

УДК 331.52.001.8

**С. В. Герчанівська,**

к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: 0000-0002-7908-1397

**Н. І. Петренко,**

д. е. н., професор кафедри обліку і аудиту, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: 0000-0001-9583-6350

**О. В. Качмар,**

к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: 0000-0002-9936-8707

DOI: 10.32702/2306-6792.2021.7—8.53

## СУТНІСТЬ І ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ РИНКУ ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

S. Herchanivska,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting and Audit, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

N. Petrenko,

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Accounting and Audit, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

O. Kachmar,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting and Audit, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

### ESSENCE AND CHARACTERISTICS OF THE BASIC CONCEPTS OF THE LABOR MARKET IN THE SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

У статті висвітлено наукові підходи до визначення ринку праці. Дано оцінку та проаналізовано погляди сучасних учених на зміст цього поняття. Визначено спільні та відмінні характеристики між термінами "ринок робочої сили" та "ринок праці". Узагальнено й уточнено поняття "робоча сила", "праця". Сформульовано власний підхід до визначення змісту категорії "ринок праці". Розкрито склад і структуру ринку праці. Показано, що ринок праці являє собою механізм погодження інтересів роботодавців, тому основними його елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість. Визначено, що в сучасному товарному виробництві заробітна плата виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. Доведено взаємозв'язок і взаємозалежність функцій ринку праці, які включають всі аспекти його функціонування. Обґрунтовано, що ефективний розвиток ринку праці реалізовується через теоретико-методологічну площину, в центрі уваги якої чільне місце відводиться понятійному апарату.

The article highlights scientific approaches to defining the labor market. The views of modern scientists on the content of this concept are evaluated and analyzed.

It is shown that at the present stage the labor market is the main indicator of the state of economic and social development, and the balance between supply and demand on it indicates the stability of the country's development. It should be noted that the issues of the labor market in the economic literature are given considerable attention, however, there are a number of differences in the conceptual apparatus. Based on the study of the views of various scientists, we consider it economically acceptable to consider the concepts of "labor market" and "market of the labor force" as synonyms. It is concluded that defining the concept of "labor market" should be based on the requirements of a

comprehensive, systematic and dialectical approach using the methodology of socio-economic analysis. Currently, there is no consensus among scientists to determine the nature of the labor market. Different interpretations of the labor market reflect its uncertainty and versatility. These views do not contradict each other; they can be considered as complementary. The own approach to definition of the maintenance of a category "labor market" is formulated.

The composition and structure of the labor market are revealed. It is shown that the labor market is a mechanism for reconciling the interests of employers, so its main elements are demand, supply of labor, its price and cost. Demand in this market is determined by the number and quality of vacancies (vacancies), as well as employed, but those that for one reason or another currently need to replace employees. The proposal characterizes the number and structure of the population that offers its ability to work and receives a fund of life benefits. It is determined that in modern commodity production wages act as the price at which an employee sells his labor. The interconnection and interdependence of labor market functions, which include all aspects of its functioning, is proved. It is substantiated that the effective development of the labor market is realized through the theoretical and methodological plane, in the focus of which a prominent place is given to the conceptual apparatus.

*Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, попит і пропозиція робочої сили, ціна праці, вартість праці.*

*Key words: labor market, market of the labor force, supply and demand for the labor force, labor prices, labor costs.*

### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Сучасні умови в сфері господарювання, що формуються під впливом реформ, вагомо впливають на зайнятість населення як одного з основних індикаторів формування рівня життя населення та одночасно економічної могутності держави. Адже саме людина є основним елементом виробничого процесу, а свою функцію чинника економічного розвитку населення виконує шляхом включення фізичних, інтелектуальних та моральних сил у суспільний господарський процес.

Ринок праці виступає основним індикатором стану сучасної економіки, відображає рівень розвитку суспільства, а рівновага між попитом та пропозицією на ньому свідчить про стабільність економічного розвитку країни. Через такі фактори як виробництво, споживання, стимулювання інвестиційного процесу ринок праці впливає на інші ринки, в той же час функціонально з ними пов'язаний. На відміну від них такий ринок має не лише ресурсний, товарний характер, але й зумовлює набагато більше економічних та соціальних проблем (інфляція, безробіття, бідність і т. д.), тому потребує особливої уваги з боку держави. Як невід'ємна складова ринкового господарства ринок праці охоплює всі форми власності, галузі національної економіки, види діяльності, розподіляючи працю людей у відповідності з потребами суспільства.

