

Дем'янюк О.І.

РИНОК ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Становлення ринку праці в Україні створює передумови його вивченню багатьох наукових шкіл. Зокрема питання росту безробіття та його регулювання є актуальним на сьогоднішній день. Інститути які безпосередньо займаються даними проблемами і є об'єктом вивчення в науковому дослідженні. Саме тому автор подає чітку структуру механізму регулювання ринку праці та перспективам його досконалого функціонування.

В останній час у нашій науковій економічній літературі відродилась дискусія щодо ринкової термінології з питань праці. Деякі економісти вважають, що поняття «ринок праці» запозичене із теорії і практики капіталістичного суспільства, тому пропонують розглядати ринок праці як ринок зайнятості.

Серед аргументів, які висувають проти використання терміну «ринок праці», найбільш часто зустрічаються такі: він не має права на існування, тому що замінюється терміном «ринок робочої сили»; праця не може бути об'єктом купівлі-продажу на ринку в силу того, що він представляє собою цілеспрямовану діяльність людини в процесі виробництва, а об'єктом купівлі-продажу є здібності людини до праці. З останнім твердженням важко не погодитись, але ж річ в тому, що мова не йде просто про продаж праці, а про право на використання робочої сили. Причому предметом продажу є не лише відповідний вид праці, але і тривалість її використання. Чи забезпечить угода результат, якого чекає від неї підприємець, як споживач робочої сили, залежить від нього самого. Зворотньою стороною ринку праці є безробіття. Тому стан ринку праці, з одного боку характеризується рівнем зайнятості населення, а з другого – рівнем безробіття.

Повернемося до змісту поняття «ринок праці», яке на нашу думку, більш містке ніж поняття «ринок робочої сили». Як міра торгово-грошових відносин ринок праці є складною системою, яка може функціонувати успішно (як і будь-який інший ринок, наприклад, капіталу) лише у взаємодії з іншими ринками.

Основною функцією ринку праці є підготовка умов для здійснення процесу праці, що являє собою єдність трьох елементів: засобів праці, предметів праці і доцільної діяльності людини, тобто живої праці.

В категорії «ринок праці» правомірно виділити дві складові ринку: ринок робочих місць (вакансій) і ринок робочої сили, при цьому продавці і споживачі міняються ролями в залежності від того, на якій зі складових вони знаходились в той або інший період своєї діяльності.

Ринок праці, як і ринки капіталів, товарів, цінних паперів і т. д. є складовою частиною ринкової економіки. На ньому, як пишуть експерти Міжнародної організації праці (МОП), «підприємці і робітники разом ведуть колективні та індивідуальні переговори, відповідно щодо заробітної платні та умов праці». Ринок праці склався як система суспільних відносин, що відображає рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між силами, які діють на ринку: підприємцями, робітниками і державою.

У вузькому змісті механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативно-правових актів, законодавчих або колективно-договірних, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості.

У широкому контексті механізм регулювання охоплює весь спектр економічних, соціальних і психологічних факторів, що визначають функціонування ринку праці. Він здійснюється через систему працевлаштування, включаючи широку сітку бюро з питань зайнятості, банків даних про кількість вільних робочих місць, державних програм допомоги в одержанні професійних навиків і працевлаштуванню незайнятому, але бажаному працювати, цільові програми підприємств, що передбачають перепідготовку кадрів у зв'язку з плануючою модернізацією виробництва, проведенням на підприємствах політики стабілізації кадрів і т. д.

Всі вище названі складові ринкового механізму регулювання зайнятості в різних країнах знаходяться в різному співвідношенні в залежності від економічних і історичних умов розвитку виробництва. Слід відмітити, що на динаміку росту ринку праці значний вплив має чотири групи факторів: державне регулювання з врахуванням рекомендацій і конвенцій МОП; економічні закони, які діють в той або інший період розвитку суспільства; ринкове саморегулювання; рівень профспілкового руху і остання група – це національні традиції, соціальні та природні сили.

Особливості, специфічні риси ринку праці в тій або іншій країні можна розглядати у різних аспектах: у взаємодії з іншими факторами економічного і соціального розвитку і самостійно, приймаючи до уваги лише ті риси, які характерні лише ринку праці.

