**План**

1. Введение
2. Сущность рынка труда, его типология и структура

а) Эволюция понятия «рынок труда»

б) Особенности товара «труд»

в) Типология и структура рынка труда

1. Молодежный рынок труда в Украине
2. Проблемы молодежного рынка труда в Украине
3. Рынок труда в Украине в 2010 году
4. Заключение
5. Список литературы

**Введение**

 Особый интерес представляет анализ положения молодежи на рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения Украины, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

 На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда.

 Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего это самозанятость, вроде мойки машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему государственного контроля за детской занятостью, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

 Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

 В 25-29 лет молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

 Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время.

Возрастает также количество предложений за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит, к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. Проявляется четкая тенденция к люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре общества.

 Несмотря на кризис, в экономике все больше ощущается рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и, прежде всего молодых людей, которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда. В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения.

#  Сущность рынка труда, его типология и структура

**А) Эволюция понятия «рынок труда».**

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы. Так, беспрецедентный рост безработицы в Германии в годы крупнейшего мирового экономического кризиса 1929-1933г.г., когда каждый третий трудящийся оказывался безработным, сыграл свою роль в становлении фашистской диктатуры.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

# Б) Особенности товара «труд».

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд, предъявляет спрос на определенное рабочее место.

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности товара «труд»:

1. собственник и носитель этого товара – человек со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом. Предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда.
2. труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Есть еще одна сторона этого приоритета, которая выявлена мировой экономической наукой, в т.ч. трудовой теорией стоимости К. Маркса. В соответствии с этой теорией, продукт создается двумя факторами: трудом и средствами производства. Однако новую стоимость, заключенную в произведенном товаре, создает живой труд работника, тогда как стоимость вещественных факторов лишь переносится на производимый товар как составная часть издержек его производства. Вся вновь созданная живым трудом в течение года стоимость образует национальный доход, который является источником дохода всех слоев населения.

Особенность товара «труд» заключается также в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а, следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

Существенная особенность товара труд заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует (по теории предельной производительности) в создании благ.

# 1.3. Типология и структура рынка труда.

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего, из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее, в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы. При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда.*

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда*, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

-высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.

-работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.

-работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.

-работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.

-контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «не занятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

**Молодежный рынок труда в Украине**

В последнее время, рынок труда в Украине сталкивается с множеством проблем и противоречий. Особенно это касается сектора молодежного рынка труда, а значит, проблемы с трудоустройством терпят люди от 17-26 лет. Ежегодно в Украине около 18% безработной молодежи (свыше 200 тыс. лиц), причиной безработицы становится нетрудоустройство по окончанию высших и профессиональных учебных заведений. Безработица молодежи по статистике превышает 12%, при этом шанс получить работу в два раза меньше, чем у других слоев населения.

Несмотря на такие не состыковки, многие предприятия испытывают недостаток квалифицированной рабочей силы. А уровень укомплектованности на предприятиях едва превышает 40%. В составе работающих, каждый четвертый человек, является низкоквалифицированным работником.

Именно по этой причине, многие молодые люди с новыми силами и огромным потенциалом, уезжают за границу - в поиске “лучшей жизни”, следовательно, они едут работать на экономику других стран. По данным Института демографии и социального исследования НАН Украины около 3 млн. работоспособных граждан Украины за последние три года покинули родину, из них каждый восьмой в возрасте от 25-28 лет.

Следует отметить, что государственная политика в последние годы обратила внимание на профилактику безработицы среди молодежи. Но очень важно, что бы все мероприятия были долговременными, а иначе эффект от социальных программ не будет достигнут.

**Проблемы молодежного рынка труда в Украине**

Несмотря на позитивные тенденции, современный рынок труда сталкивается с серьезными проблемами и противоречиями. Ежегодно в Украине для 17% безработных в возрасте 15-70 лет (свыше 246 тыс. лиц) причиной незанятости становится нетрудоустройство по окончании общеобразовательных, высших и профессионально-технических учебных заведений. Безработица среди молодежи (свыше 12%) превышает этот уровень среди других групп населения вдвое. А шанс получить работу – вдвое меньше.

Поэтому значительная часть молодежи выезжает за границу, работать на экономику других стран. Данные Института демографии и социальных исследований НАН Украины очерчивают угнетающую демографическую перспективу нашей страны. За последние несколько лет около 3 млн. наших работоспособных граждан выехали в поисках лучшей судьбы, среди которых каждый восьмой – это молодой человек в возрасте 25-29 лет.