На ринку праці відбувається взаємозв'язок між робітниками та роботодавцями, оскільки він забезпечує підприємства кваліфікованими працівниками, що відповідає їхнім вимогам, з однієї сторони, а з іншої — дає можливість працівникам вибирати таку роботу, що б найбільш повно задовольняла їх потреби та нужди.

### **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ**

Питанням ринку праці завжди приділялось багато уваги. В науковій літературі нині є ряд дискусійних питань та відсутня єдина точка зору щодо формулювання сутності і визначення особливостей ринку праці. Широкий діапазон визначень ринку праці інтерпретований такими авторами: В.С. Васильченко, М.А. Головка, І.Ф. Гнибіденко, А.Г. Горілий, А.М. Колот, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, Ю.М. Маршавін, Г.І. Мімандусова, В.П. Пастухов, М.І. Синюченко, М.В. Шаленко та іншими. У їх наукових працях здійснено детальний аналіз умов розвитку ринку праці, факторів впливу на основні його показники, обґрунтовано необхідність державного регулювання зайнятості. Попри достатню кількість наукових напрацювань, подальших досліджень потребує вивчення особливостей функціонування ринку праці з урахуванням сучасних тенденцій його розвитку.

### **МЕТА СТАТТІ**

Метою статті є наукове обґрунтування теоретичних положень ринку праці, його особливостей, структури, складу, функцій, основних аспектів функціонування і розвитку.

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ**

Поняття "ринок праці" завжди привертало увагу вчених і практиків у галузі філософії, соціології, психології, економіки. Дослідники розглядали й аналізували ринок праці крізь призму власних поглядів, переконань, об'єктів дослідження. Саме цим і пояснюється цілком природне різноманіття тлумачень даного поняття, а погляди багатьох дослідників цієї сфе-

ри можна розглядати як взаємодоповнюючі, такі що не суперечать один одному.

Зокрема, розходяться думки вчених відносно термінології "ринку робочої сили" та "ринку праці". А. Калініна стверджує, що ці поняття різняться тим, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця — функціонуючу здатність. Тому поняття "ринку робочої сили" дещо ширше, так як охоплює відносини не лише щодо зайнятих, а й незайнятих громадян, які активно шукають роботу, тобто зайнятих і безробітних [12, с. 9]. А. Ачкасов вважає, що оскільки праця не є товаром на ринку, то ринок праці насправді є ринком робочої сили [1, с. 159].

Цієї ж думки дотримується В. Герасимчук, але зазначає, що перехід ринку робочої сили у ринок праці відбувається не в процесі ринкових відносин, які є умовою такого переходу, а в процесі відтворення робочої сили [4, с. 11]. Ми розділяємо ці погляди та вважаємо економічно прийнятним розглядати поняття "ринку праці" та "ринку робочої сили" як синоніми.

В. Петюх, віддаючи перевагу поняттю "ринку праці", вважає його дещо умовним та спрощеним. На його думку, правильніше було б вживати термін "ринкові відносини у сфері праці" чи "ринкові відносини у сфері зайнятості населення найманою працею", оскільки ринок праці, на відміну від інших видів ринків, не має єдиного визначеного товару (хоча здебільшого вважають, що це є робоча сила) [12, с. 15].

Цікавою, на наш погляд, є думка деяких вчених про те, що ринок праці складається з ринку робочої сили і ринку робочих місць, тобто перший виражає пропозицію, а другий — попит, як дві основні характеристики ринку. Відповідно взаємодія між попитом і пропозицією робочої сили визначає механізм функціонування ринку, а співвідношення між ними формує ціну праці [4, с. 12; 3, с. 12]. Ми погоджуємось із поглядами В. Петюха, який вважає, що ринок робочих місць є відносно уособленим типом ринку, що пов'язаний з іншими типами, в тому числі й ринком праці. Проте в сучасних умовах він викликає лише теоретичний інтерес.

Узагальнюючи наведені погляди, можна зробити висновок про те, що, визначаючи поняття "ринку праці", варто виходити з вимог комплексного, системного і діалектичного підходу із застосуванням методології соціально-економічного аналізу. Комплексний підхід до визначення цього поняття складається в сукупному урахуванні організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових та інших аспектів за умов домінування соціально-

економічних. Системний підхід відображає урахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їх елементів і складається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення. З погляду діалектичного методу, ринок праці варто розглядати як сукупність відносин між людьми з приводу відтворення робочої сили.

