

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Титарчук Т.П., Шарманська В.М.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Досліджено систему регіонального управління у сфері зайнятості, виявлено особливості функціонування регіональних ринків праці. Виділено основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості. Запропоновано заходи щодо досягнення рівноваги на регіональному ринку праці та підвищення ефективності його функціонування.

Ключові слова: система, регіон, ринок праці, управління, зайнятість, рівновага, законодавство.

Постановка проблеми. Подальший економічний розвиток України не представляється можливим без формування і розробки рівноважної моделі регіонального ринку праці. Дана проблема особливо актуальна, оскільки можливість оптимального розвитку ринкової економіки України в значній мірі обумовлена ефективністю функціонування ринку праці. Регіональний ринок праці забезпечує залучення та ефективне використання трудових ресурсів, тим самим виконуючи важливі функції в національній економіці. Тому для забезпечення формування рівноважного регіонального ринку праці велике значення набувають зміни наукових парадигм, пошук нових методологічних підходів, визначення низки заходів та інструментів, за допомогою яких зможуть зважитися проблеми ринку, а цілі, головною з яких є максимальний розвиток людського потенціалу, будуть досягатися завдяки взаємопов'язаній реалізації відповідних законів, принципів і методів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вивчення проблем регулювання ринку праці як на державному, так і на регіональному рівні внесли такі вчені, як В.Н. Василенко, О.І. Воройова, В.Н. Гриньова, М.М. Новікова, А.Ф. Лебедева, С.В. Ємельянов, А.І. Маслак, В.Л. Міненко, В.В. Онікієнко, В.Н. Рибалко, Ю. Спасенко, С.В. Тумакова, І.П. Цапенко, В.А. Цесарук та інші. Наукові дослідження цих авторів широко розкривають теоретичні аспекти регулювання ринку праці та його складових, дозволяють сформулювати необхідні рекомендації та висновки, пов'язані з раціональним вирішенням проблем досягнення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили. У той же час аналіз наукової літератури свідчить про наявність ряду питань, які потребують подальшого вивчення.

Метою статті є розробка механізму регулювання попиту і пропозиції робочої сили з урахуванням регіональних особливостей. Для досягнення поставленої мети автору необхідно виконати наступні завдання: провести дослідження регіональних аспектів попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; виявити особливості функціонування регіональних ринків праці; з'ясувати шляхи досягнення рівноваги робочої сили на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стан регіонального ринку праці служить своєрідним індикатором соціального здоров'я регіональної співдружності. Виходячи з того, наскільки регіональний ринок праці сприяє зайнятості населення як у працездатному віці, так і за його межами, можна судити про ефективність економіки регіону. Загальне положення ринку праці характеризується співвідношенням сукупного попиту та сукупної пропозиції робочої сили. У даному випадку робоча сила виступає одним з факторів матеріального виробництва, і разом з матеріальними і природними ресурсами забезпечує їм трансформацію в товари або послуги.

У цій площині існують дві моделі стану ринку праці, які можуть бути досліджені: рівноважна, що передбачає відповідність попиту і пропозиції робочої сили, і нерівноважна, в якій або попит перевищує пропозицію робочої сили, або навпаки – пропозиція робочої сили перевищує попит на неї [1, с. 183]. У чистому вигляді рівноважна модель стану ринку праці в реальності не зустрічається, це не більше ніж теоретична модель. А ось нерівноважна модель стану ринку праці – поширене явище в економіці будь-якої країни, а тим більше регіону.

Оскільки досягнення рівноважного стану регіонального ринку праці практично неможливо, так як в одномоментному зрізі не можна врахувати всі наявні параметри попиту і пропозиції на робочу силу, то виникає проблема приведення нерівноважного регіонального ринку праці до стану, при якому максимально були б враховані інтереси як найманих працівників, так та роботодавців.

У цьому контексті зростає значимість опису об'єктивного характеру процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці, і виявлення тенденцій, що складаються там, де особливе значення набувають відповідні кількісні та якісні оцінки.

