

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

«Економічної теорії»

на тему:

«Взаємозв'язок між рівнем життя в Україні і трудовою міграцією»

Студентки 2 курсу групи ОПЗ-21

напряму підготовки «Облік і аудит»

Южда М. В.

Керівник:

Вірковська Анастасія Андріївна

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Тернопіль 2017

План

Вступ

- 1.Теоретичні аспекти ринку праці та міграції.
- 2.Аналіз та оцінка впливу трудової міграції на функціонування національного ринку праці.
- 3.Перспективи розвитку та шляхи вдосконалення ринку праці в Україні.

Висновки

Список літератури

Вступ

Актуальність теми: прагнення України до інтеграції у світове господарство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу вимагають нових підходів до вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці. Перехідний період характеризується переміщенням людських ресурсів, яке зумовлене соціальними та економічними чинниками. Трудова міграція досягнула значних масштабів та суттєво впливає на поведінку економічних агентів – учасників ринку праці, змінює принципи їхньої взаємодії, встановлює нові правила та норми, які визначають подальший розвиток суспільства.

Разом з тим, обсяги міграції населення України, нарощування інтенсивності, залучення до неї значної кількості працівників актуалізують вивчення цього процесу. Потребує аналізу і проблема ефективного державного впливу на процеси трудової міграції з урахуванням особливостей, історичних передумов формування сфери зайнятості, факторів та форм міграції.

Метою дослідження є вивчення впливу міграції на сучасний стану ринку праці України, особливостей його функціонування і визначення пріоритетних напрямів його подальшого розвитку.

Виходячи із мети можна сформулювати наступні **завдання** даної роботи:

- 1) визначити структуру та економічну природу ринку праці та міграції як елементів ринкової економіки;
- 2) проаналізувати причини виникнення, становлення і розвиток ринку праці та міграційних процесів;
- 3) охарактеризувати оцінку впливу трудової міграції на функціонування національного ринку праці України та вказати на його переваги та недоліки;
- 4) запропонувати шляхи покращення сучасного стану вітчизняного ринку праці;

Об'єктом дослідження курсової роботи є безпосередньо ринок праці України та міграція робочої сили.

Предметом дослідження є економічні та соціально-трудова відносини, що склалися в процесі впливу міграції на український ринок праці, а також ті проблеми ринку праці, які необхідно вирішити для забезпечення його ефективного функціонування

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ ТА МІГРАЦІЇ.

Ринок праці — це система відносин обміну індивідуальної спроможності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для її розширеного відтворення і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва. Точніше було б назвати ринок праці ринком робочої сили. Але усталений термін «ринок праці» практично неможливо замінити. [15, с.145]

Робоча сила — це здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності. Безпосередню основу робочої сили складає працездатність, тобто стан здоров'я, а також знання, навички й уміння, що дозволяють людині виконувати роботу певної якості й обсягу. [30, с.175]

Ринок праці — це один з ринків, на якому фірма повинна успішно діяти, щоб вижити. Ринок праці і ринок капіталу є основними видами ринків, на яких придбають фактори виробництва, а ринок продуктів (виробів) - це такий ринок, на якому продукція продається.

На відміну від ринку взагалі, ринок праці має такі особливості:

1. Невіддільність прав власника на товар (робочу силу) від самого власника.
2. Тривалість економічного контакту продавця і покупця.
3. Наявність грошової форми угоди.
4. Наявність економічних інтересів суб'єктів ринку праці.
5. Наявність значної кількості соціальних умов, що визначають функціонування ринку праці (державні програми у сфері зайнятості, системи трудового законодавства та ін.).
6. Різноманітність трудових угод.

Ринок праці є сферою реалізації економічних інтересів власників засобів виробництва і робочої сили на взаємоприйнятних умовах. Економічні інтереси цих двох власників реалізуються в процесі праці.

Рівень функціонування ринку праці визначає такі умови: [26, с. 92]

1. Попит та пропозиція на робочу силу певної якості (спеціальність, кваліфікація).
2. Конкуренція на ринку праці.
3. Інфляція і рівень реальної заробітної плати.
4. Вартість робочої сили некваліфікованої праці.
5. Ціна робочої сили кваліфікованої і розумовою праці.
6. Форми і методи найму робочої сили.

Ринок праці в масштабі суспільства є сукупним ринком праці (СР). Його складовими частинами є:

- сукупна пропозиція;
- сукупний попит (як загальна потреба в робочій силі).

