

Библиографический список

1. **Ансофф И.** Стратегическое управление /пер. с англ./ - М.: Экономика, 1989.
2. Антикризисный менеджмент / Под редакцией проф. **Грязновой А.Г.** – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1999. – 368 с.
3. **Э.А. Уткин, Т.В. Бутова.** Мотивационный менеджмент.–М.: ТЕИС, 2004.– 236с.

КНЬШ В.П., ст. гр. ОА-08-В

Науч.руков.: Колосова Ю.В., к.е.н., доц.

Донецкий национальный университет экономики и торговли

имени Михаила Туган- Барановского,

г. Донецк

БУДУЩЕЕ УРАИНСКОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Проанализировано современное состояние рынка труда в стране, обозначены причины и особенности безработицы в Украине, особое внимание уделено проблеме занятости. Предложены мероприятия, направленные на решение основных проблем возникающих на рынке труда на современном этапе.

Актуальность. В современной экономической ситуации, которая сложилась в Украине, необходима разработка эффективных мероприятий, которые касаются социальной защиты населения, формирования потребностей народного хозяйства в рабочей силе, развития структуры занятости, создания институтов инфраструктуры рынка труда.

Цель исследования: комплексное изучение вопросов, связанных с необходимостью выяснения особенностей и условий формирования рынка труда в переходный период, исследование причин, которые препятствуют его развитию, разработка основных мероприятий способствующих лучшему функционированию рынка труда в современных условиях.

Основная часть. Политика занятости должна в современных условиях иметь предупреждающий характер и включать целый комплекс мер государственного регулирования, предотвращающих рост безработицы и ее переход в застойную форму. Немаловажно при этом опираться на мировой опыт регулирования безработицы.

В странах с развитой рыночной экономикой существуют разные методы государственного регулирования рынка труда. Так американский рынок труда относительно свободный от государственного регулирования. В его основу положено концепцию индивидуальной ответственности работника за приобретение необходимой на рынке труда квалификации и обеспечения ее к приспособлению тех условий, которые существуют на рынке труда. Американский рынок труда характеризуется относительно высоким уровнем безработицы. Главной целью политики государства на рынке труда американцы считают рост уровня заработной платы работников и переподготовку рабочей силы.

В Великобритании политика занятости охватывает систему социального обеспечения, организацию профессионального обучения и трудоустройства, распространение информации о рынке труда, создание фондов страхования от безработицы. В Японии наряду с огромным количеством законодательно определенных правил поведения субъектов на рынке труда достаточно большие возможности адаптации занятых в рамках предприятий.

Что касается конкретно Украины, то ситуация на рынке труда на сегодняшний день выглядит следующим образом:

1. Излишек предложения рабочей силы и связанный с этим высокий уровень безработицы;

2. Наличие на предприятиях излишка рабочей силы которую можно было бы уволить, не сокращая объемы производства.. Недостаточное предложение свободных рабочих мест и вызванные этим социальная апатия и неготовность к кардинальным изменениям приводят к тому, что работники не увольняются со своих рабочих мест даже при условиях задолженности по оплате заработной платы, низкого уровня использования их профессиональных возможностей;

3. Перемещение работников с производственных областей в сферы услуг. Банкротство многих промышленных предприятий. Их пререпрофелирование, реструктуризация, из-за чего зачастую идет сокращение количества работающих;

4. Отток квалифицированной рабочей силы. Наибольший отток наблюдается среди ученых, программистов, специалистов рабочих специальностей.

5. Незарегистрированная занятость;

Для того чтобы оценить ситуацию на рынке труда Украины в достаточной степени, необходимо обратиться к данным статистики.