З точки зору Воробійової О.І., регіональний ринок праці є підсистемою національного ринку праці, в контексті методу сходження від абстрактного до конкретного є більш поверхневою формою ринку праці, враховує регіональні фактори соціального економічного розвитку і відображає регіональну ситуацію з приводу пропозиції, попиту та ціни на робочу силу. Ефективне функціонування регіонального ринку праці передбачає активну роль не тільки держави, але й місцевих органів влади [2, с. 16].

Як вважає Василенко В.М., «для регіонального ринку праці можливе виділити специфічні ознаки» [3, с. 23].

Виділимо ці специфічні ознаки:

- Взаємодія як внутрішніх, так і зовнішніх роботодавців та працівників, що з одного боку ускладнює систему взаємовідносин, сприяє підвищенню конкуренції, а з іншого боку – позитивно чи негативно впливає на умови праці та ціну робочої сили;
- Максимальний вплив географічних і природних умов праці;

- Вплив національних, ментальних та релігійних аспектів на вибір працівників і роботодавців;

- Особливості видів економічної діяльності в регіонах суттєво впливають на можливості робочих реалізувати свої фізичні та розумові здібності [3, с. 30].

Виходячи з того, що регіональний ринок праці є частиною сукупного ринку праці, та з урахуванням запропонованих специфічних ознак регіонального ринку, його суть можна визначити як частина сукупного ринку праці, який у своєму функціонуванні базується на загальних і специфічних принципових ознаках і особливостях розвитку регіону.

Однією з характеристик регіонального ринку праці виступає його кон'юнктура. Ринкову кон'юнктуру зазвичай розглядають як результат взаємодії попиту та пропозиції. Таке визначення носить загальний характер і може застосовуватися в багатьох сферах: в економіці, політиці, соціології, оскільки не конкретизує предмет цих відносин.

При цьому також існує визначення кон'юнктури ринку, згідно з яким « виявляється економічна ситуація, яка склалася на ринку робочої сили» [4].

Дослідження сформованих співвідношень попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці набувають все більшої актуальності. Вона обумовлена тим, що без дослідження тенденцій у цих співвідношеннях, без визначення факторів, що впливають на структуру цих співвідношень, значно ускладнюється процес розробки, прийняття та реалізації заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення як на регіональному рівні, так і в державі в цілому.

В теперішній час існують вимоги до проведення досліджень регіонального ринку праці, спрямовані на визначення його кон'юнктури в розрізі різних категорій населення (чоловічого і жіночого населення, міського та сільського населення, вікових груп), що дозволяють деталізувати характеристики стану і зміни сукупного ринку праці, виявити тенденції масштабів зайнятості.

Особливе значення вирішення проблеми зайнятості набуває в умовах суттєвої асиметрії, що спостерігається на регіональних ринках праці в структурі професійно – кваліфікаційного складу найманих працівників та потреби в таких кадрах з боку роботодавців. Існує чітке розуміння того, що « професійно – кваліфікаційна та освітня структура попиту і пропозиції на ринку праці повинні відповідати вимогам ефективного функціонування економіки» [5, с. 15]. Однак, ситуація складається таким чином, що ринок пропозиції праці і ринок попиту на працю функціонують невзаємопов'язаних. Таким чином, виникають суттєві протиріччя між бажанням працевлаштуватися у незайнятих громадян та можливістю прийняти на роботу у роботодавців. Причина цього – в тому, що немає чіткого узгодження дій на ринку праці. Саме для того, щоб вказати на відсутність такого інтересу, і повинен проводитися детальний аналіз регіонального ринку праці, спрямований на отримання об'єктивної інформації, яка стосується, в першу чергу, сформованої структури у співвідношеннях попиту і пропозиції робочої сили різної якості.