Частина ринку праці, у якій попит дорівнює пропозиції, характеризується виробничою зайнятістю і складає задоволений попит на робочу силу (ЗП). Різницю між сукупним ринком (СР) із задоволеним попитом (ЗП) складає величину поточного ринку (ПР):

$$ПР=СР—ЗП$$

Поточний ринок складається з:

- відкритого ринку праці (незайняті працівники і вільні робочі місця);
- прихованого ринку (працюючі потенційно можуть бути безробітними, а робочі місця можуть бути ліквідовані).

Суб'єктами ринку праці є роботодавці (власники засобів виробництва — юридичні і фізичні особи) і наймані робітники (працездатні громадяни). [31, с. 115]

Система відносин на ринку праці складається з відносин:

- між роботодавцями і найманими робітниками;

- між суб'єктами ринку і їхніми представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служба зайнятості);
- між суб'єктами ринку праці і державою.

Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці складає його кон'юнктуру. Структура характеризується підйомом і спадом у залежності від стану економіки. Кон'юнктура ринку буває дефіцитною, надлишковою і рівноважною.

Конкуренція ринку праці являє собою надлишкову наявність незалежних покупців і продавців.

Інфраструктура ринку праці — це державні установи і недержавні структури сприяння зайнятості (фонди, служби і т.д.). Основні завдання інфраструктури: регулювання ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки, захист прав суб'єктів ринку праці. [3, с. 14]

Сегментація ринку праці — це поділ працівників і робочих місць за стійкими замкнутими секторами або зонами, межі яких стримують мобільність робочої сили. Первинний і вторинний ринки праці можна розглядати в певному сенсі як сегменти загального ринку праці.

Первинний ринок праці — це ринок зі стабільним рівнем зайнятості, високим рівнем оплати, можливостями просування по роботі, професійного росту, прогресивною технологією, організацією управління та ін.

Вторинний ринок праці характеризується низьким рівнем зазначених вище характеристик.

Причинами поділу ринку праці на сегменти є:

- розходження в рівні економічної ефективності виробництва;
- розходження в рівні соціальної ефективності праці;
- розходження в рівні соціальної ефективності виробництва.

Сегментація передбачає наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці. [19, с. 163]

Зовнішній ринок праці — система соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими робітниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями і породжує безробіття.

Внутрішній ринок праці обумовлюється наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, ступенем використання устаткування, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Економічна ситуація останніх років викликала сегментацію ринку праці у зв'язку з появою нових форм власності, розвиток малого підприємництва, неформального виробництва та ін. [1, с. 16]

Важливим явищем, яке істотно впливає на ситуацію на ринку праці, є міграція робочої сили.

Соціально-економічна суть міграції населення полягає у забезпеченні кількісної та якісної відповідності між потребою у робочій силі та наявністю її у різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру.

Поділяють фактори міграції на некеровані і керовані суспільством, іншими словами — умови (природні умови різних регіонів і поселень, ступінь їх розвитку, обжитості і благоустрою) і фактори-регулятори (демографічні — інтенсивність природного зростання населення, його склад за віком і статтю, співвідношення корінного населення та приїжджого, старожилів і новоселів тощо; соціально-психологічні — інтенсивність соціального спілкування людей, соціальні умови життя людей). [8, с. 89]

Виділяють також чинники міграції за сферою їх прояву: народногосподарські, територіальні, галузеві та внутрішньовиробничі, а також

постійні, тимчасові і змінні залежно від їх використання в регулюванні міграційних процесів. Міграція як чинник розвитку ринку виконує прискорювальну, розподільчу та селективну функції.

Забезпечення певного рівня географічної мобільності робочої сили, змінність складу трудоактивного населення регіону та збільшення місць проживання індивіда протягом життя є результатами здійснення прискорювальної функції. Розподільча функція міграції виявляється у перерозподілі населення між регіонами за рахунок чого досягається більша відповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією. Селективна функція міграції полягає у зміні якісного складу населення і робочої сили регіонів унаслідок нерівномірної участі у міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп. [6, с. 38]

У науковій літературі існують різноманітні підходи до виділення типів міграцій.

Класифікуючи міграції стосовно до будь-якої країни, виділяють зовнішню (міждержавну) і внутрішню. До зовнішньої міграції відносять такий рух населення через державні кордони, який пов'язаний зі зміною місця проживання.

