

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ

На правах рукопису

Большая Оксана Вікторівна



УДК 331.5(1-32)(043.3)

**РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

08.00.03. – економіка та управління національним господарством

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор, член-кореспондент
НААН України
Макаренко Петро Миколайович

Полтава – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	12
1.1. Сутнісна характеристика та історико-економічний розгляд ринку праці	12
1.2. Фактори формуванн локального ринку праці та їх вплив на його кон'юнктуру.....	27
1.3. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення	54
Висновки до розділу 1	70
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН І ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА КОН'ЮНКТУРА І ТЕНДЕНЦІЇ РИНКІВ ПРАЦІ	72
2.1. Аналіз руху та умов зайнятості населення за галузевим і територіальним поділом праці.....	72
2.2. Кон'юнктура ринку праці та ефективність зростання зайнятих в економіці	96
2.3. Рівень та тенденції зайнятості населення за територіальним поділом ринку праці Полтавської області.....	119
Висновки до розділу 2	141
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ НА РИНКАХ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	144
3.1. Формування кластерів локального ринку праці	144
3.2. Організаційно-економічні аспекти розвитку соціального партнерства на локальних ринках праці.....	163
3.3. Формування стратегічних пріоритетів розвитку територіальних громад та державної політики регулювання зайнятості населення	185
Висновки до розділу 3.	209
ВИСНОВКИ.....	212
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	238

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: Ринок праці охоплює серцевину не лише ринкової системи господарювання, а й соціально-економічних відносин суспільства, адже товарна природа робочої сили має безпосередньо пов'язуватися з наймом працівників роботодавцями. Однак, такого ринку робочої сили практично не має жодна з країн з ринковою економікою. Третім суб'єктом ринку праці є держава. Остання через інструменти регулювання активно впливає на найважливіші ринкові фактори: попит на робочу силу та пропозицію, пошук та надання робочих місць, а також створення загальної національної інформаційної мережі з питань працевлаштування. Тобто, якщо говорити про ринок робочої сили, як про соціальний консенсус, коли поєднуються інтереси обох зацікавлених суб'єктів угоди – роботодавця і найманого працівника то роль арбітра між ними виконує держава. Саме у співробітництві та спільній зацікавленості держави, підприємців і найманих працівників слід шукати основне джерело – «таємницю» високої ефективності економіки ринково розвинених країн.

Дослідженню проблем функціонування ринку праці в сучасних умовах глобалізації та світової інтеграції присвячені роботи відомих зарубіжних вчених Б. Генкіна, П. Даймонда, Дж. Коммонса, Дж. М. Кейнса, Ф. Котлера, Р. Коуза, Д. Норта, Д. Мортенсена, А. Рофе, К. Піссарайдса, П. Самуельсона, Г. Слезінгера, М. Фрідмена.

Дослідженню вищенаведених та інших проблем функціонування та державного регулювання національних і локальних ринків праці і зайнятості населення присвячені роботи провідних вітчизняних учених, зокрема Д. Богині, В. Васильченка, О. Волкової, О. Грішної, В. Дієсперова, М. Долішнього, І. Злупка, Г. Купалової, Е. Лібанової, П. Макаренка, М. Орлатого, І. Петрової, В. Петюха, М. Пітюлича, А. Бабенка, О. Біліченка та інших.

Відаючи належне опублікованим дослідженням, потрібно відмітити потребу в подальшому розвитку і удосконаленню теоретичних питань

функціонування ринку праці, системної оцінки його кількісних та якісних параметрів, формуванні напрямів організаційно-економічних перетворень попиту і пропозиції робочої сили та підвищення рівня зайнятості міського і сільського населення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукові дослідження започатковані у аспірантурі Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка за темою: «Формування економіки знань та соціально-економічні трансформації, що його супроводжують» (номер державної реєстрації 0107U02108) та «Інтеграція науки і вищої освіти як фактор становлення економіки знань в Україні» (номер державної реєстрації 0110U01229), та завершувались у Полтавській державній аграрній академії за темою: «Організаційно-економічний механізм формування конкурентоспроможності агропромислового комплексу» (номер державної реєстрації 0110U000835). У межах означених тем автором обґрунтовано напрями формування кластерної оцінки локального ринку праці, його прогнози розвитку, програми санації депресивних територій, аспекти розвитку соціального партнерства на ринку праці та державну політику зайнятості міського і сільського населення.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є опрацювання теоретичних і методичних прийомів дослідження національних, локальних і місцевих ринків праці та обґрунтування практичних рекомендацій щодо основних напрямів підвищення ефективності їх функціонування в умовах формування ринкової економіки в країні.

Для досягнення поставленої мети були визначені й вирішувалися такі основні завдання:

- узагальнити теорію розвитку ринку праці та його територіальний поділ в Україні;
- встановити фактори формування ринку праці та їх вплив на кон'юнктуру локального попиту і пропозиції робочої сили;

- розкрити напрями державного впливу на розвиток ринку праці та зайнятості населення;
- проаналізувати рух та умови зайнятості населення в реальному секторі економіки країни та її адміністративних областях;
- оцінити стан національного і одного із локальних ринків праці та встановити ефективність залучення і використання зайнятих;
- сформулювати кластер локального ринку праці щодо створення програм соціально-економічного розвитку території і прогнозування ринку праці та діагностики депресивних районів;
- запропонувати організаційно-економічні заходи розвитку соціального партнерства працедавців і працівників в промислово-розвиненій і сільській місцевості;
- визначити сценарії пріоритетів стратегічного розвитку територіальних громад, їх ринків праці та напрями державного регулювання зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є сукупність явищ і процесів формування, функціонування та регулювання ринків праці України з врахуванням особливостей конкретної території та вітчизняної економіки в цілому.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні підходи до організаційно-економічних засад розвитку ринку праці та державного регулювання зайнятості населення.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання явищ і процесів, що ґрунтуються на сучасних положеннях економічної теорії та національної економіки, а також наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених із проблем формування ринків праці та управління процесами відтворення та використання трудового потенціалу з урахуванням територіальних особливостей.

У роботі використано метод єдності історичного та логічного – для дослідження теоретичних засад формування та використання ринків праці із

врахуванням територіальних особливостей та відмінностей історичного розвитку; діалектичний і абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення й формування висновків; порівняльного аналізу та рядів динаміки – для порівняння фактичних даних звітного періоду та попередніх років, виявлення зміни показників дослідження в часі; економіко-статистичні (кореляційно-регресійний, кластерний аналіз) – для аналізу впливу окремих факторів на рівень територіальної зайнятості населення; аналізу та синтезу, формалізації – обґрунтування напрямів підвищення рівня ефективності використання трудових ресурсів на локальних і місцевих ринках праці.

Інформаційною основою роботи є законодавчі і нормативні акти Верховної Ради України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, стратегічні і програмні документи України та інших країн, дані Держкомстату України, монографічні дослідження та публікації вітчизняних та закордонних учених.

Наукова новизна результатів дисертаційного дослідження одержаних автором особисто, полягає у наступному:

вперше:

- запропоновано методичний підхід кластерного поділу та оцінки локального ринку праці в основу якого положено розподіл сукупності X-міст і районів на якісно однорідні групи (кластери) за критерієм типологічної близькості обраних факторів, що включають: обсяг продукції промисловості на особу населення, посівні площі сільськогосподарських культур на 1000 осіб, інвестиції на особу населення, роздрібний товарообіг на особу населення, середньомісячна заробітна плата працюючого, природне скорочення населення, сальдо міграції, навантаження осіб на одну вакансію, рівень зайнятості;

удосконалено:

- сутнісну характеристику локальних ринків праці, під якою, на відміну від існуючої, слід розуміти інститути, що зводять разом покупців і продавців робочої сили і залежно від рівня розвитку продуктивних сил,

міжгосподарських зв'язків та існуючих інституціональних обмежень являють собою систему суспільно-економічних відносин формування, використання і відтворення працездатного (економічно активного) населення за галузевим і територіальним поділом праці на рівні адміністративних областей, їх районів та міст обласного підпорядкування;

- оцінку рівня зайнятості населення в поточному році, що на відміну від існуючої здійснюється за моделлю регресійного аналізу факторів-індексів виробництва промислової продукції, сільського господарства і реалізованих послуг та враховує проміжок часу необхідний для формування рівня попиту на працю відповідно до галузевого і територіального її поділу.

- методичний підхід визначення витрат праці міських самозайнятих на дачах, городах, подвір'ях в режимі неповного робочого часу, який на відміну від існуючого, має враховувати визначені коефіцієнти коригування витрат праці через співвідношення із сільськими домогосподарствами в тваринництві – по середній чисельності поголів'я в умовних головах, а в рослинництві – зміни площі ділянок сільських і міських домогосподарств, дач, городів;

- визначення сценаріїв пріоритетів стратегічного розвитку територіальної громади і місцевих ринків праці, що на відміну від існуючих включають попередній SWOT-аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз попиту і пропозиції робочої сили та використання матриці вибору SWOT (або так званої матриці чистих стратегій) для оцінки стартових умов розвитку місцевих ринків праці і галузей виробництва.

набули подальшого розвитку:

- причинно-наслідкові зв'язки факторів (соціальних, демографічних, організаційно-технічних, інституціональних і економічних) формування, використання і відтворення трудових ресурсів із кон'юктурою локальних ринків праці в напрямі поєднання їх за методом «риб'ячої кістки» К. Ісікави та графічної побудови діаграми, яка враховує вплив на кінцевий результат елементів першого і другого порядку;

- теоретичні аспекти регулювання ринку праці, щодо систематизації загальноекономічних і спеціальних принципів, які за своєю сутністю мають об'єктивний характер і відображають закономірності підвищення зайнятості населення;

- організаційно-економічні аспекти формування соціального партнерства в напрямі взаємодії підприємців, працівників, держави і профспілок в промислово розвинених і аграрних районах адміністративних областей та використання результатів кластеризації локальних ринків праці, що дозволяє оцінити структуру і види економічної діяльності та встановити тип соціально-економічного розвитку окремих територій.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що методологічні та практичні аспекти проведеного дослідження, а також одержані наукові результати щодо розв'язання завдань підвищення ефективності функціонування ринку праці створюють об'єктивні передумови для опрацювання напрямків подальшого підвищення ефективності використання трудових ресурсів Полтавської області та вирішення окремих питань соціально-економічного розвитку за територіальним поділом праці.

Результати дисертаційної роботи щодо виокремлення районів із високим рівнем стійкості ринку праці було прийнято до розгляду Полтавським обласним центром зайнятості, а саме – пропозиції автора щодо розробки системи заходів з регулювання зайнятості в окремих районах, створення нових робочих місць та визначення залежності між індексами промислової продукції, продукції сільського господарства та реалізованих послуг базисного періоду із рівнем зайнятості населення звітного періоду використовуються Полтавським обласним центром зайнятості (довідка № ОЦЗ-3517/0-12 від 11.10.2012 р.); визначення системи показників оцінки ступеню розвитку і ефективності функціонування ринку праці України на державному і територіальному рівні, а саме на прикладі Полтавської області, проведено аналіз стану та динаміки основних показників, які впливають на формування територіальних ринків праці Полтавської області та проведена

оцінка ефективності використання її трудового потенціалу, що було взято до розгляду Головним управлінням статистики у Полтавській області (довідка № 02/3-13/38 від 17.12.2012 р.); чотирьох основних кластерів при розробці системи заходів з регулювання зайнятості в окремих районах та створення нових робочих місць були апробовані Департаментом праці та соціального захисту населення Полтавської обласної державної адміністрації (довідка № 11-01 від 20.12.2012 р.); щодо розробки стратегії підприємства з формування та використання трудових ресурсів з урахуванням типу стійкості окремих територій, Східним Регіональним Управлінням ПрАТ «Райз-Максимко» (довідка № 175 від 10.10.2012 р.); основні результати дослідження за темою дисертаційної роботи знайшли своє місце висвітлення в розробленому комплексі методичного забезпечення курсу «Виробнича економіка» і були впроваджені у роботу кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії (довідка № 01-06/137 від 29.10.2014 р.) та з курсу «Економічна теорія» і були впроваджені у роботу кафедри політекономії Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка (довідка № 3645/01-55/02 від 04.09.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати дослідження, що виносяться на захист отримані здобувачем особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, викладено в роботі і використані лише ті ідеї і положення, які є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Наукові положення основних результатів дисертаційного дослідження та їх практичне застосування доповідались і обговорювались на 17 конференціях, зокрема: Звітній науковій конференції викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фізико-математичного факультету ПДПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2004 р.); I-й Міжнародній науково-практичній конференції «Науковий потенціал світу 2004» (м. Дніпропетровськ, 2004 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації» (м. Полтава, 2005 р.); Звітній науковій конференції викладачів, аспірантів,

магістрантів і студентів фізико-математичного факультету ПДПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2005 р.); II-й Міжнародній періодичній науково-практичній конференції «Спецпроект: аналіз наукових досліджень» (м. Дніпропетровськ, 2005 р.); II-й Міжнародній науково-практичній конференції «Освіта і наука без кордонів – 2005» (м. Прага, 2005 р.); Звітній науковій конференції викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фізико-математичного факультету ПДПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2006 р.); Регіональній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми політичної і економічної ситуації та шляхи їх вирішення» (м. Полтава, 2006 р.); II-й Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні наукові досягнення – 2007» (м. Дніпропетровськ, 2007 р.); II-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації» (м. Полтава, 2007 р.); Звітній науково-практичній конференції викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету ПДПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2007 р.); Звітній науково-практичній конференції викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету ПДПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2008 р.); VIII-й Міжнародній науково-практичній конференції «Настоящие исследования и развития – 2012» (м. Софія, 2012 р.); Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Економічні, правові та соціально-гуманітарні процеси в Україні: теорія, методологія і практика» (м. Полтава, 2012 р.); Звітній науковій конференції викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету ПНПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2012 р.); Звітній науковій конференції викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету ПНПУ імені В.Г. Короленка (м. Полтава, 2013 р.); V-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації» (м. Полтава, 2013 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 25 наукових праць з яких 7 статей у наукових фахових виданнях та 1 у зарубіжних

виданнях обсягом 3,5 ум. друк. арк. У матеріалах конференцій опубліковано 17 тез загальним обсягом 2,0 ум. друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Результати дисертаційного дослідження викладені на 278 сторінках машинописного тексту, основна частина – на 215 сторінках. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Вона містить 8 рисунків на 8 сторінках, 21 таблицю на 21 сторінках, 11 додатків на 39 сторінках. Список використаних джерел налічує 215 найменувань і займає 22 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сутнісна характеристика та історико-економічний розгляд ринку праці

Перетворення, що відбувалися в економіці України в останні десятиліття, вимагають створення теоретичних та методичних засад формування ринків різного територіального рівня праці. Залежно від розуміння сутності та методів оцінки ринку праці як країни загалом, так і окремих територій, виникає необхідність у визначенні рівня поточної ефективності національної економіки та, у віддаленій перспективі, – місця українського господарства у світовому поділі праці.

Слід враховувати, що багатогранність національного господарства призведе до поступового світового визнання – через функціонування окремих галузей, масштабність яких буде визначати ступінь представництва на світових ринках окремих територій України. Проведення наукового дослідження передбачає узагальнення сучасних підходів щодо визначення сутності ринку праці та механізму його функціонування, методів їх оцінки з метою виділення локальних ринків праці як самостійного об'єкту для дослідження.

Ринок праці визначає новий рівень змін у процесі розподілу трудових ресурсів, зумовлюючи формування трудового потенціалу визначеної території, через організацію нових форм взаємодії між формами виробництва та галузями національного господарства. Необхідність ефективного використання трудового потенціалу країни на всіх рівнях потребує всебічної системної оцінки соціально-економічних процесів, які відбуваються на регіональному ринку праці.

Ринок праці є складною і різнобічною соціально-економічною

категорією, для аналізу якої виникає необхідність створення методичних прийомів на базі науково обґрунтованих підходів відносно оцінювання стану ринку праці та співставлення тенденцій його розвитку з стратегічними цілями соціально-економічного розвитку держави [18, с. 142].

Ринок праці є складним елементом ринкової економіки. На ньому не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців у процесі визначення ціни праці та умов його функціонування, а й відображаються практично усі соціально-економічні зміни в суспільстві. На нашу думку, явища, притаманні ринку праці в Україні, необхідно вивчати у двох аспектах: по-перше – як прояв загальних закономірностей, притаманних усім країнам з ринковою економікою; по-друге – слід врахувати вітчизняну специфіку формування ринкового середовища.

Вимагає чіткого розуміння визначення сутності ринку праці та значущості соціально-економічної категорії «ринок праці» в контексті формування стратегії державного розвитку. Створення ринкової системи, яка функціонує шляхом конкурентного механізму і ціноутворення через взаємодію попиту і пропозиції, має важливе значення в системі заходів державної політики у сфері зайнятості населення. При цьому слід розуміти, що розвитку економічних теорій, які пояснюють дію механізму ринку праці, притаманні певні суперечності, обумовлені особливостями праці як специфічного ресурсу. До того ж підходи, які використовують у трактуванні сутності ринку праці та механізму його регулювання, мають переважно загальний характер і не придатні для практичного використання.

Крім поняття «ринок праці» в економічній літературі існують близькі до нього за значенням поняття «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів», «ринок зайнятості». Деякі вчені вважають, що поняття «ринок праці» запозичено з теорії й практики капіталістичного суспільства. Вони пропонують замість цього терміна використовувати інший – «ринок зайнятості», оскільки термін «ринок праці» підміняє поняття «ринок робочої сили». Об'єктом купівлі-продажу, на думку цих учених, є не праця, а

здатність людини до праці. Так, на думку В. Петюха, «прийнятним є використання обох термінологічних словосполучень – «ринок робочої сили» і «ринок праці», бо вони тісно пов'язані та взаємодоповнюють один одного» [141, с. 10].

Щодо поняття «ринок праці» найпоширеніші два погляди. В основі першого лежить ототожнення ринку праці з процесами і механізмами працевлаштування. У цьому випадку ринок праці обмежується лише сферою обігу вільної робочої сили, його дія закінчується моментом найму працівника. Така позиція звужує функції ринку праці лише до процесу купівлі-продажу робочої сили на підставі угод. Цей різновид процесів ми розглядаємо як поточний ринок праці.

Більш обґрунтований, на нашу думку, інший погляд, згідно з яким ринок праці – це система суспільних відносин (зокрема взаємовідносин юридично вільних працедавців і працівників), соціальних (зокрема правових) норм та інститутів, що забезпечують відтворення, обмін (купівлю-продаж за ціною, яка зумовлює співвідношення попиту й пропозиції) і використання робочої сили. Цей погляд враховує і те, що із здійсненням факту найму суб'єкти ринку праці не перестають бути об'єктами самої ринкової економіки, частиною якої є, зокрема, ринок праці. Принципова відмінність цього погляду: ринок праці розглядається не тільки як сфера обміну (купівлі-продажу) праці, але і як сфера відтворення трудового потенціалу (ринкові механізми освіти, професійної підготовки тощо) та сфера використання робочої сили (ринкові механізми управління персоналом на виробництві). Цей різновид процесів ми розглядаємо як сукупний ринок праці.

Сучасні положення економічної теорії віддзеркалюють історичні умови формування економіки як науки, витоки якої беруть свій початок ще у період Стародавнього Світу. Подолавши довгий шлях від етапів емпіричного розуміння сутності економічних законів і категорій, економічна теорія потребує доповнення методами її практичного застосування у різних сферах народного господарства, зокрема на регіональному рівні.

Уперше категорію «ринок» застосував А. Сміт. Відповідно до його визначення, «ринкова система характеризує відносини між продавцями і покупцями, а ринок є сукупністю актів купівлі-продажу і умов збуту продукції» [174, с. 84]. А. Маршалл основою ринку вважав свободу обміну і встановлення цін. На його думку, ринок – є «місце, де операції між покупцями і продавцями настільки вільні, що ціни на одні й ті ж товари мають тенденцію легко і швидко вирівнюватися» [122, с. 102]. На думку К. Маркса, «ринок – це проміжна стадія між виробництвом, яке закінчилося, та споживанням, яке ще не почалося» [121, с. 141]. У сучасній економічній теорії широкого вжитку набуло визначення ринку, яке запропонували К. Макконнелл і С. Брю у розробленому ними підручнику «Економікс»: «інститут або механізм, який зводить разом покупців (представників попиту) і продавців (постачальників) окремих товарів і послуг» [119, с. 396].

Із наведених вище визначень зрозуміло, що класики економічної теорії ринкові відносини розглядають в їх еволюційному розвитку: від вузького розуміння ринку, як місця, де продають і купують товари, до трактування сутності ринку як способу організації економічного життя. При цьому обов'язковою умовою є наявність двох категорій учасників – продавців і покупців.

Перш ніж розглядати категорію «ринок праці», коротко оглянемо погляди науковців відносно визначення сутності самої категорії праці. У загальному вигляді під категорією «праця» розуміють притаманну людині сферу діяльності, спрямовану на перетворення наявних природних, матеріальних та інтелектуальних ресурсів у блага, як особистого, так і суспільного споживання [173, с. 92]. «Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей» [81, с. 39]. «Праця – процес свідомої, доцільної діяльності людей, у якій вони видозмінюють зовнішню природу з метою створення матеріальних благ для задоволення власних потреб, опосередковують, регулюють і контролюють

обмін товарами і благами між собою та водночас змінюють природу» [49, с. 6].

На думку А. Маршалла, «праця – це будь-яке розумове і фізичне зусилля, що здійснюється частково або повністю з метою досягнення будь-якого результату, без урахування задоволення одержаного безпосередньо від самої зробленої роботи» [122, с.114]. На думку Д. Богині та О. Грішної, категорію «праця» слід розглядати в кількох аспектах, зокрема: як свідому діяльність спрямовану на створення; як процес прикладання розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, який задовольняє матеріальні та духовні потреби людини; як процес в результаті якого природні ресурси перетворюються в цінності і блага, який відбувається і керується людиною під дією, як зовнішніх стимулів, зокрема економічних та адміністративних, та внутрішніх спонукань; як прояв людської особистості [16, с. 14].

На основі поглядів різних науковців можна виділити наступні характеристики праці, як особливого виду ресурсу, що притаманні тільки їй: праця є цілеспрямованою діяльністю людини у результаті якої створюються товари (надаються послуги) необхідні суспільству; у процесі праці людина перетворює наявні природні ресурси в необхідні їй матеріальні блага; праця притаманна лише людині і нерозривно пов'язана із суспільством та відносинами між людьми. Життя людини неможливе поза суспільством, відповідно, не може бути праці без людини і поза суспільством [81, с. 39].

Як вже зазначено вище, серед науковців, як вітчизняних, так і зарубіжних, і до сьогодні немає єдиної думки стосовно цієї соціально-економічної категорії. У сучасній економічній теорії існують випадки, коли категорія «ринок праці» ототожнюється з категоріями «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів», «ринок трудових послуг» та «ринок трудового потенціалу». Окремі науковці проводять розмежування цих категорій та вважають їх самостійними. Також існує точка зору, згідно з якою три останні категорії є штучними і в них немає практичної потреби [193, с. 42].

Виникнення ринку праці пов'язано із змінами у структурі суспільного виробництва, передусім у період переходу від феодального способу виробництва до капіталістичного. Тоді відбулося відокремлення значної частини працездатного населення (кріпаків та ремісників) від засобів виробництва, у першу чергу – від землі, з одночасним наданням їм юридичного статусу вільних. Вільні та позбавлені засобів виробництва працівники були змушені продавати свою здатність до праці, щоб забезпечити власне існування.

Із розвитком економічної теорії серед вчених почали виникати розбіжності щодо назви ринку, пов'язані з визначенням товару, який продають і купують на ньому. Протягом XIX-XX ст. виникли і сформувалися основні концептуальні підходи, які є теоретичним фундаментом вчення про ринок праці. Серед них слід виділити: класичну, неокласичну, кейнсіанську, монетаристську, теорію раціональних очікувань, марксистську, теорію пошуку і теорію повноцінного ринку праці [49, с. 23]. Розглянемо особливості кожного з підходів.

Представники класичної школи політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо вказували, що товаром на ринку є саме праця, яка «має власну природну і ринкову ціну» [174, с. 130]. Проте, і А. Сміт, і Д. Рікардо не включали до ринку праці надання послуг, оскільки продуктивною є лише праця, яка створює матеріальні блага. Пізніше ідеї класичної школи розвинув Ж.-Б. Сей, який сформулював теорію трьох факторів виробництва – землі, праці і капіталу. Ж.-Б. Сей увів у обіг категорію «людського капіталу», під яким розумів сукупність здібностей людини, необхідних для виконання відповідної роботи (надання послуг). При цьому він наголошував, що «ці здібності і сили можна розглядати як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання» [184, с. 47]. Як вважають більшість учених-економістів, твердження Ж.-Б. Сея про безкризовий характер розвитку ринкової економіки були помилковими, наслідком чого стало більш ніж сторічне панування ідеї про реальну

можливість досягнення повної зайнятості.

Із критикою низки положень класичної школи політичної економії виступив К. Маркс. Схему функціонування ринків факторів виробництва, запропоновану Ж.-Б. Сеєм, К. Маркс вважав спрощеною, вульгарною і апологетичною. У найвідомішій його праці «Капітал» він зазначив, що реальним товаром є не сама праця, а здатність до неї – робоча сила [121, с. 87]. Послідовники К. Маркса почали використовувати замість терміну «ринок праці» термін «ринок робочої сили». У радянській економічній теорії останній термін був загально визнаним.

Концепція робочої сили К. Маркса спиралася на теорію додаткової вартості, теорії її зростання, органічної будови капіталу і закони народонаселення [49, с. 23, 121, 59]. Згідно даної концепції ринок праці функціонує на загальних ринкових засадах, але має особливості, які проявляються в тому, що товар «робоча сила» у процесі праці створює вартість, а вартість всіх інших ресурсів лише переноситься на новостворену вартість за допомогою праці. У своїх працях К. Марксом було доведено циклічність розвитку капіталістичної економіки, залежність безробіття від фази економічного циклу та вплив його на використання робочої сили працюючих громадян. Марксистська теорія дала можливість економістам наступних поколінь зрозуміти суть, причини і форми безробіття.

Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею у процесі праці. У процесі праці людина використовує засоби праці і предмети праці. Засоби виробництва складаються із засобів праці і предметів праці. Предмети праці – продукти природи, що у процесі праці піддаються тим чи іншим змінам і перетворюються у споживчу вартість. Засоби праці – знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на засоби праці і видозмінює їх [81, с. 41].

У сучасній економічній теорії можна виокремити дві основні інтерпретації ринку праці як економічної категорії.

До першої з них належать вчені, які поділяють погляди класичного і

неокласичного напрямку економічної теорії. «Ринок праці – це система суспільних відносин, пов’язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний і географічний простір – сфера працевлаштування, у якій взаємодіють покупці і продавці специфічного товару – праці; нарешті, це механізм, який забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими робітниками» [167, с. 138].

Під ринком праці слід розуміти систему суспільних відносин, які пов’язані із наймом і пропозицією робочої сили, її купівлею та продажем. У вузькому сенсі слід розуміти ринок праці, як систему економічних стосунків у сфері використання робочої сили (відтворення, функціонування, соціальний захист) на різних рівнях господарювання. У ринковій економіці система виробничих (економічних) відносин ґрунтується на процесах вільної купівлі і продажу робочої сили, в силу чого ці відносини називаються ринковими [140, с. 51]. Як видно з вищенаведеного визначення, представниками даної групи науковців ототожнюються категорії «праця» і «робоча сила».

До другої групи належать науковці, які розрізняють категорії «праця» і «робоча сила». На нашу думку, у цих дослідників ринок праці – це сукупність соціально-трудова відносин між покупцями і продавцями з приводу умов найму і використання робочої сили. Центральним елементом відносин, який виражає суть цієї сукупності, виступає обмін функціонуючої робочої сили на засоби існування, тобто на реальну заробітну плату. Реалізація відносин відбувається на основі дії механізмів попиту-пропозиції товарів робочої сили і засобів існування. У цьому процесі бере участь держава. Вона встановлює мінімальну заробітну плату і тривалість робочого дня, величину допомоги по безробіттю і деякі інші параметри. Механізм реалізації соціально-трудова відносин в цілому виступає як державно-ринковий. У результаті досягається певний баланс інтересів трудящих, роботодавців і держави.

Б. Кузняк визначає категорію «робоча сила», як «здатність людини до

праці. Робітник продає, а капіталіст купує не працю, а тільки здатність до праці. Здатність до праці і праця не ототожнюються» [111, с. 139].

Ринок трудових ресурсів – сукупність соціально-економічних відносин із приводу найму, навчання і використання трудових ресурсів (зайнятих, незайнятих і тих, що навчаються). Це поняття розширює розміри ринку, оскільки включає не лише економічно активне населення, але й учнів у сфері професійної освіти (трудоий ресурс) [140, с. 36].

На нашу думку, на погляди вчених даної групи суттєво вплинули погляди представників марксизму, згідно з якими товаром виступає робоча сила. Цим пояснюється розгляд категорії «ринок робочої сили» як складової сфери обміну. Тобто, у період ринкового (домонополістичного) капіталізму задоволення потреб учасників ринку робочої сили відбувалося певною мірою стихійно за допомогою матеріальної винагороди працівників за визначену кількість праці відповідної якості.

Проте більшість із цих дослідників не беруть до уваги істотну зміну відносин між роботодавцями та найманими працівниками в економічній та соціальній сферах. У більшості випадків умови найму працівника не обмежуються виключно розміром заробітної плати та тривалістю робочого часу, а включають ще й соціальні виплати та гарантії зайнятості. До того ж сьогодні відносини з купівлі та продажу здатності до праці є за своєю сутністю безперервними і тривають від моменту найму працівника до його звільнення.

Ще одним чинником, який суттєво змінив відносини між роботодавцями і працівниками, став бурхливий розвиток науки, техніки та технології виробництва. Під впливом другого етапу науково-технічної революції роботодавці почали переглядати власне ставлення до кваліфікації та рівня професійної підготовки працівників, оцінки якості їх роботи, соціальних гарантій тощо. Підприємці були змушені вкладати значні кошти у підвищення якісних характеристик працівників та забезпечення низки соціальних гарантій.

Як відмічають С. Степаненко та Л. Яковенко, «в умовах виконання важких рутинних операцій новітньою технікою, зростає складність праці, формується пріоритет інтелектуальної праці над фізичною, посилюється значення творчої компоненти людської діяльності. У зв'язку з цим виробництво потребує дедалі більшої кількості працівників з високою професійною та загальноосвітньою підготовкою, що ставить особливі вимоги перед системою освіти в державі» [182, с. 62].

Відмінністю сучасного ринку праці від ринку праці домонополістичного періоду розвитку капіталізму є виконання не лише функції обміну праці, а ще й функцій її формування, розподілу, використання та відтворення.

Представники третьої групи вважають категорію «ринок праці» такою, що не відображає специфіки праці як особливого виду ресурсу. Зокрема, А. Сміт і Р. Еренберг, автори американського підручника з економіки праці, передусім підкреслюють принципову відмінність ринку праці від інших ринків: «Досі жива легенда про те, як колишній міністр праці намагався вилучити з публікацій міністерства саме поняття «ринок праці». При цьому він висував аргументи, що поняття «ринок праці» нібито зменшує авторитет працівників, якщо вважається, що праця продається і купується так само, як зерно, нафта або сталь». Так, дійсно, слід визнати, що поняття «праця» унікальне. Трудові послуги можна надати, самих же працівників не можна ні купити, ані продати. Більше того, оскільки трудові послуги невід'ємні від самих працівників, то умови їх придбання часто не менш важливі, ніж сама їх ціна» [205, с. 12].

На думку Б. Генкіна, принципова відмінність між працею та іншими видами товарів або послуг полягає у зміні прав власності в результаті акта купівлі-продажу. У загальному вигляді ця система включає права на володіння, користування, розпорядження, привласнення, на залишкову вартість, на спадкоємство і деякі інші. Ці права можуть бути безстроковими або існувати протягом визначеного терміну [60, с. 33].

Якщо об'єктом купівлі-продажу є їжа або повсякденний одяг, то покупець, як правило, купує товар безстроково з повним набором вказаних прав. Якщо ж об'єктом угоди є будинок, автомобіль, літак, то цей об'єкт може перейти або у власність покупця без обмеження терміну, або на певний термін. У останньому випадку може укладатися договір оренди (лізингу), який припускає, що покупець (орендар) набуває тільки право користування протягом певного терміну за умов, які зазначені у відповідному договорі.

«Особливості угод укладених між роботодавцями і найманими працівниками виділяють особливості даного виду ресурсів, внаслідок чого категорію «ринок праці» слід визнати не зовсім вдалою, скоріше такою, що не відбиває сутність реальних соціально-економічних відносин. Процес праці в силу об'єктивних обставин не може бути об'єктом купівлі-продажу. Об'єктом купівлі та продажу на ринку праці слід вважати права на використання трудового потенціалу людини. Тому замість категорії «ринок праці» доцільніше було б використовувати категорію «ринок прав користування трудовим потенціалом і робочими місцями» [55, с. 280].

Згідно Б. Генкіна «ринок прав користування трудовим потенціалом і робочими місцями (скорочено – ринок трудового потенціалу) – це система добровільного обміну правами і обов'язками між найманими працівниками (роботоодержувачами) – власниками трудового потенціалу (з одного боку) і роботодавцями – власниками робочих місць і коштів на оплату праці (з іншого боку)» [201, с. 321].

У аналізі вищезазначених поглядів існують суттєві розбіжності щодо об'єкту купівлі-продажу на ринку праці, зокрема часто ототожнюються категорії «трудові ресурси» та «трудоий потенціал».

Соціально-економічна категорія «трудоі ресурси» набула широкого вжитку ще в 20-х роках минулого століття. У загальному розумінні трудові ресурси – це кількість людей працездатного віку, в даному випадку мова йде про тих людей, які задіяні в галузі сільського господарства. Однак, виходячи із самого визначення даної категорії, необхідно відзначити, що вона

відображає лише кількісний бік забезпечення працею підприємства чи галузі народного господарства. Тому із розвитком НТП все більше уваги почали приділяти якісним характеристикам працівників (освіта, кваліфікація та ін.). На нашу думку, більш повно відображає якісну сторону працезабезпеченості категорія «трудовий потенціал».

Категорія «трудовий потенціал» у вітчизняній економічній теорії тривалий час не розглядалася як самостійна, оскільки за умов ідеології колишнього СРСР вважалося, що працівники усіх галузей народного господарства працюють із максимальним рівнем ефективності і не існує потреби у максимізації використання їх потенціальних здібностей до праці. У практичному відношенні це означало, що для підвищення віддачі працівників застосовувалися виключно ідеологічні прийоми а сама проблема зростання ефективності праці розглядалася із позицій комуністичної ідеології. Незважаючи на неодноразові декларації про виключну роль людини в суспільстві, питання пов'язані із удосконаленням трудових відносин, залишалися поза увагою науковців і керівників.

В останні роки дослідженням проблеми формування і використання трудового потенціалу займалися різні вчені-економісти, серед яких слід виділити Д. Богиню та О. Грішнову [16, с. 45], Б. Генкіна [201, с. 80], Г. Купалову [113, с. 87], Є. Ходаківського [193, с. 23] та інших.

На нашу думку, найбільш прийнятною є точка зору С. Мочерного стосовно вживання і змісту категорій «ринок праці» і «ринок трудових ресурсів». «Ринок праці – це сукупність відносин власності між найнятими робітниками, роботодавцями і державою щодо умов праці і оплати його результатів» [130, с. 247]. «Ринок робочої сили – певна сукупність економічних відносин між найнятими робітниками, роботодавцями і державою (центрами зайнятості) з приводу організації, використання і купівлі-продажу робочої сили» [130, с. 251]. Вищенаведене розмежування категорій дозволяє за С. Мочерним максимально точно аналізувати відносини між роботодавцями, робітниками та їх регулювання державою в

залежності від етапів суспільного виробництва.

Ми вважаємо, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» в сучасних умовах їх використання взаємопов'язані і взаємозумовлені. Ринок праці чи робочої сили – це сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Остання в сучасній економічній науці подає собою економічно активне, працездатне населення. Тобто, і ринок праці і ринок робочої сили пов'язані із працездатним населенням щодо його попиту і пропозиції. При такому розумінні сутності, ми вважаємо що ринки праці і робочої сили тотожні. Економічно активне, працездатне населення згідно із концепцією робочої сили – це населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. Економічно активним вважають осіб, зайнятих економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті) та безробітних.

З іншого боку ринок праці як кожний інститут або механізм, який зводить покупців і продавців робочої сили на ринковому просторі в територіальному аспекті в залежності від його масштабу будують наступну класифікацію: місцевий, локальний, регіональний, національний, міжнародний, світовий [93, с. 78, 130, 120]. При цьому на рівні країни ринки праці, як правило, поділяються на: національний, регіональний і місцевий [163, с. 195].