Оскільки кон'юнктура виступає як самостійна риса будь-якого ринку, то, природно, на неї можуть впливати різні фактори. Дослідники кон'юнктури дуже часто намагаються встановити, які ж фактори мають вирішальний вплив на її величину, на величину співвідношення попиту до пропозиції, а які є другорядними. Як правило, такі спроби пов'язані з тим, щоб встановити: чи є наявність прямого або зворотного зв'язку між впливом деяких факторів на попит і пропозицію, або цей вплив існує окремо на попит і окремо на пропозицію. Багато дослідників дотримуються цього алгоритму і при дослідженні впливу факторів на кон'юнктуру регіонального ринку праці.

Саме тому значно зростає потреба у проведенні глибоких досліджень на регіональному ринку праці, спрямованих на встановлення прямих і зворотних зв'язків між основними факторами, що впливають одночасно на зміни сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили. Такий зв'язок не може бути достовірною, якщо не будуть виявлені основні

фактори, що впливають безпосередньо на зазначені категорії на регіональному ринку праці.

Таким чином, оскільки умови та чинники забезпечення зайнятості в різних регіонах різняться, доцільно вивчати особливості розвитку економіки кожної структурної одиниці регіону і на підставі цього – розробити методологічні основи збільшення робочих місць відповідно до попиту [6, с. 297-298].

З точки зору автора, територіальне та галузеве розподіл праці накладає свій відбиток на формування матеріальної бази організації суспільного виробництва, а разом з тим – визначає особливості формування професійно – кваліфікаційного складу робочої сили.

Багато дослідників проблем регіонального ринку праці по-різному підходять до визначення основних факторів, що впливають на сукупний попит на робочу силу. Наприклад, у роботі Гриньовою В.М. і Новіковою М.Н. існує точка зору, відповідно до якої попит на ринку праці визначається обсягами і структурою виробництва; рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили; кон'юнктурою ринків капіталу, товарів, послуг і правовими нормами; визначається кількістю і якістю робочих місць, існуючих на ринку праці, що функціонують або потребують заповнення [7, с. 126]. У даному випадку, з точки зору автора, євидимим певний технократичний підхід до оцінки ситуації, який дозволяє встановлювати певні фактори, що впливають на сукупний попит на регіональному ринку праці.

Також існує точка зору, згідно з якою попит на робочу силу залежить від наступних факторів:

- Ціни на робочу силу – чим вона вища, тим нижче на неї суспільний попит;
- Стану економічної кон'юнктури в країні – при високій економічній кон'юнктурі попит на робочу силу росте, а при низькій – падає;
- Системи оподаткування економічних суб'єктів, пов'язаних з наймом робочої сили та її оплатою – чим більша кількість різних податків на фонд оплати праці існує і чим вище їх ставка, тим меншим буде попит на робочу силу і навпаки;
- Кількості економічних суб'єктів у державі – чим їх більше, тим вище попит на робочу силу;
- Якісних властивостей робочої сили – чим вище якісний її рівень, а також повніше її відповідність вимогам науково-технічного прогресу, тим більшим буде попит на таку робочу силу.

Дана позиція ґрунтується повністю на економічних оцінках можливого сукупного попиту на робочу силу, яка відрізняє її від попередньої технократичної позиції [8, с. 171].

Таким чином, з точки зору автора, серед факторів, що впливають на сукупний попит на робочу силу, мають місце як техніко – економічні, які з особливостей використання робочої сили в певних умовах функціонування суспільного виробництва, так і власне економічні, зумовлені особливостями державної політики. Отже, дослідження проблем регулювання ринку праці повинні проводитися постійно, незважаючи на намітилися позитивні зрушення і вже отримані результати в цій сфері.

У зв'язку зі складністю оцінки основних факторів, що впливають на сукупну пропозицію робочої сили, виникає необхідність дослідження проблеми не тільки їх виявлення, але також кількісна та якісна оцінки впливу цих факторів. Особливо це актуально для регіонального ринку праці, який відрізняється, наприклад, від національного, не тільки за розмірами, а й по концентрації кількості учасників.