Зовнішня міграція за територіальним охопленням включає міжконтинентальні та внутріконтинентальні переміщення. Зовнішня (міждержавна) міграція існує в різних формах: трудовій, сімейній, рекреаційній, туристичній та ін. Зовнішня міграція має два боки: еміграція — виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання в іншу країну та імміграція — в'їзд робочої сили в дану країну з-за кордону (на постійне або тривале проживання для навчання, працевлаштування або з метою втечі від дискримінації, переслідувань тощо). [13, с. 53]

Внутрішня міграція — це переміщення населення в межах однієї країни.

Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості. Міграції поділяють на внутрішньобласні та міжобласні, внутрішньорайонні та міжрайонні.

За тривалістю міграції поділяються на постійні (безповоротні) та тимчасові (зворотні).

Постійна (безповоротна) міграція — це переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання. Прикладом постійної міграції є переселення сільських жителів до міст, а тимчасової (зворотної) — навчання, робота на іншій території за контрактом тощо. [21, с. 127]

Тимчасові міграції поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні.

Маятникова міграція — це щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. У маятникових міграціях бере участь значна частина міського й сільського населення. Радіус маятникової міграції для великих міст дорівнює близько 40—70 км, для середніх — 25—30 км.

Циклічна (сезонна) міграція — це переміщення працездатного населення, пов'язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання (наприклад, сезонні роботи).

Епізодична міграція являє собою ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно у часі.

Вимушена міграція — це переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону, у зв'язку з учиненням щодо неї або членів її сім'ї насилля чи переслідування в будь-якій формі.

За правовою ознакою мігрантів поділяють на легальних, напівлегальних, нелегальних. [12, с. 142]

Причини, які породжують міграцію робочої сили є загальні і специфічні. Загальні причини визначають тенденції розвитку всіх форм міжнародних економічних відносин, а специфічні - пов'язані тільки з міграцією. До першої

групи причин відносяться: інтернаціоналізація господарського життя; нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн; структурні зрушення в економіці, спричинені НТР.

Друга група причин включає в себе: відмінності між країнами в рівні заробітної плати і соціального забезпечення; нестача робочої сили певних спеціальностей і кваліфікацій; відносний надлишок робочої сили в державах; відмінності між країнами в умовах професійного зростання. [5, с. 174]

Тож, поняття «міграція» і «ринок праці» є взаємозалежними. Вплив міграції на формування ринку праці має свої особливості щодо сили і характеру прояву та значно залежить від суспільно-географічних передумов розвитку окремих територій.

2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ.

У загальному розумінні ринок праці визначають [28, с. 9] як складну систему економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обігу.

Ринки праці не зосереджено в одній точці, вони мають просторову, територіальну протяжність. Розглядаючи ринок праці як середовище, у якому формується попит і пропозиція на робочу силу, насамперед розглядають географічний простір. Тому прийнято виділяти: [23, с. 35]

- локальний ринок праці,
- регіональний ринок праці,
- національний ринок праці,
- світовий ринок праці.

Дослідимо ці визначення з позиції кожного учасника трудового договору.

Працівник, аналізуючи доступність робочих місць, поділятиме сукупну множину середовищ застосування праці на:

- робочі місця в локальному околі місця проживання;
- робочі місця в околі близької досяжності, які не потребують зміни місця проживання;
- робочі місця, які потребують зміни місця проживання, разом з тим, не потребують виїзду за межі держави;
- робочі місця, які потребують зміни місця проживання (цей рівень виокремлюється, адже зі зміною країни перебування працівник виходить за правове поле держави, громадянином якої є.

Роботодавець за територіальною належністю поділятиме працівників на:

- місцеве населення, яке проживає безпосередньо у місцевості розташуванні підприємства;
- залучених працівників з інших регіонів країни;
- іноземних громадян.

В оптимальному випадку, працівник знаходить робоче місце в околі проживання. Займаючись підбором персоналу, керівництво підприємства також розглядатиме першоджерелом робочої сили саме локальний ринок праці. [7, с. 145]

Баланс локального попиту та локальної пропозиції утворюють ринкову ціну на робочу силу в окремо взятому локальному околі. Однак, становлення ціни лише частково визначається співвідношенням попиту та пропозиції на локальному ринку праці. У вказаному випадку частина працівників не погодиться працювати на запропоновану оплату, якщо її рівень не достатній для того, щоб задовольнити їх запити.