Ми підтримуємо класифікацію тих дослідників, які в Україні між регіональним і місцевим ринком праці виділяють локальний. Якщо в основу масштабу ринків праці покласти територіально-адміністративний поділ України то до локальних ринків треба відносити області і райони, що є їх структурними елементами.

Регіональний ринок праці – велика індивідуальна територіальна одиниця (наприклад: природна, екологічна, політична тощо), дещо відмінна від існуючого політичного або адміністративного поділу. Вона відрізняється від інших територій за низкою ознак, володіє деякою взаємопов'язаністю складових її елементів. Стосовно України поняття «регіон» має

використовуватися для позначення території з кількох адміністративних областей: Південний регіон, Східний регіон, Західний регіон, Центральний регіон. Щодо інших країн, наприклад Франції, поняття «регіон» використовується для позначення територіального поділу держави.

Підкреслюємо, що адміністративно-територіальний поділ України, згідно чинної Конституції, передбачає поділ держави на автономну республіку Крим і 24 області з відповідними адміністративними районами. Вважаємо, що такий поділ являє собою локальні ринки праці на відповідному економічному чи географічному просторі.

При цьому слід зауважити, що на формування попиту і пропозиції робочої сили впливає не тільки територіальний, а й галузевий поділ праці. У результаті на певній території країни спостерігається локалізація виробників на рівні економічних районів у складі національного господарства.

Вживання терміну «локальні ринки праці» доцільно використовувати коли вони розглядаються в їх сукупності.

Місцеві ринки праці потрібно розглядати як в межах окремих підприємств (організацій, установ), так і території місцевого самоврядування – громада, селище, село, невеликі міста і його адміністративні райони.

Отже, під локальним ринком праці слід розуміти інституції, які зводять разом покупців і продавців робочої сили і залежно від рівня розвитку продуктивних сил, міжгосподарських зв'язків та існуючих інституціональних обмежень подає собою систему суспільно-економічних відносин формування, використання і відтворення економічно активного населення за галузевим і територіальним поділом праці на рівні областей і їх районів згідно з адміністративно-територіальним устроєм країни.

Національному, регіональному, локальному і місцевим рынкам праці в Україні притаманна незбалансованість, коли спостерігається надлишок робочої сили на підприємствах окремих галузей (наслідком чого є надмірна кількість робітників), разом із тим, також виникає зростання попиту на робочу силу, що призводить до виникнення дефіциту праці у певних галузях.

Наслідками незбалансованості ринку праці є негативні явища, що позначаються на процесі відтворення населення України. Основними з них є зниження народжуваності, зростання смертності (старіння населення), збільшення питомої ваги інвалідів та погіршення професійного складу трудових ресурсів.

Для більшості регіонів України характерним залишається депопуляція населення – на початку нового тисячоліття практично відсутні регіони, в яких спостерігається позитивний приріст чисельності населення. Найгірша ситуація спостерігається у центральному, східному та південному регіонах [15, с. 124]. Упродовж останніх десятиріч зросла кількість осіб похилого віку на тлі відсутності належного їх забезпечення матеріальними благами.

Важливим чинником, який забезпечує функціонування ринку праці, є гідна заробітна плата, розмір якої повинен забезпечувати принаймні основні потреби працівників. При невиконанні цієї умови знижується мотивація до високоефективної праці та рівень трудової активності.

В Україні практично нівельовано розподільчу функцію держави з надання житла та забезпечення охорони здоров'я, можливості здобуття освіти та ін. При цьому рівень заробітної плати більшості працездатного населення не здатний забезпечити одержання необхідного набору матеріальних благ. Утворилася парадоксальна ситуація, коли знижується виробництво через відсутність збуту, збут знижується через зменшення купівельної спроможності населення, яка залежить від оплати праці та в кінцевому результаті – від виробництва.

Зростає податковий тиск на підприємства, що пояснюється збільшенням розміру номінальної заробітної плати, при цьому до уваги не береться її реальна здатність забезпечення потреб людини.

Вищенаведені фактори змінили рівень платоспроможного попиту населення та структуру ринку товарів та послуг.

Характерними рисами, притаманними як Україні, так і значній частині колишніх радянських республік, що вийшли зі складу СРСР є руйнування

налагоджених виробничих зв'язків та утворення нових ринків ресурсів і готової продукції. Приватизація власності у постсоціалістичних державах призвела до скорочення частки державного сектора в умовах стагнації економіки, появи нових соціальних протиріч, до яких слід віднести зростання рівня безробіття, зниження платоспроможного попиту та добробуту населення, занепад вітчизняних підприємств. Такі процеси негативно позначилися на структурі зайнятості населення та викликали необхідність у розробці нових підходів щодо покращення ситуації, забезпечення політики ефективних економічних реформуваль [76, с. 43].

Крім того, негативною тенденцією для більшості людей робітничих професій є процес витіснення ручної праці у наукомістких і технічно складних виробництвах, наслідком чого є зменшення ефективності використання трудових ресурсів та поширення одночасно такого явища, як «відплив умів» до зарубіжних країн та витіснення працівників наукомістких галузей у сфері діяльності, які не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня працівників.

Усе вищенаведене викликає необхідність розробки дієвої державної політики у сфері зайнятості, яка включатиме систему виважених заходів із регулювання українського ринку праці.

Дослідження процесів відтворення населення і використання трудового потенціалу на локальному рівні надасть можливість одержання важливої інформації про характер структурних змін, економічних, соціальних наслідків, що буде враховано при розробці стратегії економічного і соціального розвитку окремих територіальних одиниць.

1.2. Фактори формування локального ринку праці та їх вплив на його кон'юнктуру

Більшість дослідників поділ ринків праці здійснюють за ознаками

територіального (геопросторового) фактору, як основного критерію щодо його формування і функціонування. Тож, ринки праці більшість науковців розглядає як територію в межах якої формуються соціально-економічні відносини пов'язані з процесом купівлі-продажу послуг праці, які охоплюють усі суб'єкти, що функціонують на даній території.

Відповідно на національному рівні, як регіональному, так і локальному в розрізі окремих адміністративних складових, функціонування ринку праці визначається, насамперед, його територіальним розміром, рівнем автономності та здатності до розвитку передусім через внутрішні чинники, такі, як рівень розвитку основних елементів економічної системи та їх співвідношення всередині визначеної території. Взаємодія між елементами ринку праці і, зокрема, на регіональному рівні здійснюється через низку зв'язків, характер яких визначається необхідністю залучення ресурсів праці та їх ефективного використання, зумовленого відмінностями кожного конкретного регіону.

Фактори формування локального ринку праці слід розглядати крізь призму функцій, які найбільш повно відображають механізм його функціонування. Сучасному ринку праці на усіх його рівнях притаманні диференціація та сегментація, а на регіональному та локальному рівнях – ще й географічний критерій. Хоча важливими також залишаються умови господарювання та рівень розвитку продуктивних сил, зв'язки, що склалися між окремими економічними суб'єктами.

Більшість науковців до функцій ринку праці відносять забезпечення конкурентного середовища серед учасників ринку праці; встановлення рівноважного розміру заробітної плати; сприяння зайнятості населення; задоволення інтересів суб'єктів ринку праці [66, с. 65].

На нашу думку, слід дещо розширити перелік функцій ринку праці. Так, швидке та максимальне задоволення попиту і пропозиції здійснюється шляхом виконання ринком праці наступних функцій:

- регулювання рівня попиту і пропозиції праці;

- розподілу робочої сили по територіях, сферах і галузях економіки, професіях, видах та формах зайнятості, організаціях (підприємствах, фірмах);
- забезпечення зустрічей роботодавців та найманих працівників;
- створення конкуренції на ринку праці серед роботодавців та найманих працівників;
- розподілу доходів та заробітної плати, встановлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення.

Ринок праці не може бути однорідним, оскільки на різні робочі місця потрібні працівники зі специфічним набором знань і навичок. На ринку праці відбувається так звана сегментація, тобто поділ на стійкі замкнуті групи робочих місць і працівників, або сектори, відокремлені за певними ознаками, які обмежують мобільність робочої сили.

Попит на робочу силу створюють підприємства, організації і інші суб'єкти економічної діяльності, які мають робочі місця і розміщені в цьому населеному пункті чи прилеглий до нього території. Щодо пропозиції робочої сили, то вона формується особами, які працюють чи хочуть працювати на цих робочих місцях і проживають у цьому населеному пункті або доїжджають щоденно до місця праці (маятникова міграція).

У період становлення ринкової економіки України, коли вже не діяли вертикальні і горизонтальні структури планового управління, суттєвим напрямом розвитку реформ і стабілізації виробництва стала локалізація економіки. Постійно виникали локальні структури господарювання і самоуправління, які взаємодіють під час вирішення невідкладних проблем на рівні міст, районів, областей або їх об'єднання в економічні регіони. З огляду на це, потрібно вивчати локальні ринки як цілісні суб'єкти економічних відносин. Ключовим чинником тут є люди, бо вони формують даний ринок праці.

Зазначимо, що в сучасному контексті проблема формування ефективно функціонуючих територіальних ринків праці характеризується значною

новизною, як в науковому, так і практичному плані. Протягом останніх років у всьому світі пошвидко зникли наукові дослідження локальних проблем і, зокрема, на локальних ринках праці. Зріс інтерес до таких досліджень і в Україні.

Ринок праці окремої території характеризує ситуацію з попитом і пропозицією робочої сили, зайнятстю населення та його безробіттям в розрізі окремих регіонів і локальних територій, а національний – по Україні в цілому. Національний ринок праці формується під впливом традицій, рівнів технологічного розвитку, якості життя населення й інших чинників. Він є об'єктом детального розгляду й аналізу і взаємопов'язаний з іншими макроекономічними процесами, що відбуваються в нашій країні. Національний ринок праці може інтегруватися в міжнародний відповідно до міжнародного розподілу праці, який сформувався у певний період. Взаємозв'язки національного і міжнародного ринку праці регулюються в основному міграційною політикою.

На ринку праці розрізняють попит і пропозицію робочої сили. Попит на ринку праці являє собою сукупну платоспроможну потребу у робочій силі, розміри якої визначаються обсягом та структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою на пов'язаних з ним ринків капіталу, товарів і послуг, ціною робочої сили, а також інституційними нормами [57].

Під пропозицією ринку праці зазвичай розуміють сукупність працездатного населення, що пропонує роботодавцям власну здатність до праці в обмін на певний набір благ. На рівень пропозиції ринку праці впливають такі чинники, як демографічна ситуація регіону, характер та зміст праці, інтенсивність процесу вивільнення робочої сили за сферами економічної діяльності, ефективність системи підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільного виробництва і науково-технічного розвитку галузей економіки [57].

Щодо основних факторів, які формують розмір та структуру ринку

праці на рівні держави, галузі, регіону чи локальної області, району серед сучасних українських вчених не існує єдиної точки зору.

Зокрема, досить поширеною є точка зору згідно якої на попит регіонального і локального ринків праці впливають такі фактори як: обсяг та структура виробництва в них; рівень продуктивності праці та її оплати; кон'юнктура на ринках капіталу, товарів (послуг); нормативно-правові норми. Даний підхід безумовно має право на існування, однак слід відмітити обмеженість оцінки ситуації включенням до сукупності факторів лише тих, які легко піддаються виміру та не потребують спеціального відбору та опрацювання значних масивів інформації. Окремі науковці звужують фактори, які впливають на кон'юнктуру ринку праці лише від рівня технологічної оснащеності та ціни, праці та капіталу. Дана точка зору зводить функціонування ринку праці виключно до коливання цін на фактори виробництва та співвідношення праці та капіталу і в сучасних умовах не врахує багатокладності народного господарства.

Також цікавою є точка зору, згідно якої на кон'юнктуру локального ринку праці впливає наступна низка факторів:

- оплата праці – відповідно чим вищий її рівень, тим вищий обсяг попиту на відповідну професію;
- економічна кон'юнктура території за високого рівня якої попит на робочу силу збільшується і навпаки;
- система оподаткування витрат пов'язаних з оплатою та пошуком робочої сили – між рівнем податкового навантаження на фонд оплати праці господарюючих суб'єктів та попитом на робочу силу існує обернена залежність;
- розвиток підприємництва на відповідній території – із збільшенням кількості економічних суб'єктів зростає попит на робочу силу;
- відповідність освітньо-кваліфікаційного рівня працівників вимогам сучасного виробництва та рівню науково-технічного прогресу.

На відміну від попередніх систем факторів ринку праці окремих

територій, які виражають ресурсний підхід до даної проблеми, дана система факторів включає економічну складову і тому є більш досконалою.

Даний погляд на фактори, що формують кон'юнктуру ринку праці також підтримує низка науковців, зокрема М. Долішній. На його думку, у кожному суспільстві структура попиту на працю формується під впливом значної кількості мікро- та макрофакторів. Спектр цих факторів достатньо широкий: від умов конкуренції в економіці, яка швидко глобалізується до локального попиту на товари та послуги чи специфіку технології, що використовується. Ступінь впливу даних факторів змінюється у часі і просторі. Саме через це прогнозування рівня попиту на працю являє собою важке аналітичне завдання [73].

Н. Єсінова вважає ключовим фактором циклічний попит на додаткову робочу силу, на який впливають структурні зміни в економіці, поява та впровадження у виробництво нових технологій, зниження рівня міждержавної та міжфірмової конкуренції [81, с. 67]. Така класифікація факторів є спробою поєднати суто технічні фактори з економічними, з урахуванням циклічного характеру розвитку економіки та його впливу на кон'юнктуру ринку праці. Однак автором не запропоновано методик, яка б дозволяла чітко визначити вплив окремих факторів та їх поєднання.

Отже, серед факторів впливу як на попит, так і на пропозицію працездатного населення держави чи локальної території, слід виділити наступні їх групи:

- технічні – визначаються, насамперед, особливостями використання трудових ресурсів залежно від сфери суспільного виробництва;
- економічні – зумовлені особливостями господарської структури (країни) регіону та відмінностями динаміки розвитку економічної системи регіону;
- інституціональні – обмеження розвитку економічних суб'єктів через нормативно-правові, фінансово-кредитні, фіскальні, морально-етичні інститути.

Відносно чинників формування попиту на ринку праці серед спеціалістів та науковців немає єдиної думки, навіть відносно питання кількості основних факторів, які формують попит на ринках праці всіх рівнів та показників їх оцінки. Однією з найбільш поширених є точка зору, що пропозицію на ринку праці визначають: демографічна ситуація, система оплати праці, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, існуюча в країні або на окремих територіях система навчання та перепідготовки працівників [65, с. 24].

Згідно іншої точки зору пропозиція робочої сили визначається трудовим потенціалом, очікуваним розміром заробітної плати, традиціями та звичаями. На думку Н. Єсінової під трудовим потенціалом слід розуміти чисельність працездатного населення, стан його здоров'я, порядність, активність, рівень освіти, кваліфікацію та мобільність [81, с. 385].

Результатом взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці є зайнятість економічно активного населення. Згідно Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – «це діяльність громадян, яка пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що забезпечує прибуток в грошовому або іншому вигляді» [153]. Дане визначення припускає, що до категорії зайнятого населення слід відносити також значну кількість економічно активного населення, що здійснюють трудову діяльність, як в реальному секторі економіки, так і за його межами. Зайнятість, як економічна категорія поєднує систему соціально-трудова відносин, що пов'язані з участю населення в суспільному виробництві через розподіл, обмін та споживання ресурсів праці між окремими галузями народного господарства.

Розгляд проблеми зайнятості економічно активного населення викликає низку запитань щодо створення чіткої та виваженої системи відносин між зайнятим та незайнятим населенням працездатного віку, яка б враховувала господарські інтереси між окремими територіями та сприяла економічному зростанню на національному рівні. При цьому важливою

залишається проблема чіткого визначення кількості безробітних, оскільки розподіл населення на зайняте і незайняте, виходячи лише з кількості людей працездатного віку, істотно занижує фактичний показник безробіття. До економічно активного населення, на нашу думку, слід відносити не лише людей працездатного віку, а ще й підлітків, пенсіонерів та людей з обмеженими можливостями, які могли б виконувати певний обсяг роботи.

Також слід відмітити, що перетворення останніх двох десятиліть істотно відобразилися на таких категоріях працездатного населення, як молодь та жінки. На більшості ринків праці окремих територій України спостерігається значна перевага жінок у складі спеціалістів та службовців багатьох видів діяльності. При цьому значна кількість жінок стикаються з проблемою відсутності попиту на їх професійні здібності внаслідок недосконалої гендерної політики на багатьох підприємствах країни. У сучасних умовах можливості жінок щодо вільного вибору напряму трудової діяльності значно обмежені, а працевлаштування їх на первинному та вторинному ринках праці відбувається дуже проблематично [94, с. 93]. Окремі науковці пояснюють таке становище тим, що «під час переходу від екстенсивного напряму економіки до ринкових відносин знижується рівень професійної зайнятості жінок, зменшується їх доступ до сфери управління та прийняття рішень, а зростає концентрація жінок в найменш престижних галузях економіки та сферах діяльності за умови більш низького рівня оплати праці в усіх без виключення галузях, навіть в традиційно жіночих» [1, с. 304]. Відповідно, гостро постає необхідність зміни ситуації у жіночому сегменті, як національного ринку праці, так і регіональних за допомогою розробки відповідних стратегій розвитку соціально-економічних відносин ринку праці жінок та прийняття законодавчих документів, які сприяють їх виконанню.

Основними проблемами молодіжного сегменту на локальних ринках праці є:

- відсутність виваженої системи професійного спрямування молоді, починаючи із шкільного віку, яка б забезпечувала дієвий механізм прийняття

рішень щодо вибору майбутньої професії;

- відсутність системи одержання молодими людьми практичних навичок з обраних професій. На даний момент проходження професійної практики для значної частини студентів є суттєво формалізованою і не підвищує рівень професійної підготовки з обраного виду діяльності;

- стихійність розвитку ринку праці та відсутність чіткої інформації щодо попиту на працю, що призвело до значних диспропорцій у підготовці молодих фахівців.

Дана ситуація потребує значної уваги з боку відповідних органів державного регулювання ринку праці в розрізі окремих територій. Існує суттєва необхідність в інформаційному забезпеченні молоді відносно реальної потреби представників конкретних спеціальностей та впровадження в дію регіональних програм підготовки представників тих професій, на які існує високий попит з боку роботодавців регіону.

Істотний вплив на формування структури ринку праці окремих територій здійснюють відносини, що утворилися впродовж попередніх етапів розвитку, наприклад, якість життя або соціальна структура суспільства тощо. Значний вагомий вплив на розвиток регіонального ринку праці здійснює рівень еластичності, на який діє сукупність соціальних та економічних факторів, що змінюють рівень сукупного попиту та сукупної пропозиції на регіональному ринку праці [65, с. 387].

У зв'язку з вищенаведеним актуальним залишається низка питань пов'язаних з вивченням процесу функціонування механізму локальних ринків праці через виконання ними відповідних функцій, які забезпечують виконання його головної мети, під якими слід розуміти ефективність використання наявного потенціалу ресурсів праці та забезпечення процесу безперервного їх обертання в межах відповідної території.

Таким чином, необхідність дослідження змісту процесів, які відбуваються в розрізі окремих регіонів та формують зміст існуючих соціально-трудова відносин, пояснюється практичною необхідністю

розробки стратегій розвитку локальних ринків праці з метою досягнення рівня максимального повного використання локалізованих трудових ресурсів.

На нашу думку, класифікацію факторів, яка найбільш повно відображає процес формування кон'юнктури на ринку праці, запропонували Г. Башнянин, П. Лазур та В. Медведєв. Вони виділили п'ять основних чинників формування ринку праці.

1. Природно-кліматичний фактор.
2. Цивілізаційний фактор (ступінь розвитку).
3. Економічний фактор.
4. Соціальний фактор.
5. Інституціональний фактор [11, с. 449].

При розробці системи показників аналізу локальних ринків праці слід враховувати можливість одержання інформації, яка точно відображає рівень впливу того чи іншого фактору. На сьогодні в Україні фактично існуюча система показників вивчення стану зайнятості населення дозволяє аналізувати демографічну складову, структуру зайнятості за видами діяльності, рівень попиту та пропозиції в розрізі окремих територій та видів діяльності. При цьому відсутня система показників, яка дозволяє оцінити соціально-побутову складову, ступінь відповідності освітньо-кваліфікаційного рівня працівників вимогам виробництва та вплив інституційних чинників на рівень зайнятості на території конкретного регіону.

Слід зазначити, що основні елементи сучасного ринку праці України в завершеному вигляді на сьогодні не сформовані. Національний ринок праці розвивається під впливом значної кількості факторів, які розрізняються ступенем впливу, напрямками та характером дії. На сучасному етапі розвитку українського ринку праці та соціально-трудова відносин, головною його відмінністю від ринків праці провідних держав є низька територіальна мобільність. Низький рівень територіальної мобільності, у свою чергу, пояснюється, передусім, історичними умовами формування

інституціонального середовища суспільства; низьким рівнем розвитку ринку житла тощо. При цьому відмінності у ресурсному, демографічному та економічному потенціалі впливають на розвиток ринку праці на окремих територіях.

Саме тому, важливого значення набувають фактори формування ринку праці на локальному рівні. На сучасному етапі розвитку економічної теорії мають місце концепції ринку праці, в яких чинники його розвитку розглядаються лише на макро- і мезо- рівні, якщо рівень ігнорується. Такий підхід до аналізу рушійних сил на ринку праці може призвести до невірної оцінки тенденцій його розвитку та в подальшій перспективі – до формування хибних методів державного регулювання сфери соціально-трудова відносин. На нашу думку, слід розрізнити три рівня впливу факторів на розвиток ринку праці країни: макрорівень, мезорівень (сюди слід відносити ринки праці окремих галузей і територій адміністративних областей районів) і мікрорівень. При цьому функціонування локальних та галузевих ринків праці набуває ключового значення, оскільки вони є оптимальним суб'єктом регулювання з боку держави.

Слід виділити такі основні групи факторів розвитку регіонального і локального ринків праці:

1. Демографічні – до яких передусім слід віднести показники рівня народжуваності та смертності населення, природний приріст населення, міграційні процеси, статевовікову структуру населення, ступінь урбанізації;

2. Економічні – розвиток структури національного господарства, інфляційні процеси, ціноутворення, формування споживчого ринку, рівень інвестиційної привабливості, ділову активність, зовнішньоекономічну діяльність;

3. Соціальні – рівень доходів громадян, стан соціального забезпечення та соціального захисту населення, розвиток соціальної інфраструктури;

4. Організаційно-технічні – рівень розвитку виробництва, організація праці, вимоги до кваліфікаційно-освітнього рівня працівників;

5. Інституціональні – розвиток законодавчої бази, передусім нормативно-правових актів, що регулюють умови найму та звільнення працівників, режим праці та відпочинку, організація роботи державної служби зайнятості і недержавних організацій з працевлаштування, підготовки та перепідготовки працездатного населення.

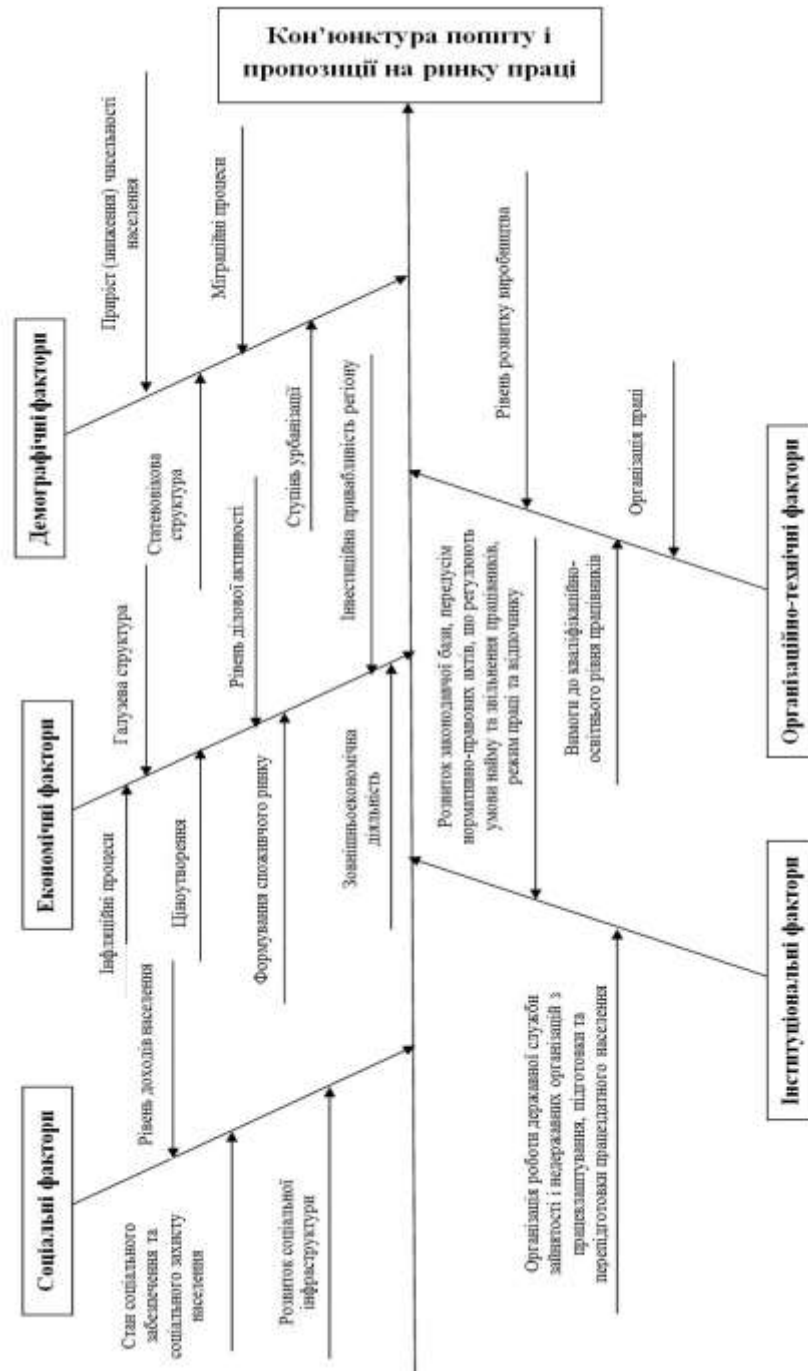


Рис. 1.1. Діаграма впливу факторів на кон'юнктуру попиту і пропозиції на ринку праці

Вплив зазначених факторів та його характер графічно подано у вигляді діаграми К. Ісікави на рис 1.1.

Територіальні ринки праці можна розглядати як географічний простір, у межах якого відбувається процес відтворення працездатного населення і водночас, як сукупність суб'єктів, котрі пов'язані між собою системою соціально-економічних відносин з приводу реалізації купівлі-продажу послуг праці, що функціонують на певній території [16, с. 100].

Функціонування регіонального, локального (територіальних) ринків регіону залежить від кількісних та якісних характеристик наявних трудових ресурсів, їх розподілу, який визначає галузеву структуру зайнятості, розподіл за формами власності, технологічні зміни наслідком яких є виникнення потреби у якісно нових типах працівників. Їх особливістю є істотна роль таких факторів, як географічне розташування, природно-кліматичні умови, наявність виробничих ресурсів, рівень розвитку основних галузей економіки, ступінь спеціалізації та диверсифікації, інвестиційна політика окремих територій. Разом з тим, низка факторів, які діють на макрорівні та істотно впливають і на функціонування територіальних ринків праці.

Відповідно головними показниками, які визначають рівень функціонування локальних ринків праці є:

- загальна чисельність населення та кількість працездатного населення;
- чисельність робочих місць та їх структура за галузями та формами власності;
- кількість безробітних;
- потреба у працівниках в розрізі галузей та територій та здатність їх заповнення безробітними;
- резерви господарюючих суб'єктів та відповідних державних органів з створення нових робочих місць.

Мікрорівень характеризує механізм дії місцевого ринку праці на рівні окремого суб'єкта господарювання – підприємства (організації, установи). На даному рівні можна виділити наступні основні групи факторів:

1. Техніко-технологічні – рівень фондоозброєності праці, ступінь механізації та автоматизації процесу праці;
2. Організаційно-економічні – показники фінансово-господарської діяльності підприємства, форми і системи оплати праці;
3. Умови праці – стан виробничого травматизму, наявність професійних захворювань, санітарно-гігієнічні умови праці, інтенсивність і напруженість праці;
4. Психологічні фактори – відмінності поведінки окремого індивіда, відносини в трудовому колективі.

Враховуючи чинники впливу на ринки праці окремих територій з боку окремих господарюючих суб'єктів (мікрорівень) та основних елементів національної економіки (макрорівень), слід відзначити, що їх структура не відрізняється постійністю, а безперервно видозмінюється під впливом різних факторів, особливого значення набуває його так звана гнучкість. Гнучкість локальних ринків праці виявляється в тому, що вони безперервно реагують на певні сигнали (що надходять, як з боку найманої робочої сили або працедавців, так і з боку держави) і набувають, як наслідок, нової структури. Вважається, що надзвичайна гнучкість локальних ринків праці забезпечується за рахунок варіації у розмірі оплати праці, терміну та інтенсивності зайнятості, зниження реальної купівельної спроможності заробітної плати за умов систематичних затримок її виплати, системи прихованої оплати праці, поширення вимушеної неповної і вторинної зайнятості, високої плинності кадрів [81, с.12].

Під гнучкістю ринку праці зазвичай розуміють його здатність пристосуватись до мінливих умов через перехід працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів праці [167, с. 166]. Також існує погляд, згідно якого «гнучкість ринку праці – це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції праці за рахунок високих рівнів загальної і професійної освіти, активності і

мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року)» [51, с. 29].

З огляду на вищенаведене гнучкість ринку праці передбачає: «велику територіальну та професійну мобільність працюючих; гнучкість витрат на робочу силу (у тому числі гнучкість рівня та структури заробітної плати) у відповідь на зміни в економічній ситуації; гнучкість внутрішньогалузевої та міжгалузевої диференціації заробітної плати; гнучкість в управлінні людськими ресурсами на рівні підприємства (процедури найму, ротації та звільнення); гнучкість використання працюючих у різних формах найму; гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу» [55, с. 235].

Дослідники різним чином пропонують визначати цю здатність територіальних ринків праці. Так, існує думка, що гнучкість праці можна визначати шляхом використання індексу законодавчого захисту зайнятості, показників вартості та ефективності заходів активної і пасивної політики на ринку праці або за рахунок впливу системи оподаткування на вартість праці [81, с. 35]. Тим самим може визначатися оцінка того, наскільки оперативно реагуватимуть територіальні ринки праці, у першу чергу, на зміни інституційних умов свого функціонування.

Одним із вирішальних факторів наповнюваності локальних ринків праці є мобільність трудових ресурсів. В якості основних форм мобільності трудових ресурсів виділяють «економічну, територіальну, галузеву, внутрішньофірмову та професійну» [118, с. 178]. Підвищення рівня мобільності трудових ресурсів зазвичай призводить до зростання конкурентної боротьби між працівниками, наслідком чого є прагнення останніх до підвищення власного освітньо-кваліфікаційного рівня та інших якісних характеристик. Однак, з іншого боку, високий рівень мобільності трудових ресурсів автоматично веде до зростання безробіття, як на регіональному, так і на загальнодержавному рівнях.

Вищенаведені форми мобільності трудових ресурсів в межах ринку праці окремої території можуть проявлятися як окремо, так і в поєднанні між

собою. Також рушійні сили мобільності працівників можуть залежати від його особистих характеристик та від сукупності незалежних від нього обставин. Ще А. Сміт розглядав в якості головної причини зміни працівниками місця роботи є його особистий інтерес, що стимулює до пошуку вигідного заняття та уникати невигідного [174, с. 92]. Визначення чинників, які впливають на зміну мобільності трудових ресурсів, та її можливого впливу на функціонування локальних ринків праці є важливою складовою при формуванні заходів впливу на підвищення економічної активності та ефективності діяльності підприємств в розрізі окремих територій країни.

Антиподом мобільності трудових ресурсів є консерватизм працівників стосовно зміни місця роботи. Консерватизм працівників залежить передусім від організації трудових відносин всередині підприємства (організації, установи, галузі) і з одного боку знижує гнучкість територіальних або галузевих ринків праці, а з іншого – сприяє підвищенню якісних характеристик трудових ресурсів та зменшує рівень безробіття. Визначальним чинником мобільності трудових ресурсів є вік працівників, між яким та вірогідністю зміни місця роботи існує обернена залежність, тобто чим більший вік працівника тим менше він схильний до зміни місця роботи [200, с. 203].

Для суспільства ступінь гнучкості ринку праці на будь-якому рівні асоціюється із здатністю ринку оперативно реагувати на зовнішні і внутрішні прояви незбалансованості попиту і пропозиції робочої сили, в той час, як для працівників гнучкість ринку праці проявляється шляхом створення тимчасових, неповних і неформальних робочих місць, відсутністю соціального захисту, перспектив кар'єрного зростання, низьким рівнем оплати праці [83, с. 128]. Неважко помітити, що в даному випадку спостерігається певне протиріччя між суспільними і особистими інтересами учасників локальних ринків праці. Подолання таких протиріч можливе лише на основі пошуку найбільш допустимих форм трудової зайнятості, які б

сприяли своєчасному реагуванню локального ринку праці на виклики, а також закріпленню робочої сили у сфері суспільного виробництва на досить тривалий час.

Іншим фактором зменшення гнучкості локальних ринків праці є самозайнятість населення, під якою розуміють сукупність індивідуумів, які забезпечують себе роботою самостійно, за свої власні кошти [94, с. 147]. Самозайнятість виникає в умовах, коли відсутній значний попит на робочу силу, та існує певна потреба в отриманні окремих видів послуг або виконанні таких робіт, які не можуть виконуватися структурами, що існують в економіці області. Самозайняті особисто несуть відповідальність за організацію виробництва і економічні результати своєї роботи, на свій розсуд приймають всі виробничі рішення [94, с. 33].

Слід розуміти, що високий ступінь гнучкості територіальних і галузевих ринків праці не слід однозначно розглядати в якості позитивного чи негативного фактора їх функціонування, тому що в кожній конкретній ситуації, залежно від визначених умов, може здійснювати прямо протилежний вплив на ефективність функціонування локального ринку праці, рівень безробіття тощо.

Визначальною обставиною, що впливає на гнучкість ринків праці окремих територій, є офіційна трудова зайнятість населення в економічно активному віці. Трудова зайнятість населення – це фізична і розумова діяльність осіб працездатного віку і старших, або молодших за нього, що здійснюється для задоволення основних потреб суспільства і приносить трудовий прибуток у вигляді заробітної плати або в іншій формі, яка передбачена чинним законодавством [60, с. 111].

Одним з результатів функціонування локальних ринків праці є структура зайнятості населення, що проживає на даній території. Головним об'єктивним фактором, що впливає на структуру зайнятості і на функціонування локальних ринків праці, є трансформація ролі і значення трудових відносин, що склалися раніше, та ринкових інститутів, що

з'явилися останніми роками, починаючи з держави і закінчуючи окремими працівниками, зміни в галузевій структурі економіки певної території. Дослідження умов поведінки, що змінилися, найнятих робітників і роботодавців на ринку праці визначеної території стає основним напрямом, покликаним відстежувати можливості забезпечення відносного балансу інтересів учасників суспільного виробництва. Досягтися це може за допомогою дослідження кон'юнктури територіального і галузевих ринків праці, яка складається за станом на певну дату. Розробка активної політики у сфері зайнятості на регіональному, локальному та загальнодержавному рівні повинна спиратися на механізми дії вищенаведених соціальних та економічних функцій ринку праці.

Більшість науковців за професійно-галузевою ознакою виділяють три основні сегменти ринку праці: промисловий, аграрний та надання послуг. Кожен з них має власні, притаманні лише даному виду виробництва, особливості процесу праці і, як наслідок, функціонування ринку праці.

Для сфери промислового виробництва коливання попиту і пропозиції передусім пов'язані з попитом на товар, що виробляється, і цінами на інші ресурси. Також, важливу роль відіграє розвиток технології виробництва – основними наслідками її вдосконалення є скорочення кількості праці з одночасним підвищенням попиту на висококваліфікованих працівників.

Для ринку праці аграрної сфери характерні відмінності, які впливають із специфіки самого процесу праці в сільському господарстві. У процесі праці в сільському господарстві людина має справу з природою – рослинами і тваринами, що вимагає врахування біологічних законів. На результат виробництва також суттєво впливають природно-кліматичні умови і якість землі.

Головною особливістю сільського господарства є те, що «праця витрачається не безпосередньо на продукт, що виробляється, як, наприклад, в промисловості та будівництві, а на виконання робіт по догляду за рослинами і тваринами. Результатом часткових затрат праці спершу є обсяг виконаних

робіт (оранка, посів, культивування, збирання та ін.) і тільки після завершення всього циклу – готова продукція» [87, с. 222].