Деякі протиріччя є актуальними при визначенні об'єкта ринку праці. Важливо з'ясувати, що є товаром на цьому ринку: робоча сила чи праця?

Робоча сила як сукупність фізичних та духовних здібностей людини є невід'ємною від робітника, її не можна продати окремо, вона не може бути власністю покупця. Роботодавець може бути лише наймачем робочої сили на деякий час. Отже, робоча сила виступає товаром за умови, що людина є її власником, вільно розпоряджається нею, а також відокремлена від засобів виробництва, не має засобів для існування і при цьому єдиним джерелом їх отримання є продаж товару "робоча сила". Через це продаж робочої сили не можна відкласти на деякий час, чекаючи більш сприятливого співвідношення попиту-пропозиції.

Праця — це діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії, і має за мету створення матеріальних і духовних цінностей. Поняття "праця" в багатьох джерелах визначається як доцільна діяльність людини, в процесі якої за допомогою знарядь праці вона діє на природу та використовує її з метою створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення своїх потреб і розвитку людства. Здатність до праці не тотожна самій праці та її результатам, однак в процесі споживання, використання робочої сили вони є невіддільними. На ринку праці працівник не може продати, а роботодавець купити працю, оскільки її не існує, тому відбувається купівля-продаж лише здатності до праці, тобто робітник надає її в "оренду" роботодавцю при умові оплати через певний час. Таким чином, у процесі купівлі-продажу між суб'єктами ринку праці, роботодавець купує здатність до праці, тобто робочу силу, проте його більше цікавить результат (розмір та якість праці), за який і здійснюється кінцевий розрахунок (оплата). Лише тоді спожитий товар "робоча сила" є суспільно корисним. Для найманого працівника, крім рівня заробітної плати, важливими є ряд негрошових чинників: умови праці, режим роботи та відпочинку, можливості навчання, просування по службі, взаємовідносини з колегами та керів-

Таблиця 1. Тлумачення поняття "ринок праці"

Автор	Визначення	Джерело
Шилов В., Тихонов А., Талов А.	Засіб організації трудової діяльності, умови якої визначаються купівлею-продажем товару «робоча сила» за критерієм найбільшої ефективності	[10]
Краснов Ю.М.	Економічна категорія, що відображає кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу	[8, с. 63]
Горілий А.Г.	Ринок, що забезпечує роботою працівників та координує рішення у сфері зайнятості	[7, с. 4]
Мімандусова Г.І.	Виконує функцію механізму розподілу та перерозподілу суспільної праці по галузях господарства, видах та формах діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва у відповідності із структурою суспільних потреб та форм власності	[11, с. 6]
Васильченко В.С.	Вираз конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції	[3, с. 7]
Головко М.Л., Пастухов В.П.	Економічна категорія, що є виразом певних суспільних відносин між попитом та пропозицією робочої сили	[6, с. 30]
Маршавін Ю.М.	Сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили	[10, с. 11]
Петюх В.П.	«...По-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – система механізмів...»	[12, с. 14]
Лібанова Е.М.	Система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних (норм та інститутів), які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується	[9, с. 12]

Джерело: складено авторами на основі літературних джерел.

ництвом тощо. Важливо відмітити, що в результаті купівлі-продажу товар "робоча сила" не відокремлюється від попереднього власника, тобто фактично об'єктом купівлі-продажу є право використовувати робочу силу (здатність до праці), враховуючи, що предметом торгу є не лише певний вид здатностей виконувати деякі трудові функції, але й тривалість та умови виконання цих функцій.

Ми цілком поділяємо думку вчених-економістів, які вважають, що товар на ринку праці виступає у вигляді робочої сили, розглядаючи її як сукупність фізичних, духовних якостей, якими вона виробляє будь-які споживчі вартості [12]. Товару "робоча сила" на відміну від інших товарів характерне те, що здатність людини до праці визначається її фізичним станом здоров'я (працездатність) та професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Робоча сила — не лише особистісний фактор виробництва, але і єдиний товар, що здатний створювати додаткову вартість, доходи від якої покривають усі ці затрати. Крім того, даному ринку властива здатність до самовдосконалення, саморозвитку та примноження суспільного блага.