Працівники мігруватимуть у пошуках робочого місця, розглядатимуть варіанти на ширших околах: регіональному, державному або ж світовому ринках.

Територіальне переміщення робочої сили у пошуках відповідної вакансії пов'язане з витратами на подолання відстані, до місця прикладання праці, а можливо і зі зміною місця проживання. Міграція диктується постійно зростаючими вимогами населення до рівня життя, включаючи не тільки матеріальні, але й духовні якості.

Потоки трудових міграцій в Україні мають доволі чітку географічну спрямованість: переважно здійснюються до найближчих країн або більш віддалених країн, але з більш привабливою економічною ситуацією. В період 2007–2008 рр. основними країнами – реципієнтами стали: Російська Федерація (597,9 тис.), США (150,7 тис.), Італія (150,5 тис.), Польща (82 тис.), Іспанія (47 тис.), Чеська Республіка (40 тис.), Португалія (36,4 тис.), Греція (36, 4 тис.), Великобританія (36,2 тис.). [14]

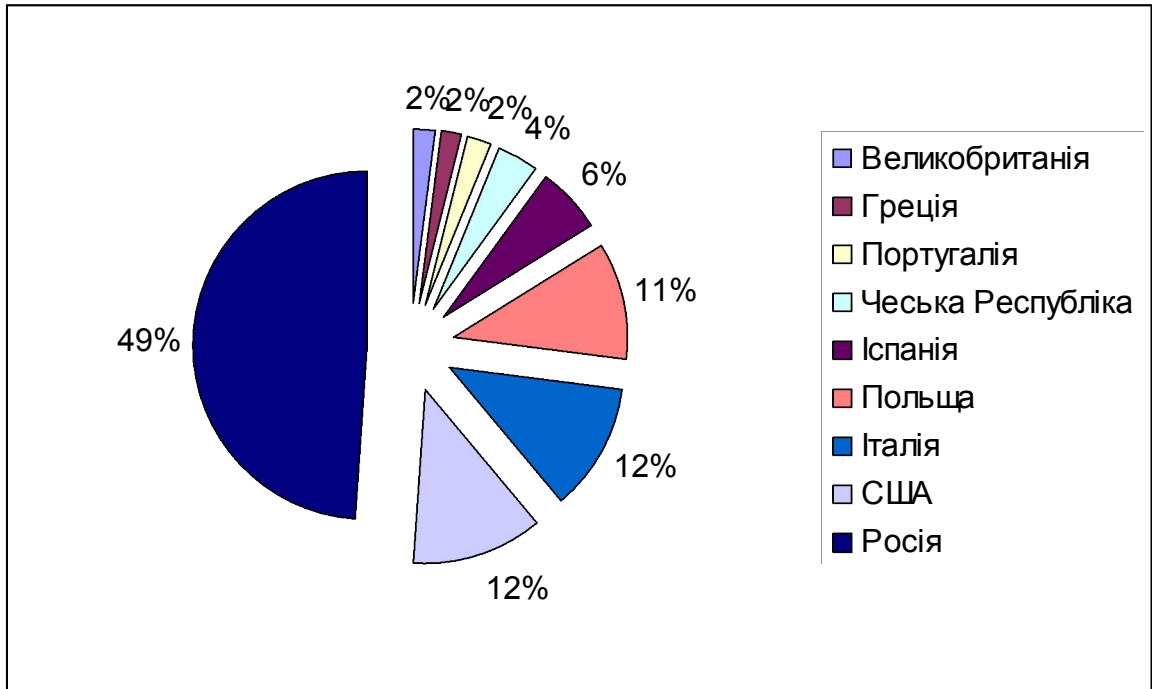


Рис. 2.1 Основні країни, що приймають трудових мігрантів України.

Логічним буде припустити, що внаслідок взаємодії сукупного попиту та пропозиції на працю на локальному рівні, встановлюється рівноважна ціна.

У випадку існування надлишку робочої сили працівники змушені будуть розглядати пропозицію про працевлаштування на наступному рівні і т.д. У випадку існування дефіциту робочої сили, підприємства будуть шукати шляхи залучення працівників з іншої місцевості.

3.ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.