Мы можем гордиться тем, что в 2007 году безработица в Украине сократилось на 0,4 %, а занятость выросла на 0,8 %. Но по показателям занятости мы еще отстаем от стран Евросоюза на 7%.

При этом практически все предприятия испытывают недостаток квалифицированной рабочей силы. Уровень укомплектования вакансий службой занятости едва превышает 40%. А в составе занятых непрерывно растет часть низкоквалифицированных работников – свыше 5 млн. лиц., или каждый четвертый.

В условиях катастрофических изменений демографической ситуации такие показатели серьезный вызов нашему будущему, в частности, устойчивому развитию экономики Украины.

Президент Украины Виктор Ющенко в своем Послании Верховной Раде Украины о внутреннем и внешнем положении определил "нашей главной целью на десятилетие вперед – вывести стандарты жизни в Украине на передовые мировые позиции ... внедрить принципы экономики знаний...".

Создание "экономики знаний" предусматривает широкое развитие образования, в первую очередь, технического, в сфере точных и естественных наук. Это, бесспорно, даст толчок росту спроса на инновационный труд и развитие рыночной инфраструктуры в Украине. В настоящий момент, когда из активной деятельности ушло поколение специалистов, которые сформировались на техническом подъеме космических успехов, и резко упал престиж инженерных и рабочих профессий, – сократился прием на технические специальности в учебные заведения всех типов. Количество инженеров не достигает и пятой части общего выпуска специалистов с высшим образованием, а число учащихся ПТУ – вшестеро меньше студентов вузов.

В обществе сформировался стереотип, что рабочий – это тот, кто не нашел лучшего места в жизни. В то же время, дети трудовых мигрантов мотивированы на зарабатывание за рубежом как безальтернативный путь устройства собственной трудовой жизни.

Углубляет этот кризис ориентация современной молодежи на "модные" профессии. В этом году молодежь отдавала преимущество получению высшего экономического и юридического образования. Но мода и конкурентоспособность на рынке труда – вещи нетождественные.

В этих условиях профессиональная ориентация и другие профинформационные услуги должны занимать ведущую роль в формировании у разных категорий населения осознанного выбора профессии, вида и места деятельности, мотивации к труду.

На протяжении последних лет управления образования и науки облгосадминистраций совместно с региональными службами занятости проводят профориентационную работу с учениками выпускных классов. Внедрены "Уроки реальной трудовой жизни" для школьников, проводятся Ярмарки профессий, другие внеклассные мероприятия. Но, как показывает практика работы, этого оказывается недостаточно. Появилась неотложная необходимость в проведении всеобъемлющей профориентационной работы среди школьников, начиная, по крайней мере, с пятого класса.

Именно здесь главной должна стать профориентационная работа как с учениками, так и с их родителями. Ведь, преимущественно, именно под воздействием родителей и близких родственников дети выбирают будущую профессию. По моему глубокому убеждению, нашим общим заданием, на текущий момент и в перспективе в этой работе является усиление общего влияния школы и службы занятости на профессиональное самоопределение учеников.

Детям необходимо разъяснять, что деньги должны зарабатываться трудом, а не доставаться путем получения дармовых доходов. И что их труд по рабочим профессиям позволит им почувствовать реальную значимость в обществе. Но и общество должно быть готовым признать возможность молодежи к качественно новому труду.

Следует отметить опыт Полтавской облгосадминистрации, где совместно с областной службой занятости разработано, утверждено на сессии облсовета и реализуется первая в Украине Программа профессиональной ориентации ученической молодежи на получение актуальных на рынке труда профессий и специальностей. Есть позитивные результаты. Сегодня по набору в ПТУ Полтавская область занимает одну из наилучших позиций в Украине. С 2006 года областной службой занятости совместно с облгосадминистрацией проводится мониторинг выпускников школ, которые по окончанию школы не учатся и не работают. Как следствие – 323 ребенка начали трудовую жизнь с помощью службы занятости.

Государственная служба занятости Украины смещает акценты от регулирования текущей ситуации на рынке труда к профилактике безработицы, особенно молодежной. Решение указанных проблем будет иметь стойкий и долгосрочный эффект только в совместной деятельности.

**Рынок труда в Украине в 2010 году**

Кого берут на работу в 2010 году?