При всій подібності розвитку економіки і соціальної сфери капіталістичних країн, політика зайнятості в кожній із цих країн, взятих окремо, привела до формування різних моделей ринку праці. Цю різноманітність моделей можна звести до двох основних типів: зовнішній ринок праці, або інше його називають професійним ринком праці, і внутрішній ринок.

Зовнішній ринок праці передбачає мобільність робочої сили між фірмами та підприємствами, тобто передбачає наявність у робітників професій, які мають попит на різних фірмах або підприємствах. Внутрішній ринок праці оснований на русі кадрів всередині підприємства: по горизонталі, коли працівник переміщується на нове робоче місце, схоже за виконанням функцій і характеру роботи попередньому, або по вертикалі, на більш вищу посаду чи розряд.

Професії і кваліфікації робітників, що замкнуті внутрішнім ринком праці, важче використовувати в інших фірмах, так як вони носять специфічний характер, що зумовлений роботою на даній фірмі. Крім того, і система виробничих відносин на внутрішньому ринку перешкоджає переходу робітників на інші підприємства.

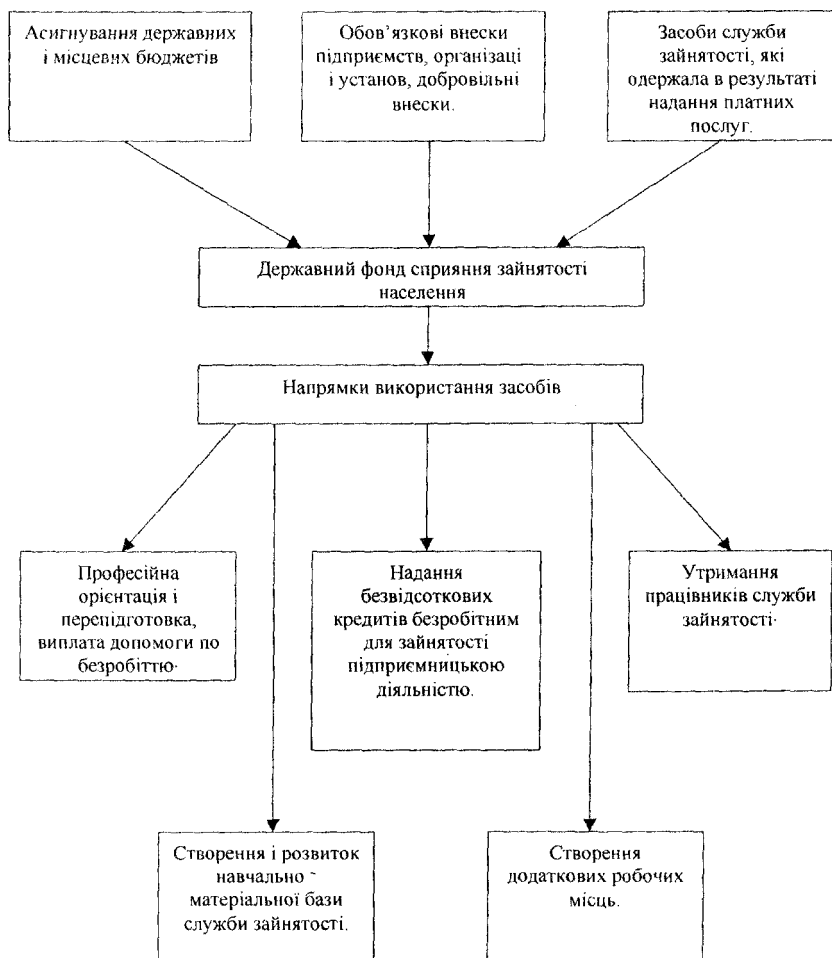
Таким чином, зовнішній ринок праці характеризується більшою рухомістю кадрів в порівнянні з внутрішнім ринком, де рух кадрів відбувається всередині підприємства. Внутрішній ринок націлений на підготовку працівників за професіями та на роботу, що специфічна для даної фірми.

Однак в цілому зовнішній ринок праці в більшій мірі характеризується безробіттям, а ніж внутрішній, тому що при скороченні виробництва на внутрішньому ринку праці робітникам надають інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, таким чином зберігаючи кадри на підприємстві. При необхідності адміністрація компанії забезпечує цих робітників необхідною професійною перепідготовкою і виплачує їм повну заробітну плату. Підприємці рахують, що «звільняти робітників – дорогоцінна річ».