Таблица 1 - Занятое население по регионам в 2008 году

	январь-март, 2008 г.		январь-июнь, 2008 г.	
	Всего в возрасте 15-70 лет	Из них работоспособного возраста	Всего, в возрасте 15-70 лет	Из них работоспособного возраста
Украина	20715,2	19042,6	21070,4	19306,4
Автономная Республика Крым	916,5	841,5	921,2	844,4
Винницкая	725,4	663,5	735,2	668,7
Волынская	433,7	399,7	446,1	409,0
Днепропетровская	1575,4	1452,5	1596,6	1470,1
Донецкая	2114,5	1983,5	2134,2	1994,8
Житомирская	568,9	516,0	578,0	524,6
Закарпатская	549,4	512,9	554,1	517,3
Запорожская	848,6	776,2	858,1	784,3
Ивано-Франковская	535,0	493,8	548,9	505,3
Киевская	790,6	728,2	799,7	733,1
Кировоградская	451,1	410,7	465,2	423,6
Луганская	1045,8	979,1	1062,5	988,7
Львовская	1059,9	969,8	1080,7	983,2
Николаевская	543,7	503,5	555,7	513,4
Одесская	1029,6	937,0	1059,1	957,6
Полтавская	689,6	647,7	696,0	653,1
Ровненская	459,3	433,3	476,9	443,3
Сумская	542,7	510,3	548,0	513,8
Тернопольская	422,0	382,0	433,0	392,6
Харьковская	1308,4	1206,8	1323,8	1214,7
Херсонская	501,9	452,5	509,2	459,4
Хмельницкая	583,2	510,6	596,1	522,9
Черкасская	582,8	517,2	593,9	527,4
Черновицкая	360,5	309,3	376,6	324,9
Черниговская	497,4	440,2	504,0	443,6

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование рынка труда в Украине за последние годы происходит в условиях резкого роста предложения рабочей силы и почти адекватного сокращения спроса на нее. Такая специфическая ситуация свидетельствует об обострении экономических противоречий и необходимости усиления действий инструментов регулирования рынка труда.

Поэтому, основными заданиями по поводу усовершенствования функционирования рынка труда в Украине должны быть:

- перераспределение имеющегося спроса на труд путем стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т.п. Такие предприятия должны получить налоговые льготы, чтобы компенсировать затраты на прием новых работников.

- бюджетное субсидирование дополнительной рабочей силы на действующих предприятиях. Оно может иметь вид кредитования государством зарплаты дополнительно нанятых рабочих. Предприятия, расширяющие занятость по отношению к ее уровню в прошлом году, могут получить льготный кредит, соразмерный зарплате, которая уплачена дополнительно занятым на производстве.

- снижение фактического предложения рабочей силы за счет снижения установленного законом пенсионного возраста. Такой же эффект может обусловить развитие служб переподготовки кадров и повышения квалификации.

- предоставление рабочих мест, не ориентированных на получение прибыли, а связанных с работой в интересах общества, например: работа в области охраны окружающей среды и т.д.

- переход к созданию системы социального партнерства, в том числе создание механизма выработки трехсторонних соглашений (работодатели- профсоюзы- государство) с целью ограничить рост заработной платы. С работодателей следует взимать налог на средства, дополнительно потраченные на заработную плату, и направлять его на субсидирование занятости.

Выводы. Таким образом, обобщая данный материал можно сделать выводы:

- формирование полноценного рынка труда в Украине потребует определенного времени, за который должны быть созданы все условия для функционирования рыночной экономики;

- учитывая остроту проблемы формирования рынка труда в Украине, нельзя полагаться на то, что путь к их решению будет проложен с помощью свободных действий регуляторов;

- достижение существенных результатов в решении этих проблем возможны с помощью влияния активной политики государства;

Библиографический список

1. Политологический энциклопедический словарь/ **Ю.С. Шемшученко, В.Д. Бабкина.**- К.: Генеза, 1997. – 395 с.

2. **Юрченко В.В.** Рынок труда Украины: современное состояние и пути реформирования // Актуальные проблемы экономики.- 2004.-№6-с. 246.

3. **Задоя А.А., Петруня Ю.Е.** Макроэкономика.- К.: КНЕУ, 2005.- 358 с.

4. **Богиня Д.** Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів// Україна: аспекти праці, 2003, №7.-С.3-8.