Ефективність використання праці в галузі сільського господарства суттєво залежить від сезонного характеру виробництва, який, в свою чергу, зумовлений розбіжністю між процесами виробництва і одержання результатів. Наявність значної номенклатури продукції, значна кількість видів робіт та короткі терміни їх виконання, унеможлиблює вузьку спеціалізацію праці.

Крім цього характерними рисами сільськогосподарської праці є: низький рівень механізації виробничих процесів, виконання робіт на відкритому повітрі (низький та високий рівень температури, пил, бруд, сонячна радіація), поєднання функціональних обов'язків, яке викликане низьким рівнем спеціалізації тощо.

Для галузі сільського господарства, у порівнянні з іншими галузями економіки, характерним є широке залучення праці жінок, пенсіонерів, підлітків. Жителі сільської місцевості витрачають працю як в особистих господарствах, так і в суспільному виробництві [97, с.169].

Відповідно, коливання на ринку аграрної праці мають сезонний характер, а структура ринку праці відрізняється меншою кількістю складових, оскільки для сільськогосподарських робітників характерна певна універсалізація і суміщення навичок декількох професій.

Ринок праці в системі послуг, наприклад, торгівлі є складовою частиною національного ринку праці, яка являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників у межах діяльності з купівлі та продажу товарів і послуг [5, с. 102].

Кон'юнктура ринку праці в торгівлі є похідною рівня попиту і пропозиції сфери торгівлі. В якості товару на ринку праці в сфері торгівлі виступають послуги праці у торговельній діяльності. Продавцями на ринку праці в торгівлі є фахівці у даній сфері – особи, що володіють фізичними та розумовими здібностями, відповідним рівнем кваліфікації та освіти,

необхідними для роботи в торгівлі. Відповідно, покупцями є різні за видами діяльності та формами власності заклади, підприємства, організації, які володіють місцями прикладання праці в сфері торгівлі [91].

Функціонування ринку праці в торгівлі визначається системоутворюючими факторами, які поділяються на макроекономічні (динаміка ВВП, його структурні та відтворювальні пропорції, інституціональні трансформації, законодавча база, інвестиційна та кредитна політика, політика розвитку внутрішнього ринку, освітня, міграційна, інформаційна, соціальна політика), мікроекономічні (розмір заробітної плати, конкурентоспроможність та кадрова політика торговельного підприємства, якість послуг, що ним пропонуються, якість та конкурентоспроможність робочої сили) та індивідуальні (мотивація, потреби, ціннісні орієнтири, етнонаціональні особливості, віросповідання, рівень та якість життя) [91].

Співвідношення попиту і пропозиції стає визначальним при формуванні кон'юнктури на будь-якому ринку товарів і послуг. Для локальних ринків праці це співвідношення набуває свого наповнення за допомогою великого числа факторів. Кон'юнктура ринку праці окремого регіону обумовлена багатьма факторами, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура господарчого комплексу; рівень науково-технічного розвитку; рівень життя [1, с. 51].

При цьому кон'юнктура локального ринку праці (як співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в розрізі всіх складових регіонального ринку праці) є важливим чинником, який необхідно враховувати в процесі вибору альтернативних шляхів здійснення політики зайнятості та моделі регулювання ринку праці [201, с. 139]. Дослідження співвідношень попиту і пропозиції робочої сили, що складаються, на ринку праці окремих територій стають актуальним завданням сучасності. Це завдання обумовлене тією обставиною, що без знання тенденцій в цих співвідношеннях, без визначення основних факторів, що впливають на структуру цих співвідношень, значно ускладнюється процес вироблення, прийняття і реалізації заходів,

спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення як на окремій території, так і в державі в цілому.

У даний час існує потреба в проведенні досліджень ринків праці окремих територій, яка спрямована на визначення його кон'юнктури в розрізі економічно активного населення і населення в працездатному віці (чоловічого і жіночого населення, міського і сільського населення, вікових груп), що дозволить деталізувати характеристики стану і зміни сукупного ринку праці (симетрії або асиметрії), виявити тенденції в зміні масштабів зайнятості.

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

Зокрема, при дослідженні впливу сукупного попиту і сукупної пропозиції на локальному ринку праці в розрізі регіонів встановлено, якщо на сукупний попит на ринку праці впливають розміри витрат на робочу силу, то на її пропозицію більший вплив має пропонована заробітна плата. Підвищення «прямої заробітної плати» помітніше з боку працівників, так як мотивує безробітних до більшої мобільності, пошуку роботи [107, с. 217]. Тут саме той випадок, коли зроблена спроба встановити прямий зв'язок між факторами, що впливають на сукупний попит і сукупну пропозицію робочої сили на ринку праці. І ця спроба свідчить про наявність такого зв'язку. Прикладом, що показує наявність зворотного зв'язку між сукупним попитом і сукупною пропозицією є ситуація, коли, чим вищий рівень надлишкового захисту зайнятості, тим нижчий попит на робочу силу, більша тривалість

періоду та розмірів безробіття, глибша ступінь сегментації ринку праці і гірше становище найбільш соціально вразливих груп населення, вища питома вага неформального сектору та повільніші темпи створення нових робочих місць [81, с. 123].

Існує думка, що впровадження гнучких форм робочого часу впливає не лише на рівень попиту на робочу силу, а й на рівень її пропозиції, оскільки різні нестандартні форми роботи приваблюють такі категорії найманих працівників, які хотіли б поєднувати трудову кар'єру з виконанням інших, передусім, сімейних обов'язків [107, с. 13].

Тому, значно зростає необхідність здійснення досліджень на локальному ринку праці, які спрямовані на встановлення прямих і зворотних зв'язків між основними факторами, що впливають одночасно на зміни сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили. Такий зв'язок не може бути достовірним, якщо не будуть виявлені основні фактори, що впливають безпосередньо на сукупний попит і безпосередньо на сукупну пропозицію робочої сили на ринках праці окремих територій.

У зв'язку з цим дуже своєчасним є зауваження щодо того, «оскільки умови і фактори забезпечення зайнятості на різних територіях відрізняються, то доцільно вивчати особливості розвитку економіки кожного поселення (міста, району) та розробити основи по створенню передумов до збільшення робочих місць відповідно до попиту» [112, с. 297]. Така точка зору ґрунтується на положенні про те, що територіальний і галузевий розподіл праці привносять свої особливості у формування матеріальної бази організації суспільного виробництва, а разом з цим і особливості до формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили.

Багато дослідників щодо проблем локальних ринків праці по-різному підходять до визначення основних факторів, що впливають на сукупний попит на робочу силу. Деякими науковцями [165, с. 24] висловлюється точка зору, відповідно до якої попит на ринку праці визначається обсягами і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили,

кон'юнктурою ринків капіталу, товарів, послуг і правовими нормами, визначається кількістю і якістю робочих місць, що існують в економіці і функціонують або вимагають заповнення. У даному випадку є помітним такий собі технократичний підхід до оцінки ситуації, який, безумовно, дозволяє встановлювати відповідні чинники, що впливають на сукупний попит на ринках праці.

Також існує точка зору, згідно якої попит на робочу силу залежить від таких факторів: розміру заробітної плати – чим вона вища, тим менше на неї суспільний попит [200, с. 30]; стану економічної кон'юнктури в країні – за умов високої економічної кон'юнктури, попит на робочу силу зростає, а низької – знижується; системи оподаткування розрахунків за виплатами працівникам – чим вищий розмір податкового навантаження на фонд оплати праці, тим менший рівень попиту на робочу силу і навпаки; кількості економічних суб'єктів в господарстві країни – чим їх більше, тим вищий попит на робочу силу [200, с. 33]; якісних властивостей робочої сили – чим вище її якісний рівень, а також повніше її відповідність вимогам науково-технічного прогресу, тим вищим є рівень попиту на якісну робочу силу. Дана позиція ґрунтується цілком на економічних оцінках можливого сукупного попиту на робочу силу, що відрізняє її від попередньої технократичної позиції.

До цієї ж групи факторів належить і так званий циклічний фактор попиту, дія якого стимулювала попит на додаткову робочу силу. Суперечним є вплив низки довгострокових факторів, таких як впровадження в робочий процес нових інформаційних технологій, структурних змін в економіці, зменшення міждержавної та міжфірмової конкуренції [83, с. 67]. Швидше за все, в даному випадку йдеться про циклічний характер розвитку економіки в цілому і його впливі на сукупний попит на робочу силу. Хоча наведені нижче фактори більшою мірою можуть бути співвіднесені з технократичними факторами, ніж економічними. Проте в поєднанні ці фактори (економічні і технократичні), поза сумнівом, роблять великий вплив на сукупний попит на

робочу силу, оскільки дозволяють їй трансформуватися в процесі виробництва в конкретні товари і послуги.

Більш конкретними виявляються фактори впливу на рівень сукупного попиту на робочу силу, зокрема твердження про те, що навчання безробітних є частиною загальної системи підготовки кадрів для ринку праці та спрямоване на забезпечення балансу попиту і пропозиції робочої сили, задоволення попиту на неї та запобігання безробіттю [51, с. 51]. Вочевидь, що ситуація розглядається стосовно різних економічних і соціальних умов розвитку: у одному випадку до умов кризового стану економіки, в іншому – до умов її стабільного розвитку. По-іншому ніяк не можна тлумачити ці думки.

Таким чином, серед переліку факторів, які впливають на сукупний попит на робочу силу, мають місце як техніко-економічні, які витікають з особливостей використання робочої сили в певних умовах функціонування суспільного виробництва (технічної оснащеності робочих місць, використання досягнень науково-технічного прогресу і ін.), так і чисто економічні, обумовлені станом інституційного середовища (податкової системи, способів формування коштів на оплату і ін.). Крім того, виділяються окремі чинники, які при ретельнішому підході до дослідження проблем соціально-трудова відносин, отримали свою всебічну оцінку. Дана обставина підтверджує істину про те, що безперервні дослідження проблем праці повинні проводитися постійно, не дивлячись на позитивні зрушення, що виникають, і позитивні результати в цій сфері.

Серед спеціалістів немає одностайності щодо кількості і оцінки основних факторів, що впливають на сукупну пропозицію робочої сили. Найбільш поширеними є такі точки зору: згідно однієї з них «на пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці» [107, с. 24]; згідно іншої – «пропозиція праці визначається трудовим потенціалом,

можливим розміром заробітної плати, традиціями та звичаями» [16, с. 38]; згідно третьої – «надзвичайно низькі ставки оплати праці в кризовій економіці за багатьма напрямками призводять не до зменшення, а до збільшення попиту праці» [4, с. 136]. Кожна з названих точок зору показує, наскільки складними визначаються такі фактори, один тільки перелік яких займає не один рядок. У зв'язку з цим дуже актуалізується проблема не лише виявлення таких факторів, але що дуже важливо і, кількісна та якісна оцінки їх впливу на сукупну пропозицію робочої сили. Особливо це актуально для локальних ринків праці, які відрізняються, наприклад, від національного не тільки за розмірами, але і щільністю кількості учасників.

Цікавою може виявитись думка, висловлена щодо можливої участі молоді на окремих ринках праці, а саме, вимушений характер нетрудового способу життя для значного прошарку молоді може створити небезпечну ситуацію з точки зору соціальної стабільності суспільства, створити проблему щодо кадрового і соціального забезпечення в майбутньому, з часом виходу на пенсію працюючих зараз [77, с. 14]. Тому проблема зайнятості молоді стає домінуючою при вирішенні питань працевлаштування на всіх рівнях державної влади. Особливо гостро ця проблема стоїть в сільській місцевості, де в результаті трансформації організаційно-правових основ сільськогосподарського виробництва спостерігається масове безробіття серед молоді. Молодь виявилася найменш захищеною і найбільш вразливою в цих умовах. Свідомо чому є загальна демографічна ситуація на селі, де переважаючою групою стало непрацездатне населення, що отримує найменшу допомогу від держави або від своїх родичів (дітей): чи то у вигляді пенсій, чи то у вигляді матеріальної допомоги на прожиття.

Результатом взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили в територіальному аспекті стає зайнятість економічно активного населення. Зайнятість, як економічна категорія, з'єднує в собі цілий комплекс соціально-трудова відносин, пов'язаних за участю населення в суспільному виробництві за допомогою розподілу, обміну і споживання робочої сили між

окремими видами економічної діяльності. Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» під зайнятістю прийнято вважати «діяльність громадян, яка пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що забезпечує прибуток в грошовому або іншому вигляді» [153]. Таке формулювання дозволяє під категорію зайнятих включати велике число економічно активного населення, які займаються трудовою діяльністю не лише в реальному секторі економіки, але і за його межами. У зв'язку з цим виникає потреба уточнення категорії зайнятості із тим, щоб чіткіше розставити акценти у відстеженні легальних і нелегальних процесів працевлаштування. Так, на думку окремих вчених, під зайнятістю слід вважати важливе соціально-економічне явище, яке не вичерпується лише проблемами безробіття, а включає низку аспектів, таких як: раціональне використання праці; забезпечення добробуту працюючих; задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості і якості; задоволення професійних потреб працівників, таких як професійне навчання і підвищення кваліфікаційного рівня; соціальна підтримка у випадку втрати роботи тощо [1, с. 147]. У даному випадку акцент робиться на процесі споживання робочої сили і задоволенні потреб, пов'язаних з її якісним забезпеченням.

Існуюча своєрідність умов формування українського ринку праці визначається різноманітними чинниками, що розрізняються за сферою, глибиною, спрямованістю і тривалістю дії. Одні з них мають глобальний (одно- або різноспрямований) характер впливу на рух попиту та пропозиції на ринку праці. Інші діють вибірково, активізуючи або звужуючи лише попит на працю чи пропозицію робочої сили. Є чинники територіального або галузевого характеру. Різноманітність і різноплановість дії чинників, що визначають специфіку тенденцій, які складаються на локальних ринках праці і в цілому на території України припускає їх класифікацію. Без цього було неможливе обґрунтування способів регулюючого впливу на ринок праці, масштаби вивільнення і безробіття, розмежувати функції державних органів

виконавчої влади, які відповідають за організацію трудових відносин і процесів зайнятості.

В Україні на сучасному етапі досить сильний вплив факторів, які обумовлені зміною суспільного устрою і переходом від монополії держсектору до формування змішаної економіки. Це означає, що становлення ринку праці йде паралельно з процесом формування багатокладної економіки, розвитку різних форм власності, конкуренції, ринкових і неринкових регуляторів, апробації різноманітних інструментів державного регулювання господарського життя країни. Стосовно трудових відносин це ті чинники, які виникають у зв'язку з руйнуванням планової системи організації суспільної праці і переходом до нового механізму регулювання пропорцій виробництва і зайнятості. Оскільки процес переходу до ринку здійснюється ненасильницьким, еволюційним способом, нові форми організації праці і зайнятості співіснують зі старими, надаючи українському ринку праці специфічний характер.

До чинників формування локальних ринків праці в Україні належать:

- становлення і розвиток системи ринкових відносин – здійснення роздержавлення, приватизації, розвитку нових форм господарювання, руйнування господарських зв'язків, економічного відокремлення України;
- поширення структурної перебудови (новий розвиток військово-промислового комплексу, зміна структури господарства у зв'язку з інтеграцією України на міжнародні ринки, майбутні зміни технічного базису, освоєння сучасних технологій).

Перераховані чинники, що визначають умови, в яких відбувається соціально-економічний розвиток України, лежать в основі зміни рівня попиту на працю, вивільнення робочої сили і наявності вільних робочих місць. В той же час вони впливають на умови відтворення робочої сили і її пропозицію на ринку праці.

Сукупність взаємодіючих чинників і умов, що формують ринок праці в Україні на сучасному етапі розвитку економіки, визначає його характерні

риси і тенденції розвитку, обумовлює єдність його відкритої і прихованої частин, що забезпечують в сукупності функцію розподілу і перерозподілу громадської праці при переході до ринку в деформованій формі. Співвідношення цих частин визначається конкретною соціально-економічною ситуацією в суспільстві або на окремих територіях і заходами уряду по регулюванню їх обсягу.

1.3. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення

Ринок праці в Україні має власні особливості, обумовлені наявністю елементів радянської командно-адміністративної моделі економіки. Елементи вітчизняного ринку праці формувалися також під впливом трансформаційної кризи та суттєвих зрушень у соціальній та економічній сферах. Недосконалість інституціональних механізмів сучасного ринку праці України є одним із ключових факторів, який визначає низький рівень ефективності використання трудового потенціалу в національному масштабі. Крім того, чинниками, які визначають розвиток ринку праці на макрорівні, є: добробут населення, політика держави у соціальній та освітній сферах.

На сьогодні не сформовано чітких засад державної політики в сфері регулювання ринку праці. Це значною мірою слід пояснювати тим, що тривалий час дії держави в сфері використання трудових ресурсів визначалися радянською ідеологією і положеннями марксистського вчення. При цьому будь-які інші концепції не розглядалися через їх «буржуазний характер». За цей час відбулися значні зрушення у розумінні сутності ринку праці, його теоретичних і методичних положень, засад державного регулювання відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

У період становлення та розвитку мануфактурного способу виробництва серед дослідників економіки панувала думка про необхідність її регулювання державою. Зокрема, на цьому наполягав А. Монкретьєн у своїй

праці «Трактат політичної економії». Дана концепція була сформована в період панування абсолютних монархій як форми державного устрою.

Тривалий період в світі панувала класична концепція, згідно якої, ефективне функціонування будь-якого ринку можливе за умов високого рівня конкуренції, тобто свободи дій усіх його учасників і вільного переміщення матеріальних благ (товарів, послуг). У випадку ринку праці, головними умовами успішного функціонування є юридично оформлена свобода найманих працівників розпоряджатися власними здібностями до праці; систему мотивації вибору діяльності, яка дозволяє задовольнити власні потреби шляхом використання здібностей у спосіб, що дозволяє задовольнити потреби інших членів суспільства. Роботодавці, в свою чергу, повинні мати можливість вільного найму працівників та оплачувати витрачену ними працю. Наявність конкуренції на робочу силу серед роботодавців вважалася необхідною умовою встановлення рівноваги між попитом і пропозицією та ціною найманої праці.

Представники класичної школи політичної економії наприкінці XVIII ст. наполягали на обмеженості або навіть шкідливості втручання держави в економічні процеси. У праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) А. Сміт доводив, що конкуренція є вирішальним фактором, який впорядковує інтереси учасників ринку шляхом дії «невидимої руки ринку», та не потребує зовнішнього втручання. Ідеї А. Сміта лягли в основу доктрини «природної свободи», розробленої в XIX ст. Дж. Стюартом. Згідно змісту цієї доктрини, вільна конкуренція є тим механізмом, який дозволяє якомога краще врахувати інтереси різних груп населення і максимально їх задовольнити. Положення про виключну роль вільної конкуренції на довгий час визначило розвиток економічної теорії та сформувало тезу про недоцільність та навіть шкідливості державного регулювання будь-яких ринків.

Проте, вже у XIX столітті, переважно в промислово розвинутих країнах, зокрема у Великобританії та США, починають формуватися професійні

спілки, які виступають інституціональними обмеженнями вільного ціноутворення на ціну робочої сили. Однак, фактично до 20-х років ХХ ст., вплив держави на функціонування ринку праці обмежувався лише правовим забезпеченням відносин між роботодавцями та професійними спілками, роль яких хоча і зростала з часом, однак залишалася незначною.

Саме в ХІХ ст. були закладені підвалини системи буржуазного права, яке відображало інтереси прошарку капіталістів та мало метою захист інтересів саме цієї групи суспільства. Положення про недопущення державного втручання в ринкові процеси було однією з головних ідей формування інституціонального середовища ринку праці. Теоретиків економіки та права не переконували навіть негативні явища, якими супроводжувався розвиток капіталістичного способу виробництва: майнове розшарування, сталий прошарок безробітних, зростання ступеню експлуатації найманих працівників.

Однак, представники класичного та неокласичного напряму продовжували наполягати на тому, що на ринку праці автоматично встановлюється рівновага, яка забезпечує повну зайнятість працездатного віку. Представники неокласичної школи А. Маршалл, А. Пігу описували ринок праці в межах парадигми вільної конкуренції – рівень попиту і пропозиції визначає розмір заробітної плати. За встановлення рівноважного розміру заробітної плати, встановлюється і такий стан, за якого всі бажаючі працювати – працюють. «Ринок праці, що характеризується досконало гнучкою зарплатою, не допускає вимушеного безробіття» [169, с. 336].

Перші спроби державного регулювання ринку відбулися під час Великої депресії 1929-1933 р. Саме в цей період стало зрозумілим, що універсальність ринкової системи, її здатність до саморегулювання, значно перебільшена і необхідно вдаватися до регулюючих заходів з боку держави. Концепція держави як «нічного вартового», яка була догмою впродовж багатьох десятиліть, була спростована і з'явилися нові доктрини ролі держави в економіці.

Одним із перших обґрунтував необхідність активного втручання держави в економіці Дж. М. Кейнс. При цьому він великого значення надавав питанню зайнятості населення, як визначного чинника у процесі суспільного відтворення та розподілу суспільного продукту. Використовуючи положення теорії Кейнса, починаючи із другої половини 1930-х років, зростає вплив держави на ринок праці, зокрема уряди багатьох капіталістичних країн починають приділяти значну увагу питанням згладжування протиріч між роботодавцями та найманими працівниками, створення формальних інститутів ринку праці, регулярного моніторингу рівня попиту і пропозиції на робочу силу з метою проведення заходів спрямованих на збільшення зайнятості.

Саме в цей період було прийнято низку законодавчих актів, таких як «Національний закон про трудові відносини», відомий як «Закон Вагнера», які гарантували найманим працівникам низку прав стосовно укладання договорів та функціонування профспілок. В 1946 р. в законі про зайнятість було встановлено рівень відповідальності федерального уряду та зобов'язано президента подавати на розгляд конгресу економічну програму уряду щодо забезпечення зайнятості населення [119, с. 387].

Після Другої світової війни структурні зрушення в економіці змінювали і процеси на ринку праці. Науково-технічний розвиток сприяв появі нових професій та зростанню вимог до рівня освіти і кваліфікації робітників. В таких умовах роботодавці почали усвідомлювати важливість вкладання коштів у наукові дослідження, впровадження нових технологій у виробництво та підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працюючих. Це змінило ставлення керівників до підбору нових робітників та оформлення трудових договорів. Крім того, не слід нехтувати впливом зовнішніх (неекономічних) чинників. В умовах поширення соціалістичних ідей, збільшення кількості країн, в яких панувала соціалістична або комуністична ідеологія, уряди капіталістичних країн почали вживати заходів з метою попередження негативних явищ в економіці, в першу чергу, в сфері

зайнятості. Система нормативно-правових актів, спрямованих на обмеження прав роботодавців, призвела до зменшення розриву в оплаті кваліфікованої та некваліфікованої праці. У цей період починають формуватися системоутворюючі складові служб зайнятості.

У 70-х роках ХХ ст. почався новий етап суспільного поділу праці, наука все більше перетворюється в безпосередній чинник соціально-економічного розвитку. Відбулися якісні перетворення всіх елементів продуктивних сил – предметів праці, знарядь виробництва і робочої сили. Сталися істотні зрушення в економіці на користь нових галузей: радіоелектроніки, електротехніки, хімії і т.д., а звідси і зміни у функціях працівників, викликавши відносно (а іноді й абсолютне) зменшення числа працівників переважно фізичної праці і збільшення кількості працівників, зайнятих розумовою працею, підвищення частки висококваліфікованих робітників. Одночасно усе більша кількість найманих працівників залучається до сфери послуг. Зросли середній рівень освітньої підготовки і загальний рівень кваліфікації працівників, виросла їх територіальна і професійна мобільність. У характері й змісті праці зросла роль творчості. Багато найманих працівників стають дрібними власниками акціонерних підприємств, беруть участь в управлінні підприємствами і розподілі доходів, істотно зросла їх заробітна плата.

Протягом останніх десятиліть ХХ ст. продовжує посилюватися вплив держави та профспілок на ринки праці. Усе більше уваги приділяється питанням регулювання умов найму, охорони праці, соціального захисту працівників, інституційному забезпеченню ринків праці, зміцненню фінансової бази сприяння зайнятості і матеріальної підтримки безробітних, сприяння працевлаштуванню неконкурентних груп населення, особливо молоді й інвалідів. Заохочуються гнучкі і нестандартні форми зайнятості, дрібне підприємництво тощо. Значну роль у процесах, що відбуваються на ринках праці, відіграють профспілки. На національному рівні вони разом із роботодавцями і державою беруть участь в укладанні генеральних і

галузевих угод з питань встановлення гарантованих умов оплати праці, техніки безпеки, режиму праці та відпочинку, забезпечення гарантій зайнятості; на рівні підприємств – в укладанні колективних договорів.

У 1970-х роках на перший план вийшла нова економічна доктрина – монетаризм, котра своїм корінням сягає положень класичної економічної теорії її суть полягає в уявленні про капіталістичну економіку як таку, що сама здатна забезпечити високу динаміку розвитку і повну зайнятість. Відповідно, державне втручання в її функціонування є не тільки непотрібним, але й шкідливим. Такий підхід створив підстави для поширення в економічній літературі тези про послаблення економічної ролі держави в розвинених країнах, включаючи вплив на ринок праці. Однак, результати аналізу свідчать про те, що насправді держави разом з суспільними інститутами лише зміщували акценти і змінювали пріоритети, засоби і форми впливу, намагалися позбавитися тих, які краще й ефективніше виконував ринок. У результаті еволюційного розвитку систем регулювання ринкової економіки виник новий баланс між механізмами саморегуляції та зовнішнім регулюванням ринку праці. Безперечно, нові процеси в соціально-економічному розвитку сучасних суспільств, зокрема під впливом глобалізації, сприятимуть подальшій і не одноразовій зміні співвідношення між саморегуляцією і регулюванням системи ринку праці, що матиме теоретичне обґрунтування.

Процес глобалізації економіки, вільне переміщення товарів і робочої сили потребують підвищення ролі держави і соціальних інститутів, включаючи профспілки, в регулюванні ринку праці. Це зумовлене перш за все тим, що транснаціональні компанії фактично виходять з-під впливу національних урядів і суспільного контролю, набуває великих розмірів трудова міграція, зростає конкуренція, в якій виграють виробники товарів і послуг розвинених країн.

Слід розуміти, що на розвиток ринку праці та його регулювання з боку держави, в країнах-республіках колишнього СРСР значний вплив здійснила

марксистська теорія. Західні ринки праці розвивалися в основному еволюційним шляхом під впливом поступових змін у техніці і технологіях, рівні розвиненості продуктивних сил в цілому. Розвиток ринку праці України відбувався перш за все під впливом соціально-політичних факторів і подій: 1861 р. – скасування кріпосного права; 1917 р. – соціалістична революція; 1921 р. – початок нової економічної політики; 1929–1930 рр. – встановлення тоталітарного політичного режиму, скасування непу, початок індустріалізації і колективізації; середина 1950-х років – політична «відлига»; межа 1980-х – 1990-ті роки – «перебудова», демократизація, набуття незалежності.

Соціалістична революція 1917 р. і громадянська війна перервали природний процес еволюції вітчизняного ринку праці. У період так званого військового комунізму більшовицька влада відмовляється від ринкової парадигми праці з її вільним розвитком на основі добровільності й свободи вибору на користь планової централізації. Це намагання реалізувати в чистому вигляді марксистську концепцію соціалізму, відповідно до якої після ліквідації капіталістичного способу виробництва робоча сила втрачає товарний характер і праця окремих трудящих стає частиною суспільної праці і має безпосередньо суспільний характер.

Із другої половини 1950-х років в СРСР у сфері зайнятості з'явилися найважливіші атрибути ринку праці:

- наявність великої кількості конкуруючих між собою роботодавців;
- численні маси осіб найманої праці, головним джерелом існування яких була зарплата і які мали значні можливості вибору місця роботи;
- добровільне укладання договору найму;
- вплив на ціну робочої сили співвідношення її попиту і пропозиції.

Наприкінці 1980-х років союзні органи влади роблять спробу лібералізації економічних відносин, дозволивши індивідуальну трудову діяльність, оренду державної власності, створення спочатку кооперативів, а потім – акціонерних та інших товариств, малих і спільних підприємств. Деяких змін зазнало трудове законодавство, зокрема, були зняті обмеження

на суміщення і сумісництво, на працю пенсіонерів.

На розвиток ринкових відносин у сфері праці було спрямовано зміни і доповнення у КЗпП, прийнято Закон України «Про зайнятість населення». Був скасований примус до праці, легалізовано безробіття, розпочато формування інфраструктури ринку праці – державної служби зайнятості і Державного фонду сприяння зайнятості населення.

Державну політику на ринку праці слід розуміти, як сукупність соціально-економічних заходів, які здійснюються державою для досягнення цілей у сфері відтворення (професійний склад та інші структурні характеристики, пропозиція праці), обміну (пропозиція робочих місць, працевлаштування та соціальна підтримка тих хто шукає роботу, ведення переговорів, укладання контрактів) і використання робочої сили (продуктивність праці, оплата праці, умови праці, соціально-трудова відносина, кар'єра працівників).

У більш вузькому розумінні – це регулювання пропозиції праці, попиту на працю, зайнятості та безробіття. У цьому контексті досягається близький збіг понять «політика на ринку праці» і «політика зайнятості».

Система цілей політики на ринку праці має ієрархічний характер. Узагальнюючи безліч цілей, можна сказати, що основною метою (мета першого рівня) – підвищення зайнятості та скорочення безробіття. В якості цілей другого рівня правомірно розглядати рішення конкретних проблем попиту і пропозиції праці, заробітної плати, структури зайнятості, професійної структури підготовки кадрів, ефективності функціонування інститутів та інфраструктури ринку праці тощо.

Скорочення безробіття, як головна мета політики на ринку праці, сприяє вирішенню загальнодержавних макроекономічних завдань. Дана мета відповідає двом підходам в соціально-економічній політиці, які формулюються як «людина-мета» і «людина-засіб». За напрямом «людина-мета» скорочення безробіття сприяє оздоровленню соціально-психологічного клімату в суспільстві. У напрямку «людина-засіб» рішення даної задачі веде

до підвищення чисельності функціонуючих трудових ресурсів країни.

Необхідність скорочення безробіття виходить з переліку негативних економічних і соціальних наслідків: зниження рівня ВВП, обсягу податкових надходжень, рівня доходів населення і сукупного попиту, негативного впливу безробіття на соціальну сферу.

Державне регулювання попиту й пропозиції робочої сили на сукупному ринку праці, зважаючи на політичні, економічні та соціальні особливості становлення ринкових відносин в Україні, суттєво відрізняється від такого регулювання в розвинутих капіталістичних країнах, хоча цим досвідом не треба нехтувати. Специфіка полягає в одночасній необхідності структурної перебудови економіки і подоланні наслідків економічної кризи. Порівняно з розвинутими країнами у нашій державі суттєво менша роль профспілок і, відповідно, всіх форм договірного регулювання трудових відносин. Соціальне партнерство у нас ще не набуло такого розвитку, як за кордоном. Великий вплив на механізм цього регулювання має специфічна структура власності, що складається у процесі роздержавлення вітчизняної економіки, розширення сфери самостійної політики регіону та підприємств, з одного боку, і значної залежності регіонів від центру, що, передусім, проявляється у бюджетній політиці держави, з іншого боку. Досить важливе значення для цього механізму має і ситуація на ринку праці, співвідношення на ньому попиту і пропозиції робочої сили.

Зважаючи на значне перевищення пропозиції робочої сили над її попитом, пріоритетне значення в цьому регулюванні повинні мати методи збільшення сукупного попиту на робочу силу в усіх секторах економіки і методи скорочення сукупної пропозиції на ринку праці. Особливу роль тут мають відігравати методи узгодження попиту на робочу силу і її пропозиції на сегментованому ринку праці, зокрема, заходи професійної та соціальної адаптації різних груп населення, стимулювання ефективного перерозподілу робочої сили в галузевому і регіональному розрізах, узгодження професійно-кваліфікаційної підготовки з політикою збереження та створення робочих

місць. Причому в кожному регіоні при вирішенні цього завдання потрібно підходити по-своєму.

Щодо заходів збільшення попиту на робочу силу, які стосуються регулювання ринку праці, то їх можна поділити на загальноекономічні та специфічні. До загальноекономічних слід віднести ті, що сприяють стабілізації економіки, виходу її з теперішньої кризи. Це, зокрема, збільшення як зовнішніх, так і внутрішніх інвестицій у виробництво, відновлення роботи тимчасово зупинених підприємств, перепрофілювання деяких з них, активізація та завершення процесу приватизації, розвиток підприємництва, малого й середнього бізнесу, фермерства тощо. Повинен бути диференційований підхід до територій, уражених відкритим і прихованим безробіттям, а також підприємств, які уражені прихованим безробіттям. Таким територіям потрібно надавати статус пріоритетного розвитку, створювати інші пільги, проводити політику на підтримку та захист вітчизняного товаровиробника, формувати сприятливий інвестиційний клімат, спрямовувати на підтримку виробництва закордонні позики тощо.

Не можна не згадати про неофіційну (тіньову) економіку, масштаби якої у межах держави та її окремих територій стають загрозливими. Як свідчать дослідження науковців, прихована частина ВВП більша від його офіційної частини. Зазвичай, тіньова економіка не обходиться без залучення в неї населення країни. В умовах заборгованості із заробітної плати, вимушеної неповної зайнятості та високого рівня офіційного безробіття цей сектор економіки дає змогу вижити багатьом нашим співвітчизникам, особливо в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці. Однак це не вихід зі становища, що склалося. Адже зайняті в цьому секторі громадяни соціально не захищені від втрати роботи, на них не поширюється національне трудове законодавство і вони не можуть протидіяти свавіллю працедавців. Згідно з висновками міжнародних експертів, високий ступень тінізації економіки є критичною межею. Державним органам слід вживати

оперативні заходи для виправлення існуючого стану. Найближчим часом Верховній Раді України треба ухвалити такі закони, згідно з якими підприємцям, які займаються законним бізнесом, переходити в «тінь» було б менш вигідно, ніж залишатися в легальному секторі економіки і вчасно сплачувати податки.

До специфічних заходів збільшення сукупного попиту на ринку праці відносяться ті, які спрямовані безпосередньо на створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць.

Пропозицію робочої сили на сукупному ринку праці можна зменшити трьома способами. Це зниження припливу робочої сили на ринок праці, стимулювання відпливу робочої сили з нього і перерозподіл робочого часу та робочих місць між зайнятими. Стимулювати ці процеси можна введенням соціальних гарантій.

Сьогодні, пропозиція робочої сили на загальнодержавному та локальних ринках праці України не відповідає її попиту. Ситуація суттєво не поліпшилася зі збільшенням потреби у працівниках, що простежується протягом кількох останніх років, у результаті ці ринки залишаються праценадлишковими. Ускладнює ситуацію на цих ринках також наявність великих обсягів прихованого безробіття. У результаті потрібне державне регулювання загальнонаціонального і регіональних ринків праці України, пріоритетними напрямками якого повинні бути збільшення попиту на робочу силу на цих ринках. Зусилля державних органів влади повинні бути спрямовані на піднесення виробництва, впровадження інновацій, поліпшення інвестиційної привабливості України і залучення в її економіку якомога більше зовнішніх та внутрішніх інвестиційних вкладень, особливо в регіони з критичною ситуацією на ринку праці, розвиток підприємництва та скорочення обсягів тіньового сектору економіки країни. В якості джерел фінансування інвестицій доцільно використовувати капітал закордонних інвесторів, прибуток підприємств та їх амортизаційні відрахування, банківські кредити і кошти, отримані від продажу цінних паперів, лізинг,

кошти від приватизації, а також заощадження громадян.

Ринок праці жорстко пов'язаний з іншими об'єктами ринкової економіки. На ньому також діють ринкові закони, проте уявлення про нього як про систему, в якій на основі конкуренції, вільного і стихійного руху робочої сили, змін її ціни, співвідношення попиту і пропозиції можна досягти оптимального стану зайнятості, не відповідає дійсності. Внутрішній механізм його саморегуляції на відміну від інших ринків не може забезпечити оптимального (з точки зору суспільних інтересів) використання робочої сили, а її ринкова ціна часто не відповідає вимогам не лише розширеного, а й простого відтворення. Стихійний характер функціонування ринку праці породжує багато проблем соціально-психологічного характеру. Сучасний механізм функціонування ринку праці має поєднувати елементи внутрішньої саморегуляції і зовнішнього регулювання при забезпеченні їх оптимальної єдності і взаємодоповнення, характер яких може змінюватися залежно від викликів зовнішнього середовища.

Потреба в регулюванні ринку праці зумовлена неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити, по-перше, відтворення робочої сили належної якості (загальноосвітні та кваліфікаційні характеристики, рівень працездатності, здоров'я, а також морально-вольові якості), яка здатна виробляти товари і послуги, що перемагатимуть у глобальній конкурентній боротьбі, по-друге, раціональне використання робочої сили (зміст праці, задоволеність нею, можливості для професійного зростання); по-третє, повну зайнятість та соціальний захист безробітних.