Для вдосконалення функціонування ринку праці України необхідно визначити єдині концептуальні підходи до оцінки функціонування ринку праці, розробити напрями його комплексного вивчення і системи статистичних показників, згідно з якими будуть визначені конкретні заходи щодо вдосконалення політики зайнятості в країні. [31, с. 116]

Оцінити, виміряти та визначити основні тенденції на ринку праці можна в разі впровадження концепції ефективного функціонування ринку праці. Ця концепція передбачає збалансування попиту на робочу силу та її пропозиції в межах країни, регіонів, районів, що сприятиме подальшому розвитку соціально-трудова відносин. [26, с. 93]

Складовими концепції ефективного функціонування ринку праці можуть бути:

1. Можливість працевлаштування на ринку праці, отримання гідної роботи.

Основою цієї складової є наявність можливостей і гарантій знаходження гідної роботи на ринку праці для всіх без винятку категорій населення. Гідна робота - це продуктивна робота в умовах свободи, рівності, економічної безпеки, яка включає всі форми економічної діяльності, у тому числі самостійну зайнятість, неоплачувану діяльність у домашньому господарстві, найману праці як у неформальному, так і у формальному секторах. [1, с. 16]

2. Створення адаптованої до умов ринкової економіки системи соціального захисту населення від безробіття.

Основою цієї складової є впровадження активної та пасивної політики на ринку праці. Активна політика на ринку праці повинна забезпечити кількісну збалансованість пропозиції робочої сили і попиту на неї з боку приватного і державного секторів економіки; сприяти процесу працевлаштування; сприяти тимчасовій зайнятості безробітних; забезпечувати якісне перенавчання та

перекваліфікацію безробітних з метою їх подальшого працевлаштування. [31, с. 116]

Пасивна політика на ринку праці має бути спрямована на підтримку доходів різних категорій населення у разі втрати роботи. Ця політика передбачає вдосконалення систем страхування по безробіттю, диференційований підхід до розмірів допомоги по безробіттю для різних категорій населення, сприяння та розвиток умов збільшення допомоги по безробіттю, у тому числі за рахунок зниження податків.

3. Удосконалення політики зайнятості в галузі трудової міграції.

Основою цієї складової є удосконалення системи управління процесами трудової міграції; інформування населення про стан і основні тенденції районного, регіонального, державного ринку праці; можливість працевлаштування переміщеної робочої сили, як кваліфікованої, так і некваліфікованої; гарантування соціальних послуг мігрантам, особливо забезпечення тендерної рівності; регулювання міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод; організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, змушених залишити Батьківщину. [6, с. 39]

4. Забезпечення належної оплати праці, гарантії отримання мінімального доходу.

Основою цієї складової є запобігання та подолання бідності населення, створення умов для збільшення доходів, підвищення економічної активності населення та зменшення його розшарування за рівнем доходів на ринку праці, забезпечення переходу від дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою; гарантованість отримання достатнього мінімального доходу працівниками і членами їх сімей як тепер, так і в майбутньому; диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, району розташування підприємства, його галузевої належності. [15, с. 83]

5. Безпека умов праці та охорона праці на робочих місцях.

Основою цієї складової є забезпечення високих стандартів безпеки та охорони праці на робочих місцях, створення безпечних та економічно прийнятних умов праці з системою державних заходів з охорони здоров'я та безпеки; відповідність робочих місць вимогам безпеки праці, що виключає травмування працюючих в умовах, визначених нормативними й правовими актами з охорони праці.

6. Поліпшення умов праці жінок, забезпечення рівних з чоловіками можливостей працевлаштування.

Основою цієї складової є наявність рівних можливостей і гарантій щодо знаходження на ринку праці гідної роботи для жінок; забезпечення таких умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; гарантування правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям; надання жінкам таких робочих місць, які забезпечать гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям. [7, с. 145]

7. Створення умов для розширення та постійного оновлення банку вакансій, співпраця підприємств, установ, організацій з державною службою зайнятості.

Основою цієї складової є створення таких умов для підприємств, установ, клієнтів, які сприятимуть активізації постійного оновлення банку вакансій. У свою чергу, це поліпшить ситуацію з наданням інформації населенню про вільні робочі місця та вакансії, де потрібні фахівці різних професій та кваліфікації, розширить сферу застосування праці, сприятиме подоланню негативних соціальних наслідків реструктуризації галузей економіки, сприятиме трудовій зайнятості молоді.

8. Забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями. [22, с. 112]

Основою цієї складової є забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями з метою виявлення потреб роботодавців, які

бажають набрати персонал, пошуку претендентів на вільні робочі місця та вакантні посади, виявлення найпридатніших кандидатів, надання клієнтам інформації про обраних фахівців, організації зустрічей, дотримання гарантійних зобов'язань.