Результатом взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції робочої сили на регіональному

ринку праці стає зайнятість економічно активного населення. Зайнятість як економічна категорія об'єднує в собі цілий комплекс соціально – трудових відносин, залучених в суспільне виробництво за допомогою розподілу, обміну та споживання робочої сили між окремими видами економічної діяльності. Згідно п.7 ст.1 Закону України « Про зайнятість населення», зайнятість – це «діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі» [9]. Дане формулювання дозволяє в категорію зайнятих включати велику кількість економічно активного населення, в тому числі і тих, хто займається трудовою діяльністю не тільки в реальному секторі економіки, а й за його межами.

При розгляді проблеми зайнятості економічно активного населення дуже часто виникають питання, пов'язані з пошуком раціональних зв'язків між зайнятим і незайнятим населенням. На регіональному ринку праці зайняте населення, як правило, структуровано на людей у працездатному віці і на людей в непрацездатному віці. Така градація населення призводить до суттєвого зниження фактичного рівня безробіття, так як безробітними можуть бути лише люди в непрацездатному віці, а збільшення контингенту зайнятих зменшує частку безробітних. У зв'язку з цим існує думка, що розподіл населення тільки на зайняте і незайняте є абсолютно недостатнім, оскільки головним індикатором стану як регіонального ринку праці, так і соціально – економічного становища регіону в цілому слугуватиме рівень безробіття [10, с. 8]. До того ж існує дисбаланс між попитом і пропозицією за кваліфікаційними групами.

Згладжування протиріч, існуючих у взаєминах зайнятого і незайнятого населення, перебуває в стадії відпрацювання не тільки методології регулювання попиту і пропозиції на регіональному ринку праці, а й виявлення особливостей функціонування регіонального ринку праці як механізму узгодження інтересів зазначених груп населення.

Що стосується демографічних чинників, то останнім часом вони поступово виходять на пріоритетні позиції і починають чинити свій вплив на регіональний ринок праці. З точки зору Цапенко І.П., зменшення частки працездатного населення одночасно із збільшенням кількості непрацездатного є на даний момент вже чітко позначеним процесом [11, с. 53]. До того ж, на думку Маслак О.І., до зміни структурної моделі зайнятості призводять зміни структури виробництва, що тягне за собою як економічні, так і соціальні проблеми [12, с. 14].

З точки зору автора, результат цього – неухильне скорочення категорій трудящих, зайнятих в матеріальному виробництві, особливо некваліфікованої робочої сили, і підвищений попит на кваліфікованих фахівців з вищою освітою в обслуговуючих підрозділах промислового виробництва і на ринку послуг, у зв'язку з чим набувають актуальності дослідження регіонального ринку праці в контексті виявлення тенденцій поведінки робочої сили за окремими видами економічної діяльності.

Що стосується законодавчого регулювання встановлення рівноваги на ринку праці, найбільш цікавим є набрання чинності з 1 січня 2013 року суттєво відкоригованого Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закону). Діяла до кінця 2012 року редакція Закону в поставлених цілях практично у всьому дублювала норми вже втраченої чинності Закону « Про зайнятість населення» від 1991 року. Новий же Закон містить ряд змін, які носять позитивний характер як для роботодавців, так

і для працівників, незважаючи на деякі його норми, що носять декларативний характер [13].

З метою стимулювання зайнятості населення законодавчо вводяться наступні норми.

По-перше, Закон передбачає пільги для роботодавців по сплаті єдиного соціального внеску. Тобто роботодавець, який протягом року створював нові робочі місця і оплачував працю в розмірі, що не меншому трьох мінімальних зарплат на місяць (з 01.01.2013 р. ця сума становить 3441 гривню), кожному прийнятому на роботу, має право на своєрідну знижку в протягом наступного року у розмірі 50 % від суми нарахованого єдиного внеску на цього працівника. Роботодавцям, які будуть брати на роботу « неконкурентних » співробітників, надаватиметься 100 % компенсація зі сплати єдиного соціального внеску. Згідно із Законом, до таких співробітників відносяться наступні категорії працівників: молодь при першому працевлаштуванні; працівники, яким до пенсії залишилося менше 10 років; сироти, інваліди, батьки з дітьми до 6 років та дітьми-інвалідами; особи, які відбували покарання.