Нині серед науковців немає єдиної точки зору щодо визначення сутності ринку праці, по-

скільки це поняття охоплює значну частину відносин у суспільстві (табл. 1). Деякі автори при розкритті суті ринку праці роблять наголос на сфері обігу товару "робоча сила", ряд економістів вважають, що ринок праці є системою лише суспільних відносин у сфері праці. Широко трактує поняття "ринок праці" В. Петюх, враховуючи комплексний та системний підхід до його визначення і розглядаючи його як "сучасний регульований ринок праці" [12, с. 14]. Визначення білоруських науковців найбільш повно відповідає вимогам до ринку праці згідно з Концепцією Міжнародної організації праці (МОП) щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Під час визначення поняття "ринок праці" так багато уваги приділяється сфері обміну через те, саме в ній відбувається процес купівлі-продажу товару. Однак невірно обмежувати ринок праці лише сферою обміну. Оскільки при цьому не беруться до уваги особисті інтереси, соціальні потреби працівників, які нині набувають все більшого значення. Крім того, ринок праці забезпечує процес відтворення робочої сили, що і визначає економічну суть ринкових процесів.

Вважаємо, що ринок праці — це складна, динамічна система суспільних, економічних,

правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили та форм і методів узгодження інтересів його ринкових суб'єктів.

Ознайомившись із поняттям "ринку праці", необхідно визначитись із його структурою або складом. Оскільки ринок праці є механізмом погодження інтересів роботодавців, які пред'являють попит на робочу силу, та її продавців — найманих працівників, то основними його елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість.

Попит розглядається як загальна потреба економіки в робочій силі, тобто відображає обсяги та структуру потреб країни, галузі, регіону з боку всіх підприємств, фірм, установ, організацій тощо. Отже, попит формують роботодавці, що приймають рішення щодо найму робочої сили.

В. Васильченко розглядає попит на робочу силу в вузькому аспекті як індивідуальний та у широкому — як сукупний. Під індивідуальним розуміє платоспроможний попит на робочу силу певної якості конкретного підприємства, який можна арифметично зіставити з відповідною пропозицією. А сукупний попит визначає як загальну кількість робітників, службовців, спеціалістів, у яких є потреба на вільні робочі місця та вакансії у цьому місті, районі, області. В такому випадку просте арифметичне зіставлення попиту та пропозиції буде хибним, оскільки на деякі вакансії можуть бути зайві претенденти, а на інші їх може не вистачити [3]. Інші вважають, що попит на робочу силу визначається не лише кількістю, але й якістю вільних робочих місць, які існують в економіці, функціонують або потребують заповнення. Водночас кількість економічно доцільних робочих місць визначає ефективний попит, а сукупний попит включає також і зайняті працівниками, але неефективні робочі місця, що формують надлишок робочої сили тобто частину прихованого безробіття [9, с. 22].

На наш погляд, попит на цьому ринку визначається кількістю та якістю вільних робочих місць (вакансій), а також і зайнятих, але таких, які з тих чи інших причин на конкретний момент потребують заміни працівників.

Слід зазначити, що попит на ринку праці має деякі особливості, які зумовлені тим, що специфічний товар "робоча сила", на відміну від звичайних товарів, купується для виробництва продукції чи надання послуг, а не для задоволення потреб споживача. Хоча в якійсь мірі це можна заперечити, оскільки виробляючи продукцію, надаючи послуги, власник робочої

сили в кінцевому результаті задовольняє потреби споживачів (у тому числі й свої), а роботодавець виступає між ними як посередник.

Пропозиція характеризує чисельність і структуру населення, що пропонує свою здатність до праці та отримує за це фонд життєвих благ. В основному вона залежить від суспільно-демографічної ситуації, системи оплати праці, кваліфікаційного складу, підготовки та перепідготовки кадрів та ін. Питання пропозиції праці вирішує сам робітник, зважаючи на її привабливість та підприємство-роботодавця, свою стать, вік, освіту, професію, кваліфікацію, а також у залежності від наявних можливостей так чи інакше використовувати свій час.

Як уже зазначалось, на ринку праці робітник пропонує свою здатність до праці. Індивід на такому ринку пропонує три речі: час роботи, якість праці та інтенсивність. Час роботи визначається теорією корисності. Це означає, що індивід здійснює вибір між корисністю "час роботи", який приносить йому дохід, та корисністю "час відпочинку", що теж є не менш важливим і необхідним. Проте слід врахувати, що час обмежений (24 години на добу), тому індивіду необхідно розподілити його між роботою та відпочинком. Якість робочої сили включає всі особливості та здібності людини (освіту й кваліфікацію, фізіологічні, фізичні, професійні дані, мобільність і т. д.). Відповідно інтенсивність праці визначається у підвищенні її продуктивності.