Метою регулювання ринку праці є мінімізація негативних проявів саморегуляції (ринкового механізму) ринку праці, сприяння розвитку тих процесів, які позитивно впливають на сферу зайнятості населення і соціальний захист безробітних громадян. Завдання регулювання ринку праці впливають із мети і полягають у наступному:

- забезпечення попиту на робочу силу в конкурентоспроможних галузях і на підприємствах, що потребують працівників вищої та середньої

кваліфікації, запровадження прогресивних підходів до оплати праці, що в кінцевому підсумку сприятиме раціональному перерозподілу робочої сили;

- запобігання застійним формам безробіття, які прискорюють депрофесіоналізацію певної частини населення, спричиняють фізичну і моральну деградацію людського капіталу, посилюють соціальну незахищеність населення;

- зниження трудомісткості виробничих процесів, підвищення продуктивності праці, перш за все на основі модернізації системи робочих місць;

- скорочення масштабів нерегламентованих форм зайнятості, нелегального ринку праці, тіньової оплати праці, які спричиняють поширення кримінальних і напівкримінальних явищ у соціально-трудовах відносинах, зниження надходжень до бюджетів усіх рівнів і фондів державного соціального страхування, зниження рівня соціального захисту значної частини населення;

- поліпшення демографічної ситуації та зменшення масштабів зовнішньої міграції, особливо серед висококваліфікованих працівників та молоді;

- досягнення професійно-кваліфікаційної збалансованості підготовки кадрів у навчальних закладах з потребами економіки (кількісної та якісної відповідності ринків освітніх послуг і праці).

Об'єктом регулювання ринку праці є суспільні відносини, що визначають формування і використання робочої сили, включаючи створення ефективних робочих місць, ціну і вартість робочої сили, її пропозицію та попит на неї, забезпечення високої конкурентоспроможності працівників, соціальний захист безробітних тощо.

Традиційно вважається, що суб'єктами регулювання ринку праці є держава, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, оскільки начебто лише вони гарантують соціальну спрямованість функціонування ринку праці.

У регулюванні ринку праці використовуються прямі та опосередковані методи. Як правило, за допомогою прямих (адміністративно-розпорядчих) методів здійснюється вплив безпосередньо на об'єкти ринку праці, а опосередкованих – на його середовище, умови, в яких він функціонує, мотивацію учасників.

Сучасний ринок праці є сукупністю певних сегментів (зокрема, молодіжного, жіночого, людей похилого віку, осіб з інвалідністю тощо), кожен із яких має свою особливість, функціонує за своїми специфічними закономірностями. Позитивних результатів впливу на них можна досягти лише через урахування цих особливостей, використання адекватних засобів і методів регулювання.

В Україні триває процес сегментації ринку праці, що потребує певної децентралізації регулювання, відбору і використання специфічних засобів і методів регулювання.

До основних напрямів регулювання ринку праці відносять:

- досягнення високої конкурентоздатності робочої сили;
- формування ціни робочої сили, достатньої для її розширеного відтворення;
- створення умов і стимулів для модернізації основних засобів;
- забезпечення професійної та кількісної збалансованості потреб економіки в робочій силі та її пропозиції;
- удосконалення структури зайнятості, в напрямі, який характерний для розвинених інноваційних економік.

За терміном отримання результатів регулювання його слід поділяти на поточне, середньострокове і довгострокове. Ефективне регулювання ринку праці можна забезпечити лише на основі використання сталих принципів. Принципи за своєю сутністю мають об'єктивний характер і відображають закономірності розвитку певного об'єкта. За обсягом охоплення регуляторних відносин принципи можна класифікувати на загальноекономічні та спеціальні.

Останні спрямовані на регулювання певних секторів економіки та окремих ринків як компонентів всієї ринкової системи.

У вітчизняній науковій літературі розкриваються принципи державного регулювання економіки взагалі. До них відносять принципи пріоритету права над економікою; ефективності, що передбачає врахування кінцевого економічного ефекту, нейтралізацію монополій та циклічності; справедливості – перерозподіл матеріальних благ з метою запобігання різкому розшаруванню суспільства за доходами; стабільності – забезпечує вирівнювання підйомів і спадів ділового циклу, створення додаткових робочих місць, підтримку економічного зростання на тривалий період; системності – передбачає всебічний підхід до розв’язання економічних, соціальних, екологічних, зовнішньоекономічних та інших завдань; адекватності – означає, що система державних регуляторів економіки та засоби їх застосування мають відповідати реаліям конкретного етапу соціально-економічного розвитку держави; оптимального поєднання адміністративно-правових і економічних важелів; поступовості та етапності – вимагає введення економічних регуляторів у міру того, як відбуватимуться фундаментальні економічні реформи; єдності стратегічного і поточного державного регулювання; дотримання вимоги матеріальної і фінансової збалансованості – забезпечує реальність регуляторних заходів з позицій наявного ресурсного потенціалу.

Проте, для використання загальних принципів державного регулювання на ринку праці, слід враховувати низку моментів.

По-перше, ринок праці не є в чистому вигляді економічною системою, у ньому дуже значною є соціальна складова.

По-друге, суб’єктами регулювання ринку праці є не лише держава, а й профспілки та організації роботодавців, інститути соціального діалогу.

Тобто, необхідно додатково визначити спеціальні принципи регулювання ринку праці, дотримання яких разом із деякими загальноекономічними забезпечує розвиток системи ринку праці в напрямі

досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Серед спеціальних принципів регулювання ринку праці основними є такі:

1) законності, що передбачає: неухильне дотримання законів і підзаконних актів при прийнятті рішень щодо будь-яких аспектів регулювання ринку праці і зайнятості населення державними органами, профспілками, організаціями роботодавців та інститутами соціального діалогу; регулювання процесів на ринку праці перш за все засобами нормативно-правового характеру; врахування економічних і соціальних законів і закономірностей при розробці і здійсненні державної політики зайнятості і прийнятті регуляторних актів суб'єктами регулювання ринку праці;

2) пріоритету досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості перед іншими цілями і завданнями економічного розвитку, що вирішуються в процесі регулювання економіки взагалі і ринку праці зокрема;

3) гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. Цей принцип має велике значення, оскільки конфлікт інтересів між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, який завжди об'єктивно існує, в Україні загострюється через несправедливий розподіл виробленого національного продукту. Це стало, для розвитку ринку праці, основним гальмівним чинником, породжує велику кількість інших проблем, зокрема щодо відтворення робочої сили, розвитку людського капіталу, підвищення продуктивності праці тощо;

4) адекватності завдань, підцілей, регулюючих механізмів та інструментів динаміки розвитку місцевих, локальних, регіональних, національного і глобального ринків праці, змінам у пропозиції робочої сили, попиту на неї, еволюції засобів виробництва і технологій;

5) неперевищення межі необхідного втручання при здійсненні регулюючого впливу на суб'єктів ринку праці. Ступінь і глибина регулювання мають бути достатніми, щоб спрямовувати розвиток ринку праці в необхідному напрямі, але при цьому не повинні руйнуватися

механізми його саморегуляції, а для його суб'єктів – обмежуватися свобода вибору;

б) послідовності, збалансованості і синхронності застосування різних засобів регулювання залежно від стану ринку праці, ситуації в економіці та соціальній сфері, результатів, що досягнуті на попередніх етапах регулювання. З урахуванням багатоканальності впливу регулюючої системи на ринок праці всі її компоненти мають діяти синхронно у часі і в одному напрямі.

Висновки до розділу 1

1. Ринок праці необхідно розглядати як складну організаційно-економічну систему попиту і пропозиції робочої сили за галузевим і територіальним поділом праці, яка обмежена певними геопросторовими ознаками та формує відносини між учасниками ринку з метою забезпечення реалізації їх особистих інтересів та прав шляхом здійснення інформаційного, ресурсного та інфраструктурного забезпечення та сприяння підвищенню вискоєфективного рівня використання наявних трудових ресурсів на рівні областей і їх районів згідно адміністративно-територіального поділу країни. Механізм дії локальних ринків праці реалізується через виконання ними функцій: формування, використання, відтворення трудових ресурсів, ціноутворення, посередницької, інформаційної, інноваційної, інвестиційної, мотиваційної, відносин власності, інтеграційної та соціальної функцій суспільного поділу праці.

2. Важливими чинниками, які в першу чергу визначають ступінь наповнюваності локального ринку праці є мобільність трудових ресурсів та консерватизм працівників стосовно зміни місця роботи. Високий рівень мобільності трудових ресурсів підвищує конкуренцію серед працівників і сприяє зростанню якісних параметрів їхньої здатності до конкретного виду праці. Негативним наслідком високої трудової мобільності є зростання

кількості незайнятого населення на ринках праці усіх рівнів.

3. Державне регулювання ринку праці в Україні, має політичні, економічні та соціальні особливості становлення ринкових відносин, що визначає суттєву різницю від подібного регулювання в ринково розвинутих капіталістичних країнах, хоча цим досвідом не треба нехтувати. В Україні значно менший вплив профспілок та інститутів регулювання трудових відносин, що вимагає одночасного проведення реформ, які спрямовані на становлення і розвиток системи соціального партнерства.

4. Найбільш дієвим важелем регулювання окремих ринків праці є державна політика зайнятості населення, яка повинна включати функції пристосування незайнятого населення до умов ринку праці, які швидко змінюються, та їхнього соціального захисту. До основних засад державної політики в сфері зайнятості передусім слід віднести сприяння забезпеченню максимально повної зайнятості, комплексність та системність заходів регулювання ринку праці, створення прозорого і доступного інформаційного середовища для усіх учасників ринку праці, здійснення превентивних заходів та забезпечення визначених гарантій і неупередженості прийняття рішень учасниками.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН І ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА КОН'ЮНКТУРА І ТЕНДЕНЦІЇ РИНКІВ ПРАЦІ

2.1. Аналіз руху та умов зайнятості населення за галузевим і територіальним поділом праці

Сучасна ринкова система складається з трьох основних елементів – ринку капіталу (реальних та фінансових інвестицій, науково-дослідних робіт та конструкторських розробок), ринку землі (як засобу виробництва та корисних копалин) та ринку праці. Ринок праці являє собою систему соціально-економічних відносин з купівлі та продажу такого специфічного товару як праця, які проявляються у сферах формування попиту і пропозиції та працевлаштування. У сучасній економічній теорії головною функцією ринку праці є узгодження умов праці та її оплати між учасниками, тобто – роботодавцями та найманими працівниками. Однак не слід зводити функції ринку праці лише до процесу укладення угоди, він включає в себе всі види відносин і після моменту працевлаштування робітника.

В. Геєць зазначив, що Україна після здобуття незалежності у 1991 р. пройшла через складні етапи переходу до ринкової економіки.

Протягом першої фази (1991-1994 рр.) переходу від централізованої до ринкової економіки були створені нові робочі місця, кількість яких у 1,5-2 рази перевищувала кількість зареєстрованих безробітних. Як наслідок, упродовж цього періоду вкрай низькими були рівень офіційного безробіття (0,1-0,3 %) та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (0,42-0,60).

Другий етап формування національного ринку робочої сили (1995-2001) пов'язаний із проведенням жорсткої обмежувальної монетарної та фіскальної політики, спрямованої на подолання інфляції та збалансування фінансової системи. Проте через те, що такі дії не супроводжувалися структурними

реформами, вони призвели до дисбалансу на ринку праці: кількість безробітних почала перевищувати кількість вакансій, унаслідок чого рівень навантаження на одне вільне робоче місце зріс до понад 30. У цей період кількість лише офіційно зареєстрованих безробітних зросла від 126,9 тис. осіб у 1995 р. до 1 млн. 174 тис. 500 осіб у 1999 р. Найвищими темпами чисельність зайнятих скорочувалася у будівництві, промисловості, на транспорті, у сферах освіти, культури, мистецтва, науки та наукового обслуговування.

Третій етап розвитку ринку праці в Україні розпочався у 2001 р. і характеризується як етап структурної перебудови. Позитивні зрушення на ринку праці сповільнилися внаслідок економічної кризи, що розпочалася наприкінці 2008 р. та призвела до загострення ситуації на ринку праці. Чисельність економічно активного населення віком 15-70 років у 2011р. становила 22,1 млн. осіб, з яких 20,3 млн. (або 91,4 %) були зайнятими, а решта – 1,8 млн. осіб – безробітними (визначення МОП) [79].

На пропозицію ринку праці насамперед впливає кількість населення та його вікова структура. Із табл. 2.1 бачимо, що за період з 2000 р. по 2013 р. наявне населення України зменшилося на 4,1 млн. чол. або на 8,3 %.

Співвідношення міського і сільського населення в Україні за 2000 - 2013 рр. дещо збільшилося в бік першого. Це явище зумовлене міграцією економічно активного населення з метою працевлаштування в містах, де сконцентрована сфера обслуговування. Кількість сільського населення в середньорічному обчисленні у 2000-2013 рр. порівняно із 1991-1995 рр. зменшилася на 1,6 млн. чол. або на 9,6 %.

Якщо кількість населення у великій динаміці (1913-2013 рр.) збільшилася на 10,4 млн., то міське населення зросло на 24,6 млн. при зменшенні сільського на 14,2 млн. Тобто кількість сільських жителів постійно зменшувалася як загалом в Україні, так і абсолютно по всіх адміністративних областях. Міграція сільських жителів у місто та природне їх зменшення докорінно підриває природну основу відтворення селянства.

Адміністративно-територіальні перетворення при цьому практично не вплинули на загальну кількість жителів.

Таблиця 2.1

Загальна кількість населення, його розподіл за працездатністю та природний приріст в Україні

Види діяльності	Роки					2013 р. до 2000 р., %
	2000	2005	2010	2012	2013	
Кількість наявного населення, млн.	49,7	47,3	46,0	45,6	45,6	91,7
у т.ч.						
міське	33,8	32,0	31,5	31,4	31,4	92,9
сільське	15,9	15,3	14,5	14,2	14,2	89,3
Природний приріст (скорочення), тис. осіб						
населення – всього	-373,0	-355,9	-200,5	-142,4	-158,7	42,5
у т.ч. в сільській місцевості	-153,3	-168,6	-96,0	-72,2	-76,4	49,8
Із загальної кількості населення у віці меншому за працездатний, млн.	9,61	7,41	6,98	6,53	6,62	68,9
відсотків до всього	19,4	15,8	15,3	14,3	14,5	74,7
працездатне, млн.	28,3	28,2	27,4	31,8	31,6	111,7
відсотків до всього	57,2	60,4	60,0	70,2	69,9	122,2
старшому за працездатний, млн.	11,6	11,1	11,3	6,9	6,9	59,5
відсотків до всього	23,4	23,8	24,7	15,2	15,3	65,4

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>

Природне скорочення кількості селян спостерігалось в усіх адміністративних областях України. Найактивніше природне скорочення населення у сільській місцевості за період 2000 - 2013 рр. (у розрахунку на 1000 жителів) проходило у Чернігівській (коефіцієнти 27,2 і 8,7), Сумській (22,3 і 8,8), Полтавській (20,7 і 10,1), Черкаській (20,3 і 9,4), Хмельницькій (21,7 і 10,8) областях. Тут зменшення чисельності сільського населення набуло характеру вимирання українського села. Деяко змінилася тенденція кризового відтворення населення в міських поселеннях. Якщо у 2000 р. у всіх без винятку областях воно скорочувалося, то 2013 р. природний приріст

чисельності населення становив у м. Севастополь (0,7 %), м. Київ (0,6 %) та Закарпатській області (0,2 %). Серед областей найбільші темпи зростання міського населення у Чернівецькій (0,6 %), сільського у Закарпатській (0,3 %). Лише в трьох областях України зафіксовано позитивну динаміку сільського населення, у Закарпатській, Рівненській областях та АР Крим. За темпами росту сільського населення лідирує Севастопольська міська рада, та чисельність осіб, які мешкають в її селах незначна – 23,9 тис. осіб.

Тенденція абсолютного зменшення сільського населення в усіх адміністративних областях України та міських жителів у деяких із них супроводжується недостатніми темпами росту коефіцієнта життєвості (співвідношення кількості народжених і померлих). Якщо по Україні життєвість з 2000 р. підвищилася на 1000 жителів з 0,51 та досягла у 2013 р. – 0,79 то у сільській місцевості Чернігівської та Сумської областей вказаний коефіцієнт виріс тільки з 0,25 до 0,41.

Збільшення народжуваності та інтенсивність цього процесу відбувається в умовах покращення юридичної основи формування сім'ї та державної допомоги при народженні дітей.

Нами було проведено оцінку тенденції зміни населення у розрізі двох періодів – з 1990 по 1999 роки та з 2000 по 2013 роки (табл. 2.2).

В основі вказаних процесів знаходяться соціальні проблеми, існуючі у сьогоdnішньому суспільстві. Неадаптованість значної частини населення до ринкових умов, неможливість забезпечення оплати праці, відповідно її кількості та якості, а також її недостатній рівень для забезпечення потреб самого працюючого та залежних від нього членів сім'ї, відсутність диференційованого підходу до оцінки вкладеної сукупної праці при визначенні рівня пенсійного забезпечення, розвал державних систем охорони здоров'я та освіти – все це проблеми останнього десятиріччя. На сьогодні держава не має достатніх ресурсів для їхнього вирішення. Необхідно розпочати роботу по збереженню людського потенціалу країни сьогодні, внаслідок інертності демографічних процесів та їхньої слабкої керованості з

боку держави, ситуація погіршуватиметься, загрожуючи стабільному та незалежному існуванню самої держави. Наведені вище характеристики демографічного розвитку України свідчать, що країна сьогодні перейшла межу припустимого зниження показників демографічного відтворення та життєвого рівня населення по всіх індикаторах для основної маси своїх громадян. Процеси демографічної деградації, погіршення соціальних умов відтворення безсумнівно позначаються на економічному реформуванні й загальмовують темпи його реалізації.

Зрозуміло, що політичні та економічні трансформації самі по собі не призведуть до бажаного ефекту – створення демократичної, ринково зорієнтованої держави, якщо не буде враховано інтереси та не буде адаптовано до нових умов суб'єкта цих перетворень – населення. Розгляд населення в конкретноісторичній якості, тобто з урахуванням його соціальної іманенти, тобто освітнього, професійного, фізичного та відтворювального потенціалу, дозволяє отримати важливі характеристики людського капіталу суспільства, оцінити стабільність та можливі перспективи розвитку всієї нації. Цілком зрозуміло, що структурну перебудову роблять люди і заради людей – адже ані економіки, ані країни не в змозі існувати відокремлено від людини. Але за традицією командно-адміністративної системи, коли людина була лише гвинтиком суспільного механізму, про людський капітал і сьогодні згадують за залишковим принципом.

Ринкові відносини й інноваційна специфіка сучасного економічного росту потребують якісно нової робочої сили, яка має інші параметри фізичного, психічного та соціального здоров'я, високий інтелектуальний та освітньо-фаховий потенціал, що характеризується особливими моральними цінностями та орієнтаціями. Соціальна парадигма розвитку ґрунтується на тому, що основним рушієм економічного розвитку є соціальні групи, які володіють кваліфікаційними і трудовими можливостями, соціальною активністю і мобільністю, спроможністю адаптуватися до сформованих умов і ефективно реалізувати свої можливості.

Значення коефіцієнтів кореляції свідчать про тісний зв'язок між кількістю наявного населення в динаміці. Значення коефіцієнтів стійкості перевищують нормативне (0,66), що свідчить про незначні коливання фактичних ознак порівняно з трендом (додаток А). Як показують рівняння тенденції, прогнозоване щорічне зменшення населення України за період 1990-2013 рр. у середньому становить 334,7 тис. осіб щороку. Така тенденція є негативною як для перспектив розвитку країни, так і з точки зору зменшення трудового потенціалу (пропозиції на ринку праці). Також слід відмітити підвищення значення теоретичного рівня чисельності населення України в 2002-2013 рр. порівняно із 1990-2001 рр. з 262,5 до 319,4 тис. осіб. Серед інших тенденцій слід відмітити зменшення темпів процесу підвищення чисельності міського населення в розрізі часових періодів з 247,7 до 113,0 тис. осіб та прискорення процесу зменшення чисельності сільського з 88,6 до 168,4 тис. осіб. Графічно тенденції зміни чисельності населення України наведено в додатку Б. Чисельність населення в розрізі областей і АР Крим наведено в додатку В.

Таблиця 2.2

**Функції залежності кількості населення від його динаміки
в Україні протягом 1990-2013 рр.**

Роки	Населення всього	У тому числі	
		Міське населення	Сільське населення
1990-2001	$\bar{y}=51251,0-262,5 t$	$\bar{y}=34506,2-247,7 t$	$\bar{y}=16479,6-88,6 t$
2002-2013	$\bar{y}=47088,7-319,4 t$	$\bar{y}=31847,0-113,0 t$	$\bar{y}=14953,3-168,4 t$
1990-2013	$\bar{y}=47095,6-334,7 t$	$\bar{y}=31750,2-212,6 t$	$\bar{y}=15069,9-127,5 t$

Джерело: власні розрахунки.

Тривалість життя є одним з найважливіших соціальних показників, що визначають не тільки якість життя, а й великою мірою впливають на якість трудових ресурсів. За тривалістю життя Україна нині займає одне з останніх місць серед країн Європи, випереджаючи лише Молдову та Росію. Після здобуття незалежності України, початку ринкових перетворень та трансформації значної кількості соціокультурних інститутів показник очікуваної тривалості життя при народженні мав тенденцію до зниження.

Значення цього показника було мінімальним у 1995-1996 рр. – 66,9 років, і, лише у 2011 році перевищило рівень 1989-1990 рр., тобто останній розрахований за часів існування СРСР. У 2013 році значення даного показника становило 71,4 роки, що є найвищим значенням для новітньої історії України. Для жінок в Україні середня тривалість життя становить близько 76,2 років, а для чоловіків – 66,3 років [181, с. 324]. Тобто необхідно зазначити, що протягом останніх десяти років намітилася тенденція до зростання очікуваної тривалості життя. При цьому негативною тенденцією залишається суттєве перевищення показника смертності чоловіків – як очікуваної, так і фактичної. Зростання розриву між очікуваною тривалістю життя чоловіків і жінок почалося ще за часів СРСР, однак протягом періоду незалежності України його рівень досяг значення в майже десять років. Це свідчить як про негативні процеси в суспільстві (зниження якості охорони здоров'я, соціальні наслідки численних негативних явищ, викликаних значними змінами соціально-економічних відносин тощо), так і про майбутні негативні зрушення у структурі ринку праці та процесах відтворення населення.

Зазначені процеси суттєво впливають на вікову працездатність населення. Підвищення пенсійного віку чоловіків і жінок відповідно прийнятого в Україні пенсійного закону, як показав аналіз (див. табл. 2.1), у 2013 р. порівняно із 2000 р. спричинило зменшення кількості населення старшого за працездатний вік на 40,5 %. Якщо у 2000 р. вказана вікова група становила 23,4 % та щорічно зростала, то у 2013 р. вона знизилась до 15,3 %. Збільшення віку працездатності у чоловіків до 65 років, а у жінок до 60 зумовило підвищення питомої ваги працездатних у 2013 р. до 69,9 % проти 57,2 % у 2000 р.

Негативною тенденцією є зниження в динаміці населення, що молодше за працездатний вік. Мова іде за трудові ресурси потенціал яких у 2013 р. складає 6,62 млн. осіб проти 9,61 млн. чол. у 2000 р. (зменшилися на 31,1 %). Це результат зменшення народжуваності дітей та інтенсивності цих

процесів 10-15 років тому.

Внаслідок недостатнього відтворення населення в країні та більшості адміністративних областей як природної основи формування трудового потенціалу міста і села його економічно активна частина має тенденцію до постійного зменшення в динаміці. Згідно із концепцією робочої сили економічно активне населення включає чоловіків і жінок віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Економічно активними вважають осіб зайнятих економічною діяльністю, яка приносить їм дохід до них належать і безробітні. Так, фактичне значення рівня динаміки економічно активного населення України за 2000-2012 рр. має тенденцію до зменшення (рис. 2.1), яке скоротилося на 850,2 тис. осіб [181, с. 331].

У самому складі економічно активного населення відбуваються структурні зміни. Так, протягом 2000-2013 рр. чисельність осіб у працездатному віці, які припадали на кожних 100 зайнятих осіб старшого віку та безробітних, збільшилася з 494 до 623 [71].

Це стійка ознака поступового зростання навантаження на працездатних осіб з боку тієї частини населення, яка внаслідок існування певних фізіологічних обмежень чи кваліфікації не може бути зайнятою у суспільному виробництві.

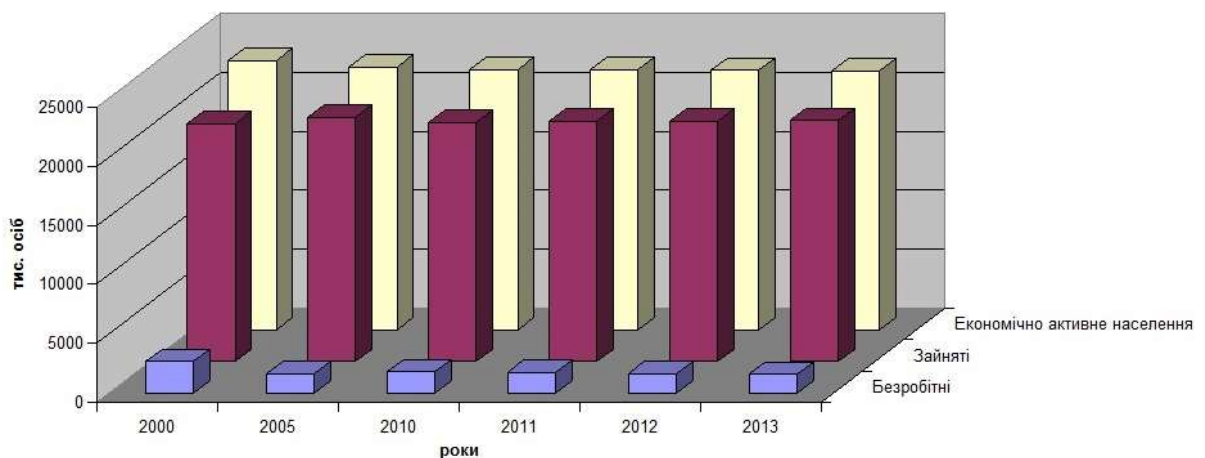


Рис. 2.1. Динаміка чисельності економічно активного населення України за 2000-2013 рр.

Зайнятим населенням вважаються особи у віці 15-70 років, які працювали протягом життя хоча б одну годину за наймом, маючи винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально в окремих фізичних чи юридичних осіб – підприємців, які формально мали робоче місце, власне підприємництво (справу), але тимчасово не працювали. За проаналізований період (2000-2013 рр.) зайнятість населення має варіабельний характер так само як і наймані працівники, які працювали у даний проміжок часу. Останні за питомою вагою у 2013 р. склали 60,3 % . Частка зайнятих в Україні до її економічно активного населення має чітку тенденцію зростання. Так у 2000 р. вона становила 55,8 %, а у 2012 р. – 60,3 %.

Загальна кількість зайнятого населення збільшилася на 229,1 тис. осіб (1,1 %). При цьому у 2008 та 2009 роках через масштабну кризу відбулося значне скорочення чисельності найманих працівників. Порівняно із 2005 роком кількість зайнятого населення зменшилася на 275,9 тис. осіб (1,3 %), що свідчить про повільні темпи зростання економіки країни в післякризовий період.

Збільшення кількості зайнятих у 2013 р. порівняно із 2000 р. спостерігалось у 22 адміністративно-територіальних областях України. Найвищі темпи її зростання були у Чернівецькій, Закарпатській, Миколаївській, Рівненській та Одеській областях. Проте, порівняно із 2005 р., зростання зайнятості відбулося лише у 8 адміністративно-територіальних одиницях. Серед них слід відмітити збільшення кількості зайнятого населення в м. Києві – на 61,1 тис. осіб (4,5 %), Чернівецькій обл. – на 29,9 тис. осіб (8,3 %), Одеській обл. – на 36,4 тис. осіб (3,5 %) та Рівненській обл. – на 33,3 тис. осіб (7,2 %). В окремих адміністративно-територіальних одиницях України протягом 2000 - 2013 рр. спостерігається зменшення чисельності зайнятого населення. Серед них слід відмітити зменшення кількості зайнятого населення в Донецькій обл. – на 185,1 тис. осіб (8,6 %), Вінницькій обл. – на 134,8 тис. осіб (16,1 %), Чернігівській обл. – на 47,1 тис.

осіб (9,0 %) та Івано-Франківській обл. – на 22 тис. осіб (3,8 %) [181, с. 334].

За віковими групами найвища зайнятість притаманна населенню у віці 35-39 та 40-49 років і становить у 2012 р. для сільської місцевості 78,7 % і 79,6 % від загальної кількості осіб та 82,4 % і 80,9 % у містах [181, с. 337].

Таблиця 2.3

Динаміка чисельності найманих працівників України у 2000 - 2013 рр. за видами економічної діяльності, тис. осіб

Види діяльності	Роки					2013 р. до 2000 р., %
	2000	2005	2010	2011	2013	
Усього	20175,0	20680,0	20266,0	20324,2	20404,1	101,1
Сільське господарство	4334,1	3986,3	3094,5	3393,8	3577,5	82,5
Промисловість	4598,3	4072,4	3461,5	3352,7	2950,2	64,2
Будівництво	903,6	941,5	943,0	924,5	418,6	46,3
Діяльність готелів та ресторанів	3121,3	4175,2	4832,0	4865,0	4556,2	146,0
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0	1400,5	1389,7	1379,5	1533,4	113,2
Фінансова діяльність	166,1	247,9	332,8	350,6	318,1	191,5
Надання послуг підприємцям	815,9	966,6	1153,2	1187,5	1227,3	150,4
Державне управління	1198,6	1028,9	1223,8	1055,5	1025,3	85,5
Освіта	1609,7	1668,2	1688,3	1677,6	1690,9	105,0
Охорона здоров'я	1379,6	1356,6	1341,4	1320,8	1256,7	91,1
Інші види економічної діяльності	692,8	835,9	805,8	816,7	456,6	65,9

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>

Процес формування сучасного ринку праці відбувається в умовах його адаптації до економічної ситуації та державної політики щодо структурної перебудови економіки. Основними факторами, що визначають відповідні

зміни у сфері зайнятості населення, є роздержавлення власності, темпи і ефективність приватизації, розвиток малих та середніх форм бізнесу, державні пріоритети щодо розвитку окремих галузей і територій, інвестиційна та фіскальна політика, а також демографічна структура населення і зміни вартості робочої сили в різних секторах економіки.

У розрізі зайнятості за галузями національного господарства також спостерігається перерозподіл робочої сили між основними видами діяльності (табл. 2.3).

Структурні зміни в економіці в цілому – складний і суперечливий процес. Він характеризується зменшенням обсягів виробництва продукції та скороченням чисельності працюючих у промисловості та сільському господарстві. Продовжує зростати частка паливно-енергетичних та матеріально-сировинних галузей промисловості. Галузі промисловості, які орієнтовані на задоволення потреб населення (легка, харчова, деревообробна і целюлозно-паперова) в структурі промислового виробництва, складають від 20 до 26 %.

Зменшення економічного значення сільського господарства як основної сфери використання праці сільських жителів та зростання її вторинної (в особистому секторі) зайнятості досить негативно впливає на загальний її рівень у цій галузі.

Перехід частини зайнятого населення із промислової і аграрної сфер виробництва зумовив збільшення його в обслуговуючих сферах, зокрема в діяльності ресторанів і готелів в 1,5 рази, фінансовій діяльності майже у 2 рази, з надання послуг підприємцям в 1,5 рази.

Отже, з огляду на звуження сфери прикладання праці в реальному секторі економіки, зокрема в промисловості, будівництві, сільському господарстві, триває поступовий перелив робочої сили із вказаних секторів до інших сфер економічної діяльності.

Протягом 2000-2013 рр. найбільш суттєвим було зменшення чисельності зайнятих у промисловості і сільському господарстві, мисливстві, лісовому

господарстві (включно із зайнятими у сільському господарстві).

Таблиця 2.4

Вивільнення працівників за локальними ринками праці

Регіони	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2013 р.	2013 р. до 2000 р. у %
Україна	254,1	132,5	84,0	110,2	43,4
Автономна Республіка Крим	8,4	5,4	3,1	4,8	57,1
Області					
Вінницька	8,4	5,9	3,5	3,5	41,7
Волинська	5,3	2,9	1,2	2,5	47,2
Дніпропетровська	14,9	8,2	5,3	8,1	54,4
Донецька	22,5	9,7	8,1	10,1	44,9
Житомирська	9,3	3,6	2,0	3,0	32,3
Закарпатська	9,3	3,2	1,3	2,0	21,5
Запорізька	9,3	5,3	3,0	4,5	48,4
Івано-Франківська	10,3	3,7	1,6	2,2	21,4
Київська	8,3	3,1	2,4	2,9	34,9
Кіровоградська	4,2	3,1	1,8	2,5	59,5
Луганська	14,7	6,9	3,8	5,5	37,4
Львівська	22,2	8,5	4,1	5,7	25,7
Миколаївська	6,8	3,7	1,7	2,9	42,6
Одеська	11,8	5,9	3,7	5,2	44,1
Полтавська	7,4	5,0	2,7	3,6	48,6
Рівненська	7,1	4,4	1,3	2,1	29,6
Сумська	7,0	5,2	2,7	2,4	34,3
Тернопільська	5,9	3,5	1,0	1,8	30,5
Харківська	16,4	8,5	5,0	5,7	34,8
Херсонська	7,1	3,0	1,6	1,7	23,9
Хмельницька	8,4	4,6	1,5	2,8	33,3
Черкаська	7,6	4,0	1,8	3,4	44,7
Чернівецька	3,7	1,5	0,6	1,2	32,4
Чернігівська	5,2	4,1	2,0	3,1	59,6
міста республіканського підпорядкування					
Київ	13,1	23,5	15,8	14,4	109,9
Севастополь	2,0	27,5	1,4	2,6	130,0

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>

Так, скорочення зайнятих у промисловості у 2013 р. проти 2000 р. більше ніж на 1,6 млн. осіб вказує, що на сьогодні гостро стоїть проблема

ринку промислової продукції. Стан промислового сектора ринку праці має прямопропорційну залежність від коливань обсягів промислового виробництва. Скорочення попиту на товари призводить до зменшення обсягів виробництва, а отже, і попиту на робочу силу. З 2000 р. до 2010 р. відмічається активізація вивільнення працівників із промислового сектора. З 2001 по 2005 роки скорочення виробничо-промислового потенціалу становило 525,9 тис. осіб, або більше 105 тис. в середньому на рік, а з 2006 по 2010 роки – відповідно 575,4 або 115,1 тис. осіб щорічно (табл. 2.3).

Визначальним показником аналізу використання робочої сили є рівень безробіття населення. У той час як у міських поселеннях протягом 2000 - 2013 рр. зазначений показник зменшився з 13,7 до 7,1 %, або на 6,6 процентних пунктів, у сільській місцевості він, навпаки, збільшився з 6,8 до 7,3 % або на 0,5 процентного пункта. Максимально високий рівень безробіття для сільського населення у 2013 р. характерний був для Житомирської, Рівненської, Чернігівської областей (табл. 2.5).

Основними причинами безробіття в регіонах загалом і селян зокрема є незадовільні економічні умови – 29,8 %, низький рівень зарплати та звільнення за власним бажанням – 37,7 %, не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації – 17,5 %. При цьому слід звернути увагу, що серед вивільнених через незадовільні економічні причини чоловіки становлять 30,8 % а жінки – 28,4 %, тобто перших на 2,4 % більше. Подібна тенденція спостерігається і серед звільнених за власним бажанням – жінок 10,8 %, а чоловіків 18,0 % [181, с. 339].

Абсолютна більшість безробітних (97 %) шукали роботу або намагалися організувати власну справу. Якщо у 2000 р. середня тривалість пошуку роботи складала 10 місяців, то у 2012 р. вона зменшилася до 6 місяців і за вказаний термін працевлаштувалися 48,5 % безробітних.

Середня тривалість пошуку місця прикладання праці в регіональному аспекті значно коливається. Більш довготривалий пошук роботи в

Кіровоградській, Тернопільській, Івано-Франківській, Чернігівській областях.

Поглиблений аналіз якісних характеристик безробітного населення свідчить, що найвищий рівень безробіття 2013 р. серед молодих людей віком 15-24 років (19,2 % для міських поселень і 14,6 % – сільській місцевості). У той час як серед осіб старших працездатного віку на селі безробіття немає, то у містах цей показник досягає до 0,1 % від кількості економічно активного населення відповідної вікової групи.

