



УДК 658.5

## РИНОК ПРАЦІ

Студ. С.С. Бутенко, гр. БПКД-18  
Науковий керівник проф. В. В. Бугас  
Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Мета – аналіз розвитку ринку праці в Україні.

Завдання – визначення сутності понять «ринок праці»; «робоча сила»; дослідження особливостей трудових відносин на ринку праці.

**Об'єкт та предмет дослідження.** Об'єкт – ринок праці. Предмет – методичні та практичні аспекти розвитку ринку праці.

**Результати дослідження.** Сучасні наукові відкриття в поєднанні зі стрімким розвитком передових нових технологій потребують переходу на принципово новий рівень розвитку у системах управління суспільством, державою, економікою, підприємствами [4].

Ринок праці – це система суспільних відносин, які пов'язані з купівлею та продажем товарних послуг праці; це – економічний простір, сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; це – механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями та найманими працівниками. У класичному розумінні ринок праці – це сфера яка формує попит та пропозиції на робочу силу.

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

Ринок праці впливає і на роботодавців: з'являється економічна змагальність їх між собою за залучення кращих працівників. Механізм взаємозв'язку й взаємодії елементів ринку праці має назву ринкового механізму. Подібно до того, як механізм у техніці діє за законами фізики, хімії, технічних наук, так і ринковий механізм діє за законами політекономії, соціології та інших наук про суспільство; законами попиту і пропозиції, вартості, грошового обігу, розподілу праці.

Робоча сила продається і купується тому, що має вартість, яка полягає у вартості благ і послуг, необхідних для існування працівника і його родини, відтворення робочої сили, а також тому, що має особливу споживчу вартість, особливу властивість створювати додану вартість у різних формах прибутку. Власником робочої сили є кожна працездатна людина, яка й формує пропозицію цього товару на ринку.

Ринок праці поділяється на внутрішній та зовнішній. Ці поняття фіксують стан ринку праці щодо конкретного підприємства.

Основний кадровий склад персоналу утворює його внутрішній ринок. Працівники, що залучаються із зовнішніх джерел, утворюють зовнішній. Більш ефективний внутрішній ринок, оскільки він передбачає збереження стабільного колективу, фактор ефективної роботи, традицій, стилю, звичаїв. Тому підприємство намагається не допустити проникнення на внутрішній ринок працівників ззовні.

Відносини в області зайнятості є найважливішими відносинами в житті, через це до цієї сфери привертається така увага зі сторони законодавців. Тому глибокі фундаментальні знання основ економіки праці грають важливу роль в розумінні безлічі соціальних проблем і явищ, таким чином, вивчення проблем зайнятості і економіки праці загалом необхідне для розуміння наслідків політичних рішень в області трудових відносин, приємних або що



обговорювалися урядом ці відіграють важливу роль в розумінні безлічі соціальних проблем і явищ.

Головну увагу на загальному ринку привертає робоча сила. Суттєвою ознакою переходу від простого до загального товару виробництва є перетворення з робочої сили в товар. Це трапилось по двох причинах: через позбавлення виробників засобів виробництва та всіх джерел існування, окрім їх здібності до праці; та через те що працівникам юридичної особи, було надано право продавати робочу силу з їх власного розсуду.

Фундаментом товарної форми робочої сили є ринок цього товару, де трудящі утворюють пропозиції цього товару, а підприємці утворюють попит на робочу силу.

Умови, де роботодавці придбають, а працівники можуть висунути свої послуги в сфері праці, створюють свій ринок по таким причинам:

По-перше, існують організації, діяльність яких спрямована на сприяння розвитку контактів між покупцями і продавцями трудових послуг, які реалізуються через оголошення виду: «на роботу потрібні», через бюро профспілок по найму, через агентства по найму і т.д.

По-друге, поле де встановлюються такий рід контактів між двома сторонами відбувається обмін інформацією про ціну і якість.

По-третє, по досягненні домовленості набирає чинності певний трудовий договір гарантії зайнятості, в якому відбиваються питанням оплати праці, умов праці, стабільність роботи, що пропонується, і термін, на який вона розрахована. Іноді такий договір може носити офіційний характер, наприклад, колективний договір між профспілкою і роботодавцем. У інших випадках угода письмово взагалі не оформляється, і тоді воно має неофіційний характер, і сторони в межах своєї практики і досвіду перевіряють взаєморозуміння. Проте, доцільно вважати, що, як правило, взаємовідносини в сфері зайнятості регулюються на основі контракту.

Остаточним результатом операції між працівником і роботодавцем на ринку праці є розподіл людей по робочих місцях при певних ставках оплати праці. Розподіл в сфері праці слугить не тільки інтересам окремих працівників, але і потребам суспільства загалом.

**Висновки.** Таким чином, саме через ринок праці найбільш важливий національний ресурс труд розподіляється по фірмах, організаціях, галузях, регіонах і професіях. Потрібно визнати, що поняття “труд” унікальне. Трудові послуги можна надати, самих же працівників не можна ні купити ні продати. Більш того оскільки трудові послуги невіддільні від самих працівників, то умови їх придбання часто не менш важливі, ніж сама їх ціна. Іншими словами, при наймі не грошові чинники, такі як умови праці, небезпека отримання виробничих травм, характер керівника, існуючі уявлення про “справедливість” у відношенні до людей і інші грають більш важливу роль на ринку праці, чому, наприклад, на товарних ринках.

**Ключові слова.** Ринок праці, робоча сила, труд, зайнятість.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Доценко А.П., Осокіна В.В. “Економічний аналіз ринкових відносин”, Київ. КДУ, 1992 р.
2. Єременко В. “Робоче місце і ринок праці”// Економіка України, 1996 р., №6.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [ А. М. Колот О. А. Грішнова О. О. Герасименко та ін. ] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — с. 204 — 220.
4. Костенко М. А. Соціалізація ринку праці в новій економіці / Збірка наукових праць. — К., ЦУЛ, 2014. — с. 16.
5. Шацька З.Я. Трансформація системи управління підприємством в період глобальних змін [електронний ресурс]/ З.Я. Шацька. – Ефективна економіка. – №12. – грудень 2017. –14 с. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=11&y=2017>