Під впливом економічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників формується співвідношення попиту та пропозиції або кон'юнктура ринку, що відображає його стан. Виходячи з цього відношення, визначаються розміри заробітної плати на конкретні види трудової діяльності, а також рівень зайнятості.

Можливі три кон'юнктури ринку праці [9]:

— трудодефіцитна — на ринку праці є дефіцит кадрів;

— трудонадлишкова — у зв'язку з надлишком пропозиції на ринку праці спостерігається безробіття;

— рівноважна — попит відповідає його пропозиції, в цьому випадку можна говорити про повну зайнятість.

Робоча сила як товар має ціну та вартість. У сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата — це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. Для найманого працівника заробіт-

на плата — це трудовий дохід, який він отримує в результаті здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідні умови відтворення робочої сили. Для підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів. Існують такі форми заробітної плати: погодинна, відрядна, контрактна. Погодинна ставка оплати праці розраховується діленням вартості робочої сили на кількість годин денної праці тобто передбачає нарахування оплати праці за відпрацьований час. Контрактна заробітна плата визначається умовами трудового договору (контракту). Відрядна ж використовується, коли за основу беруть кількість виконаної роботи або виробництво [7].

Вартість робочої сили визначається роботодавцем, який не лише виплачує заробітну плату, а й несе витрати на її утримання. Вона включає такі витрати: пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги; допомога в натуральній та грошовій формі; оплата житла працівників; професійне навчання; утримання громадських служб; соціальне забезпечення працівників; витрати, не віднесені до інших груп. Встановлено, що реально на практиці вартість робочої сили на 30—60 % вища, ніж її ціна [3, с. 47].

Сутність ринку праці простежується через виконувани їм у соціально-економічному житті функції. Функції ринку праці визначаються роллю виробництва в житті суспільства і роллю робочої сили в процесі виробництва, коли її використання виступає найважливішим джерелом доходу.

Соціальна функція ринку праці полягає в забезпеченні оптимального рівня доходів і добробуту людей, відтворення здібностей працівників. Ця функція набула особливого значення при усвідомленні пріоритетної ролі людського капіталу в соціально-економічному розвитку.

Економічна функція ринку праці зводиться до раціонального залучення, розподілу, регулювання і використання робочої сили. Цю функцію виконує особлива категорія робочої сили з наявністю підприємницьких здібностей, вмінь та навичок.

Інформативна функція реалізується за рахунок забезпечення економічною інформацією

суб'єктів національної економіки. Господарючі суб'єкти одержують інформацію про ціни на робочу силу. Реальна і потенційна робоча сила завдяки цій інформації має можливість прийняти рішення про свою перепідготовку, підвищення кваліфікації, одержання професійної освіти тощо. На основі цієї інформації, механізм саморегулювання ринку праці реалізує систему соціально-трудова відносин і сприяє дотриманню балансу інтересів між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

Стимулююча функція ринку праці здійснюється на основі отриманої раніше інформації. Вона сприяє розгортанню конкуренції між його учасниками, підвищенню зацікавленості у високоефективній праці, поліпшенні кваліфікації і зміні професії. Конкуренція на ринку праці відбувається у декількох напрямках. Між собою конкурують носії робочої сили за більш вигідні умови її продажу, наймачі за більш вигідні умови покупки робочої сили, носії робочої сили за більш вигідні умови її продажу і наймачі за більш вигідні умови її покупки на ринку праці одночасно.

Регулююча функція стимулює здібності до саморегулювання ринку праці, який найчастіше має потребу в додатковому регулюванні ззовні. На ринку праці відбувається регулювання ціни, потоків робочої сили, рівня зайнятості й інших показників, тобто ринок праці регулює надлишок людських ресурсів, їх оптимальне розміщення й ефективно використання.

Однак виділяють також інші класифікації функцій, зокрема, такі, як посередницька (ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями і найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару "робоча сила"); відтворювальна (ринок праці встановлює рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили, при цьому тут діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару "робоча сила" та його суспільної корисності); оздоровлююча (ринок праці дає можливість діставати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з вищими якісними показниками робочої сили) [12].