Так, в Іспанії, наприклад, звільнений за скороченням працівник має по 45 оплачуваних днів за кожний відпрацьований рік, два тижні, передбаченні законодавством США. Тому підприємець перед тим як найняти людину, повинен подумати про те, що коли-небудь його потрібно буде звільняти і виплачувати допомогу по безробіттю.

Тому, знаючи досвід зарубіжних країн, наш уряд робить все можливе, щоб ринок праці був не стихійним, а регульованим.

Формування фонду сприяння зайнятості населення і напрямки його використання



Законодавство про зайнятість поширюється на громадян України, іноземних громадян і осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо по-іншому не передбачено діючим законодавством України, або ж міжнародною угодою чи договором, заснованим законодавством про зайнятість.

Гарантії забезпечення права громадян на працю визначенні в ст.51 Кодексу законів про працю України (КЗпП). В КЗпП введені норми, які регулюють питання зайнятості – це норми розділу 111-А Кодексу.

На основі аналізу вище вказаних нормативних актів України можна зробити висновок, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності; безкоштовна допомога державної служби зайнятості в підборі роботи, що їх влаштовує і працевлаштуванні у відповідності з поданими ними заявами, роботи за спеціальністю випускникам державних вищих учбових закладів; безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку з виплатою стипендій; компенсацію в відповідності з діючим законодавством, матеріальних витрат в зв'язку з направленням на роботу за місцем проживання; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення. Забезпечує рівні можливості всім громадянам незалежно від соціального, матеріального статусу, расової і національної належності, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності у відповідності з професійною підготовкою; допомога в забезпеченні ефективної зайнятості, створення нових робочих місць і умов для розвитку підприємництва; координації діяльності в сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної і регіональної програм зайнятості; взаємодії профспілок асоціацій та спілок підприємств.

Згідно Закону України «Про зайнятість населення», Державний фонд сприяння зайнятості населення є самостійною фінансовою системою і створюється на державному і місцевому рівнях за рахунок асигнувань з державного і місцевих бюджетів, обов'язкових внесків підприємств, установ, організацій, які займаються виробничо-господарською діяльністю, засобів служби зайнятості за надання платних послуг підприємствам та організаціям (1). Згідно Постанови Верховної Ради України від 21 лютого 1992 р. №2147-ХП «Про порядок введення в дію Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств і організацій», підприємства, організації, установи сплачують обов'язкові внески до Державного фонду сприяння зайнятості населення від фонду споживання з віднесенням даних витрат на вартість продукції

(робіт, послуг). Підприємство, установа, організація, які не мають Фонду споживання, сплачують внески з Фонду заробітної плати. Нормативи обов'язкових відрахувань щороку визначає Верховна Рада при затвердженні Державного бюджету України. В новому законі про оподаткування прибутку підприємств цей підхід збережено.

В 1993 р. дані відрахування до Фонду сприяння зайнятості населення складали 3% від Фонду споживання, тобто більше 550 млрд. крб. З грудня 1994 р. розмір відрахувань скорочено до 1% (3).

Державний бюджет України передбачає також відрахування до Фонду місцевих бюджетів в розмірах, які самостійно визначають ради народних депутатів.

Незалежно від форм власності і фінансово-господарської діяльності підприємства і організації, які не вносять сум податків і обов'язкових платежів у фонд, обкладаються штрафними та іншими фінансовими санкціями.

Вільні засоби, які надходять до Фонду сприяння зайнятості населення, в основному зосередженні в установах Укрсоцбанку і деяких інших банках. Вони, в свою чергу, виплачують відповідний відсоток річних за використання засобів. Одержаний дохід суттєво поповнює Державний фонд зайнятості, що дає можливість без залучення засобів бюджету забезпечувати створення матеріально-технічної та фінансової служби і соціальний захист громадян, які не мають роботи.

Засоби Державного фонду сприяння зайнятості населення використовують на фінансові заходи, що передбаченні державними та територіальними програмами.

На державному рівні фінансується розвиток центрів підготовки звільнених робітників, інформаційно-обчислювальних центрів, поліграфічної бази, власних підприємств служби зайнятості, забезпечення міжнародної співпраці в проблемах зайнятості та ін.