9. Скорочення неефективних робочих місць, модернізація та створення нових.

Основою цієї складової є проведення атестації робочих місць з метою виявлення таких, що є неефективними, не відповідають сучасним вимогам і стандартам; організація інформації про неефективні робочі місця з метою їх скорочення або ліквідації; створення можливості для набуття відповідної кваліфікації та перекваліфікації робочої сили в умовах проведення модернізації застарілих виробництв і створення нових робочих місць.

10. Стимулювання гнучких форм зайнятості населення з метою скорочення робочого часу і збільшення вільного.

Основою цієї складової є розвиток гнучких форм зайнятості населення, спрямованих на скорочення сфери стандартних умов найму і режимів робочого часу, що, у свою чергу, сприятиме збільшенню вільного часу - одного з основних показників рівня життя населення. Стимулювання гнучких форм зайнятості передбачає розвиток зайнятості. [23, с. 47]

11. Надання робочих місць молоді, розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами.

Основою цієї складової є наявність достатніх гарантій та можливостей щодо отримання, підтримки та розширення або вдосконалення технічних, професійних і творчих навичок і умінь у молоді; гарантоване надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних рівнів акредитації, підготовленим за державним замовленням; удосконалення існуючої системи професійно-технічної освіти, адаптованої до ринкових вимог.

12. Можливість підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників.

Основою цієї складової є об'єктивна зумовленість підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників з метою покращення якості робочої сили та підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Підвищення кваліфікації та перекваліфікація робочої сили сприятимуть позитивним змінам у співвідношенні попиту на кваліфіковану робочу силу та її пропозиції. [27]

13. Розвиток виробництва та створення нових робочих місць у сільській місцевості.

Основою цієї складової є стимулювання розвитку сільського господарства, збільшення його продуктивності з метою кардинального підвищення доходів селян; створення нових робочих місць для розв'язання проблем зайнятості в сільській місцевості за рахунок бюджетів відповідних фондів державного соціального страхування; запровадження спеціальних програм збільшення зайнятості в сільській місцевості шляхом збільшення державного замовлення на освіту майбутніх спеціалістів сільськогосподарської галузі.

14. Надання державної підтримки депресивним територіям, промисловим регіонам країни. [1, с. 17]

Основою цієї складової є запровадження спеціальних програм щодо підвищення рівня зайнятості населення та забезпечення належної оплати праці на депресивних територіях та у промислових регіонах країни; забезпечення істотного збільшення витрат на створення в них нових робочих місць за рахунок бюджетів відповідних фондів державного соціального страхування.

15. Запровадження системи державного замовлення та оплачуваних громадських робіт.

Основою цієї складової є запровадження системи державного замовлення та оплачуваних громадських робіт з метою створення нових робочих місць, надання послуг на рівні дрібних адміністративно-територіальних одиниць, створення соціальної інфраструктури та умов для залучення до робочої сили

осіб, які фактично перебувають в умовах чи на грані соціально-економічної занепаду. [3, с. 14]

Таким чином, дотримуючись вище наведених напрямів вдосконалення ринку праці, можна суттєво покращити стан національного ринку праці та соціально-трудоких відносин в Україні.

ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку, в умовах ринкової трансформації економіки України ринок праці перебуває у стані адаптації до нових умов господарювання. Зниження зайнятості, зростання безробіття, широкомасштабна трудова міграція, зростання неформальної зайнятості, дисбаланс попиту й пропозиції робочої сили, занепад регіональних ринків праці основних галузей господарства – найактуальніші на сьогодні проблеми ринку праці України.

В таких умовах особливо ретельно необхідно розробляти заходи щодо захисту працездатного населення як на макрорівні, так і на рівні окремих регіонів та підприємств. Прерогативу має бути віддано активній політиці зайнятості, тобто недопущенню зростання безробіття. Також сьогодні альтернативними варіантами скорочення працівників можуть бути лізинг персоналу, аутстафінг та аутсорсинг. Тому необхідним є вдосконалення законодавчо-нормативної бази функціонування ринку праці з метою розширення використання нових операцій з персоналом.

