнятості всіх рівнів необхідне широке розгортання роботи профорієнтації з молоддю для підготовки її до трудової діяльності в умовах ринку праці, що розвивається, адже саме нам, кому в майбутньому доведеться узяти на себе кермо влади державою, і потрібно буде вирішувати проблеми, що стали невідкладними вже на сьогоднішній день.

Необхідно розширювати мережу учбових центрів професійного навчання, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників і безробітних громадян, що вивільняються. Державна програма вже прийнята і почала діяти. Але вона ще не достатньо сильна, і потребує активної державної підтримки. Турбота держави про досягнення в країні якнайповнішої і ефективної зайнятості, як важливої соціальної гарантії для економічно активного населення, є найважливішим аспектом державного регулювання ринку праці, механізм формування якого постійно удосконалюватиметься стосовно нових умов розвитку багатоукладної економіки, структурної перебудови виробництва, формування ефективної соціальної політики. Таким чином, комлексний підхід до системи зайнятості, заходів її регулювання і соціального захисту населення, на мій погляд, дозволить пом'якшити соціальну напруженість у сфері трудових відносин.

**Список використаної літератури**

1. Базилевич В.Д. та ін. Макроекономіка, опорний конспект лекцій. – К. «Просвіта» , 2003р., 290ст.

2. Баличенко В.В. Загальна економічна теорія – Харків «Фоліо». 2004.- 418ст.

3. Кіровський П.Р. «Політекономія». – Львів «Гайдамаки», 2002р, 342ст.

4. Лудаговська С. та ін. Мікроекономіка і макроекономіка. – К., «Перо», 2004р., 360ст.

5. Ростиш В. С. Ринок праці та зайнятість. — К. «КНЕУ», 2003, 540ст.

6. Матусевич М.К. Основи політичної економії. Навчальний посібник для студентів вузів. – К.:1999. – ст.10-15, 174-179.

7. Основи економічної теорії. За ред. С.В.Мочерного. Тернопіль: АТ “Тарнекс”, 2003. ст. 17-28, 87-94.

8. Політична економія. Частина І. За ред. проф. С.В.Мочерного. Львів: Світ, 2002. ст. 80-107.

9. Чабан А.І. Політична економія. Конспект лекцій. – К: МІУ., 2004. ст.55-62.

10. Бартенев С. А. Экономические теории и школы (история и современность): Курс лекций. – М.: Издательство БЕК, 2001.

11. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. Пер. с англ., 4-е изд. – М.: “Дело Лтд”, 2002.

12. Історія економічної думки: Навчальний посібник / Л.Я. Корнійчук, О.О. Татаренко та ін. – К., “Фенікс”, 1996, 358ст.

13. Костюк В.Н. История экономических учений. – М.: Центр, 2003, 480ст..