Безробітні, особливо молодь, з метою самозахисту шукають роботу далеко за межами села. При цьому міграційні процеси набувають дедалі небезпечніших тенденцій у зв'язку з відсутністю досконалого законодавчого поля. Держава не має механізмів їх регулювання. Переважна частина мігрантів, так звані «нелегали», можуть знаходитися тривалий час не лише поза межами села чи міста, а й за межами країни, практично втративши вітчизняне громадянство та статус українця.

Крім вищевикладеного, поступове зниження кваліфікаційних якостей працівників на фоні економічних ускладнень і структурного «переливу» зайнятих із виробничої сфери у сферу обслуговування, втрата мотивації до реалізації особистих здібностей зумовлює подальше поширення асоціальних цінностей, антипатріотизму, сепаратистських настроїв в окремих прошарках суспільства, посилює негативний вплив на морально-психологічний стан сімей. За висновками зарубіжних експертів, зростання безробіття лише на 1 % спричиняє зростання смертності населення на 2 %, збільшення самогубств – на 4,1 %, вбивств – на 5,7 % [108, с. 19].

Концентрація промислового виробництва та його галузева структура в окремих економічних районах країни визначають обсяги регіональних промислових секторів ринку праці, характер зайнятості індустріальними видами праці та впливають на загальний рівень зайнятості і безробіття в країні. Серед економічних районів України найбільша чисельність промислово-виробничого персоналу сконцентрована в індустріально розвинених Донецькому та Придніпровському районах – по 25 % всього

промислового виробничого персоналу України, а найменша в аграрно-індустріальних Поліському та Подільському економічних регіонах відповідно – 8,2 % і 8,8 %. Тому розмір вивільнення працівників за видами економічної діяльності відповідає регіональному розміщенню промисловості (табл. 2.4).

Так, у Донецькому (Донецька і Луганська області) і Придніпровському (Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська області) економічних районах у 2012 р. вивільнилося 30,8 тис. із 110,2 тис. працівників або 27,9 % загальної кількості, а в Подільському (Вінницька, Тернопільська, Хмельницька області) та Поліському (Волинська, Житомирська, Рівненська, Чернігівська області) економічних районах вивільнилося 18,8 тис. осіб або 17,1 %.

Вплив сучасного стану промислового виробництва на ринок праці і зайнятість потребує проведення нових більш раціональних трансформацій у найближчі роки. Перетворення мають бути комплексними, щоб відповідати змісту ринкової економіки, сприяти удосконаленню промисловості і її ринку праці. Основними напрямками макроекономічних трансформацій, які сприятимуть формуванню ринку праці в промисловості, мають бути: зростання обсягів виробництва за стандартами Європейського Союзу, створення нових робочих місць, зокрема і за рахунок малого бізнесу, у цій галузі, згортання збиткових виробництв, структурні зрушення у виробництві за рахунок інноваційного розвитку, обґрунтована інвестиційна політика, підвищення ціни робочої сили. Головними факторами, які формуватимуть у найближчі роки чисельність зайнятих у галузях промисловості, мають бути: поступове подолання загальноекономічного спаду виробництва, створення умов подальшого економічного зростання на основі відродження виробництва продукції машинобудування, забезпечення енергоносіями, розвитку прогресивної технології в агропереробній промисловості, створення конкурентоспроможних підприємств у складі виробничо-промислового комплексу, впровадження інноваційних і ресурсозберігаючих технологій та створення сучасної інфраструктури зайнятості населення.

Склад, структура та динаміка безробітних за адміністративно-територіальним поділом України за регіонами

Регіони	2000 р.		2005 р.		2010 р.		2013 р.		Зміни (+.-) 2013 р. до 2000 р.		
	тис.	у % до підсумку	тис.	у % до підсумку	тис.	у % до підсумку	тис.	у % до підсумку	чисельності, тис.	питомої ваги, %	у % до
Україна	2655,8	100,0	1600,8	100,0	1785,6	100,0	1576,5	100,0	-1079,3	х	-40,6
Автономна Республіка Крим	79,9	3,0	52,6	3,3	60,2	3,4	55,2	3,5	-24,7	0,5	-30,9
Області											
Вінницька	79,7	3,0	52,4	3,3	76,9	4,3	64,4	4,1	-15,3	1,1	-19,2
Волинська	53,8	2,0	41,9	2,6	40,5	2,3	37,9	2,4	-15,9	0,4	-29,6
Дніпропетровська	201,5	7,6	91,9	5,7	117,7	6,6	106,8	6,8	-94,7	-0,8	-47,0
Донецька	230,3	8,7	140,2	8,8	182,9	10,2	165,6	10,5	-64,7	1,8	-28,1
Житомирська	76,8	2,9	61,9	3,9	60,8	3,4	56,8	3,6	-20	0,7	-26,0
Закарпатська	66,3	2,5	41,3	2,6	50,4	2,8	45,6	2,9	-20,7	0,4	-31,2
Запорізька	117,0	4,4	62,3	3,9	66,9	3,7	57,7	3,7	-59,3	-0,7	-50,7
Івано-Франківська	68,6	2,6	50,3	3,1	47,5	2,7	43,8	2,8	-24,8	0,2	-36,2
Київська	108,2	4,1	55,9	3,5	59,7	3,3	49,4	3,1	-58,8	-1	-54,3
Кіровоградська	75,9	2,9	44,0	2,7	42,3	2,4	37,0	2,3	-38,9	-0,6	-51,3
Луганська	127,0	4,8	88,8	5,5	78,7	4,4	66,3	4,2	-60,7	-0,6	-47,8
Львівська	166,8	6,3	102,4	6,4	93,3	5,2	84,3	5,3	-82,5	-1	-49,5
Миколаївська	85,4	3,2	55,2	3,4	49,4	2,8	42,6	2,7	-42,8	-0,5	-50,1
Одеська	136,3	5,1	58,3	3,6	68,0	3,8	59,5	3,8	-76,8	-1,3	-56,3
Полтавська	75,9	2,9	54,2	3,4	69,2	3,9	57,7	3,7	-18,2	0,8	-24,0
Рівненська	59,9	2,3	49,5	3,1	60,8	3,4	51,4	3,3	-8,5	1	-14,2
Сумська	89,7	3,4	45,2	2,8	59,2	3,3	42,8	2,7	-46,9	-0,7	-52,3
Тернопільська	65,7	2,5	42,3	2,6	50,8	2,8	46,2	2,9	-19,5	0,4	-29,7
Харківська	191,1	7,2	91,6	5,7	97,9	5,5	87,8	5,6	-103,3	-1,6	-54,1
Херсонська	77,1	2,9	49,0	3,1	46,1	2,6	44,4	2,8	-32,7	-0,1	-42,4
Хмельницька	89,8	3,4	55,9	3,5	54,9	3,1	49,9	3,2	-39,9	-0,2	-44,4
Черкаська	71,0	2,7	62,9	3,9	62,4	3,5	55,2	3,5	-15,8	0,8	-22,3
Чернівецька	60,4	2,3	39,5	2,5	35,6	2,0	31,4	2,0	-29	-0,3	-48,0
Чернігівська	66,4	2,5	44,4	2,8	56,1	3,1	48,4	3,1	-18	0,6	-27,1
міста республіканського підпорядкування											
Київ	115,0	4,3	60,6	3,8	85,9	4,8	77,5	4,9	-37,5	0,6	-32,6
Севастополь	20,3	0,8	6,3	0,4	11,5	0,6	10,9	0,7	-9,4	-0,1	-46,3

Джерело: [181, с. 336]

При здійсненні ринкових трансформацій у національній економіці загалом та аграрному виробництві зокрема на початку нинішнього століття трудовий потенціал зазнав помітних кількісних і якісних змін. Ці зміни з точки зору ринкових вимог не можна оцінювати однозначно як позитивні. Фактично відбулося певне пристосування працюючих (зайнятих) аграрної сфери до нових умов, форм власності та господарювання.

Серед основних тенденцій зміни зайнятості в сільському господарстві слід виділити, що внаслідок реструктуризації зайнятості відповідно до структурної перебудови економіки, міжсекторального і міжгалузевого перерозподілу трудових ресурсів, зміни сфер прикладання праці частка аграрного сектора в галузевій структурі зайнятого економічною діяльністю населення зменшилася у 2000 р. із 21,5 % до 17,5 % у 2013 р. Зазначена тенденція зумовлена економічними чинниками, оскільки за цей період відбулося зниження вкладу сільського господарства у виробництві валової доданої вартості з 13,8 % у 2000 р. до 10,0 % у 2012 р. Високий рівень зайнятості в аграрному виробництві характерний для «бідних» країн. В Україні зайнятість в аграрній сфері виробництва за 2000-2013 рр. знизилася на 17,5 % або на 756,6 тис. осіб, але залишається досить високою (17,5 %). Натомість у ринково розвинених країнах показник частки зайнятості в сільському господарстві знаходиться на рівні 3-8 %. Висока частка зайнятих у сільському господарстві є наслідком не лише соціальних проблем цього сектора, а й національної економіки загалом, напруженого ринку праці, відсутності інших сфер її застосування.

За аналізований період відбувся перерозподіл працівників сільського господарства за формами власності й змінився статус зайнятих. У 2013 р. із майже 3,58 млн. зайнятих у сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві близько 2,7 млн. працюють у особистих селянських господарствах. Частка зайнятих у суспільному секторі зменшилась з 46 % у 2001 р. до 23 % у 2013 р., а у приватному секторі – навпаки зросла. До того ж ця тенденція в сільському господарстві прогресувала вищими темпами, ніж

загалом в економіці України.

Створені приватні форми господарювання зменшують зайнятість через більші можливості інвестування нових землекористувачів у техніку і технології. У такий спосіб підвищується рівень механізації сільськогосподарського виробництва, який стає адекватним реальному вивільненню робочої сили і ручної праці з цієї галузі. Забезпеченість такої адекватності в низці господарств обумовлена і тим, що сприятливі умови віддачі на капітал у сільському господарстві зумовили його «перелив» із інших галузей та видів економічної діяльності. Процес концентрації капіталів у сільськогосподарському виробництві знаходить своє відображення у створенні великих за розмірами підприємницьких структур з площею до 300 тис. і більше гектарів. Основою їх створення стали зарубіжні інвестиції, кошти фінансово-промислових груп, що намагаються диверсифікувати свої ризики. Функціонування таких агрохолдингів охоплює близько 30 % ріллі в Україні. Вони є найбільшими виробниками зернових і технічних культур та забезпечують високий рівень механізації і автоматизації виробничих процесів.

Наявність великої кількості зайнятих в агросфері за умов досить значного спаду виробництва сільськогосподарської продукції свідчить про високий рівень прихованого безробіття, а також про нераціональне використання наявного трудового потенціалу в особистих селянських господарствах. Ця ситуація зовсім не відповідає вимогам ринкової економіки. За роки ринкових трансформацій в Україні продуктивність селянської праці, яка і раніше була у 3-5 разів нижчою, ніж у розвинутих країнах, зменшилася практично вдвічі. У результаті неефективно використовується фонд робочого часу та загалом знижується інтенсивність аграрної праці. Загрозливих масштабів набрала зайнятість і використання фахівців не за кваліфікацією і професійним призначенням. Тому втрачає свої якісні характеристики і морально деградує як весь трудовий потенціал агросфери, так і, що особливо небезпечно, професійно-інтелектуальний його складник. Нинішня ж

тенденція збільшення частки фахівців в аграрних підприємствах зумовлена не стільки дією науково-технічного прогресу, скільки свідомим утриманням їх на випадок зростання виробництва та механічним вивільненням переважно робітників і працівників без професійної підготовки.

В аграрному секторі погіршується рівень відтворення людських ресурсів загалом і трудового потенціалу зокрема. При цьому в надзвичайно критичному стані перебувають усі сфери відтворення – демографічна, економічна, соціальна та екологічна. За нинішнього рівня оплати праці в аграрній сфері (у 1,69 раза нижчий, ніж у промисловості і у 1,46 раза – ніж загалом в економіці) тут важко забезпечити навіть підтримання нормальної життєздатності та здатності до виробничої діяльності (фізіологічний рівень), не кажучи вже про відтворення та постійне підвищення відповідно до вимог науково-технічного прогресу рівнів освіти та професійної підготовки.

Поряд зі змінами пропорцій у розподілі зайнятих за формами власності, відбуваються значні зрушення у розподілі працюючих за статусом зайнятості.

На сьогодні низка підприємств почали широко використовувати наступні заходи: надання неоплачуваних відпусток, скорочений режим робочого дня чи тижня, тимчасове призупинення виробництва. Внаслідок застосування цих заходів формальні обсяги зайнятості зберігаються, проте така «зайнятість» вже не забезпечує працівникам належних ресурсів для існування та відтворення робочої сили. Характерно, що в стані прихованого безробіття перебувають переважно працівники з високим рівнем освіти і кваліфікації. Підприємства не зацікавлені у збереженні низькокваліфікованої робочої сили, проте висококваліфіковані спеціалісти є необхідними для можливої технічної реорганізації та технологічного переозброєння виробництва. На сьогодні частковим вирішенням проблем зайнятості населення є орієнтація на самозайнятість та залучення незайнятого населення до підприємницької діяльності. Цілком закономірно постає питання про те, які категорії зайнятого населення відносити до категорії самозайнятих. У вітчизняній практиці термін «самозайнятість» стосується, насамперед,

зайнятих в особистому підсобному господарстві, які виробляють сільськогосподарську продукцію не лише для власного споживання, а й для продажу (або обміну).

Самозайнятість у сільському господарстві відбувається за рахунок нездатності суспільного сільськогосподарського сектора економіки, який на сьогодні надається різними факторами підприємств, забезпечити продовольчу безпеку населення. Тому домашнє господарство ведуть практично всі сільські сім'ї, тим самим забезпечуючи рівень їх зайнятості. Особи, які залучають до виконання певних видів робіт членів своїх сімей на безоплатній основі, також займають проміжну позицію між індивідуально зайнятими та підприємцями. Невеликі колективні підприємства, по суті, є об'єднаннями групи самозайнятих осіб. Це дозволяє виділити самозайнятість як різновид підприємницької діяльності, яка не потребує регулярного (постійного або періодичного) залучення найманих працівників або членів сім'ї. Сегмент самозайнятості в економічній системі України охоплює офіційно зареєстрованих індивідуалів, значну частину неформального сектора економіки, а також сегментарно перетинається з «тіньовим» сектором економіки. В умовах відсутності обов'язковості та складності процедури реєстрації деяких видів діяльності певна категорія самозайнятих не реєструється. Це означає, що самозайняті є потенційним резервом поповнення неформального сектора. Значна частина «прихованих» безробітних також зайнята незареєстрованою діяльністю. Поступова зміна економічної ситуації змусить цю частину економічно активного населення вийти на загальнонаціональний ринок праці та поповнити лави безробітних.

При визначенні чисельності робітників, зайнятих безпосередньо у сільськогосподарському виробництві, враховують осіб, які працюють лише в сільському домогосподарстві (домогосподарки, пенсіонери, особи, які працюють на підприємстві, підлітки). Але слід зауважити, що в сільському домогосподарстві великою мірою працюють і ті працівники, які зайняті у суспільному виробництві, тобто ті, що мають присадибні ділянки, дачі,

городи.

У 80-х на початку 90-х років кількість зайнятих в особистих селянських підсобних господарствах обчислювалася за методикою, розробленою московськими спеціалістами. Вона базувалася на нормативах витрат праці в розрахунку на 1 га землі, на 1 голову худоби та ін. Нині аналогічної методики не існує, а використовувати нормативи, визначені на початку 80-х років, просто не доцільно.

Практично всі дані стосовно зайнятості населення в особистих підсобних господарствах отримують шляхом вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, охоплюючи населення від 15 до 70 років. Зайнятими в особистому підсобному господарстві вважаються особи, які не були зайняті в особистому підсобному господарстві не менше 30 годин на тиждень і не працювали в аналізований період за оплату. Таке обстеження охоплює сільське і міське населення, при цьому розрізняється основна і додаткова (вторинна) зайнятість. Основною є та діяльність у результаті якої працівник отримує основний або єдиний дохід. Практично все населення, що має присадибні ділянки, городи, дачі, крім своєї основної роботи, великою мірою зайняте і на цих ділянках.

До 1992 р. включно у вибіркового обстеженні бюджетів сімей досліджувався блок питань, що стосувалися витрат праці в особистих підсобних господарствах. Ці дані визначалися в розрізі вікових груп, статі, вказувався час, відпрацьований у рослинництві і тваринництві, а також при заготівлі продуктів лісу та на полюванні. Після 1992 р., на жаль, така інформація не збиралася, але її можна використати, певним чином скоригувавши наявні показники. Коригування зміни складу домогосподарства статистично неможливе, оскільки повністю змінилася методика обстеження та вибірка обстежуваних господарств. Визначивши загальну кількість відпрацьованих людино-годин, можливо за досвідом ЄС визначити витрати праці в сільському господарстві у так званих річних одиницях витрат праці, що належить до сільського господарства і

вимірюється у еквіваленті повного робочого часу.

Аналіз тенденцій, різних відносних показників на основі еквівалента повного робочого часу точніший порівняно з аналізом на основі чисельності осіб, зайнятих у сільському господарстві. Останнє можна пояснити тим, що багато сільськогосподарських робітників працює в режимі неповного робочого часу. Євростат прийняв за таку одиницю мінімальну кількість годин, установлену законодавством у розмірі 1800 годин (225 робочих днів із розрахунку 8 годин за добу). Але у межах ЄС ці одиниці для різних країн значно відрізняються (у Бельгії, Люксембурзі, Англії – 2200 годин, а в Данії – 1739 годин). В Україні доцільно прийняти таку схему розрахунку – 48 робочих тижнів при 40-годинному робочому тижні. За таких умов річна одиниця праці в Україні становитиме 1920 робочих годин.

У галузі тваринництва можна припустити, що зі зміною чисельності поголів'я змінюються витрати праці. Тому, визначивши середню чисельність поголів'я в умовних головах у розрахунку на домогосподарство, що утримувало худобу в 1991 та 2013 рр., через співвідношення цих показників можна визначити коефіцієнт коригування витрат праці в тваринництві. Оскільки худобу тримають не тільки в сільській місцевості, то необхідно також враховувати домогосподарства і міської місцевості.

У рослинництві розрахунок витрат праці доцільно робити також окремо для жителів сільської та міської місцевості, але в них є значні відмінності у визначенні цих показників. Оскільки переважна частина міського населення працює на дачних ділянках або в колективних садах і на городах, які мають малу площу порівняно з присадибними ділянками та особистими підсобними господарствами, то витрати праці в рослинництві для населення, що має колективні сади та городи, значно відрізняються.

Якщо припустити, що витрати праці на одиницю площі майже однакові, оскільки колективні сади та городи, зазвичай, повторюють структуру посівних площ у присадибних ділянках, то можна визначити витрати праці у колективних садах і городах через співвідношення розмірів ділянок.

За останні роки в особистих селянських господарствах, як і у всіх сільських домогосподарствах, при зростанні площ земельних ділянок спостерігається підвищення рівня ефективності та використання. Це в основному пояснюється тим, що при значному розширенні земельних площ (1,33 га на господарство у 2012 р. проти 0,49 га у 1991 р.) склад сімей, а отже, і працівників, які обробляють ці площі, залишився практично незмінним при більш інтенсивному за рахунок механізації їх використанні. Отже, розрахований коефіцієнт зміни площі присадибних ділянок необхідно скоригувати на підвищення інтенсивності використання цих площ.

Таким чином, блок додаткової зайнятості в особистому підсобному господарстві, тобто сільська самозайнятість, буде більш повно відображати дані обстеження економічної активності населення.

Загалом перерозподіл робочої сили сільськогосподарських підприємств на користь дрібнопереробного сектора в умовах соціально-економічного розвитку, які склалися, поки що не супроводжується якісними прогресивними зрушеннями у структурі робочої сили, оскільки невеликі за розмірами підприємства здебільшого зберігають низький рівень матеріально-технічної бази і нерозвинену сферу трудових відносин, що в результаті визначає збільшення частки некваліфікованих виробників і веде до диспропорцій у відтворенні трудових резервів села.

Для подальшого пом'якшення напруженості на сільському ринку праці необхідно розв'язати такі завдання: розвиток виробничої інфраструктури сільських територій, раціональне використання всієї гами її ресурсного потенціалу, створення і збереження економічно активних робочих місць на базі багатоукладної економіки; інтеграція суспільного виробництва з індивідуальним сектором, підтримка малого підприємництва і сільської самостійної зайнятості в особистому підсобному господарстві; удосконалення соціальної інфраструктури села, введення додаткових робочих місць у сфері торгівлі та споживчих послуг, житлово-комунального господарства, житлового та дорожнього будівництва; вирівнювання рівня

соціальної диференціації на селі; закріплення і стабілізація кваліфікованих кадрів підприємств, реалізація програми людських ресурсів і розвиток кадрового потенціалу підприємств на основі державного замовлення на підготовку спеціалістів; стимулювання гнучких форм і видів сільської зайнятості (сільська самостійна зайнятість, тимчасові і громадські роботи, індивідуальна підприємницька діяльність); легалізація «тіньової» зайнятості, зокрема у сфері малого бізнесу та підприємництва; регулювання процесів трудової міграції; підсилення державного регулювання зайнятості сільського населення; правові, фінансово-кредитні, податкові й інвестиційні заходи, спрямовані на забезпечення прав і гарантій робітників сільськогосподарських підприємств в області оплати, охорони, режиму праці і зайнятості; координація дій державних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок до залучення фінансових ресурсів, що виділяються на здійснення заходів, пов'язаних із регулюванням ринку праці і сприянням зайнятості.

Значних масштабів набула незареєстрована зайнятість як основна стратегія виживання більшості населення. Низький рівень оплати офіційної праці призводить до поширення неформальної «тіньової» та кримінальної зайнятості населення. За оцінками, саме у неформальному секторі сьогодні виробляється близько половини ВВП України, а загальна частка зайнятих у неформальній економіці сягає 11 млн. осіб [108, с. 16].

Одним із елементів забезпечення зайнятості на ринку праці стала Державна служба зайнятості, яка функціонує вже більше 20 років. Вона була створена відповідно до постанови № 381 Ради Міністрів Української РСР від 21 грудня 1990 р. У серпні 2003 р. Державна служба зайнятості України стала 92-м членом Світової Асоціації громадських служб зайнятості. Вступ в Асоціацію сприятиме руху України на шляху подальшої інтеграції до Європейського Союзу, підвищенню громадського іміджу служби зайнятості України.

Щорічно зростає чисельність незайнятих громадян, які користуються

послугами Державної служби зайнятості України: якщо у 1995 р. це був кожний десятий з числа реально безробітних громадян (визначення за методологією Міжнародної організації праці), у 2000 р. кожен другий, а у 2010 р. – дві третини [109]. За 20 років роботи: послугами Державної служби зайнятості України скористалося більш ніж 30 млн. незайнятих громадян та понад 15 млн. працюючих, які бажали змінити місце роботи, студенти, пенсіонери; 12,5 млн. незайнятих громадян отримали роботу; 3,1 млн. безробітних пройшли професійне навчання за майже 300 професіями і спеціальностями; 3,7 млн. незайнятих громадян було залучено до громадських робіт [109]. Важливим напрямом діяльності Державної служби зайнятості з послаблення напруги на ринку праці є організація громадських робіт. На таких роботах у 2013 р. було зайнято 353,0 тис. осіб, що на 41,4 % більше, ніж за відповідний період минулого року.

У зв'язку з цим виникає невідкладна проблема фундаментальних змін у підходах до регулювання локальних ринків робочої сили в регіонах, виокремлюючи його для зайнятих у сільській та міській місцевості. Регулювання ринку здійснюється для забезпечення попиту і пропозиції його на робочу силу. Розглянемо дане питання більш докладно.

2.2. Кон'юнктура ринку праці та ефективність зростання зайнятих в економіці

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою має на меті досягнення їх ефективної збалансованості. В умовах розвитку ринкової економіки такої збалансованості досягти досить важко, але важливо. Як зазначають науковці: «будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношеннями між

попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією» [54].

Аналіз показує, що під час добору працівників на ринку праці інтереси роботодавців не завжди збігаються з інтересами працівників різних професій, а причини розбіжностей можуть бути економічного, організаційного, технологічного і технічного характеру.

Виділяють три типи кон'юнктури: працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці; праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці; рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції. Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, сукупність яких утворює загальний ринок праці в країні [89, с. 56].

Для повноцінного і ефективного функціонування ринку праці потрібна розвинена інфраструктура, яка характеризується наявністю державних установ, недержавної структури сприяння зайнятості, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій, фондів, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці. Інфраструктура сприяє регулюванню відносин між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки та перепідготовки працівників, а також організації та регулювання процесів захисту прав роботодавців і найманих працівників на ринку праці.

Однією з принципових особливостей сучасного ринку праці є значна поширеність підприємницької діяльності. Приблизно кожен десятий працюючий в США, Франції, Великобританії, кожен сьомий у Японії, кожен п'ятий в Італії є підприємцем. Майже 2/3 з них очолюють середні і дрібні підприємства, а кожен четвертий веде справу в якій задіяно 20 і менше працівників. Праця в умовах приватної власності формує в людині свідомість і почуття відповідальності за приналежну йому частку національного багатства, розвиває в ньому соціальний інстинкт заощадження матеріальних і духовних цінностей, бажання їхнього розвитку і зміцнення. Близько 80%

зайнятих у західних країнах у тій чи іншій формі виступають власниками співвласниками сімейної справи, дрібних, середніх і великих фірм і корпорацій.

Першою ланкою процесу формування попиту на робочу силу є попит населення, фірм і підприємств на сукупність товарів і послуг, який передбачити, спрогнозувати фактично неможливо. У зв'язку з цим спрогнозувати професійний розвиток ринку праці дуже складно, навіть неможливо.

Головна мета прогнозування – на підставі певних припущень розробити попередні висновки про можливі наслідки змін, які будуть відбуватися. Інформація, отримана завдяки таким прогнозам, може значно допомогти учасникам ринку праці.

Однією з найбільш серйозних проблем у формуванні ринку праці є відсутність працюючої системи комплексної оцінки співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці України, що унеможлиблює прийняття заходів по вирівнюванню професійно-кваліфікаційного дисбалансу. Зокрема, через наявність розбіжностей між показниками державної статистики щодо ринку праці, які надходять з різних джерел; недосконалість якісної складової державних статистичних даних щодо попиту та пропозиції робочих місць; недостатнє покриття статистикою сфери послуг галузей економіки, не пов'язаних з індустріальним виробництвом. Державної статистичної інформації в її нинішньому вигляді недостатньо для визначення, як співвідносяться попит і пропозиція робочих місць по галузях.

Станом на кінець 2013 року кількість зареєстрованих громадян не зайнятих трудовою діяльністю в економіці України становить 487,7 тисяч осіб, а потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць – 47,5 тисяч осіб. Тобто кількість перших перевищує потребу других майже в 10 разів. Якщо в 2005 р. і 2010 р. навантаження на одне робоче місце становило відповідно 5 і 9 осіб, або зросло в 1,8 рази, то з 2011 р. по 2013 р. цей показник збільшився на 10 %.

Попит і пропозиція робочої сили в адміністративно-територіальному поділі ринку праці

Регіони	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис.			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис.			Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб		
	2005	2010	2013	2005	2010	2013	2005	2010	2013
Україна	903,5	564,0	487,7	186,6	63,9	47,5	5	9	10
Автономна Республіка Крим області	36,1	20,1	17,3	5,3	2,8	4,8	7	7	4
Вінницька	42,2	30,2	26,7	3,0	0,6	0,3	14	49	78
Волинська	24,8	13,9	11,1	2,2	0,8	0,5	11	17	21
Дніпропетровська	51,1	34,4	32,5	18,2	7,7	7,5	3	5	4
Донецька	54,4	33,0	33,0	34,8	2,9	2,1	2	11	16
Житомирська	33,7	23,0	18,0	3,3	1,8	1,8	10	13	10
Закарпатська	26,1	14,2	8,7	3,4	0,9	0,6	8	15	16
Запорізька	34,6	25,9	24,1	6,7	1,6	1,0	5	17	24
Івано-Франківська	33,8	16,9	15,4	2,0	0,2	0,5	17	74	33
Київська	27,0	17,1	16,1	7,0	3,2	2,2	4	5	7
Кіровоградська	29,2	19,5	18,6	3,8	0,6	0,8	8	32	23
Луганська	35,1	20,5	22,4	9,3	2,0	0,7	4	11	31
Львівська	52,2	27,7	23,1	4,9	2,3	1,1	11	12	21
Миколаївська	31,7	20,3	18,8	4,0	1,1	1,3	8	18	14
Одеська	31,6	21,4	14,2	5,7	2,6	2,2	6	8	6
Полтавська	41,3	35,1	24,5	5,3	1,8	2,4	8	20	10
Рівненська	36,1	20,8	16,5	1,8	0,8	1,1	20	25	15
Сумська	30,5	21,5	16,6	2,6	0,7	0,8	12	31	21
Тернопільська	43,8	18,0	16,5	1,8	0,9	1,2	24	21	14
Харківська	47,5	34,0	26,8	12,5	3,3	3,7	4	10	7
Херсонська	27,5	11,6	13,1	2,2	1,1	0,8	12	10	16
Хмельницька	30,2	21,6	17,3	3,5	0,4	0,2	9	53	76
Черкаська	41,1	25,8	22,2	1,5	0,3	0,5	27	89	43
Чернівецька	26,7	10,8	9,5	1,8	0,7	0,5	15	16	19
Чернігівська	25,9	19,1	14,3	3,9	0,9	1,3	7	21	11
міста республіканського підпорядкування									
Київ	7,4	6,2	9,0	33,9	20,9	7,5	0,2	0,3	1
Севастополь	1,9	1,4	1,4	2,2	1,0	0,1	1	1	10

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>

У територіальному вимірі однією із найбільш перевантажених областей за пропозицією на одне вільне робоче місце стала Вінницька область – 78 осіб, це більше, ніж у АР Крим, Дніпропетровській, Одеській областях у 10-15 разів та в середньому в економіці України – у 7,8 рази (табл. 2.6).

Досить завантаженими за пропозицією на робочі місця є Хмельницька, Черкаська, Івано-Франківська та Запорізька області де претендують на вакансію від 24 до 76 осіб. В усіх із них за 2005 – 2013 рр. різко знизився попит підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць. Однією із основних причин такого стану справ стала економічна криза.

На кризу кінця 2008 р. український ринок праці відреагував досить відчутно: фактично відбулася руйнація не лише підприємств, а й цілих галузей, особливо в промислово розвинених областях. За 2009 р. чисельність зайнятих скоротилася майже на 1 млн. осіб. Найбільші втрати відбулися у бюджетоутворюючих секторах економіки та в експортно-орієнтованих галузях. Незважаючи на те, що криза позначилась на фінансових можливостях Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у проведенні масштабних активних програм сприяння зайнятості, загалом протягом 2009 р. державна служба зайнятості надала традиційні та інтерактивні послуги більш як 9 млн. осіб, у тому числі безпосередньо в центрах зайнятості – майже 4 млн. громадян.

За рік було працевлаштовано 700 тис. осіб, охоплено професійним навчанням 160 тис., надано профорієнтаційних послуг 3,5 млн. громадян, залучено до громадських робіт 240 тис. осіб. Ознаки регресивності українського ринку праці за законами інерції перейшли у 2010 рік. Скорочення утричі попиту на робочу силу з одночасним зменшенням можливостей створення робочих місць – такою є реакція ринку праці України на світову фінансову кризу у 2010 р., і це лише верхівка айсберга, бо досі дають про себе знати більш глибокі і тривалі суперечності у сфері зайнятості, які накопичувалися десятиліттями, насамперед – поглиблення

професійно-кваліфікаційного дисбалансу [109].

У 2011 р. вперше за останні роки спостерігалось позитивне співвідношення між кількістю прийнятих на підприємства, в установи та організації та кількістю вибулих. Зокрема, у першому півріччі 2011 р., порівняно із відповідним періодом 2010 р., кількість прийнятих працівників перевищила кількість вибулих на 7,6 тисячі та становила 1,5 млн. осіб – 14,2 % середньооблікової кількості штатних працівників. За інформацією Мінсоцполітики України, у першому кварталі 2011 р. кількість зайнятого населення порівняно із відповідним періодом 2010 р. збільшилася на 19,8 тис. осіб та становила 20,1 млн. осіб. Рівень зайнятості населення в середньому по Україні зріс з 58,0 % до 58,6 %. У середньому за перший квартал 2011 р. порівняно із відповідним періодом 2010 р. кількість безробітних зменшилася на 58,9 тис. осіб і становила 1,9 млн. осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 9,0 % до 8,7 % економічно активного населення. Така ситуація була характерною для всіх областей України [109].

Одним з негативних наслідків формування попиту на ринку праці є висока частка робочих місць з низьким рівнем санітарних вимог та небезпечними умовами праці. В Україні 26,1 % працівників трудяться в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним умовам, зокрема у видобувній промисловості – 74,9 %, нафтопереробній – 52,6 %, газовій – 53,7 %, чорній металургії – 57,2 %, хімічній промисловості – 46,6 % [109].

Сучасний стан українського ринку праці характеризується наявністю певних проблем. Через низьку мотивацію до трудової діяльності, недостатню конкурентоспроможність на ринку праці, відсутність відповідних професійних навичок протягом усього періоду ринкових трансформацій спостерігається масштабне безробіття серед молоді, особливо серед випускників навчальних закладів. Внаслідок безробіття відбувається знецінення, недовикористання людського потенціалу суспільства, погіршується якість життя безробітних та членів їх родини, збільшуються

витрати суспільства й індивіда на відновлення чи зміну професійного статусу й рівня продуктивності праці [135].

Результати аналізу вітчизняного ринку праці свідчать про наявність чинників, які негативно позначаються на стані його розвитку. Зокрема, це: неефективна структура зайнятості (найбільша частка в структурі зайнятого населення належить представникам найпростіших професій – 23,4%, порівняно з професіоналами – 14,8%); наявність значної частки неефективних робочих місць (вартість створення нового робочого місця перевищує виплати й податкові пільги); поширення нестандартних форм зайнятості, у тому числі – неформальної (зберігається частка неформальної зайнятості в будівництві, сільському господарстві, ремонті автомобілів, діяльності готелів і ресторанів тощо); неузгодженість попиту та пропозиції робочої сили (збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестачі кваліфікованих робітників за іншими професіями); низький рівень мотивації працівників і їх роботодавців до підвищення кваліфікації (обмежені можливості професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств) та ін.

Окрім того, уповільнення темпів розвитку окремих галузей економіки призводить до зменшення кількості вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб з професійною освітою, а отже і на політиці зайнятості громадян країни в цілому. На кінець квітня 2014 р. нараховувалося 50,1 тис вільних робочих місць, заявлених роботодавцями у державній службі зайнятості, що на 29,9 тис менше, ніж у 2013 р. У той же час потреба у працівниках на ринку праці на 1 червня 2014 р. становила 48,7 тис. осіб (69,9% до відповідного періоду 2013 р.). Зокрема, за професійними групами потреба була у законодавцях, вищих державних службовцях, керівниках, менеджерах – 3,6 тис осіб, професіоналах – 6,5 тис осіб, фахівцях – 4,8 тис осіб, технічних службовцях – 1,9 тис осіб, працівниках сфери торгівлі та послуг – 6,5 тис осіб, кваліфікованих робітниках з інструментом – 9,8 тис осіб, кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарств,

риборозведення та рибальства – 0,9 тис осіб, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 7,2 тис осіб, робітниках з найпростіших професій – 7,4 тис осіб [148].

У галузях економіки в різних співвідношеннях існує вільно обрана, неповна, повна і продуктивна зайнятість. Про це свідчать статистичні дані Міністерства соціальної політики України: нині повний робочий день працюють менше 10 млн. українців. Від 2012 р. цей показник зменшився на 4% [98].

Дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією збільшився також за всіма групами професій (див. табл. 2.7). Найбільш конкурентними залишаються професії кваліфікованих працівників сільського господарства (18 та 10 працівники на одне місце відповідно), технічні службовці (9 і 14), а також робітники сфери торгівлі та послуг (10 і 11).

Значно зростає конкуренція по навантаженню на робоче місце серед кваліфікованих робітників з інструментом – з 4 до 6 осіб відповідно [181, с. 336].

На сьогодні в усіх видах економічної діяльності мають залучатися більш кваліфіковані працівники. Тому конкурс на вакансії професіоналів у 2013 році становив тільки близько 6 осіб, тоді як по робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – майже 23 особи, найпростіших професій – майже 39 осіб.

Також за останні два десятиліття значно знизилися вимоги до якості робочої сили та не було створено ефективної системи підготовки та перепідготовки висококваліфікованих працівників. Однією з головних причин такого становища більшість спеціалістів вважають нераціональність інвестицій як у основний капітал, так і у створення принципово нових науковомістких технологій.

Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами

Професійні групи	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб			Потреба підприємств у працівниках, тис. осіб			Навантаження на одне робоче місце, осіб		
	роки								
	2005	2010	2013	2005	2010	2013	2005	2010	2013
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	56,0	51,4	52,5	12,7	5,7	4,2	4	9	12
Професіонали	48,1	48,1	40,2	18,6	9,0	7,6	3	5	5
Фахівці	78,4	53,0	46,6	17,4	7,4	5,6	5	7	8
Технічні службовці	46,7	31,8	26,3	5,1	2,2	1,9	9	14	14
Працівники сфери торгівлі та послуг	120,6	76,6	73,6	12,4	7,9	6,6	10	10	11
Кваліфіковані робітники сільського господарства	41,5	22,8	22,6	2,3	0,7	2,3	18	33	10
Кваліфіковані робітники з інструментом	95,4	69,9	62,3	56,0	13,2	10,8	2	5	6
Робітники з обслуговування устаткування	153,5	107,2	90,0	39,6	7,9	14,6	4	14	6
Найпростіші професії	263,5	103,2	78,2	22,5	9,9	8,9	12	10	9
Разом	903,5	564,0	492,3	186,6	63,9	62,5	5	9	8

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>

Актуальною є проблема невідповідності робочої сили вимогам нового етапу розвитку, якому притаманні поширення нових технологій, що застосовуються у всіх галузях виробничої діяльності. На сьогодні на підприємствах використовують ту робочу силу, що була підготовлена в умовах попередньої системи виробничих відносин, значна частина якої – особи передпенсійного віку. Така робоча сила не відповідає вимогам сучасного етапу розвитку. До того ж кожен працюючий проходить перепідготовку один раз у 12 років, тоді як західноєвропейський стандарт – один раз у три роки [120]. Як показав аналіз розподілу найманих працівників, повну вищу освіту у 2013 році мали 35,6 % їх облікової кількості за всіма

видами економічної діяльності (табл. 2.8). До 2000 р. цей показник зріс на 15,5 %.

Але якщо кількість фахівців із повною вищою освітою зросла у 2013 р. порівняно із 2000 р. у промисловості на 162,4 тис. (у 1,33 рази), торгівлі – на 254,6 тис. (у 3,6 рази), освіті на 157,5 тис. (у 1,21 рази), то у сільському і лісовому господарстві їх кількість зменшилася на 54,9 тис. осіб (на 40,3 %).

Таблиця 2.8

Розподіл найманих працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності в Україні за 2013 р.

	Облікова кількість штатних працівників, тис.	У тому числі мають вищу освіту за освітніми рівнями			
		неповна та базова вища		повна вища	
		усього, тис.	відсотків до облікової кількості штатних працівників	усього, тис.	відсотків до облікової кількості штатних працівників
Усього	10348,3	2442,6	23,6	3684,8	35,6
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	512,6	88,0	17,2	76,5	14,9
Промисловість	2669,4	594,6	22,3	657,8	24,6
Будівництво	276,8	51,6	18,6	78,5	28,4
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	930,6	219,5	23,6	331,1	35,6
Діяльність транспорту та зв'язку	820,8	185,1	22,5	175,1	21,3
Фінансова діяльність	308,3	64,0	20,7	206,7	67,1
Операції з нерухомим майном	128,8	25,2	19,5	37,4	29,0
Державне управління	624,7	110,4	17,7	419,3	67,1
Освіта	1742,8	329,1	18,9	941,4	54,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1260,4	537,7	42,7	279,8	22,2
Надання інших видів послуг	47,1	10,8	22,8	15,9	33,8

Джерело: [181, с. 346]

Однією з причин недостатньої підготовки фахівців аграрного профілю є наростаюча бідність більшості населення країни, через що понад 50 % молоді взагалі не може здобути вищу освіту. У такій ситуації обґрунтованим є визначення розміру мінімальної стипендії студентам на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум, а також незмінність розміру плати за навчання у ВНЗ протягом усього строку навчання.

В умовах орієнтації економіки на інноваційний розвиток фахівці, які здобули освіту у галузі математичних та технічних наук, мають користуватися значним рівнем попиту на ринку праці, але лише 70 % тих, хто отримав освіту у цьому напрямку працюють за фахом, 46 % – біологічних, агрономічних та медичних наук, 76 % – прикладних наук і техніки [109]. Все це спричиняє міграцію працездатного населення та так званий «відплив умів», що негативно позначається на загальному стані сучасної економіки України.

За весь період незалежності Україна вже безповоротно втратила тисячі кваліфікованих кадрів. Міграційні настрої і до цього дня дуже сильні серед найбільш освіченої частини молоді, включаючи тих, хто отримав освіту в університетах США, Європи та інших країн. Можливості самореалізації для них всередині країни обмежені. Нераціональна політика використання людських ресурсів, недосконалість ринку і високий рівень корупції в суспільстві обмежують можливості талановитої молоді. Більша її частина працює на специфічному ринку праці, головним чином в міжнародних або місцевих НВО, що фінансуються міжнародними донорами. Специфіка цього ринку характеризується значною нестійкістю: він дуже вузький (обмежений), не завжди гнучкий і не вільний від проявів корупції. Складається ситуація, коли найбільш кваліфікована частина молоді виявляється не затребуваною у своїй державі або працює в непродуктивних сферах.

Ринок освіти і ринок праці мають виступати як елементи певного інтегрованого ринку, скажімо, «ринку освіти і праці», однак, на сьогодні існують окремо Міністерство соціальної політики України та Міністерство освіти і науки України, де діють свої особливі механізми та закономірності

функціонування цих соціальних сфер.

Матеріальні вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання суб'єктів господарювання в умовах ринкової економіки. У міру розширення і поглиблення, особливо в останні два десятиліття, науково-технологічної революції, освоєння високоскладних технологій і масовою комп'ютеризацією, в економіці країни має зростати потреба у значній кількості висококваліфікованих працівників.

Стратегія управління кадрами повинна передбачати і закріплювати: забезпечення виробництва робочою силою високого рівня завдяки механізмам планування, відбору, найму та вивільнення; безперервне підвищення кваліфікації працівників, перепідготовка, профорієнтація; організація просування та ефективної ротації кадрів; формування команд, підприємницьких груп і колективів; удосконалення організації стимулювання праці; диференційований підхід до кожного працівника через застосування дійових систем винагородження, заохочення, стимулювання виконавчої, творчої та організаційної діяльності.

Відповідно до наявних світових тенденцій позитивного досвіду підприємств у країнах із ринковою економікою ефективними елементами кадрової стратегії слід вважати такі: переорієнтацію кадрової політики підприємств різних форм власності на підвищення кваліфікації своїх працівників через механізми навчання і динамічні організаційні перестановки, на противагу пошуку нових висококваліфікованих кадрів на стороні, що не дає позитивних результатів; відмову від масового використання вузькоспеціалізованих низькооплачуваних працівників і надання пріоритету високооплачуваним кваліфікованим робітникам широкого профілю; використання системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на підприємствах, підхід до навчання як до інтегрованого складника сучасного виробничого процесу; співробітництво підприємств із консультаційними та навчальними центрами щодо підготовки

фахівців, навчання новим професіям, розроблення техніко-технологічних та організаційних нововведень.

Якісний рівень робочої сили значною мірою залежить від економічної ефективності праці, одним із показників якої є продуктивність.

Остання на макрорівні вимірюється залежно від поставлених цілей відношенням валового номінального продукту (ВНП), валового внутрішнього продукту (ВВП) та національного доходу (НД) до чисельності населення країни, зайнятого населення, економічно активного населення, працездатного населення, відпрацьованих людино-годин чи людино-днів.

Рівень продуктивності праці в Україні та розрізі окремих адміністративних областей, нами визначається відношенням валового продукту адміністративної території до зайнятого населення (табл. 2.9).

Так продуктивність праці загалом в економіці України у 2012 році досягла 66,4 тис. грн. проти 6,8 тис. грн. у 2000 році в розрахунку на одного зайнятого. Зростання в 9,8 рази відбулося за рахунок підвищення вартості валового внутрішнього продукту у поточних цінах. Зниження зайнятості на одиницю ВНП підвищує продуктивність праці, а отже, знижуватиме ціни на споживчі товари. Це означатиме зростання реальних доходів населення. Крім того, вивільнення додаткових ресурсів сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а і їх використанню для виробництва нових товарів і послуг. Подальше зростання загальних витрат робочої сили на одиницю продукції навіть за умов підвищення продуктивності праці призведе до інфляції та зниження рівня життя зайнятих. У адміністративно-територіальному аспекті зниження зайнятості трудових ресурсів позитивно вплинуло на загальне підвищення продуктивності праці у Вінницькій, Волинській, Донецькій, Івано-Франківській, Чернігівській областях. Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу у 2012 році за фактичними цінами був більшим за середню величину по країні: у Дніпропетровській – у 1,2 рази; Донецькій, Полтавській та Київській – у 1,1 рази.

Продуктивність праці в Україні та за її адміністративно-територіальним поділом (у поточних цінах)

Найменування адміністративних областей України	Валовий регіональний продукт в розрахунку на:									
	одного зайнятого, тис. грн.					одну особу населення, тис. грн.				
	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2012 р.	2012 р. у % до 2000 р.	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2012 р.	2012 р. у % до 2000 р.
Україна	6,8	21,3	53,4	66,4	976,5	2,8	9,4	23,6	32,2	1150,0
Автономна Республіка Крим	4,5	14,2	35,8	46,1	1024,4	1,9	6,5	16,5	22,7	1194,7
області										
Вінницька	4,5	14,1	34,0	42,9	953,3	2,1	6,0	14,3	20,5	976,2
Волинська	4,5	15,2	33,3	41,4	920,0	2,1	6,3	13,9	19,3	919,0
Дніпропетровська	8,6	26,2	75,3	90,3	1050,0	3,6	11,9	34,7	45,0	1250,0
Донецька	8,0	27,3	65,0	80,0	1000,0	3,5	12,5	29,0	39,4	1125,7
Житомирська	5,2	13,0	33,5	40,8	784,6	2,0	5,6	14,6	19,7	985,0
Закарпатська	4,3	12,2	28,8	36,5	848,8	1,7	5,4	12,3	17,1	1005,9
Запорізька	9,4	23,6	51,8	62,3	662,8	3,8	10,7	23,7	30,9	813,2
Івано-Франківська	5,3	18,4	38,6	53,2	1003,8	2,1	6,9	14,8	23,4	1114,3
Київська	8,0	19,4	59,3	86,2	1077,5	3,3	8,7	26,1	40,5	1227,3
Кіровоградська	5,0	15,0	36,5	46,8	936,0	1,9	6,4	15,5	22,5	1184,2
Луганська	6,4	18,7	44,9	54,5	851,6	2,4	8,1	19,8	26,3	1095,8
Львівська	5,4	16,1	38,0	52,1	964,8	2,2	6,7	16,4	24,6	1118,2
Миколаївська	6,6	17,7	44,8	50,6	766,7	2,6	7,8	20,3	25,0	961,5
Одеська	7,0	20,2	51,6	57,6	822,9	2,8	8,6	22,5	27,1	967,9
Полтавська	8,5	26,2	68,7	80,1	942,4	3,4	11,6	29,7	39,0	1147,1
Рівненська	5,8	15,7	33,7	39,9	687,9	2,1	6,3	13,8	18,8	895,2
Сумська	6,8	14,7	36,9	44,6	655,9	2,6	6,5	15,7	22,0	846,2
Тернопільська	4,5	12,1	29,5	36,7	815,6	1,6	4,6	11,7	16,8	1050,0
Харківська	6,5	19,7	51,5	60,0	923,1	2,8	9,0	23,6	30,2	1078,6
Херсонська	4,9	12,9	32,0	36,9	753,1	1,9	5,7	14,3	18,1	952,6
Хмельницька	5,2	13,6	31,2	42,1	809,6	2,0	5,8	13,6	20,1	1005,0
Черкаська	5,9	15,6	39,6	50,6	857,6	2,2	6,7	17,3	24,9	1131,8
Чернівецька	4,5	11,7	25,9	31,1	691,1	1,4	4,7	10,9	14,5	1035,7
Чернігівська	5,9	14,7	35,4	45,9	778,0	2,4	6,5	15,4	22,6	941,7
міста республіканського підпорядкування										
Київ	12,9	57,0	141,7	184,9	1433,3	6,0	28,8	70,4	97,5	1625,0
Севастополь	5,5	15,6	42,9	52,1	947,3	1,7	7,5	20,5	25,8	1517,6

Джерело: розраховано за даними [181]

Досить низьким валовий продукт за адміністративними областями України у розрахунку на одну особу був у Чернівецькій – 64,7 %, Закарпатській – 70,1 %, Тернопільській областях – 70,3 % до середнього в Україні. Це пояснюється тим, що концентрація промислового виробництва у всіх регіонах України та його галузева структура справляють суттєвий вплив на збільшення валового регіонального продукту. Крім того, у багатьох адміністративних областях факторами, які впливають на зайнятість і продуктивність праці у промисловості є управління персоналом у стані неповної зайнятості, вивільнення працівників у зв'язку із спадом виробництва та фактичним банкрутством підприємств, недостатність основних виробничих і оборотних фондів, що визначають технічний рівень виробництва та можливості нарощування обсягів випуску продукції.

Технологічний стан більшості промислових підприємств в аграрно-індустріальних Карпатському, Подільському економічних регіонах залишається низьким. В окремих галузях (гірничо-видобувна та переробна) основні фонди зношені на 60-80 %. Відсутність обігових коштів та висока ціна кредитів не дозволяють суб'єктам господарювання забезпечити технічне переоснащення виробництва за рахунок власних і позикових коштів. Наявна багаторічна неринкова галузева і техніко-технологічна структура промисловості не зазнає суттєвих змін у багатьох регіонах. У ній продовжують домінувати сировинні та переробні галузі.

Аналіз сучасної продуктивності промислового виробництва на локальному ринку праці виявив необхідність проведення нових, більш раціональних трансформацій у найближчі роки. Перетворення мають бути комплексними, щоб відповідати економічному змісту ринкової економіки, сприяти удосконаленню промисловості в усіх регіонах України і її ринку праці. Основні напрями макроекономічних трансформацій, які сприятимуть формуванню ефективного попиту на робочу силу та локальне її використання, мають включати: зростання обсягів виробництва, структурні зрушення у виробництві, створення нових робочих місць, поширення та розвиток малого

бізнесу, підвищення ціни робочої сили, обґрунтування кредитно-грошової політики. Вартісне зростання територіального валового продукту адміністративних областей має забезпечуватися не за рахунок ціни, а через фактори нарощування обсягів виробництва і реалізації продукції.

Визначальним фактором, що впливає на формування в адміністративних областях валового продукту на одну особу є територіальний розподіл праці, в ході якого в різних частинах України виникають нові галузі і підгалузі, відбувається все більша диференціація виробництва.

Визначальним фактором, що впливає на формування в адміністративних областях валового продукту на одну особу є територіальний розподіл праці, в ході якого в різних частинах України виникають нові галузі і підгалузі, відбувається все більша диференціація виробництва.

Економічна сутність територіального розподілу праці в практиці вітчизняного господарювання полягає у цілеспрямованому формуванні територіальних господарських комплексів шляхом економічно і соціально обґрунтованого розміщення виробництва, удосконалення виробничої спеціалізації галузей господарства, розвитку виробничої та соціальної інфраструктури. Територіальна організація виробництва має здійснюватися в інтересах всієї громади. Якщо місце розміщення підприємств та їх комплексів з точки зору транспортування сировини та готової продукції, забезпечення трудовими ресурсами обрано невдало, то значно збільшуються витрати на виробництво кінцевого продукту, відповідно знижується ефективність праці.

Одним із важливих резервів підвищення ефективності праці в господарських комплексах регіонів є подальше вдосконалення їх галузевої структури і територіальної організації продуктивних сил. Від того, наскільки ефективна в них галузева структура, раціонально розміщені промислові підприємства відносно джерел сировини, пунктів виробництва

напівфабрикатів, комплектуючих виробів, районів споживання готової продукції, якою мірою виробнича структура і транспортно-економічні зв'язки відповідають інтересам комплексного економічного і соціального розвитку регіону і країни, в цілому залежить ефективність функціонування промислового виробництва.

Регулювання кон'юнктури ринку праці має на меті досягати ефективної збалансованості попиту і пропозиції за обсягом і структурою. В умовах ринкових відносин «будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією» [5, с. 102].

Аналіз засвідчує, що стабілізацію валової доданої вартості промисловості в її загальному обсязі за попередні 2011р. і 2012 р. На рівні 26,6 - 26,7 % по країні можна розглядати як умову зростання (на рівні 4 - 6 % в рік) виробництва на наступний період. При цьому, якщо до 2010 р. випереджаючими темпами розвивалися виробництво транспортних засобів та устаткування, текстильне виробництво, переробна промисловість, хімічна та нафтохімічна галузі то із 2013 р. разом з ними прискореними темпами мають розвиватися галузі інвестиційного комплексу, електроенергетика, добування паливно-енергетичних корисних копалин, вуглеводнів та пов'язаних з ними послуг, виробництво харчових продуктів, космічна та військово-оборонна галузі.

Загальна продуктивність та продуктивність праці за адміністративними областями в значній мірі залежить від промислового сектора економіки. Останній є одним із головних серед галузевих ринків праці, оскільки він значною мірою формує зайнятість.

На наступні роки можна прогнозувати зростання попиту на висококваліфіковані кадри в сільськогосподарському і транспортному машинобудуванні, оскільки конструкторські бюро цих галузей створили

багато перспективних розробок аграрної техніки, рухомого складу для залізничного транспорту, електротехнічного обладнання та інших виробів, які можуть завойовувати ринки інших країн. Має зростати попит на робочу силу в хімічній та нафтохімічній промисловості у зв'язку із забезпеченням попиту на внутрішньому ринку на мінеральні добрива, нафтопродукти, засоби захисту рослин, синтетичні миючі засоби тощо. Для нарощення цих виробництв існують необхідні потужності. Стимулювання зростання попиту на робочу силу відбувається також у промисловості будівельних матеріалів з метою розширення виробництва продукції як для внутрішнього ринку, так і на експорт, оскільки Україна має практично невичерпні запаси облицювального каменю, цементної та іншої будівельної сировини. Має припинитися скорочення працюючих на підприємствах легкої промисловості, де є чи не найбільші в Європі потужності по виробництву практично всієї номенклатури галузевої продукції, однак висока фондомісткість виробництва, несприятливі умови оподаткування призводять до згортання цієї галузі. Тому стратегія відродження легкої промисловості має враховувати два напрями на загальнодержавному рівні – створення необхідної законодавчої підтримки; на рівні окремого підприємства – постійний моніторинг кон'юнктури ринку.

У найближчі роки потрібно відродити паливну промисловість південно-східної частини України і зокрема Луганську, Донецьку, та підтримати частину Дніпропетровської області, щодо збереження працюючих на вугільних шахтах.

В усіх галузях промисловості залишиться підвищений попит на висококваліфікованих менеджерів та фахівців за профілем роботи. Крім того, в територіальному розрізі зростання зайнятості в промисловому виробництві, зокрема в харчовій промисловості, необхідно поширювати насамперед на трудонадлишкові території. Це – Карпатський економічний регіон, Волинська і Рівненська області Поліського економічного району, а також в регіонах концентрації великого капіталу – Центральному, Придніпровському, Південному. Зростання ролі харчової промисловості щодо підвищення

попиту на робочу силу у всіх зазначених регіонах обумовлено їх аграрним складником розвитку та можливостями нарощування експорту найважливіших видів харчових продуктів на ринки Європи і Азії. Тому створення переробних підприємств з виробництва харчової продукції з високим рівнем продуктивності праці та якості продукції відповідно до євростандартів має здійснюватися в адміністративних областях і регіонах з позиції:

- науково-технічного прогресу;
- удосконалення якості управління, виробництва і праці;
- створення сприятливих соціально-психологічних умов роботи на промислових підприємствах.

До першої групи факторів входять механізація та автоматизація виробництва, модернізація обладнання, впровадження нових технологій виробництва та техніки, впровадження раціоналізації та винахідництва.

Серед важливих факторів, які входять до другої групи, необхідно виділити удосконалення форм організації виробництва, його кооперування і спеціалізацію, удосконалення економічного стимулювання і планування, зміцнення трудової та виконавської дисципліни, розвиток виробничої інфраструктури, створення ефективних організаційних структур управління, а також розвиток міжнародного розподілу праці.

У третій групі факторів важливу роль відіграють стандарти якості, підвищення кваліфікації робітників, покращення умов праці і побуту, рівня життя працюючих, розвиток соціальної сфери, організація конкурентоспроможності, створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, виховання сумлінного ставлення до праці, формування нового типу економічного мислення.

До числа актуальних соціально-економічних проблем раціонального використання трудових ресурсів харчової промисловості на сьогодні стоїть проблема оптимізації відтворення працівників галузі, підвищення рівня забезпеченості населення продовольчими товарами відповідно до науково

обґрунтованих фізіологічних норм їх споживання і сприяння формуванню та забезпеченню стійкої тенденції підвищення ефективності його використання до рівня розвинутих країн світу, підвищення стимулювання праці робітників галузі до стандартів країн з розвинутою харчовою галуззю, сприяння розв'язанню питання світової продовольчої кризи, усунення значних розбіжностей у регіональній ефективності використання трудових ресурсів у харчовій промисловості.

Розв'язання проблеми забезпеченості відтворення трудових ресурсів пов'язано з оптимізацією природного приросту населення України та її територій, динаміка якого характеризується чітко вираженими негативними тенденціями, які притаманні як сільському, так і міському населенню.

На нашу думку, однією з причин екстенсивного напрямку розвитку, як національної економіки в цілому, так і ринку праці зокрема, є неефективна державна політика підтримки вітчизняних підприємств. В умовах переходу до ринку і відкритості економіки більшість галузей національного господарства не могли конкурувати із зарубіжними підприємствами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Цілком зрозуміле прагнення держави створити максимально вигідні умови господарювання тим підприємствам і галузям, які вважаються стратегічно важливими для всієї економіки. Однак за всі роки незалежності державою не було створено належних умов для інтенсивного розвитку підприємств і галузей економіки, включаючи і ті, що отримували державну підтримку.

Задекларована політика держави не націлювала підприємства вдосконалювати технологію виробництва та підвищувати якість продукції оскільки у цьому не було об'єктивної потреби. Підприємства не мали можливостей для інтенсивного розвитку і були змушені спрямовувати більшу частину одержаних доходів до фонду споживання. Вільних коштів для впровадження нових технологій у таких підприємств не було. Головним шляхом для зниження собівартості виробництва для переважної частини економічних суб'єктів стало скорочення витрат на оплату праці.

Кваліфіковані робітники були змушені в пошуках гідної оплати своєї праці працювати не за фахом своєї підготовки.

Таблиця 2.10

Динаміка рівня мінімальної, середньомісячної заробітної плати і прожиткового мінімуму в Україні протягом 2000 - 2013 рр.

Роки	Мінімальна заробітна плата, грн.	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн.
2000	118,00	230,00	287,63
2001	118,00	250,00	331,05
2002	165,00	289,00	365,00
2003	205,00	462,00	365,00
2004	237,00	590,00	386,73
2005	332,00	806,00	453,00
2006	400,00	1041,00	505,00
2007	460,00	1351,00	568,00
2008	545,00	1806,00	669,00
2009	744,00	1906,00	744,00
2010	922,00	2239,00	922,00
2011	963,08	2633,00	963,08
2012	1023,34	3026,00	1023,34
2013	1152,92	3265,00	1152,92

Джерело: Електронний ресурс державного комітету статистики України // Режим доступу: <http://www.stat.gov.ua>; Джерело: Електронний ресурс пенсійного фонду України // Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>

Отже, суттєве значення для територій України має розв'язання проблеми раціоналізації використання трудових ресурсного потенціалу через істотне підвищення стимулювання праці робітників зайнятих у тих чи інших ланках виробництва та обслуговування. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та територій. Пріоритети створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та територіальних економічних комплексів, спеціалізацію окремих територіальних структур і, через попит на робочу силу, розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й

стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності. Сучасний рівень заробітної плати в динаміці виріс майже у 13,2 раза (табл. 2.10).

Якщо у 2000 р. середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні становила 230 грн. і перевищувала в 1,95 раза мінімальну та не досягала прожиткового мінімуму майже 20 %, то у 2013 р. зарплата була у 2,8 рази більша від мінімальної та прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Тобто ціна робочої сили виросла та в динаміці вплинула на співвідношення попиту і пропозиції. Так, зростання реальної заробітної плати мало б супроводжуватися збільшенням пропозиції робочої сили. Але за регіонами спостерігається фактично зменшення її пропозиції (див. табл. 2.6). Тобто склалася ситуація, коли рівень зарплати в структурі собівартості обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них.

Станом на 2013 р. серед адміністративних областей України тільки в місті Києві (місто республіканського підпорядкування) попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Рівноважна ціна робочої сили становить 5007 грн. [181, с. 366].

Оскільки за регіонами середньомісячна зарплата працівників нижче рівноважної то виникає безробіття при скороченні попиту на працівників. Порівнюючи рівноважну ціну попиту та пропозиції робочої сили із середньою номінальною зарплатою працівників за видами економічної діяльності потрібно відмітити що у 2013 р. тільки фінансова діяльність становила 6275 грн. або була вищою на 25,3 %. Найнижчою була зарплата працівників галузі поштової та кур'єрської діяльності – 1915 грн, або 38,2 %; тимчасового розміщування і організації харчування – 2249 грн (44,9 %); сільського господарства – 2340 грн, або 46,7 %, охорони здоров'я – 2367 грн. або 47,2 % до її середнього рівня працівників економіки [181, с. 364].

Підсумовуючи результати аналізу потрібно відмітити, що зараз основними рисами, які притаманні ринку праці України є невідповідність якості і пропозиції праці сучасним вимогам професійно-освітньої підготовки, трудової та

виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад один рік. Водночас нераціональною є галузева структура зайнятості. Йдеться передусім про надмірну питому вагу зайнятих у сільському господарстві та самозайнятих.

На формування попиту на робочу силу значний вплив здійснюють: приріст величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання малоконкурентних груп населення, пенсійне законодавство, кадрова політика суб'єктів господарювання. Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу і собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

Для більш ефективного регулювання національного та локального ринків праці необхідно прийняти новий Закон України «Про ринок праці», який розкривав би не тільки загальні положення його функціонування в країні, а й в окремих галузях та регіонах, не допускаючи врегулювання цих питань підзаконними актами. У цьому законі необхідно було б закріпити положення про пріоритетність пропонування і отримання вакансій, а також перепідготовку безробітних саме в тих регіонах і галузях економіки де вони працювали. У разі неможливості отримання роботи за спеціальністю в галузі виробництва, де працював безробітний, доцільно здійснювати професійне навчання і перепідготовку кадрів насамперед для інших галузей і видів економічної діяльності у яких існує або передбачається попит на робочу силу. Для цього Міністерству праці та соціальної політики України необхідно створити Національний депозитарій вільних вакансій, до яких мали б доступ усі регіональні центри зайнятості через комп'ютерну мережу. Потрібно на законодавчому рівні сприяти збільшенню будівництва службового житла промисловими підприємствами (гуртожитків) через

введення певних податкових пільг на їх зведення. Це посилює мобільність робочої сили на ринку праці.

Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється у зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози ринку праці мають стати невід'ємним складником всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та територіальних одиниць. В цілому ринок праці за окремими адміністративними областями країни досить неоднорідний. Те, як він складається в середині окремої території, розглянемо у наступному розділі.

2.3. Рівень та тенденції зайнятості населення за територіальним поділом ринку праці Полтавської області

У комплексі проблем щодо ринку праці важливе місце займають питання формування зайнятості та зниження безробіття в конкретному регіоні. Адже основними чинниками ефективного функціонування регіону в ринковій економіці є підтримка на належному рівні конкурентоспроможності регіональної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках, ефективний маркетинг та наближення до рівноважної кон'юнктури ринку праці.

Трудові ресурси та їх співвідношення за попитом і пропозицією формуються: в економічній сфері – де людина виступає як головна виробнича сила; в соціальній – яка чинить суттєвий вплив на режим відтворення населення; в політичній – де реалізується залучення працівників до суспільного і приватного виробництва; в духовній – де у свідомості формується світогляд і ціннісні орієнтації [14].

Ці обов'язкові складники формування і використання трудових

ресурсів визначаються як підтримка і безперервне відновлення здібностей населення до праці, їх якісне зростання та розподіл за сферами використання в економіці і в процесі самої праці. Формування і використання – це дві фази відтворення трудових ресурсів, які включають демографічні аспекти, зайнятість і безробіття, підготовку кадрів, споживання матеріальних благ, житлово-комунальне, побутове та соціально-культурне обслуговування. Фаза розподілу виступає як ланцюг, який пов'язує функції, що реалізуються через міграцію населення та інші форми переміщень.

Формування і використання трудових ресурсів регіону залежить від складних і неоднозначних соціальних явищ таких як демографічні процеси. Останні визначають специфіку відтворення населення, яке є джерелом поповнення робочої сили, тобто надають її кількісні і якісні характеристики.

Загальний закономірний процес скорочення чисельності населення та трудових ресурсів характерний і для Полтавської області, як одного із важливих локальних ринків праці.

Область є складовою частиною Східного економічного регіону. Територія становить 28,75 тис. км² або 4,8 % від загальної території України. Полтавська область межує із Чернігівською, Харківського, Дніпропетровською, Кіровоградською, Черкаською та Київською областями. Омивається на протязі 145 км. річкою Дніпро.

Згідно з адміністративно-територіальним устроєм в області налічується: 25 районів, 15 міст (в тому числі 5 міст обласного значення), 21 селище міського типу, 467 сільських рад, 1810 сільських населених пунктів.

Кількість населення за даними Полтавського обласного управління статистики на початок 2013 року становила 1467,8 тис. осіб (міське населення 901,7 тис., сільське – 566,1 тис. осіб), що складає 3,2 % від загальної кількості населення України. Найвища чисельність населення проживає у м. Полтаві (19,7 %) та м. Кременчуці – 15,3 % від загальної кількості по області. За основними показниками соціально-економічного розвитку у 2012 р. валовий територіальний продукт у загальному обсязі

валового національного продукту склав 3,9 % і досяг 56,58 млрд. грн. та зріс порівняно із 2000 р. у 9,9 рази (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Основні економічні показники розвитку Полтавської області

Показники	Роки				2013 до 2000 р., %
	2000	2005	2010	2013	
Валовий регіональний продукт, млн. грн.	5712	18099	44291	56580	990,5
Грошові доходи населення, млн. грн.	...	12831	34548	46578	363,0
Індекс споживчих цін, %	128,8	113,7	108,4	99,6	x
Прибуток (+), збиток (-), млн. грн.	951,4	1618,8	4908,9	6332,7	665,6
Продукція промисловості, млн. грн.	6179,0	23100,3	59239,5	56099,8	907,9
Продукція сільського господарства, млн. грн.	7038,7	10307,6	10999,2	16022,8	227,6
Інвестиції в основний капітал, млн. грн.	1438,1	3708,6	6289,4	9536,0	663,1
Роздрібний товарообіг, млн. грн.	3427,8	5151,0	14508,0	23168,9	675,9
Середньомісячна зарплата працюючих, грн.	220	758	2102	2988	1358,2

Примітка:

*2012 р. по відношенню до 2000 р.

**по відношенню до 2005 р.

*** 2012 р. по відношенню до 2002 р.

****2010 р. по відношенню до 2000 р.

Джерело: [177, с. 19-20].

Продукція промисловості у 2010 р. мала найбільший обсяг за всі роки починаючи із 2000 р. і досягла 59,24 млрд. грн., а сільського господарства мала найвищу вартість у 2013 р. – 16,02 млрд. грн. Роздрібний товарообіг за проаналізований період підвищився у 6,8 рази і досяг 23,17 млрд. грн. проти 3,43 млрд. грн. Ріст роздрібного товарообігу зумовлений зростанням грошових доходів населення до 46,58 млрд. грн. та інвестиціями в основний капітал суб'єктів господарювання. Середньомісячна заробітна плата працівників підвищувалася, але підвищувався і прожитковий рівень життя та ціни. Так, значення середнього коефіцієнта споживчих цін свідчить про їх зростання за 2000 – 2013 рр. в середньому за рік на 11,1 %, або всього на 144,2 %.

У 2013 р. співвідношення між промисловістю і сільським

господарством за вартістю продукції склало 7:2, тоді як у 2000 р. воно було 0,88:1. Це вказує на значне зростання обсягів виробництва промислової продукції, адаптованого до нових економічних відносин, нової орієнтації виробництва.

Помітне місце в обласному промисловому комплексі займає галузь машинобудування. Вона представлена 96 підприємствами, що знаходяться на самостійному балансі, всього ж підприємств і організацій, що випускають продукцію машинобудування і металообробки, в області більше тисячі. До виробництв цієї галузі, що мають істотне значення в загальнодержавному поділі праці, належать автомобільна і електротехнічна промисловість, верстат- і приладобудування, залізничне вагонобудування, виробництво дорожньо-будівельної техніки та технологічного устаткування для хімічної, харчової і легкої індустрії, унікальними родовищами паливно-енергетичної та мінеральної сировини. Своєрідність нафтогазовидобувної галузі області полягає в тому, що структура комплексу включає всі етапи – від розвідки надр до переробки вуглеводнів. Усього на території області налічується 40 нафтогазових родовищ, які знаходяться в експлуатації, та 69 родовищ і площ, які перебувають у геологічному вивченні та дослідно-промисловій експлуатації. Видобуток вуглеводнів ведеться на 72 родовищах і площах. На них на сьогодні експлуатується близько 1370 свердловин. Видобуток нафтогазової сировини ведеться у 20-ти районах області.

Основу аграрно-промислового комплексу досліджуваної адміністративно-територіальної одиниці складає сільське господарство, яке характеризується розвинутим виробництвом зерна, молока, технічних культур. У сільськогосподарському виробництві використовується майже 2 млн. гектарів землі, з них 1,5 млн. гектарів ріллі. Найбільш поширені ґрунти – чорноземи, які займають 90 відсотків площі.

Відзначається зменшення рівня рентабельності сільськогосподарської продукції з 27,6 % у 2011 р. до 16,1 % у 2013 р. Прибутковими були реалізація зернових і зернобобових культур, насіння соняшнику, свиней на

м'ясо, молока та яєць.

У 2013 р. фонди споживання основних продуктів харчування становили: м'яса та м'ясних продуктів (включаючи субпродукти та жир-сирець) – 79,1 тис. т. (101,8 % до спожитого у 2012 році), молока та молочних продуктів – 340,0 тис. т. (103,1 %), яєць – 497,7 млн. шт. (96,7 %), хлібних продуктів (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові) – 174,3 тис. т. (на рівні 2012 р.), картоплі – 211,2 тис. т. (102,3 %), овочів та баштанних продовольчих культур (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) – 290,0 тис. т. (98,3 %), плодів, ягід та винограду (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) – 80,8 тис.т. (104,3 %), риби та рибних продуктів – 19,5 тис. т. (99,0 %), цукру – 52,1 тис. т. (94,2 %), олії – 17,6 тис. т. (96,2 %).

Молока та молочних продуктів у середньому на одну особу у 2013 р. спожито більше від середнього показника по Україні на 16,0 кг (на 7,4 %), яєць – на 31 шт. (на 10,1 %), м'яса і м'ясних продуктів (включаючи субпродукти та жир-сирець) – менше на 0,7 кг (на 1,3 %).

За рівнем споживання яєць Полтавська область займає 2, м'яса та м'ясних продуктів – 8, молока та молочних продуктів – 11 місце серед інших областей України.

В області з розрахунку на одну особу споживалося хлібних продуктів (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові) більше від середнього в Україні на 9,0 кг (на 8,2 %), овочів та баштанних продовольчих культур (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) – на 33,5 кг (на 20,5 %), плодів, ягід та винограду (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) – на 1,6 кг (на 3 %), картоплі – на 3,2 кг (на 2,3 %).

За рівнем споживання овочів та баштанних продовольчих культур (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) Полтавська область знаходиться на 1 місці, плодів, ягід та винограду (включаючи консервовану та сушену продукцію у перерахунку на свіжу) – на

6 місці, хлібних продуктів (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові) – на 11 місці, картоплі – на 14 місці серед областей України.

Цукру спожито однією особою на 2,2 кг (на 5,9 %) менше, ніж по Україні в цілому, олії – на 1,0 кг (на 7,7 %), риби та рибних продуктів – на 0,4 кг (на 2,9 %). За споживанням риби та рибних продуктів Полтавська область займає 12, цукру – 20, олії – 22 місце серед інших областей України.