На перший погляд здається, що нововведення цілком справедливі, але виникає питання – де державі взяти стільки грошей, щоб дієво реалізувати норми цього Закону? Питання риторичне – звичайно ж, з кишені платників податків. До того ж, повертаючись до положень з працевлаштування так званих «неконкурентних» працівників, яких роботодавець повинен обов'язково працевлаштувати (раніше така норма застосовувалася виключно для інвалідів), – вони тепер можуть отримувати на законній підставі зарплату і при цьому не працювати.

По-друге, Закон також дозволяє вирішити проблему працевлаштування молодих спеціалістів, а саме – відсутність досвіду роботи. Студенти ВНЗ або учні ПТУ, які отримали ступінь « кваліфікований робітник », « молодший спеціаліст », « бакалавр », « спеціаліст » і продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією на підприємствах. З такими студентами повинен бути укладений договір про стажування на строк не більше 6 місяців. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки, навіть якщо робочий час не оплачувався. Слід зазначити, що студент може працювати неповний робочий день у вільний від навчання час.

З точки зору автора, в даному випадку є як позитивні моменти, так і негативні. З одного боку, працюючий студент має запис у трудовій книжці і отримує певні навички у роботі, з іншого боку – оплата стажування є необов'язковою, внаслідок чого роботодавець має узаконену безкоштовну робочу силу. І не буде ніяких гарантій того, що, пропрацювавши півроку на підприємстві, молодий фахівець все ж отримає довгоочікувану роботу. По завершенню стажування йому можуть просто відмовити.

По-третє, Закон передбачає заборону будь-яких форм дискримінації при прийомі на роботу або складанні вакансій. Встановлено заборону в оголошеннях про вакансії зазначати обмеження за віком кандидатів; пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися тільки особами певної статі); а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя. Також при розміщенні вакансії заборонена будь-яка дискримінація щодо місця проживання, мови, раси, кольору шкіри, політичних і релігійних переконань, членства в профспілках та інших об'єднаннях, матеріального становища [14].

Автор вважає, що дана норма має деклара-

тивний характер, оскільки на практиці навряд чи отримає дієву реалізацію. Таке нововведення не захистить шукачів, яких все одно, у разі відсутності у них відповідних знань і навичок у спеціальності, «відсіють» на стадії співбесіди.

І, з точки зору автора, незважаючи на ряд різних недоліків нового Закону, позитивних моментів все ж більше:

- Закон дозволяє встановлювати статус безробітної особи, яка не працює, з першого дня звернення до Державної служби зайнятості (а не з 8-го, як сьогодні);

- Змінені деякі розміри допомоги по безробіттю;

- Особи віком від 45 років (страховий стаж більше 15 років) матимуть право на одноразове отримання « ваучера » на професійне навчання (правда, за нього теж доведеться заплатити, але не більше 10 – кратного розміру прожиткового мінімуму);

- Молодим фахівцям, які погодилися працювати у сільській місцевості, надаватимуться «стартові виплати»;

- Передбачається професійне навчання безробітних, яке буде здійснюватися на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце або для самозайнятості особи.

З точки зору автора, не можна з точністю сказати, що норми Закону кардинально змінять ситуацію з зайнятістю населення в країні. Ми можемо тільки сподіватися на дієвий механізм реалізації його норм, особливо це стосується пільг на єдиний соціальний внесок і виплат компенсацій, інакше, замість тисяч нових робочих місць, отримаємо безліч судових розглядів.