На місцевому рівні фінансуються: професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка звільнених працівників і безробітних, організація додаткових робочих місць, залучення безробітних на оплачувану суспільну працю, виплата допомоги по безробіттю, надання безвідсоткового кредиту для безробітних, для зайняття підприємницькою діяльністю та ін.

Так з Державного фонду сприяння зайнятості населення на допомогу по безробіттю було витрачено за 1 квартал 1998р. 30,8 млн.грн. Середній розмір по безробіттю в розрахунку на одного безробітного в березні 1998р. склав 40,5 грн., що приблизно відповідало четвертій частині середній заробітній платі одного зайнятого в народному господарстві (3).

Ефективність політики з питань працевлаштування населення залежить багато в чому від знання зарубіжного досвіду. У Франції, наприклад, держава відіграє активну і значну роль в справах регулювання зайнятості. В цій країні створено і успішно діє механізм державного регулювання зайнятості, де в єдину систему об'єднані підготовка і перепідготовка робочої сили, працевлаштування, організація робочого часу та ін.

До основних напрямків державної політики зайнятості можна віднести наступні:

- забезпечення безкорисного переходу молоді з системи освіти на ринок праці;
- робота з найбільш соціально незахищеними категоріями населення;
- робота з підприємствами з вдосконалення мір соціального захисту працівників;
- стимулювання росту зайнятості шляхом створення нових робочих місць.

У Франції існує достатня кількість важелів державного впливу на зайнятість – як економічних, так і соціальних. Державний вплив на зайнятість відбувається, з одного боку, шляхом збільшення попиту на робочу силу, з другого – шляхом обмеження її пропозиції на ринку.

Держава, наприклад, впливає на чисельність зайнятих, обмежуючи її ріст шляхом стимулювання дострокового виходу на пенсію.

Держава також створює умови, що сприяють економічному росту, розвитку перспективних виробництв насамперед в секторі державної економіки, і тим самим сприяє виникненню нових робочих місць. В той же час держава проводить відповідну політику, направлену на перекваліфікацію звільненої з виробництва робочої сили для роботи в торгівлі або обслуговуванні.

Створення нових робочих місць допомагає скороченню соціальних і податкових відрахувань з підприємств.

Останнє десятиліття у Франції держава використовувала переважно соціальні важелі, що фактично штучно скорочували ріст зайнятих, що і привело до високого відсотку безробіття в 1996 р. – 12,8%, тому перевагу віддають економічним методам регулювання зайнятості. Мова йде про збільшення бюджетних асигнувань в цілях скорочення соціальних відрахувань з підприємств. Ліонель Жюспен, що став у результаті перемоги Соціалістичної партії на нещодавніх парламентських виборах новим прем'єр-міністром Франції, розраховує створити 700 000 нових робочих місць, в першу чергу для французької молоді і переважно в державному секторі економіки, скоротити робочу неділю з 39 годин до 35 без скорочення заробітної плати і підвищити мінімальну зарплату без збільшення податків (4).

Основним в державній політиці зайнятості лишається стимулювання економічного розвитку виробництва, нових і перспективних галузей, що, як наслідок, приводять до збільшення чисельності працюючих.

Але повернемося до проблеми зайнятості в Україні, яка стає все більш гострою. Чисельність незайнятих трудовою діяльністю громадян станом на 1.04.98. майже в 34 разів перевищила кількість вільних робочих місць(вакансій) і склала 1234,6 тис. чоловік. При цьому число вакансій, заявлених підприємцями, скоротилось більш ніж у два рази (3). Тому під час розробки конкретних заходів по регулюванню чисельності зайнятого населення важливо знати найближчу і віддалену перспективу руху робочої сили і робочих місць. Така інформація дозволить швидко реагувати на ті зміни, котрі відбуваються в економіці. При цьому основним інструментом у вирішенні поставленої задачі повинен стати принцип формування ринку робочої сили і ринку робочих місць в масштабі району.