Щодо міграції, то вона має суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток. Сучасне становище вимагає чіткої міграційної політики на рівні країни, а також налагодженої системи управління міграційними процесами. Одним з можливих напрямів вдосконалення системи управління міграцією може стати попередня коректування бюджету краю з урахуванням соціально-економічних наслідків міграції. Тому можна зробити деякі висновки:

1. Міграційні процеси при зниженні їх масштабів визначають в сучасних умовах приріст чисельності населення і є вкрай різноманітними за соціальною, етнічною, демографічному складу мігрантів.

2. Міграційні потоки в різному ступені впливають на соціальне та економічне становище та окремі елементи його соціальної інфраструктури.

3. Система управління міграцією зводиться сьогодні до зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції українських громадян та економічного регулювання внутрішніх міграційних потоків.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Анпілогова Ж.Д. Механізм функціонування ринку праці // Держава та регіони. – 2006. - №2. – С.16-17.
2. Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці України // Держава та регіони. – 2006. - №6. - С. 25-26.
3. Бараник З. Основні напрями ефективного функціонування ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС// Бюлетень ІПК ДСЗУ – 2006. - №2. – С. 14-15.
4. Бондарчук В. Заробітчанство в цифрах і фактах // Львівська газета. - №156. – 29.08.2006. – С. 3-4.
5. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці та соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 440с.
6. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України // Україна: аспекти праці. -2005. -№5. - С. 38-39.
7. Волкова О.В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. - №11. – С. 144-145.
8. Гайдуцький А.П. Характерні риси української трудової міграції за кордон.// Економіка та держава – 2007. - №9. – С. 88-89.
9. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / НАН України. Інститут економіки; за ред.. В. Стешенко – Київ, 2004. – С. 60-61.
10. Демографічні дослідження. Випуск 25: зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки. Редкол.: В. Стешенко (відп. ред.) та ін. – Київ, 2005. – С. 39-40.
11. Драгунова Т. Просторовий аналіз міграційного процесу в м. Києві // Статистика України. — 2004. — №1.— С. 72-73.

12. Дяченко Б. І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів // Економіка АПК. -2005. -№ 2. - С.142-143.
13. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 206 с.
14. Зовнішня трудова міграція населення України [Текст] / Український центр соціальних реформ. – К. : Український центр соціальних реформ, 2009.
15. Ковальов П.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини – К.: Знання, 2006 – 338с.
16. Кулик Р.В. Вплив міграційних процесів на європейський ринок праці: український аспект // Економіка та держава. – 2009. - №11.-С.119-120
17. Міграція населення України у 2006 році / Державний комітет статистики України; Відп. за випуск Стельмах Л.М. – К.: 2007. – 105 с.
18. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи. / За ред. О.В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
19. Никоненко А.В. Проблеми формування промислового сегмента ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні – 2007. - №4. – С.163-164.
20. Пирожков С., Малиновська О., Марченко Н. Зовнішня міграція в Україні: причини, наслідки, стратегії – Київ: Академпрем, 2004. – 128 с.
21. Роменчак О. Визначення та класифікація міграцій: наближення до операційних понять // Політичний менеджмент. -2006. -№ 2. - С. 127-128.
22. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. –490 с.
23. Садова, У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз [Текст] / У. Садова, Л. Семів ; під ред. М. І. Долішнього. – Львів: ДПА Друк, 2004. –264 с.
24. Статистичний збірник «Регіони України» за ред. Осауленка част. 1., - К., - 2007.

- 25.** Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2007-2009.// www.ukrstat.gov.ua (Офіційний сайт Державного комітету статистики).
- 26.** Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили //Економіка та держава. – 2006. - №4. – С.92-93.
- 27.** Теоретичні аспекти регулювання ринків праці в регіоні [Електронний ресурс] / Д. М. Стеченко, А. В. Григорович. – Режим доступу : <http://www.univer.km.ua/visnyk/162.pdf>.
- 28.** Управління трудовим потенціалом [Текст] : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
- 29.** Федоренко В.Г. Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи/ В.Г.Федоренко // Економіка та держава. - 2009. - №1. - С.24-25.
- 30.** Чернявська Ю.Б. Функції ринку праці та національні особливості їх відтворення.// Формування ринкових відносин в Україні – 2007. - №3. – С. 175-176.
- 31.** Шобаніна О.В. Ринок праці та основні напрями його ефективного розвитку //Економіка АПК. – 2006. - №6. – С.115-116.
- 32.** *Michael Todaro*, Internal Migration in Developing Countries: A Review of Theory, Evidence, Methodology and Research Priorities (Geneva: International Labor Organization). – 2004. – 74 с.