Полтавська область щодо розвитку її продуктивних сил орієнтується на промислово-аграрну структуру економіки. Щільною мережею економічних зв'язків вона пов'язана з могутнім виробничим і ресурсним потенціалом Донбасу, Придніпров'я. Високою є природна родючість чорноземних ґрунтів. Наявна мінеральна сировинна база представлена нафтогазоносним районом. Порівняно багатий потенціал водного комплексу, помітний обсяг лісових ресурсів, близькість паливно-енергетичних родовищ, а також заготівельних виробництв Донецького та Придніпровського регіонів є каталізатором розвитку промислового комплексу області. Сприятливі умови для розвитку АПК відзначаються високою часткою харчової промисловості в галузевій структурі виробництва досліджуваної області.

Географічна структура іноземного інвестування в області формується під впливом двох взаємозалежних факторів. З одного боку, її розвиток визначається глибиною зовнішньоекономічних зв'язків із традиційними партнерами (країни СНД із перевагою Росії, окремі Західноєвропейські країни), а з іншого – потребою диверсифікованості, у першу чергу, міжнародної інвестиційної діяльності. Найбільші обсяги інвестицій в області належать партнерам з Російської Федерації – 66,9 % загального обсягу інвестицій, Кіпру – 6,5 %, Нідерландів – 6,2 %, Сполучених Штатів Америки – 6,1 % і Канади – 3,0 %.

В області діє сім державних навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, серед яких три університети, у 40 профтехучилищах області підготовка кадрів ведеться за 122 професіями для всіх галузей народного

господарства, зокрема: для машинобудівної ведуть підготовку 8 профтехучилищ, для будівництва – 8, сільського господарства – 17, залізничного транспорту – 1, для автомобільного транспорту – 17 сільських та 6 міських профтехучилищ, сфери обслуговування і побуту – 7 училищ [146, 171, 177].

Серед складних соціальних явищ, від яких залежить формування і використання трудових ресурсів у територіальній економіці Полтавської області, важливе місце належить демографічним процесам.

Кількість населення в регіоні, як і по всій країні, стабільно скорочується. Починаючи з 1990 р. в області почали домінувати негативні процеси у сфері відтворення населення. Зменшення його чисельності обумовлено його загальним скороченням. Так, на початок 2014 р. порівняно із початком 2001 р. загальне скорочення становило 194,0 тис., а порівняно із 1991 р. – 298,7 тис. осіб. За 2013 р. кількість народжених становила 14,3 тис. осіб, кількість померлих – 24,4 тис. Природне скорочення населення складає 10,1 тис. Найбільше скорочення населення у 2013 р. на 1000 наявного населення відбулося у сільській місцевості Гадяцького, Миргородського, Хорольського і Чорнухинського районів (14,1 - 16,0 коефіцієнта).

У динаміці народжуваність має варіативний характер. Кількість народжених з 2000 р. по 2009 р. зростала, а з 2010 р. залишається майже на одному рівні. Оскільки перевищити смертність темпами народжуваності в найближчі роки малоімовірно, то всі зусилля потрібно направити на зниження смертності.

Скорочення народжуваності спричинило негативні якісні зміни у віковому складі населення і прискорило процес його старіння. Загалом питома вага осіб у віці молодшому за працездатний (0-14 років) щодо всього населення у 2013 р. становила 13,4 %, тоді як у непрацездатному віці (65 років і старше) – 16,9 %. Набагато гірша ситуація щодо старіння населення у районах: Глобинському (відповідно 14,0 і 21,1 %), Лубенському (12,7 і 21,0 %), Миргородському (12,6 і 21,3 %), Чорнухинському (12,4 і 20,1 %)

[177, с. 229].

Очевидно, зменшення демографічного навантаження у міських поселеннях є позитивною тенденцією, оскільки воно сформовано виключно за рахунок стрімкого скорочення дітей і підлітків, що у подальшому зменшить їх трудовий потенціал та збільшить міграцію (механічний рух) сільського населення. Станом на 2013 р. позитивне сальдо міграції спостерігається в м. Кременчук, м. Комсомольськ та Кременчуцькому районі, Полтавському, Гадяцькому, Гребінківському, Лохвицькому, Машівському, Новосанжарському, Решетилівському, Чутівському районах.

З іншого боку, населення мігрує в межах області із Глобинського, Карлівського, Кобеляцького, Козельщинського, Миргородського, Оржицького районів і м. Полтави.

На 1 тис. наявного населення число прибулих (107,7) перевищує число вибулих (167,7) за всіма напрямками міграції. Одні адміністративні райони стикаються з масовим напливом трудових ресурсів, інші – навпаки недостатнім. Тому перерозподіл трудових ресурсів суттєво впливає на економічні перспективи території. У 2013 р. у складі внутрішньої локальної міграції переважав рух населення із сіл у міста або на приміську територію.

Важливим показником оцінки стану демографічної ситуації є ступінь зайнятості працездатного населення в суспільному чи приватному господарстві. Так, з 2000 р. по 2013 р. кількість економічно активного населення зменшилася із 748,2 тис. до 706,0 тис. осіб. Абсолютне скорочення 42,2 тис. осіб, або темпи зниження 5,6 %. Абсолютне значення 1 % приросту становило за вказаний період від 6,7 до 7,5 тис. осіб (додаток Г).

Динаміка кількості зайнятого населення Полтавської області у 2000-2007 рр. мала тенденцію до зростання з 672,3 тис. до 695,2 тис. осіб, тобто на 22,9 тис. осіб або на 3,4%, а у 2008 – 2013 рр. – зниження на 43,3 тис. осіб або на 6,3 %. Тобто за досліджуваний період у регіоні зайнятість населення скоротилася на 24 тис. осіб [177, с. 243].

Аналіз вивільнення працівників за видами економічної діяльності

показав, що у 2013 році із загальної кількості штатних працівників звільнилося 50,8 % із галузі сільського господарства, 54,0 % – тимчасового розміщення і організації харчування, 50,1 % – адміністративного та допоміжного обслуговування [177, с. 254].

Отже, сучасний стан зайнятості населення в аналізованому регіоні відображає високу напруженість на ринку праці. Непривабливі умови на багатьох робочих місцях переробної промисловості слабо мотивують приплив сюди працівників. Крім того, скорочення обсягів робіт і спад виробництва на підприємствах харчової промисловості тягне за собою додаткове вивільнення працівників. Відтік зайнятих із сфери охорони здоров'я і державного управління обумовлений недостатньою мотивацією праці та з часом може стати серйозною проблемою дефіциту кваліфікованих кадрів. Зниження зайнятості у сільському господарстві у 2013 р. порівняно із 2010 р. майже на 1,5 тис. робочих місць супроводжувалося зрушеннями щодо перерозподілу зайнятого населення за статусами зайнятості, зокрема у напрямі зростання тих, які забезпечують себе роботою самостійно. Скороченню вивільнення кадрів мають сприяти поліпшення умов праці, підвищення зацікавленості працівників за допомогою мотивації їхньої праці. Особливо це стосується адміністративних районів: Гадяцького, Глобинського та міст Полтава, Кременчук, Миргород.

Водночас спостерігаються непоодинокі випадки коли зменшення чисельності працевлаштованих у Великобагачанському, Гадяцькому, Хорольському районах, місті Комсомольську відбувається за рахунок того, що так звані «стратегічні» інвестори мають свою особисту мету, що не співпадає із довгостроковими інтересами працюючих. Насамперед, це може стосуватися купівлі пакетів акцій привабливих промислових підприємств з метою їх перепродажу після санації, або навіть без неї, але за сприятливої ринкової кон'юнктури. Отже, відбувається «вимивання» трудових ресурсів, як і всього виробничого потенціалу та підвищується рівень безробіття.

Останнє виступає новим соціально-економічним станом ринку праці.

Безробітні – це особи у віці 15-70 років, які не мають роботи, шукають роботу, ті, що не розпочали працювати на знайденій, зареєстровані та ті, які навчаються через службу зайнятості. Це специфічно територіальне явище, яке стимулює рух населення в регіоні або за його межі. Безробіття пов'язане як із добровільним переходом із одного робочого місця на інше (природне безробіття), так і з соціально-економічними умовами розвитку галузей чи територій регіону.

Таблиця 2.12

Рівень зареєстрованого безробіття по районах і містах Полтавської області

Райони	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2013 р. до 2000 р., (+/-)
Полтавська область	4,9	4,4	3,8	2,8	2,4	-2,5
у розрізі міських, міськрайонних та районних центрів зайнятості						
Великобагачанський	7,7	7,0	6,6	3,6	3,3	-4,4
Гадяцький	9,6	9,7	6,9	4,4	3,7	-5,9
Глобинський	5,1	6,4	6,2	6,0	5,4	0,3
Гребінківський	3,6	4,2	4,5	2,9	2,5	-1,1
Диканський	9,6	8,0	6,2	6,1	4,6	-5,0
Зіньківський	11,0	9,7	7,8	4,7	3,7	-7,3
Карлівський	6,7	7,0	8,6	5,3	4,7	-2,0
Кобеляцький	4,6	6,2	5,6	3,3	3,9	-0,7
Козельщинський	4,1	6,0	3,8	3,2	3,1	-1,0
Котелевський	6,0	5,7	5,0	3,5	2,9	-3,1
Лохвицький	4,1	6,2	4,8	2,4	3,2	-0,9
Машівський	6,5	9,5	8,4	9,0	7,5	1,0
Новосанжарський	5,3	8,9	8,8	7,3	5,9	0,6
Оржицький	6,1	8,8	9,2	7,5	5,3	-0,8
Пирятинський	6,4	5,8	3,9	2,6	2,2	-4,2
Полтавський	4,6	2,9	2,4	1,9	1,6	-3,0
Решетилівський	4,5	8,2	6,5	5,2	4,1	-0,4
Семенівський	6,2	11,7	10,3	6,8	5,8	-0,4
Хорольський	3,4	3,4	2,0	1,7	2,0	-1,4
Чорнухинський	8,4	10,5	7,9	6,1	4,3	-4,1
Чутівський	7,4	9,6	7,6	4,8	4,1	-3,3
Шишацький	5,2	5,4	6,1	3,3	2,9	-2,3
м. Полтава	3,3	1,9	1,8	1,4	1,2	-2,1
м. Комсомольск	0,7	0,3	0,5	0,4	0,6	-0,1
м. Кременчук	4,9	1,8	1,7	1,3	1,5	-3,4
м. Лубни	5,1	4,7	2,9	2,1	3,1	-2,0
м. Миргород	4,6	4,2	3,6	2,2	2,9	-1,7

Джерело [177, с. 229, 248].

Кількість громадян у віці 15-70 років, які з різних причин не мали роботи або прибуткової власної справи, за 2013 р. порівняно із 2000 р. зменшилася на 20,3 тис. осіб, або на 45,6 %. Порівняно із 2000 р. рівень безробіття у Полтавській області зменшився на 2,5 % і становив 2,4 % трудового потенціалу (табл. 2.12).

Це значно нижче, ніж в Україні (1,8 %). Основними причинами підвищення зареєстрованого безробіття найчастіше виступають звільнені за власним бажанням, вивільнені з причин низької заробітної плати, неможливість організувати власну справу, відсутність належної освіти та професійного досвіду, вивільнення з економічних причин (реорганізація, ліквідація, скорочення чисельності або штату підприємства та ін.).

За районами досліджуваного регіону спостерігається значна диференціація цього показника, де він коливається від 7,5 % або 1029 осіб від працездатного населення в Машівському та 5,9 % або 1390 осіб у Новосанжарському районах до 0,6 % у м. Комсомольську. Станом на кінець 2013 р. найвищий рівень безробіття серед міст обласного значення був у Лубнах – 3,1 %, а серед сільських районів – у Машівському – 7,5 %.

Зростання рівня зареєстрованого безробіття порівняно з відповідною датою попереднього року відбулося у м. Лубни (на 1,0 в. п.), Лохвицькому (на 0,8 в. п.), м. Миргород (на 0,7 в. п.), Кобеляцькому районах (на 0,6 в. п.), більше ніж у три рази, порівняно із регіональним рівнем зареєстрованого безробіття та у Машівському районі.

Для безробітних громадян у Полтавській області пошук роботи через державну службу зайнятості є більш ефективним, ніж самостійне вирішення питання працевлаштування. Порівняння показників довготривалого безробіття із відповідними показниками в Україні дає змогу зробити висновок, що ситуація для пошуку роботи є більш сприятлива. Так, кількість безробітних у області, які шукали роботу більше року становила 1,6 % від показників загалом по Україні (27,3 %). При цьому одним із позитивних явищ ринку праці у звітному році було скорочення довготривалого

безробіття. Так, кількість безробітних, які станом на кінець звітного року перебували на обліку більше року становила – 383 осіб, тоді як у попередньому ця цифра була 876 осіб. Це більш ніж у два рази менше попереднього року. Середня тривалість безробіття становила 3 місяці, що на 1 місяць менше, ніж у 2012 році.

Незначне збільшення можливостей у працевлаштуванні на ринку праці міської місцевості зумовило залучення до складу зайнятих осіб, які в сільських районах не пропонували свою робочу силу на ринку праці через відсутність надії знайти роботу.

Протягом 2013 р. збільшився попит на робочу силу порівняно із попереднім роком на 555 осіб або на 30,9 %. Це позитивна тенденція, у загальній кількості вільних робочих місць та вакантних посад кожне 3 місце припадало на промисловість, 6-7 місце – на діяльність транспорту і зв'язку, 7 місце – на державне управління і 10-11 місце – на охорону здоров'я та надання соціальної допомоги, кожне 13 місце – на сільське господарство.

У зв'язку з досить вузьким використанням сфери прикладання праці в сільській місцевості виникає дуже гостра проблема працевлаштування працівників на території їх проживання. При новому територіальному переміщенні з метою працевлаштування потрібне житло для сімей. Тобто недостатня мобільність таких безробітних, а також незадовільне і затратне транспортне сполучення є факторами, що поряд з іншими зумовлюють на селі приховане безробіття.

Потрібно зазначити, що безробіття розвивається скоріше як специфічне територіальне явище. У багатьох сільських районах Полтавської області воно набуває застійного характеру. Так, у Оржицькому районі із наявних безробітних, не враховуючи перше працевлаштування молоді у 2013 р. працевлаштовано 51,4 % Хорольському – 72,6 %, Великобагачанському – 75,4 %. Тобто в названих районах від 50 до 75 % зареєстрованих безробітних не мали роботи та утримувалися за рахунок допомоги по безробіттю більше року. Однією із причин такого стану безробіття в окремих районах області є

недостатня кількість та малопотужність суб'єктів господарювання в сільській місцевості. Так, якщо в середньому на тисячу осіб постійного населення в Полтавській області припадає 26 підприємницьких структур, то в Оржицькому – 15, Лохвицькому – 16, Семенівському – 18, Новосанжарському – 19. Значна розосередженість працівників територією, як правило фінансова нездатність організувати власну справу в сільській місцевості великою мірою стримує переміщення безробітних у міста, де можливість отримання роботи значно вища.

Вплив факторів на рівень зайнятості населення пропонуємо здійснювати на основі показників, які піддаються соціально-економічному виміру в сучасних умовах. Спочатку виходячи з наявних статистичних даних у результаті якісного аналізу автором для побудови моделей було відібрано такі екзогенні чинники: кількість міського населення; кількість сільського населення; кількість міського населення працездатного віку; сальдо зовнішньої міграції; кількість осіб, які тимчасово працюють за кордоном; сальдо міжобласної міграції; кількість осіб, вперше вказаних інвалідами (віком від 16 років); розміри сум заборгованості з виплати заробітної плати; індекс обсягів виробництва промислової продукції щодо попереднього року; капіталовкладення підприємств всіх форм власності; попит на робочу силу; кількість діючих малих підприємств; кількість об'єктів (промислових підприємств на самостійному балансі) приватної форми власності; кількість об'єктів (промислових підприємств на самостійному балансі) державної форми власності; кількість об'єктів (промислових підприємств на самостійному балансі) колективної форми власності; кількість об'єктів (промислових підприємств на самостійному балансі) власності акціонерних товариств; кількість об'єктів (промислових підприємств на самостійному балансі), що перебувають у власності міжнародних організацій та юридичних осіб іноземних держав; кількість об'єктів агропромислового комплексу, які змінили форму власності. Оскільки із збільшенням факторних ознак збільшується похибка досліджень, надалі у процесі кількісного аналізу

кількість чинників зменшили.

Наступним кроком за методом багатовимірного групування з використанням критерію розподілу на групи значення коефіцієнта варіації виділяємо однорідні сукупності об'єктів за декількома різними ознаками. Цей метод полягає у розподілі об'єктів на групи. При цьому значення коефіцієнта варіації для кожної з цих груп за кожною групувальною ознакою, як зазначають окремі дослідники, не повинно перевищувати 0,33 [139, с. 332].

Використавши дані про обсяги виробництва промислової продукції, продукції сільського господарства та обсягу товарообігу та платних послуг у 2007 - 2013 рр., визначимо їх вплив на рівень зайнятості в районах Полтавської області. Результативний показник визначається відношенням чисельності зайнятих працівників до чисельності працездатного населення. При цьому, як показали результати кореляційно-регресійного аналізу, найбільш тісний зв'язок мають значення факторних показників попереднього року до результативного показника звітнього року.

У трифакторну модель рівня зайнятості населення включено наступні фактори:

x_1 – індекс промислової продукції (відношення вартості виробленої продукції промисловості у співставних цінах звітнього року до базисного);

x_2 – індекс продукції сільського господарства (відношення вартості виробленої сільськогосподарської продукції у співставних цінах звітнього року до базисного);

x_3 – індекс обсягу реалізованих послуг (відношення вартості реалізованих послуг у співставних цінах звітнього року до базисного).

Як модель рівняння регресії була обрана логарифмічна, яка є найбільш точною і чітко виражає залежність між факторами та результативним показником. У ході проведення регресійного аналізу за допомогою програми Statistica 8.0 (додаток Д) були одержані наступні параметри рівняння:

$$Y_t = 0,9242 - \log 0,0383x_1^{t-1} - \log 0,0507x_2^{t-1} - \log 0,0499x_3^{t-1}$$

Значення коефіцієнта кореляції (0,7244445) свідчить про високий

ступінь взаємозв'язку між результативною і факторними ознаками. Значення коефіцієнта детермінації (0,5248198) перевищує критичне для цієї сукупності (0,038) і свідчить про те, що варіація результативного показника на 52,5 % обумовлена впливом зазначених факторних показників. Значення t-критерія (8,826) істотно перевищує критичне для цієї сукупності (2,60), що підтверджує надійність даної моделі. Значення критерію значущості (p-level) для цієї моделі значно нижче 0,05, що підтверджує надійність моделі.

Таблиця 2.13

Прогнозні показники ринку праці Полтавської області на 2015 - 2017 рр.

Показники ринку праці Полтавської області

Показники	Фактичне значення, 2013 р.	Передбачувані показники			2016 р. у % до 2013 р.
		2015 р.	2016 р.	2017 р.	
за лінійним рівнем розвитку					
Населення, тис. осіб – всього:	1448,4	1431,8	1415,3	1398,7	96,6
в т.ч. міське	888,1	881,2	874,2	867,3	97,7
сільське	560,2	550,6	541,1	531,5	94,9
Зайняте населення у віці 15-70 р., тис. осіб	657,5	656,2	655,0	653,8	99,4
в т.ч. працездатного віку	601,8	599,3	596,9	594,4	98,8
Безробітне населення у віці 15-70 р., тис. осіб	50,4	49,0	47,5	46,1	91,5
в т.ч. працездатного віку	50,6	49,2	47,8	46,4	91,7
Рівень зайнятості у віці 15-70 р., %	92,9	93,1	93,2	93,4	x
в т.ч. працездатного віку	92,2	92,4	92,6	92,8	x
за експоненціальним рівнем розвитку					
Населення, тис. осіб – всього:	1448,4	1416,8	1400,4	1384,2	96,6
в т.ч. міське	888,1	847,9	839,0	830,1	96,9
сільське	560,2	568,9	561,5	554,2	96,2
Зайняте населення у віці 15-70 р., тис. осіб	657,5	654,9	653,3	652,2	99,4
в т.ч. працездатного віку	601,8	572,0	567,6	563,2	97,7
Безробітне населення у віці 15-70 р., тис. осіб	50,4	22,2	20,2	18,4	75,4
в т.ч. працездатного віку	50,6	22,4	20,5	18,6	75,6
Рівень зайнятості у віці 15-70 р., %	92,9	96,7	97,0	97,3	x
в т.ч. працездатного віку	92,2	96,2	96,5	96,8	x

Джерело: розраховано за даними Державного комітету статистики у Полтавській області [71].

Параметри кореляційно-регресійної моделі свідчать про те, що збільшення рівня зайнятості населення в поточному році забезпечується зростанням індексів промислової продукції, продукції сільського господарства та реалізованих послуг минулого року.

Основним висновком з даної моделі є існування часового проміжку між зростанням економічних індексів основних видів господарської діяльності та зростанням рівня зайнятості.

Використавши дані щодо рівня основних показників ринку праці Полтавської області у 2001 - 2013 рр. [63], за допомогою модуля Time Series / Forecasting програмного продукту Statistica 8.0 спрогнозовано їх рівень на період 2014 - 2016 рр. При цьому було розроблено два варіанти динаміки їх розвитку – звичайний, за якого зміна рівня відбуватиметься лінійно та прискорений – за якого зміна рівня відбуватиметься експоненціально.

Машинограми прогнозів основних показників ринку праці Полтавської області наведено в додатку Е. Значення фактичних та прогнозованих показників ринку праці Полтавської області наведено в табл. 2.13. та додатках Ж і З.

Значення розрахованих прогнозних показників свідчать про стійкі тенденції до зниження чисельності населення області в розрізі міст та сільської місцевості, при цьому динаміка має чіткий лінійний характер. Щодо показників зайнятості і безробіття, то такої чіткої тенденції не існує, оскільки у 2002 та 2009 роках відбувалося різке зниження зайнятості. Ми вважаємо, що при плануванні заходів регулювання ринку праці в Полтавській області слід враховувати прогнозні значення прискореної зміни рівня чисельності зайнятого населення та безробітних, тоді як чисельність населення слід очікувати на прогнозному рівні лінійної моделі.

Чисельність населення має чітко окреслену тенденцію до зниження його рівня, тоді як показники рівня зайнятості у відносному вираженні, скоріше за все, будуть зростати – через зниження питомої ваги населення працездатного віку та збільшення дефіциту молодих та кваліфікованих

працівників. Тому, протягом найближчих років слід очікувати зростання рівня зайнятості, тоді як чисельність зайнятих працівників буде знижуватися в абсолютному вимірі.

Сучасний стан зайнятості сільського населення відображає напруженість, яка зростає на ринку праці за кризової ситуації в економіці. Нездатність сільськогосподарського сектора забезпечити достатній для проживання дохід сільському населенню потребує вирішення питання використання трудових ресурсів, тобто їх зайнятості варто розглядати окремо для двох основних категорій виробників продукції – сільськогосподарських підприємств і сільських домогосподарств, а у їх складі особистих селянських господарств.

Кількість зайнятих у сільському господарстві Полтавської області у 2013 р. скоротилася до 128,5 тис. осіб. Порівняно із працюючими 171,1 тис. осіб у 2000 р. зменшення становить 42,7 тис. осіб або 33,2 %. Слід мати на увазі, що при масовому скороченні працюючих у сільськогосподарських підприємствах зростає кількість фізичних осіб-підприємців у сільському господарстві, особистих селянських господарствах, що приєднали земельні ділянки (паї) до власного домогосподарства і працюють як фізичні особи та складають частку зайнятих в особистому підсобному господарстві (сільському домогосподарстві).

На наш погляд, розвиток та вдосконалення процесу зайнятості на селі шляхом створення фермерських, кооперативних господарств, розширення підприємницької діяльності у сфері обслуговування та перспективні форми ведення туризму та екотуризму і функціонуючого особистого підсобного господарства – це реальний шанс поліпшення зайнятості на сільському ринку праці поряд з розв'язанням соціально-економічних проблем сільської місцевості, зокрема, підвищення доходу населення, удосконалення інфраструктури села.

Формування галузевої і територіальної зайнятості населення Полтавської області показало, що працевлаштування у 2013 р. стосовно

2000 р. знизилося в 15,4 %, або майже на 4,4 тис. осіб (табл. 2.14).

Це пояснюється тим, що в період відносно стабільного економічного зростання збільшується платіжна спроможність населення. В економіці Полтавської області це створює додаткові можливості для зростання обсягів реалізації товару того чи іншого суб'єкта господарювання. Водночас зростає попит на працю, а значить стимулюється додаткова потреба у персоналі.

Таблиця 2.14

Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян у районах і містах Полтавської області у 2000 - 2012 рр., осіб

	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2013 р. до 2000 р., %
Полтавська область	28650	43191	35890	37439	24248	84,6
у розрізі міських, міськрайонних та районних центрів зайнятості						
Великобагачанський	320	918	631	549	427	133,4
Гадяцький	819	1842	1908	1853	1371	167,4
Глобинський	692	1233	1411	1571	1518	219,4
Гребінківський	621	608	581	641	554	89,2
Диканський	346	722	598	665	612	176,9
Зіньківський	691	907	753	869	764	110,6
Карлівський	771	1306	1391	1504	1093	141,8
Кобеляцький	770	1114	1286	1411	1302	169,1
Козельщинський	207	496	465	474	486	234,8
Котелевський	238	413	463	481	453	190,3
Лохвицький	1018	1310	1219	1425	872	85,7
Машівський	278	606	660	788	857	308,3
Новосанжарський	810	1128	1426	1453	1342	165,7
Оржицький	283	696	737	802	448	158,3
Пирятинський	612	1089	1052	1134	914	149,3
Полтавський	770	1099	800	825	606	78,7
Решетилівський	355	756	877	934	897	252,7
Семенівський	293	903	851	902	958	327,0
Хорольський	593	807	601	446	349	58,9
Чорнухинський	230	520	408	441	459	199,6
Чутівський	519	659	440	510	561	108,1
Шишацький	424	671	674	778	751	177,1
м. Полтава	5203	7560	4901	4781	1778	34,2
м. Комсомольськ	1166	1833	1349	1279	287	24,6
м. Кременчук	6777	8132	5551	5814	1372	20,2
м. Лубни	2348	3165	2633	2654	1500	63,9
м. Миргород	1496	2698	2224	2455	1717	114,8

Джерело: [176, с. 257, 177, с. 245]

До чинників, які змогли в більшості територіальних одиниць досліджуваного регіону підвищити рівень працевлаштування, потрібно віднести також і техніко-технологічні. Так, широке впровадження інтернет-системи в маркетинг товарообміну та промислове споживання змінює потребу в кадрах матеріально-технічного постачання та збуту.

Значний вплив на попит у персоналі та працевлаштування мала політика, яка змінювала стан ринку праці через зміни в чинному законодавстві.

Більш складним за своїм впливом на підвищення попиту на робочу силу є чинник конкуренції. Якщо попит на продукцію швидко зростає це стає підставою для підвищення додаткового набору робочої сили. Потрібно відмітити збільшення робочих місць, тобто можливості працевлаштування, на 19 міських, міжрайонних та районних територіях.

Водночас, чисельність найманих працівників за досліджуваний період скоротилася на 158 тис. осіб. Показники ряду динаміки чисельності найманих працівників Полтавської області протягом 2000-2013 рр. наведені у додатках І та К. У розрізі структури зайнятості за галузями народного господарства також спостерігається перерозподіл робочої сили між основними видами діяльності.

Частка найманих працівників у промисловості зросла на 1,8 %, вказана галузь залишається найбільшою в структурі народного господарства. Зросла кількість і частка в загальному обсязі найманих працівників таких видів діяльності, як освіта, державне управління, охорона здоров'я, надання послуг підприємцям.

Незначне збільшення можливостей у працевлаштуванні на ринку праці міської місцевості зумовило залучення до складу зайнятих осіб, які в сільських районах не пропонували свою робочу силу на ринку праці через відсутність надії знайти роботу.

За 2013 р. підвищився попит на робочу силу порівняно із попереднім роком на 5,3 % [177, с. 244]. Це позитивна тенденція, хоча слід відзначити,

що зростання попиту у 2012 році становило 24,3 % [176, с. 254]. Із загальної кількості вільних робочих місць та вакантних посад кожне 3 місце припадало на промисловість, 7-8 місце – на діяльність транспорту і зв'язку, 9 місце – на державне управління, кожне 14 місце – на сільське господарство, кожне 15 місце – на охорону здоров'я.

Формування робочих місць в економіці регіону має бути більш ефективнішим і масштабнішим. Держава повинна розробляти широкий спектр заходів і стимулів збереження зайнятості, не допускати масового безробіття та регулювати його в соціально-допустимих розмірах. Держава і регіональна служба зайнятості, накопичуючи у себе відповідні кошти, має направляти їх у ті сільські райони, які є на сьогодні депресивними, або прогножуються як такі.

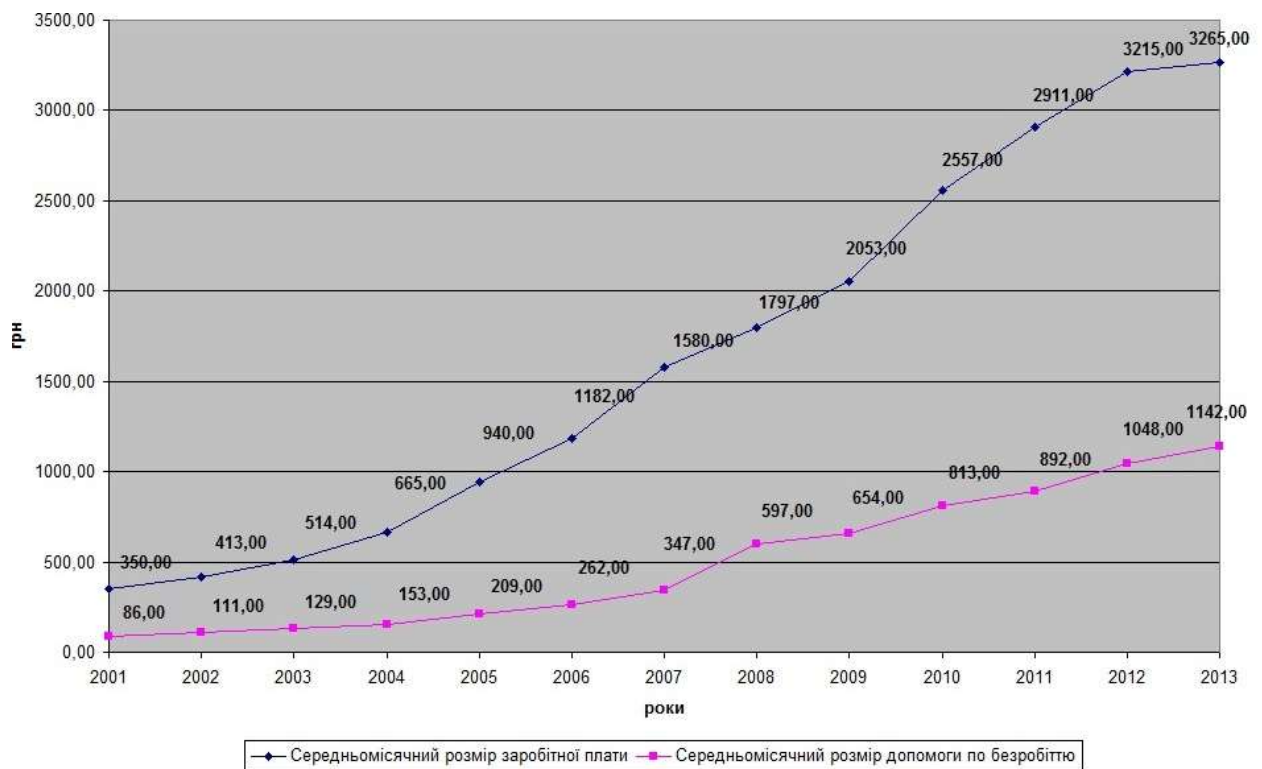


Рис. 2.2. Допомога по безробіттю та зарплатна плата у грудні 2001-2013 років.

Джерело [71].

Важливим фактором формування регіонального ринку праці є показники, що характеризують рівень життя та ступінь економічної свободи.

Рівень середньомісячної зарплати працівника у 2013 р. дорівнював 2988 грн., що нижче аналогічного показника в Україні на 277 грн. (8,5 %). Також слід відзначити, що у 2001 та 2002 рр. темпи приросту розміру середньомісячної заробітної плати в Полтавській області перевищували аналогічний показник на національному рівні. Грошові доходи населення протягом досліджуваного періоду зросли в 11,3 раза. Проте значний обсяг їх приросту покривався інфляційними процесами. Збільшувалося розшарування населення за рівнем доходів, зменшувався його платоспроможний попит, з фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування розмір допомоги по безробіттю у грудні 2013 р. склав 1048 грн. та зріс порівняно з відповідним періодом попереднього року на 17,5 % (рис. 2.2).

У динаміці зменшується розрив між середньою номінальною зарплатою і допомогою по безробіттю. Так, у 2001 р. він складав 4,0:1; 2006 р. – 4,5:1; 2010 р. – 3,1:1; 2012 р. – 2,9:1. Тобто допомога стає більш дієвою. Частка населення із середньодушовими загальними доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму в досліджуваному регіоні щодо чисельності населення відповідної групи становить 19,5 % і збільшилася порівняно з попереднім роком (16,2 %). Грошові витрати на продукти харчування у середньому за місяць на одне домогосподарство у 2010 р. становили 3499 грн за середнього рівня допомоги по безробіттю 1042 грн.

Низький рівень допомоги став причиною бідності та жебрацтва безробітних. Аналіз грошових витрат свідчить, що рівень життя населення регіону низький і основна частка грошових витрат припадає на придбання продовольчих товарів. Порівняння у 2013 всіх грошових витрат і середньої номінальної зарплати показали, що остання становить тільки 87 % витрат, що призводить до погіршення матеріального добробуту. Спостерігається розшарування районів і міст області щодо середньомісячної номінальної зарплати. Так, якщо її рівень у м. Комсомольську став – 4337 грн, то в сільських районах Чорнухинському – 2318 грн., Решетилівському – 2228 грн., Козельщинському – 2218 грн. Якщо рівень заробітної плати працівників в

економіці регіону у 2013 р. забезпечував 2,5 прожиткового мінімуму працездатного населення, то у промисловості – 3,2, сільському господарстві – 1,9.

Основними факторами, що визначають особливості формування локальних ринків праці Полтавської області є:

- специфіка галузевої структури господарювання, що обумовлена природно-ресурсним потенціалом регіону;

- відмінності економічного розвитку окремих видів економічної діяльності, а саме пріоритетний розвиток чорної металургії;

- низький рівень фінансової стійкості, внаслідок чого існує висока ймовірність банкрутства великих підприємств області, яке призведе до вивільнення робочої сили. Проте збереження надлишкової чисельності зайнятих, що відбувається на сучасному етапі, призводить до зростання прихованого безробіття, зменшення частки заробітної плати в доходах населення, дискримінації праці;

- демографічні фактори (чисельність економічно активного населення в працездатному віці, смертність та народжуваність, рівень захворюваності, тривалість життя та ін.);

- екологічна ситуація досліджуваної території, що позначається на процесах відтворення, руху та життєдіяльності населення;

- міграція населення (сальдо міграції працездатного населення, міграційна активність та ін.).

Поліпшення соціально-економічних умов відтворення трудового потенціалу на Полтавщині має здійснюватися у результаті виваженої політики держави щодо розширення робочих місць, міжгалузевого регулювання економічних відносин з метою підвищення прибутковості суб'єктів підприємництва, зростання рівня оплати праці на підприємствах і організаціях усіх форм власності, надання державної підтримки малому і середньому бізнесу, розвитку соціального партнерства.

Висновки до розділу 2

1. Стан ринку праці України та її територій характеризується загальним скороченням як міського, так і сільського населення. Міграція сільських жителів у місто та природне їх скорочення докорінно підриває природну основу відтворення селянства. Щорічне зменшення населення України за період 1990-2013 рр. у середньому становить 334,7 тис. осіб. Така ситуація є негативною як для перспектив розвитку країни, так і для огляду зменшення трудового потенціалу (пропозиції на ринку праці). У розрізі часових періодів слід відмітити зменшення темпів підвищення чисельності міського населення за рахунок його міграції із села.

2. Протягом періоду незалежності української держави розрив між очікуваною тривалістю життя чоловіків і жінок досяг рівня майже у десять років. Це свідчить як про зниження якості охорони здоров'я, соціальні наслідки значних змін в економічних відносинах, так і про майбутні негативні зрушення у структурі ринку праці та процесах відтворення населення. Збільшення віку працездатності в чоловіків і жінок зумовило підвищення питомої ваги працездатних у 2012 р. до 69,9 % порівняно з 57,2 % у 2000 р.