Згідно підготовленому прогнозу, адміністрація кожного підприємства повинна знати, скільки і який контингент робочої сили буде звільнено, які зміни пройдуть у формуванні робочих місць. Місцеві органи зайнятості повинні пов'язувати галузеві прогнози з місцевими можливостями, крім того, вони повинні враховувати регіональні джерела формування ринку праці, а також визначати внутрішні резерви світового ринку праці, а також визначати внутрішні резерви для створення додаткових робочих місць. З іншого боку, необхідно володіти

інформацією про те, як будуть розвиватися виробничі сили регіону, де будуть будуватись підприємства або окремі цехи, скільки буде сформовано робочих місць. Отже, так як в кожному населеному пункті виникає своя ситуація, то абсолютну більшість функцій по регулюванню ринку праці повинно бути безпосередньо передано на місця – обласним, районним і сільським центрам. Саме на місцевому рівні фінансуються: професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка робітників, котрих звільнили, а також безробітних; створюються додаткові робочі місця.

В наш час існує дві точки зору на формування ринку праці, у відповідності з котрими проводяться необхідні розрахунки і пропонується вирішити проблеми зайнятості населення.

Перша базується на поступовому, поетапному переході до ринкової економіки, друга – орієнтована на проведенні радикальної економічної реформи на протязі 1,5-2 років.

Більш доступною є перша точка зору на формування ринку, оскільки вона враховує особливості перехідного періоду у формуванні ринкових відносин, розбалансування економіки України, яке ми спостерігаємо сьогодні.

Держава повинна впливати на попит і пропозицію робочої сили, на чисельність зайнятих і кількість нових робочих місць, тобто повинна управляти ринком праці, а для цього слід правильно його оцінити.

Необхідність оцінки ринку праці в наш час не викликає сумніву, оскільки для регулювання зайнятості і визначення масштабів фінансування програми соціальної підтримки трьох груп населення, які лишаються без роботи, потрібно достатньо чітко представити їх величину і структуру в найближчий час і на перспективу.

На перших порах важко «проінвентаризувати» всі фактори, які впливають на ринок праці, і в самому загальному вигляді оцінити тенденції, що відбуваються. Для цього доцільно побудувати схему ринку праці (див. табл.1), що дозволить наочно представити всі основні фактори, які впливають на формування пропозиції і попиту на робочу силу, її рух та структуру, а також зміни головних економічних параметрів. Перелік факторів повинен враховувати особливості кожного регіону.

Таблиця 1.

Схема ринку праці

(району, міста)

Фактор	1996	1997	1998
Пропозиція робочої сили:			
В цілому	++	++	+
Чоловіки	+	+	+
Жінки	+++	++	+
Працездатний вік	++	+	0
Молодь до 30 років	++	++	+++
Старші працездатного віку	+	0	-
Попит на роботу:			
Промисловість	++	++	+
Сільське господарство	-	--	---
Будівельна промисловість	++	++	+
Сфера послуг	0	+	++
Державний сектор	+	0	-
Інші сектори	+	+	++
Самозайнятість	+	++	+++
Динаміка ринку праці			
Географічна мобільність:			
Регіональна	-	--	0
Місцева	+	+	++
Міжнародна	+	+	++
Рух робочої сили:			
В середині підприємства	0	+	++
Найм з боку	+	+	0
Тимчасова робота	0	0	+
Тривалі контакти	++	+	+
Короткострокові контакти	0	0	+
Застосування неповного робочого дня	+	++	+++
Загальні дані про економіку регіону:			
Продуктивність праці	-	--	+
Маса прибутку	+	0	-
Капітальні вкладення	0	0	-
Заробітна плата	+	++	+++

Умовні знаки: (+++) – значний ріст; (++) – середній ріст; (+) – повільне збільшення; (-) – повільне зменшення; (--) – середнє зменшення; (---) – значний ріст; (0) – без змін;

Результати за такою схемою дозволять систематизувати знання про соціально-економічну ситуацію в регіоні і дадуть базу для вирішення проблем зайнятості. Тому що галузева структура економіки в кінцевому розрахунку визначає ринок праці, а зміна ефективності виробництва – динаміку зайнятості всередині галузі.

На наступному етапі визначають джерела формування ринку праці.

Існує три основних джерела його формування. Перше – звільнення робітників за різними причинами з галузевого народного господарства; друге – залучення до сфери праці резерву трудових ресурсів і третє – звільнення робітників за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової і виробничої дисципліни, а також маятникова міграція.