Сегодня на рынке труда большим спросом пользуются не офисные работники, а специалисты технических и рабочих специальностей: инженеры, электрики, слесари и другие. Важно определить для себя, результат какой вашей работы устроит не только вас, но и того, кому за эту работу платить вам деньги. Сейчас как раз то время когда работодателя нужно убедить в том, что вам будет за что платить. Но сначала сам соискатель перед собеседованием должен быть уверен в этом на все 100%, тогда проще будет убедить работодателя, что вы ему нужны. Чем более интересна людям ваша профессия и ваши умения, тем больше вы будете получать за нее денег, и чем лучше вы сможете решить чьи-то проблемы – тем больше за это заплатят.

В 2009 году на рынке труда случился целый медицинский бум. Это было связано с эпидемией свиного гриппа. Теперь не ясно, куда после гриппа девать всех этих медиков, но радует одно, на работе оставят лучших, и у руководства клиник появился шанс выбрать сотрудника получше тех, кто был уже на насиженном месте. Медицина, безусловно, требует текучки кадров с целью оставить достойных и опытных. Во время усиленного распространения информации о эпидемии на одного медика было по три приглашения на работу. Но 2010 год перевернет эти показатели наоборот: три медика на одну вакансию, если будут вообще еще вакансии после такого наплыва должностей.

Потребность в рекламистах, РК-технологах и работниках СМИ прекратится после выборов, но сейчас спрос на них велик, чего не скажешь о рекламистах для бизнеса, там нужны больше агенты по продажам и торговые представители, 2010 год – это их год, но большинство работать будут на проценты. Если все вам говорят, что вы уговорите и мертвого, есть все шансы найти хорошую должность.

Вырос спрос на программистов в связи с запуском новых проектов на американских и европейских рынках. К примеру, украинские компании развернули активную деятельность в разработке игровых приложений и программного обеспечения для «iPhone» и других производителей мобильных телефонов и портативной техники.

Заметная активность была в сфере туризма, но праздники закончились и до лета следует ожидать сокращений.

Наиболее востребованные специалисты в конце 2009 года: инженеры-технологи, маркетологи, рекламисты, PR-специалисты, медработники, ветеринары, менеджеры по продажам, преподаватели, программисты бизнес-тренеры, работники ресторанного бизнеса, сферы питания, работники сферы услуг, специалисты в области страхования

Наименее востребованные специалисты ноября 2009 года: специалисты по гостиничному хозяйству, туризму, юристы и бухгалтеры, финансисты, банковские работники. Работники сферы трудоустройства не рекомендуют делать акцент на юридическом образовании, так как после моды на юристов и экономистов с 2000 года рынок труда переполнен ими на десяток лет вперед. Снизился спрос на бухгалтеров, финансистов, банковских работников, так как большинство предприятий закрылись и теперь им не нужен административный персонал, который будет бороздить просторы Интернет-ресурсов в поисках работы еще до 2012 года по самым оптимистическим прогнозам.

Средняя зарплата программиста в 2009 году составила 8,5 тис грн, и будет расти. Но толковые специалисты продолжают остаются востребованными в компаниях Западной Европы и Северной Америки, куда многие успешно и уезжают на заработки.

С момента начала кризиса под сокращение попало порядка 70-80% банковских служащих. Еще хуже дела у строителей: уволили около 100000 человек из этой отрасли, и ожидается такая же цифра в этом году.

В условиях постепенной стабилизации экономики и начавшегося роста ВВП, организации начали расширяться, в том числе и привлекать новых сотрудников. Украинское производство и рынки постепенно начинают набирать обороты, и с середины 2009 года показывают плавный прирост. Иностранные инвесторы ожидают изменений, которые настанут после прихода к власти какой-либо из политических сил.

**Заключение**

Рынок труда это не только отношения между наемными молодыми работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы молодых наемных работников перечисленными в пункте V. способами, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Само понятие “молодой специалист”, предполагавшее ранее некий социальный статус, гарантировавший трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.), ушло в прошлое. Сегодня “молодой специалист” – выпускник учебного заведения, готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу.

**Список литературы**

1. Державне регулювання у ринковій економіці/ А. Н. Ластовецький/ Підприємництво, господарство і право/ Київ - 2003 р. №6.
2. Державне регулювання економіки: навчальний посібник/ С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. В. Куценко/ Київ - 2005 р.
3. Державне регулювання економіки: навчальний посібник/ Л. І. Дідковська, Л. С. Головко/ Київ - 2002 р.
4. Интернет-источники:

[www.mskreklama.ru](http://www.mskreklama.ru)

<http://www.jobmarket.com.ua/news/Jobmarket_trends/383818.html>

<http://globalist.org.ua/>