Висновки. Регіональні ринки праці формуються під впливом не тільки територіального та галузевого поділу праці, а й під впливом певних традицій, що склалися протягом багатьох десятиліть, якості та рівня життя населення в певному регіоні, моральних і матеріальних цінностей людей та інших факторів. Від того, наскільки ці фактори впливають на соціально-трудова відносини в регіоні, багато в чому залежать і інші характеристики регіонального ринку праці. Одна з таких характеристик – еластичність регіонального ринку праці, яка визначається ступенем впливу соціальних та економічних факторів на зміну сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили. Вона проявляється в результаті функціонування ринку праці на регіональному рівні як певного механізму, що забезпечує узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців як

учасників соціально – трудових відносин. Крім того, на цьому ринку формуються внутрішньодержавні економічні відносини.

У зв'язку з цим підвищується значимість досліджень регіонального ринку праці як самостійного механізму, а також окремих функцій, що забезпечують виконання його основної місії – безперервний процес обороту робочої сили в межах окремого регіону.

Таким чином, дослідження суті соціально-трудова відносин, що відбуваються в масштабах окремого регіону, дозволяє розширити горизонт знань не тільки про наявність існуючих проблем, а й про можливі способи вирішення цих проблем, що практично неможливо здійснити без знання основоположних знань про методи досягнення рівноваги на ринку праці. Тому для забезпечення формування ефективного регіонального ринку праці більшого значення набувають зміни наукових парадигм, пошук нових методологічних підходів; визначення ряду заходів та інструментів, за допомогою яких зможуть зважитися його проблеми; а цілі, головною з яких є максимальний розвиток людського потенціалу, будуть досягатися завдяки реалізації, в повній взаємодії, відповідних законів, принципів і методів.

Щоб ефективно функціонував регіональний ринок праці, необхідно в регіонах створити відповідні умови, наприклад:

- Забезпечення регіональної конкуренції між власниками робочої сили за право зайняти краще робоче місце, і між роботодавцями – за залучення більш кваліфікованого та відповідального особи, що пропонує власну працю;

- Самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили, що діють у відповідності із загальним трудовим законодавством країни і його специфічними регіональними аспектами;

- Рівновага на регіональному ринку праці між наявністю робочих місць, пропозицією робочої сили та загальною сумою заробітної плати;

- Відносини на регіональному ринку праці повинні формуватися на принципах договорів та угод між рівноправними партнерами;

- Створення об'єднаних роботодавців та працівників для захисту своїх інтересів;

- Використання прагнень працівників продати свою працю найбільш дорого, а роботодавців – придбати за найнижчими цінами;

- Забезпечення взаємозв'язку регіонального ринку праці з національним і світовим ринками праці.

Список літератури:

1. Тумакова С.В. Государственное регулирование рынка рабочей силы: совершенствование отношений собственности/ С.В. Тумакова// Экономика Крыма – 2010. № 4(33). – С. 40-44.
2. Воробйова О.І. Регіональний ринок праці: сутність та умови функціонування/ О.І. Воробйова// Экономика Крыма. – №18. – С. 15-19.
3. Василенко В.Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования: [монография]/ В.Н. Василенко, М.В. Жилина; НАН Украины. – Донецк: Юго-Восток, 2010. – 223 с.
4. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект [Електронний ресурс]/ В.Л. Міненко. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua>.
5. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку/ Ю.Спасенко// Україна: аспекти праці. – №4. – С. 15-21
6. Цесарук В.О. Територіальні особливості зайнятості в Донецькому регіоні та напрями поліпшення її ефективності/ В.О.Цесарук// Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб.науч.тр. В 3 т. – Т.2/ НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк. – С. 297-304.
7. Гриньова В.М., Новікова М.М. Забезпечення продуктивної зайнятості на основі оцінки стану ринку праці/ В.М.Гриньова, М.М.Новікова// Зайнятості та ринок праці. – Вип.19. – С. 122-129.
8. Тумакова С.В. К вопросу о структуре экономического механизма государственного регулирования рынка рабочей силы/ С.В. Тумакова// Вісник ХНУ. Серія: Економічні науки. – 2008. – Т. 2. – № 5. – С. 182-187.
9. Закон України «Про зайнятості населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligakon.ua/1_doc2.nsf/link1/T125067.html

10. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили/ В.В.Онікієнко// Зайнятість та ринок праці. – 2003. – №18. – С. 7-14.
11. Цапенко И.П. Иммиграция в современном мире: социально-трудовые проблемы/ И.П.Цапенко// Труд за рубежом. – 2006. – №2. – С. 47-68.
12. Маслак О.І. Методи дослідження інноваційного розвитку промисловості/ О.І. Маслак// Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2010. – № 2(26). – С. 11-20.
13. Зудина Л. Дискриминация: пределы разумного/ Л.Зудина// Кадровик. – №5[Електронний ресурс]- Режим доступу: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&name=News&op=modload&sid=8783>
14. Правительство предлагает запретить указывать в объявлениях о вакансиях требования о возрасте [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://pravo.ua/news.php?id=0031576>

Титарчук Т.П., Шарманська В.Н.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

Аннотация

Исследована система регионального управления в сфере занятости. Выявлены особенности функционирования региональных рынков труда, основные направления реализации государственной политики в сфере занятости. Предложены мероприятия относительно достижения равновесия на региональном рынке труда и повышения эффективности его функционирования.

Ключевые слова: система, регион, рынок труда, управление, занятость, равновесие, законодательство.

Tytarchuk T.P., Sharmanska V.M.

Kyiv National Taras Shevchenko University

IMPROVEMENT OF STATE REGULATION OF REGIONAL LABOR MARKETS

Summary

The system of regional management is investigational in the field of employment, the features of functioning of regional labour-markets, basic directions of realization of public policy, are educued in the field of employment. Measures are offered in relation to the achievement of equilibrium at the regional market of labour and increase of efficiency of his functioning.

Keywords: system, region, labour-market, management, employment, equilibrium, legislation.

УДК 336.72

МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ БЕЗВІЗОВОГО РЕЖИМУ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС

Товт В.З.

Інститут економіки та міжнародних відносин
Ужгородського національного університету

У статті досліджено стан та можливі наслідки запровадження безвізового режиму між Україною та ЄС. Також висвітлені основні переваги та недоліки такої форми співробітництва. Аналізовані досягнення співпраці в контексті пом'якшення візового режиму для України.

Ключові слова: зовнішньоекономічне співробітництво, безвізовий режим, Європейський Союз, зовнішня політика, лібералізація візового режиму.

Постановка проблеми. Наймасштабніше розширення Європейського Союзу 2004 року, за рахунок якого приєдналось десять нових членів, зокрема й сусідів України суттєво змінило функцію західного кордону України, який, власне, з цього моменту став і зовнішнім кордоном ЄС. З цього моменту одним з пріоритетних завдань, що постали перед Україною, стало запровадження безвізового режиму між Україною та ЄС. Для досягнення цієї мети, Україна має виконати вимоги, поставлені перед нею з Європейським Союзом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність теми зростає з розвитком системи відносин «Україна-ЄС», тому її дослідженню присвячена

велика кількість наукових робіт. Зокрема, безвізовому режиму присвячені роботи таких науковців, як: О. Дзяд, О. Рудік, І. Сушко, О. Сушко. Глибоко досліджує перспективи інтеграції України до Європейського Союзу професор І. Грицяк.

Мета статті. Виконання «Плану дій щодо лібералізації візового режиму» потребує ретельного аналізу вже досягнутого, виявлення проблемних питань. Також необхідно дослідити досвід інших країн, котрі вже пройшли цей шлях, для розробки рекомендацій з метою прискорення лібералізації візового режиму між Україною та ЄС, визначення економічних наслідків для обох сторін від безвізового режиму.