За кожним джерелом визначають можливі об'єми контингенту осіб, незайнятих трудовою діяльністю, їх професійно-кваліфікаційний склад. З цією ціллю для аналізу даних використовуються форми статистичної звітності і первинної звітної документації.

Якщо взяти перше джерело, то структурна перебудова, згортання одних виробництв і розвиток інших, ліквідація збиткових підприємств неминуче посилять процес звільнення робочої сили. Процес звільнення може розвиватися за рахунок ліквідації нерентабельних підприємств і банкрутства, скорочення чисельності зайнятих в держапараті, армії і в невиробничій структурі на підприємствах, організаціях, а також за рахунок порушення економічних зв'язків між регіонами та ін.

В залежності від темпів цих процесів і будуть визначатись масштаби звільнених робітників.

До групи незайнятого населення, що формує друге джерело (так званий резерв трудових ресурсів), відносять: випускників загальноосвітніх шкіл, які потребують працевлаштування; випускників середніх спеціальних та вищих навчальних закладів, які мають вільні дипломи; звільнених у запас з Військових Сил; демобілізованих з військової строкової служби; звільнених з установ, які виконують покарання або відбувають на примусовому лікуванні; переселених з зони радіаційного забруднення внаслідок аварії на ЧАЕС; осіб, які раніше були зайняті в домашньому господарстві, в основному жінок, що виховують дітей і по догляду за хворими і престарілими членами сім'ї;

незайнятих з інших причин – біженців, маятникових і сезонних мігрантів.

Визначення загальної чисельності і якісного складу населення даної категорії, не зайнятої трудовою діяльністю, слід провести по окремих групах населення, які об'єднані в ній. Джерелом інформації для розрахунку можуть бути данні перепису населення, соціологічних обстежень, дані загальноосвітніх шкіл, учбових закладів, паспортних столів, військкоматів, соцбезів, а також статзвітність за форматом 1-Т (працевлаштування).

Дані по третьому джерелу беруться з первинної звітності центрів зайнятості (форма № 1-Т (працевлаштування), розділ 1, рядок 09-10) і оцінюють в залежності від загальної чисельності звільнених по району, місту за тією чи іншою причиною у звітний період, до числа зайнятих в галузях народного господарства населеного пункту, попиту на робочу силу та інших факторів.

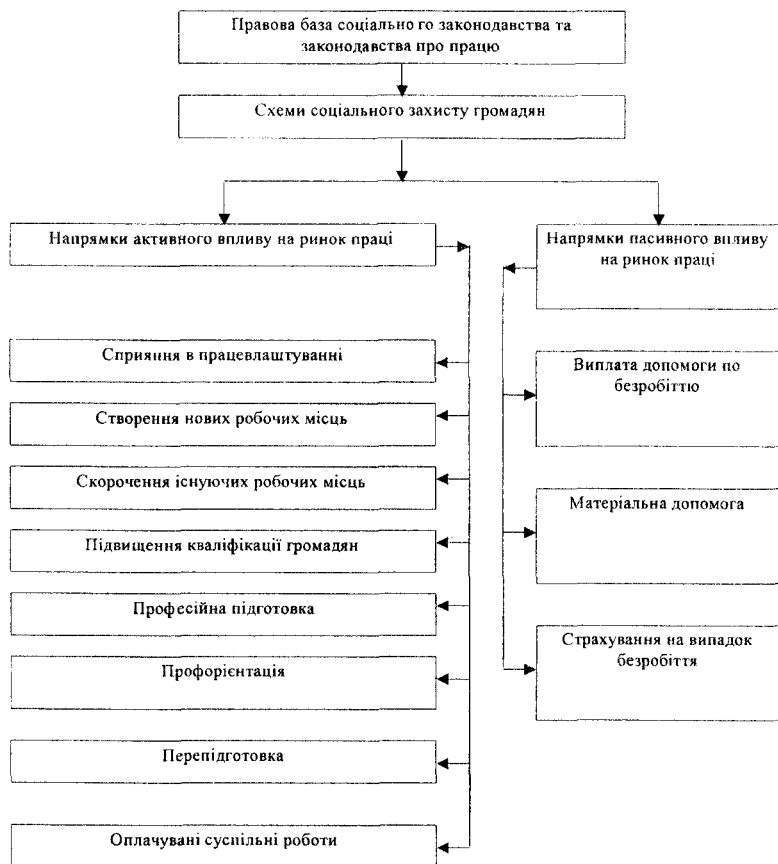
За кожним джерелом визначають можливу чисельність осіб, незайнятих трудовою діяльністю, їх професійно-кваліфікаційний і віковий склад.