Всі функції знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності та включають всі аспекти функціонування ринку праці.

## ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що сучасний стан розвитку суспільства

вимагає особливої уваги до формування та ефективного розвитку ринку праці. Це можна реалізувати в двох площинах: конкретно-економічній та теоретико-методологічній. У другому випадку в центрі уваги опиняється теорія ринку праці та її складові, в якому чільне місце відводиться понятійному апарату. Сучасні економічні умови в Україні потребують нових підходів вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, демографічної ситуації, посилення міграційних процесів, зниження рівня реальних доходів і добробуту населення.

Література:

1. Ачкасов А.Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Житомир, 2002. 512 с.
2. Бондаревська К.В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. Проблеми економіки. 2019. № 3 (41). С. 255—262. URL: [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2019-3\\_0-pages-255\\_262.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-255_262.pdf)
3. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посібник для працівників державної служби зайнятості. Київ, 2000. 318 с.
4. Герасимчук В.І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. К.: Принт Експрес, 2000. 32 с.
5. Гнибіденко І.Ф., Колот А.М., Новікова О.Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія. Київ: КНЕУ, 2006. 292 с.
6. Головка М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. К.: Наукова думка, 1998. 381с.
7. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: навч. посібник. Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999. 253 с.
8. Краснов Ю.М. Економічна стратегія активної політики ефективної зайнятості населення. К.: Знання України, 2001. 253 с.
9. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр Навчальної літератури, 2003. 224 с.
10. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
11. Мімандусова Г.І. Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз): монографія. К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. 96 с.
12. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с.

References:

1. Achkasov, A.Ye. (2002), *Stratehiia rehulivannia zajniatosti naseleння Ukrainy* [Strategy of employment regulation of the population of Ukraine], Zhytomyr, Ukraine.
2. Bondarevs'ka, K.V. (2019), "Current Trends in the Development of the Labor Market in the Context of Social Security of the State", *Problemy ekonomiky*, [Online], vol. 3 (41), available at: [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2019-3\\_0-pages-255\\_262.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-255_262.pdf) (Accessed 4 Apr 2021).
3. Vasylychenko, V.S. and Vasylenko, P.M. (2000), *Rynok pratsi: teoretychni osnovy i derzhavna praktyka* [Labor market: theoretical foundations and public practice], Kyiv, Ukraine.
4. Herasymchuk, V.I. (2000), *Sotsial'no-orientovanyj rynek pratsi i problemy joho stanovlennia* [Socially-oriented labor market and problems of its formation], Prynt Ekspres, Kyiv, Ukraine.
5. Hnybidenko, I.F. Kolot, A.M. and Novikova, O.F. (2006), *Sotsialna bezpeka: teoriia ta ukrainska praktyka* [Social Security: Theory and Ukrainian Practice], KNEU, Kyiv, Ukraine.
6. Holovko, M.L. and Pastukhov, V. P. (1998), *Zajniatist' naseleння Ukrainy: sotsial'no-ekonomichni, pravovi ta istorychni aspekty pratsi* [Employment of the population of Ukraine: socio-economic, legal and historical aspects of labor], Naukova dumka, Kyiv, Ukraine.
7. Horilyj, A.H. (1999), *Ekonomika rynkiv pratsi* [Labor market economics], Vydavnytstvo Karp'iuka, Ternopil', Ukraine.
8. Krasnov, Yu.M. (2001), *Ekonomichna stratehiia aktyvnoi polityky efektyvnoi zajniatosti naseleння* [Economic strategy of active policy of effective employment], Znannia Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
9. Libanova, E.M. (2003), *Rynok pratsi* [Labor market], Tsentri Navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraine.
10. Marshavin, Yu.M. (2011), *Rehulivannia rynku pratsi Ukrainy: teoriia i praktyka systemnoho pidkhopu* [Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of a systems approach], Al'terpres, Kyiv, Ukraine.
11. Mimandusova, H.I. (1999), *Rynok pratsi v Ukraini: tendentsii ta perspektyvy (sotsial'no-ekonomichnyj analiz)* [Labor market in Ukraine: trends and prospects (socio-economic analysis) ], Instytut sotsiologhii NANU, Kyiv, Ukraine.
12. Petiukh, V.M. (1999), *Rynok pratsi* [Labor market], KNEU, Kyiv, Ukraine.

*Стаття надійшла до редакції 12.04.2021 р.*