Таким чином, модель механізму державного регулювання ринку праці ґрунтується на методах прямого державного регулювання, а також опосередкованого економічного регулювання, виходячи при цьому з правових і нормативних актів з питань зайнятості і праці, без втручання в господарську діяльність підприємств. Основним принципом є створення умов для ефективного використання трудового потенціалу при відсутності дискримінації та створення рівних можливостей на ринку праці.

Механізм державного регулювання включає в себе наступні напрямки: організацію системи інформації про вільні робочі місця з ціллю скорочення часу на пошук роботи; організацію перекваліфікації звільнених працівників; стимулювання розробок нових технологій і виробництв, освоєння яких дає можливість створити нові робочі місця; введення пільгового оподаткування малого бізнесу, з допомогою якого можна забезпечити роботою значну кількість незайнятого населення; розробку цільових - комплексних програм зайнятості соціально незахищених груп населення; соціальну допомогу безробітним.

Крім цього, механізм державного регулювання зайнятості включає в себе соціальний захист громадян, який можна поділити на дві групи за впливом на ринок праці. (див. схему 2).

Схема 2.

Механізм державного регулювання зайнятості населення

Основне завдання державної політики зайнятості на ринку праці – забезпечення умов для продуктивної праці людини, котра втратила роботу але бажає працювати.

Саме бажання працювати і є рушійною силою на ринку праці. Вона дозволяє не лише підшукати роботу, але при бажанні людини перекваліфікуватись або навчатись, з тим щоб знову набути статусу працюючого. Небажання працювати приводить до того, що частину населення влаштовує статус безробітних, і ці особи з різних причин відмовляються від запропонованої їм роботи. Приблизно 35-40%, як свідчить світова статистика, саме ті, кого влаш-

товує статус безробітного. Система виплати допомоги по безробіттю з значній мірі сприяє скороченню такого контингенту осіб. Але суттєвий вплив на зміну кількості безробітних, на пропозицію робочої сили на ринку праці відіграє рівень заробітної плати. Чим вища плата за працю, тим більше людей бажають приймати участь у виробничому процесі, тобто росте пропозиція праці.

Безумовно, регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції через вплив на господарські інтереси – це найперспективніший шлях. Але виникають ситуації, пов'язані переважно з істотною зміною рівня пропозиції робочої сили внаслідок її територіального переміщення, що потребують розробки відносно самостійного механізму реалізації.

Першоосовою економічного регулювання ринку праці повинні стати реальна вартість робочої сили і ефективна зайнятість населення, яка в наших умовах передбачає активізацію процесу вивільнення надлишкової робочої сили, формування мобільного резерву робочої сили, легалізацію прихованого безробіття. У цьому зв'язку цілком закономірно постає запитання: чи призведе реалізація цих намірів до зростання явного безробіття? Якщо паралельно з діями механізму банкрутства (що допоможе виявити сфери неефективної зайнятості) створити необхідні передумови для розвитку самозайнятості населення, малого й середнього продукуючого підприємництва як джерела нових робочих місць, усунути будь-які обмеження в розвитку різноманітних форм господарювання, додатково стимулювати нові форми територіальної організації підприємницької діяльності, то проблема безробіття не набере соціально загрозливих масштабів.

1. Закон України «Про зайнятість населення» / Відомості Верховної Ради, 1998. – №11-12.
2. Заяць Т. Механізм регулювання територіальних ринків робочої сили // Економіка України. – №10. – 1996. – С.45.
3. Статистичний щорічник народного господарства України за 1998 рік. – К., 1998.
4. Штайнхофф Ден. Основы управления малым бизнесом. – М.: БИНОМ, 1997.

Demianchuk, O.

LABOUR MARKET AND THE MECHANISM OF ITS REGULATION

Formation of labour-market in Ukraine creates the preconditions to be studied by scientific schools at present. Specifically question of unemployment growth and its regulation is actual on today. Institutes that are studying this problems are directly the object of study in scientific research. That is why author gives the clear labour-market adjustment mechanism structure and the perfect functioning of its perspectives.