3. Економічно активне населення в динаміці зменшується. За віковими групами найвища зайнятість притаманна населенню у віці 35-39 та 40-49 років і досягла у 2013 р. відповідно 78,7 % і 76,9 % для сільської місцевості та 82,4 % і 80,9 % у містах від загальної кількості осіб. Спостерігається зменшення кількості і питомої ваги зайнятих за 2000-2013 рр. у галузях промисловості, сільському господарстві, будівництві. Надлишок робочої сили дозволив істотно збільшити зайнятість передусім у сферах послуг, торгівлі, освіти та державного управління.

4. Для кожної території існує низка чинників, які визначають основні риси ринку праці та його ефективність. Водночас, слід виокремити загальні фактори притаманні для переважної більшості регіонів України. До таких

варто зарахувати природо-ресурсний потенціал, як головну рушійну силу процесу формування галузевої структури регіону, рівень та ступінь його спеціалізації. Найбільша чисельність промислово-виробничого персоналу сконцентрована в індустріально розвинених Донецькому та Придніпровському регіонах – по 25 % від його загальної кількості, а найменша в аграрно-індустріальному Поліському та Подільському – відповідно 8,2 % і 8,8 %. Головними факторами, які формуватимуть у найближчі роки чисельність зайнятих у галузях промисловості мають бути: поступове подолання загальноекономічного спаду виробництва, створення умов подальшого економічного зростання на основі відродження виробництва продукції машинобудування, забезпечення енергоносіями, розвиток прогресивних технологій у агропереробній промисловості, створення конкурентоспроможних підприємств у складі виробничо-промислового комплексу, впровадження інноваційних технологій та створення сучасної інфраструктури зайнятості населення.

5. Визначальним показником аналізу використання робочої сили є рівень безробіття населення. Протягом 2000-2013 рр. в міських поселеннях зазначений показник зменшився з 13,7 % до 7,1 %, а у сільській місцевості він навпаки збільшився із 6,8 % до 7,3 %. Максимально високий рівень безробіття характерний для Житомирської, Рівненської і Тернопільської областей. Основні причини безробіття в регіонах – низька мотивація до трудової діяльності, недостатня конкурентоспроможність працівників на ринку праці, відсутність відповідних професійних навичок. Дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу зростає у напрямі збільшення останньої. Тож найбільш конкурентними залишаються робочі місця, які потребують кваліфікованих працівників сільського господарства, технічних службовців і робітників сфери торгівлі та послуг.

6. Полтавська область у загальнодержавному поділі праці належить до аграрно-індустріальних регіонів з розвиненим сільським господарством, машинобудівними та нафтовидобувними галузями. Видобуток вуглеводнів

ведеться у 20-ти районах області. Сільське господарство характеризується розвитком виробництва зерна, молока, технічних культур. Протягом 2000-2013 рр. відбувся перерозподіл зайнятого населення досліджуваного регіону між видами економічної діяльності.

7. Запропонований методичний підхід визначення витрат праці в міських домогосподарствах дає можливість більш повно відобразити кількісний вимір економічної активності населення в сільськогосподарському виробництві.

8. Обґрунтування і реалізація трифакторної моделі залежності рівня зайнятості від індексів відповідно промислової, соціально-господарської продукції і обсягу і обсягу реалізованих послуг свідчать про те, що зростання функції забезпечується на 52,5 % від збільшення індексів за вказаними факторами та вказує на існування часового проміжку між зростанням економічних індексів основних видів господарської діяльності регіону та зростанням в ньому рівня зайнятості.

9. Машинограми прогнозів на 2015-2017 рр. основних показників ринку праці Полтавської області показують зниження чисельності населення та можливості збільшення відносного рівня його зайнятості через зменшення частки населення працездатного віку та збільшення її дефіциту молодих і кваліфікованих працівників. Тобто рівень зайнятості зростання, у той час як чисельність зайнятих працівників буде зменшуватись.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ НА РИНКАХ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Формування кластерів локального ринку праці

Ринок праці складається з безробітних, що займаються пошуком відповідної роботи, зареєстрованих на біржі праці та роботодавців, що підбирають працівника на вакантну посаду і заявили про це в службу зайнятості. При цьому не враховуються зайняті у формальному і неформальному секторі економіки, незаявлені вакансії і приховані безробітні.

Головні учасники ринку праці (працівники і роботодавці) діють раціонально, і їх рішення як суб'єктів цього ринку залежать від ціни робочої сили (заробітної плати).

Останнє положення потребує деякого пояснення. Учасники ринку праці іноді приймають рішення, керуючись особистими міркуваннями і мотивами, що лежать поза сферою економічних інтересів та зумовлені дією психологічних чинників.

Тоді збільшення ціни робочої сили (заробітної плати) на локальному ринку праці викликає зростання її пропозиції. Проте зміна ціни в поточному році не може викликати миттєве зростання пропозиції робочої сили в силу його особливостей як фактора виробництва. Потрібний час на те, щоб працівники одержали інформацію про зміну ситуації на ринку праці, пройшли курси навчання або перепідготовки, прийняли рішення про міграцію (для жителів інших територій), оформили документи про прийом на роботу.

Коли безробітний вирішує, чи отримати йому нову спеціальність, підвищити кваліфікацію або поїхати на заробітки в іншу область, то він орієнтується на поточний попит на робочу силу і рівень оплати праці, що

встановився, на ринку. До того моменту, коли безробітний, що отримав нову професію або переїхав на іншу територію, вийде на ринок праці, ситуація на ньому може істотно змінитися.

Все залежить від економічного і демографічного розвитку окремих територій та якості трудового потенціалу. Якість трудового потенціалу оцінюється його професійною структурою. Вирішальний вплив на формування територіальної специфіки різновікових груп працересурсного потенціалу справляє освітній та професійно-кваліфікаційний рівень. Про високий рівень наукового потенціалу Полтавської області свідчать такі дані: у 2012 р. серед наукових кадрів вищої кваліфікації, які зайняті в народному господарстві регіону, 1063 особи – працівники з науковим ступенем. Кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи і мають науковий ступінь становить 827 осіб або 77,8 %. У 33 організаціях, що виконують науково-технічні роботи працюють 1321 особа, серед яких 28,6 % мають науковий ступінь. Загальний обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт у 2013 р. збільшився 70,5 % порівняно з 2000 р. та становив 212,2 млн. грн. У 2013 р. подано 50 заявок на видачу ліцензій на використання об'єктів промислової власності, займалися інноваційною діяльністю 8,1 % промислових підприємств. Ці фактори обумовлюють розвиток наукомістких галузей виробництва.

Останнє десятиріччя характеризується тенденцією до збільшення кількості осіб, які навчалися у вищих навчальних закладах освіти, про свідчить збільшення чисельності студентів вищих навчальних закладів на 6,7 тис. осіб (17,4 %) порівняно з 2000 роком. Проте значно зменшується кількість осіб, які навчилися новим професіям, підвищили кваліфікацію.

Підвищення якості робочої сили за рахунок зростання питомої ваги тих, хто навчається, змінює структуру пропозиції робочої сили, що зі свого боку, вимагає зміни структури попиту через збільшення кількості спеціалістів. Питома вага зайнятих, які пройшли професійне навчання та перепідготовку у 2013 р., становить 5 % до загальної чисельності незайнятих громадян.

Система професійного навчання кадрів в області перебуває в критичному стані. Періодичність підвищення кваліфікації персоналу підприємств становить у середньому 17 років, тоді як в країнах Західної Європи – не більше 3-5 років.

Зростання періоду перепідготовки пов'язано з негативним фінансовим станом підприємств. На малих недержавних підприємствах, частка яких стрімко зростає, цьому питанню не приділяють уваги через намагання максимально зекономити кошти.

Докладну характеристику та оцінку якісного складу трудового потенціалу неможливо виконати через те, що статистична інформаційна база не відображає цих даних, що є перешкодою для виявлення тенденцій на ринку праці.

За таких умов для всебічного обстеження локального ринку праці необхідно включити до статистичної бази показники якості трудового потенціалу, зокрема, такі як:

- питома вага зайнятих з різним рівнем освіти;
- питома вага робітників за розрядами, спеціалістів – за категоріями.

Вважаємо, що така інформація буде доцільною для визначення перспектив розвитку систем професійної освіти, зокрема для з'ясування обсягу ліцензованого набору у вищі навчальні заклади та обсягу державного замовлення на підготовку фахівців різних рівнів з урахуванням потреб економіки у кваліфікованій робочій силі та розвитку національного й регіонального, локального та місцевих ринків праці. Ця інформація буде також корисною для оптимізації мережі навчальних закладів вищої, професійно-технічної, післядипломної освіти різних форм власності та розширення переліку професій для підготовки спеціалістів і робітників для задоволення потреб економіки території відповідно до Державної програми зайнятості населення.

Дослідження якісних характеристик трудового потенціалу в динаміці дозволить прогнозувати бюджети коштів на навчання, які в разі нестачі

власних коштів підприємств повинні дотуватися з територіальних бюджетів.

Оцінка ринку праці визначається на підставі аналізу дії низки факторів і причин. Причини, що призводять до напруженого стану на локальному ринку праці, можуть мати природний (циклічний) та структурний характер. На сучасному етапі напружений стан локальних ринків праці України можна пояснити насамперед дією структурних причин, пов'язаних з трансформацією економічної системи країни, спадом виробництва, що призводить до скорочення попиту на робочу силу. При цьому еластичність попиту на робочу силу на ринку праці залежно від обсягів продукції дуже незначна, що призводить до зростання вимушеної неповної зайнятості.

Особливості ситуації на ринку праці кожної території орієнтують дослідників на застосування набору специфічних факторів, вивчення впливу яких на рівень безробіття дозволяє використовувати для майбутнього прогнозування методи кореляційно регресійного аналізу, побудову комплексної моделі і використання факторів, що суттєво впливають на величину рівня безробіття.

Однак завжди важко вибрати якусь одну ознаку в якості основи групування. Ще важче проводити групування за кількома ознаками. Комбінація двох ознак дозволяє зберегти сприйняття статистичної таблиці, але комбінація більше двох ознак дає абсолютно незадовільний результат. Зберегти складність опису груп і разом з тим подолати недоліки методу комбінаційних групувань дозволяють структурні методи класифікації об'єктів. Ці багатовимірні методи об'єднуються терміном «кластерний аналіз». Відмінністю кластерного аналізу від методу комбінаційних групувань є формування груп (кластерів) із урахуванням усіх ознак, які відібрані для проведення досліджень.

Англійське слово «the cluster» має значення: група, пучок, тобто об'єднання певних однорідних явищ. Головною метою кластерного аналізу є виділення у вихідних багатовимірних даних однорідних груп, таких, щоб об'єкти всередині груп були б близькі за виміром в багатовимірному

просторі ознак, а об'єкти з різних груп були б віддалені один від одного.

При вивченні методів кластерного аналізу виникають труднощі, пов'язані з відсутністю формальної точної постановки завдання кластерного аналізу. У першу чергу великі складнощі викликає визначення кластера. Крім того, в просторі значної розмірності виникають ще більші труднощі з різними варіантами розташування відносно один до одного об'єктів і кластерів.

Тому для проведення класифікації необхідно в першу чергу ввести поняття близькості об'єктів в просторі ознак. Велика перевага кластерного аналізу полягає в тому, що він дозволяє групувати об'єкти, які досліджуються, не за одним параметром, а за цілою низкою ознак. Крім того, кластерний аналіз на відміну від більшості математико-статистичних методів не накладає ніяких обмежень на вимір об'єктів, які досліджуються, та дозволяє розглядати безліч вихідних даних практично довільної природи.

Це має велике значення, наприклад, для прогнозування ситуації на територіальних, локальних та місцевих ринках праці, коли показники мають різноманітний вигляд, що ускладнює застосування традиційних економетричних підходів.

Кластерний аналіз дозволяє розглядати досить великий обсяг інформації і різко скорочувати, стискати великі масиви соціально економічної інформації, робити їх компактними і наочними. Тут можна виділяти випадки, коли значення відповідних показників були досить близькими, а також визначати групи показників рядів, тенденції динаміки розвитку яких найбільш схожі.

У завданнях соціально-економічного прогнозування досить перспективне поєднання кластерного аналізу з іншими кількісними методами (наприклад, з регресійним аналізом).

Як і будь-який інший метод, кластерний аналіз має певні недоліки та обмеження. Зокрема, склад і кількість кластерів залежить від обраних критеріїв розбиття. При зведенні вихідного масиву даних до більш

компактного, можуть виникати певні спотворення, а також можуть приховуватися індивідуальні риси окремих об'єктів за рахунок заміни їх характеристиками узагальнених значень параметрів кластеру. При проведенні класифікації об'єктів ігнорується дуже часто можливість відсутності в розглянутій сукупності будь-яких значень кластерів.

Використання у практичній діяльності органами державної служби зайнятості кластерного методу надає низку можливостей, зокрема:

- покращити прийняття рішень щодо управління розвитком локальних ринків праці та загальним розвитком території;
- використовувати в процесі оперативного, ретроспективного та перспективного аналізу (коротко- і довгострокового), систему різнопланових показників, що дозволить своєчасно реагувати на зміну параметрів локального ринку праці;
- удосконалити процеси планування та розробки стратегії соціальної політики в окремих адміністративних областях країни та районах областей.

На рівні окремої області, взаємозв'язки між окремими чинниками кон'юнктури ринку праці, можуть бути підґрунтям конкретних заходів, метою яких є: створення нових робочих місць, зменшення соціальної напруги, зниження рівня тіньової зайнятості.

Вихідною інформацією для розробки кластерної моделі ринків праці окремих районів Полтавської області є сукупність показників, що характеризують ринки праці окремих районів та великих міст (міст обласного підпорядкування). Побудова кластерної моделі надасть можливість збільшити обсяг відомостей про природу розвитку соціально-економічних процесів на рівні окремих територій, шляхом розв'язання наступних завдань:

- одержання додаткових відомостей про комплексний вплив чинників на розвиток локальних ринків праці, які неможливо отримати із використанням традиційних економіко-статистичних методів;
- окреслити природу розвитку соціально-економічного явища, що

досліджується в межах окреслених адміністративно-територіальних районів та міст визначеної області;

- використати реальні механізми формування територіальних, локальних та міських ринків праці, з метою удосконалення процесів розробки відповідних заходів, які спрямовані на регулювання розвитку кон'юнктури та забезпечення зайнятості населення.

У наукових роботах спостерігаємо безліч критеріїв, що впливають на ринок праці регіону. Деякі автори пропонують використовувати три блоки змінних: демографічний, соціальний, економічний, у яких виділяють по п'ять головних показників [162, с. 263].

Інші вважають «найважливішими індикаторами рівня соціально-економічного розвитку території: забезпеченість житлом, чисельність лікарів та чисельність медичного персоналу на 10 тис. жителів, кількість лікарняних ліжок, кількість відвідувань поліклінік за зміну, забезпеченість населення телефонами, відрахування до держбюджету та ін.» [123, с. 164].

Ми вважаємо, що на стан локальних ринків праці в Полтавській області найбільший вплив здійснюють 10 факторів (табл. 3.1):

X_1 – припадає обсягу виробленої промислової продукції (у поточних цінах) у розрахунку на одну особу, тис. грн.;

X_2 – припадає посівних площ сільськогосподарських угідь у розрахунку на одну особу, га;

X_3 – припадає обсягу інвестицій в розрахунку на одну особу, тис. грн.;

X_4 – припадає обсягу роздрібного товарообороту в розрахунку на одну особу, тис. грн.;

X_5 – припадає обсягу платних послуг у розрахунку на одну особу, тис. грн.;

X_6 – рівень середньомісячної заробітної плати одного працюючого, грн. На нашу думку, більш повно характеризує рівень мотивації працівників показник рівня доходів на одну особу. Однак, офіційні статистичні збірники не мають цієї інформації в розрізі регіонів;

Показники розвитку локальних ринків праці Полтавської області у 2012 - 2013 рр.

	Міста і райони області	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
t1	Полтава	6689,31	2,768	372,7	1092,30	591,4	307	-10,3	-0,4	8	1,58
t2	Кременчук	11888,37	3,195	237,3	370,34	266,7	350	-12,9	-0,5	6	3,65
t3	Комсомольськ	13821,50	2,912	671,9	502,91	303,1	345	-11,3	1,1	7	1,95
t4	Лубни	3331,03	16,483	123,6	243,55	273,2	330	-12,6	2,8	28	12,83
t5	Великобагачанський	14655,91	2,543	152,1	406,28	231,6	294	-10,4	-1,6	10	4,40
t6	Гадяцький	4401,73	10,267	73,0	621,96	266,2	201	-9,6	-2,9	12	4,36
t7	Глобинський	4751,43	18,041	190,2	331,72	256,6	310	-8,6	-6,6	28	6,40
t8	Гребінківський	2804,44	3,011	181,0	480,58	362,3	272	-6,6	-9,4	15	4,34
t9	Диканський	3063,45	6,561	63,2	296,77	267,8	204	-9,4	-9,5	76	12,54
t10	Зіньківський	1007,47	10,541	55,4	203,66	243,3	238	-12,3	0,6	67	7,84
t11	Карлівський	9916,78	0,000	751,7	429,93	267,2	397	-5,0	-4,5	84	8,13
t12	Кобеляцький	8551,22	0,000	862,9	273,55	260,9	457	-3,7	-5,3	15	2,39
t13	Козельщинський	7685,50	5,721	1046,0	218,45	228,5	463	-3,7	0,0	56	3,79
t14	Котелевський	9230,46	1239,760	18,3	250,68	187,8	226	-11,1	-7,1	110	10,27
t15	Кременчуцький	109,38	2414,882	85,4	235,66	160,5	147	-15,8	-1,5	164	8,85
t16	Лохвицький	1000,11	934,610	64,8	208,13	210,3	236	-18,0	0,6	67	7,30
t17	Лубенський	1526,50	949,699	123,4	594,63	131,1	204	-12,3	11,2	21	2,78
t18	Машівський	352,42	1712,384	95,0	245,98	153,7	213	-15,2	5,8	94	3,45
t19	Миргородський	0,00	2158,912	58,0	387,58	225,5	172	-14,3	-1,8	73	13,42
t20	Новосанжарський	684,70	3134,011	108,4	450,53	219,0	201	-17,3	1,8	149	2,23
t21	Оржицький	41,60	2589,547	45,6	443,24	124,0	151	-14,6	2,8	149	12,32
t22	Пирятинський	848,44	2208,730	292,0	518,65	153,6	159	-12,7	2,4	27	4,86
t23	Полтавський	1284,74	1535,859	118,0	281,83	162,2	186	-11,7	3,6	85	3,41
t24	Решетилівський	13,59	1958,701	64,5	432,54	123,5	158	-15,4	8,0	42	3,30
t25	Семенівський	33,88	2143,373	31,1	302,60	99,1	159	-8,9	9,7	58	5,36
t26	Хорольський	17,89	1146,893	117,1	432,05	126,4	173	-18,5	0,5	77	2,90
t27	Чорнухинський	1020,29	1820,128	148,2	402,87	267,8	175	-12,0	-1,6	49	7,65
t28	Чутівський	64,44	1612,666	32,5	287,91	128,1	198	-17,9	-4,4	126	7,68
t29	Шишацький	134,34	2754,823	106,3	201,30	112,0	173	-14,1	2,6	46	5,25

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики в Полтавській області.

X_7 – співвідношення між показниками чисельності приросту та вибуття населення, %;

X_8 – співвідношення між показниками чисельності населення, яке виїхало за межі адміністративної області та прибуло з інших областей, %;

X_9 – навантаження на вакансію як чисельності офіційно зареєстрованих безробітних до чисельності вакансій територіальної служби зайнятості, осіб;

X_{10} – відношення рівня чисельності працюючих осіб працездатного віку до їх загальної кількості у області, %.

Результатом багатомірного кластерного аналізу є розподіл сукупності X – великих міст і районів Полтавської області на якісно однорідні групи чи кластери за критерієм топологічної близькості відстаней відповідних ознак.

Реалізація запропонованого методичного підходу кластеризації, виконаного за допомогою програми STATISTIKA 8.0 у середовищі Windows, дала можливість отримати чотири кластери (додаток Л). До встановлених кластерів відносять такі адміністративні райони:

1. Полтавський район, Кременчуцький район, Лубенський район.
2. Комсомольськ, Гадяцький район, Миргородський район.
3. Великобагачанський район, Глобинський район, Диканський район, Карлівський район, Кобеляцький район, Котелевський район, Лохвицький район, Пирятинський район.
4. Гребінківський район, Зіньківський район, Козельщинський район, Котелевський район, Машівський район, Новосанжарський район, Оржицький район, Решетилівський район, Семенівський район, Хорольський район, Чорнухинський район, Чутівський район, Шишацький район.

Чотири сформованих групи за критерієм подібності репрезентують особливості соціально-економічної, демографічної та працересурсної ситуації на районних локальних ринках праці Полтавської області. Здійснимо комплексний аналіз ситуації, яка склалася у кластерах, використовуючи середні значення показників у кожному кластері (додаток Л) та табл. 3.2.

Середні значення показників за кластерами у 2013 році

Показники	Поз-нач.	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4
Обсяг продукції промисловості на душу населення, тис. грн.	X ₁	8,755	13,571	3,766	0,348
Посівні площі сільськогосподарських культур, га на тис. осіб	X ₂	9,798	2,827	25,640	19,656
Інвестиції на душу населення, тис. грн.	X ₃	0,887	0,631	0,398	0,167
Роздрібний товарообіг на душу населення, тис. грн.	X ₄	0,576	0,517	0,352	0,338
Платні послуги на душу населення, тис. грн.	X ₅	0,363	0,263	0,278	0,162
Середньомісячна заробітна плата 1-го працюючого, тис. грн.	X ₆	2,639	1,737	0,779	0,696
Природне скорочення населення, %	X ₇	-8,0	-9,3	-5,6	-11,4
Сальдо міграції, %	X ₈	2,1	-3,7	-0,4	-4,9
Навантаження на 1 вакансію, осіб	X ₉	33	43	18	61
Рівень зайнятості, %	X ₁₀	93,3	89,0	91,8	82,8

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики в Полтавській області.

Отже, адміністративні одиниці, що віднесені до кластеру 1, мають найвищий рівень показника обсягу промислової продукції, що припадає на одного жителя, проте його середнє значення нижче ніж у адміністративних одиниць кластеру 2. Показники свідчать також про достатньо високий рівень розвитку агропромислового комплексу, а показники рівня життя (роздрібний товарообіг та платні послуги в розрахунку на душу населення) найвищі серед районів і міст Полтавської області. Середнє значення показника навантаження на 1 наявну вакансію дорівнює 32 особи, хоча за показником Евклідової відстані переважає ринок праці м. Полтави (91 особа на одну вакансію). Показник рівня безробіття коливається у межах від 6,3 % у м. Полтава до 9,2 % у м. Кременчук.

Тобто, слід відзначити, що в цілому показники районів та міст кластера 1 характеризуються достатньо високим значенням показників розвитку ринку праці, хоча для м. Кременчук наявна певна напруженість.

Райони та міста, що потрапили до кластеру 2, характеризуються високим рівнем показників обсягів промислової продукції, товарообігу і платних послуг населення, інвестицій та заробітної плати. Показники розвитку галузі сільського господарства мають не дуже високий рівень, за винятком Миргородського району для якого характерний високий показник розвитку агропромислового комплексу та низький – для інвестиційної діяльності. Для територій кластеру 2 також характерні: найнижчий рівень природного скорочення населення; високий рівень навантаження на 1 вакансію; низький рівень зайнятості, працевлаштування та охоплення професійною зайнятістю; від'ємне значення міграційного сальдо.

Для територій, що потрапили в кластер 3 характерні наступні ознаки:

- низький обсяг промислової продукції в розрахунку на душу населення (майже в три рази нижчий у порівнянні із кластером 2) та високий рівень використання сільськогосподарських угідь;

- високий рівень природного скорочення населення та нижчий за два попередні кластери рівень заробітної плати, що можна пояснити аграрним спрямуванням господарства регіонів.

Для районів, що потрапили до кластеру 4, характерний найнижчий рівень наступних показників: інвестицій, роздрібного товарообігу та платних послуг в розрахунку на душу населення, середнього розміру заробітної плати. При цьому рівень природного скорочення населення найвищий серед районів Полтавської області, а середній рівень зайнятості дорівнює 78,3 %. Стан ринку праці на територіях кластеру 4 досить напружений, що характеризується показниками навантаження на 1 вакансію – від 28 (Машівський район) до 97 (Чорнухинський район) осіб.

Побудова кластерів серед адміністративних районів Полтавської області є важливим інструментом діагностики територіальних ринків праці,

оскільки враховано наступні аспекти: особливості розвитку, спеціалізацію господарської діяльності та галузеву структуру, особливості відтворення робочої сили. Все це дозволяє врахувати специфіку функціонування ринків праці та сформувані пріоритети державного регулювання і розробити відповідні заходи.

Результати створення кластерної моделі локальних ринків Полтавської області передусім дозволить визначити структуру виділення коштів фонду страхування на випадок безробіття. Перевагу у наданні фінансових ресурсів для створення нових робочих місць, розвитку самозайнятості і підприємництва, слід надавати територіям, які характеризуються низьким рівнем показників розвитку ринку праці, в нашому випадку – тим районам Полтавської області, що потрапили у кластер 4.

Для територій та міст кластерів 1 і 2 фінансову допомогу слід спрямовувати на інноваційний розвиток науковомістких високотехнологічних підприємств, що дозволить скоротити природне та приховане безробіття, а отже – збільшити рівень зайнятості населення.

Належність територій та міст до відповідних кластерів, яка здійснена на основі сукупності показників, визначає специфіку функціонування ринку праці дозволяє використовувати однакові напрями політики в сфері відносин праці та зайнятості населення. При цьому слід пам'ятати, що для наукових досліджень характерним є виділення трьох типів їхнього розвитку:

- розвиток, що забезпечується за допомогою інноваційних чинників, тобто територія максимально використовує внутрішній потенціал;
- потенціал території використовується не повною мірою, хоча і характеризується достатньо високими темпами розвитку;
- рівень використання потенціалу та темпи економічного розвитку мають тенденцію до уповільнення.

Райони і великі міста, які відносяться до останньої групи, характеризуються ознаками поглиблення диспропорції між окремими галузями, що, зі свого боку викликає зростання соціальної напруженості та

неспроможність за рахунок внутрішніх ресурсів розв'язати наявні проблеми (економічні, соціальні, демографічні тощо). Це «проблемні території» [124]. У їх складі європейські регіоналісти розрізняють слаборозвинені та депресивні території. Основним критерієм зарахування тієї чи іншої території до слаборозвинутих є рівень ВВП, який у розрахунку на одну особу нижчий 75 % від середнього значення для країн Європейського Союзу. Належність до депресивної території визначається вищим за середній рівнем безробіття та нижчою за середню часткою працездатного населення зайнятого у промисловості [124].

Таблиця 3.3.

Критерії зарахування територій до депресивних

Територія	Критерії
Регіон, адміністративна область	Протягом останніх 5 років спостерігаються найнижчі середні показники валової доданої вартості на одну особу.
Промисловий район	Протягом останніх 3 років спостерігаються найвищі середні показники рівня безробіття, найнижча зайнятість у промисловості та найнижчий обсяг промислового виробництва на одну особу.
Сільський район	Протягом останніх 3 років спостерігаються найнижчий рівень щільності сільського населення та його природного приросту при одночасно найвищій питомій вазі зайнятих у сільському господарстві.
Місто обласного значення	Протягом останніх 3 років спостерігаються найвищі показники безробіття та найнижчий рівень середньої заробітної плати.

Джерело: власна розробка.

На початку нового тисячоліття «депресивна територія» офіційно введена у науковий обіг, визначення якої сформульовано у Законі України «Про стимулювання розвитку регіонів». Згідно вказаного Закону депресивною територією слід вважати «регіон чи його частину, рівень розвитку якого (якої) за показниками визначеними Законом, є найнижчим серед територій відповідного типу». Також у Законі визначено класифікацію

депресивних територій, серед яких виділяють наступні: регіони, промислові райони, сільські райони та міста обласного значення (табл. 3.3).

Однак, слід наголосити на окремі невідповідності методики визначення депресивної території згідно вказаного Закону. Зокрема, в умовах швидких змін показників динаміки та структури національного господарства, часто трапляються випадки, коли наявні ознаки депресивності даної території спостерігаються протягом певного періоду.

Узагальнюючи наукові дослідження з цієї проблематики, можна стверджувати, що, очевидно, найбільш імовірною розмежувальною ознакою слабозвинених і депресивних територій є часові рамки формування та поширення явищ депресивності (депресивний бар'єр – 90-ті рр. ХХ ст.).

Депресивність є переважно набутою ознакою в процесі економічного розвитку, а не наслідком історично усталених тенденцій. З урахуванням останнього доцільним видається виділення таких ознак депресивності території (табл. 3.4).

Таблиця 3.4.

Характерні риси депресивних територій та їх характеристика

Риси депресивних територій	Характеристика
Набутість	Протягом усталеного часового періоду
Глибина негативних явищ	Значна
Динамічність наростання	Інтенсивна
Нестача ресурсних можливостей	Значна
Масштабність	Значна

Джерело: власна розробка.

Підходи до трактування поняття «депресивна територія» є різними, оскільки відображають неоднакові сутнісні підходи до розуміння територіальної депресивності. Так, перший підхід базується на концепції причинності виникнення депресивних територій, другий – на концепції наслідків депресивності. Обидва підходи мають як переваги, так і недоліки. До переваг першого підходу можна віднести чітку орієнтацію на визначення

причин депресивності, до недоліків – звуження кола наукового пошуку депресивного району та його ототожнення з поняттям «старопромислового району», що автоматично виключає можливість існування депресивних територій іншого типу. Як переваги, так і недоліки першого підходу мають протилежне значення при другому підході. Другий підхід пропонує ширші можливості для розгортання наукових пошуків явищ депресивності поза межами традиційно усталених економічних параметрів [144].

Світовий досвід подолання кризових явищ, які були викликані спадом виробництва окремих галузей та супроводжувалися різким зростанням чисельності безробітних, свідчить про ефективність державної політики у двох напрямках.

Перший включав у себе заходи структурної політики – підтримка процесу оновлення галузей, для яких характерний спад виробництва, або створення та розвиток нових галузей проблемних територій.

До другого напрямку належать заходи соціальної політики з метою збереження суспільної безпеки та нівелювання напруги шляхом зближення умов проживання на окремих територіях. Заходи, спрямовані на вирівнювання умов проживання на різних територіях, передбачають удосконалення соціально-побутової інфраструктури та створення пільгових умов на конкретній території для можливих інвесторів.

У Полтавській області депресивні явища характерні для районів, де переважає аграрна сфера виробництва. Для таких аграрно-стагнуючих районів властиві негативні тенденції, спричинені неможливістю саморозвитку елементів господарської системи та відсутністю механізму подолання кризових явищ. Внаслідок цього порушується системна рівновага, відновити яку без залучення зовнішніх сил неможливо.

Слід усвідомлювати, що мобілізація внутрішніх ресурсів та залучення зовнішніх, необхідно здійснювати з використанням системного підходу і врахуванням особливостей господарства тієї чи іншої території. Відтворення балансу локального ринку праці вимагає розробки програми санації

територій Полтавської області і її аграрно-стагнруючих районів (рис. 3.1).

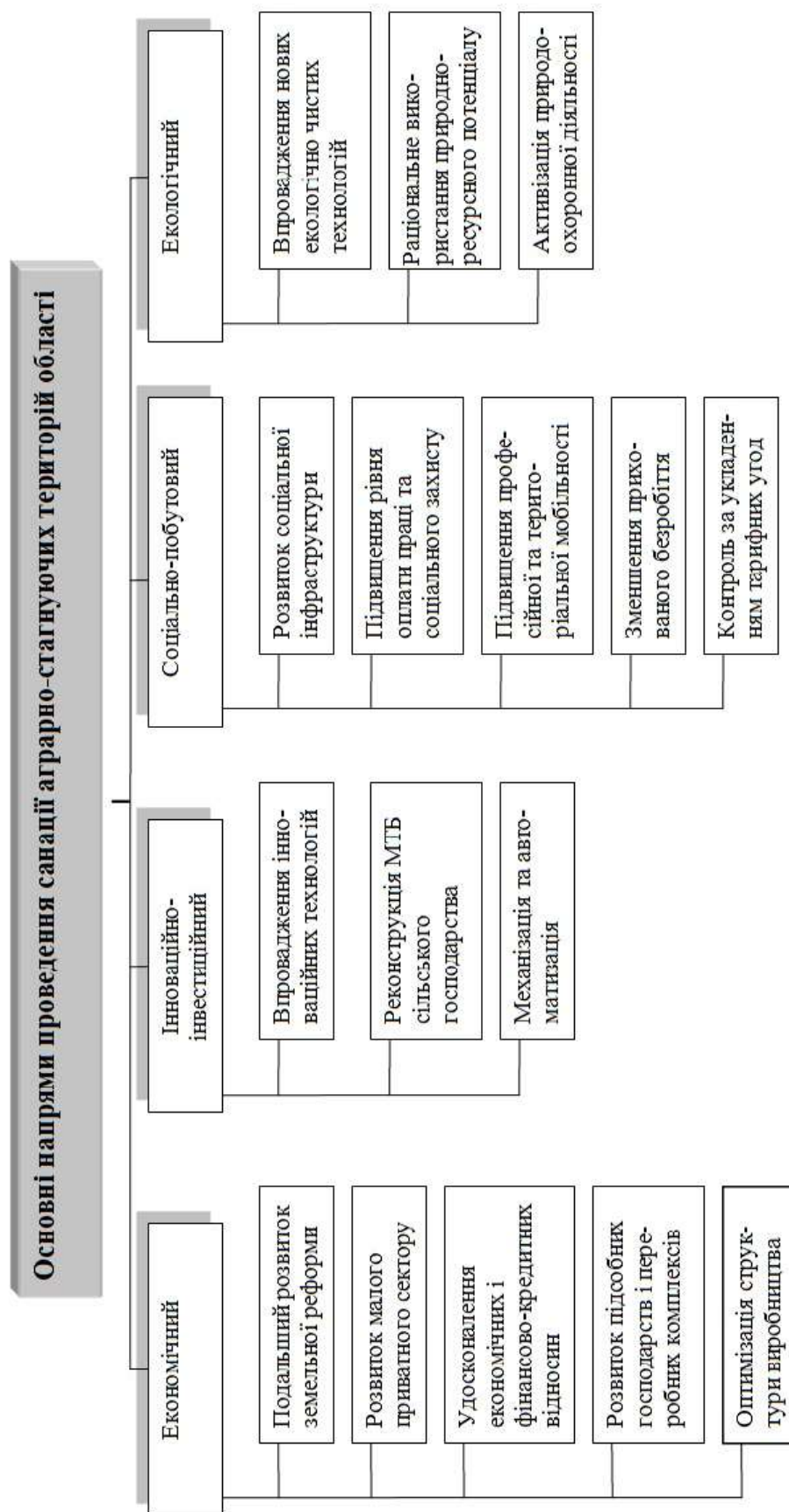


Рис. 3.1. Програма санації аграрно-стагнруючих територій області

Санацію доцільно здійснювати у наступній послідовності. Спочатку слід провести оцінку ключових показників локального ринку праці і визначити основні причини кризової ситуації. Використання запропонованої методики кластерного аналізу дозволить визначити ступінь відхилення ситуації на локальному ринку праці та допоможе визначити вплив окремих факторів.

Відповідно до результатів аналізу слід формувати основні стратегічні цілі санації територіального господарського механізму, в тому числі рівень показників, які характеризують стан ринку праці та здатність його до ефективного використання трудових ресурсів на відповідній території. Програма санації повинна чітко визначати строки виконання та джерела забезпечення заходів, спрямованих на подолання негативних явищ і досягнення відповідного покращення ситуації на локальному ринку праці.

Спираючись на програму санації, відбувається розробка проекту в якому зазначаються розрахунки необхідного обсягу коштів, послідовність здійснення заходів мобілізації людських ресурсів, порядок підпорядкування державних установ та інших суб'єктів, форми звітування тощо.

До стратегічних цілей санації депресивної території передусім слід віднести відновлення рівноваги між попитом і пропозицією на ринку праці, спричиненого спадом виробництва або недостатнім рівнем розвитку соціально-побутової інфраструктури. Для кризових територій кінцева мета санації визначається демографічним, економічним, соціальним потенціалом та може мати декілька основних варіантів:

- консервація території району чи області протягом певного періоду часу;
- проведення трансформації господарських зв'язків та розподілу економічно активного населення за галузями діяльності відповідно до структурних змін в економіці;
- проведення заходів реформування соціально-побутової інфраструктури з метою підвищення рівня життя населення;
- усунення наслідків та запобігання ймовірним екологічним катастрофам;

- повна санація, яка передбачає повне закриття господарських суб'єктів на визначеній території та відселення мешканців.

На мету та цілі санації значний вплив здійснюють також такі моменти: об'єкти санації; сукупність заходів; обсяг ресурсів, які планується залучити; запланована тривалість санаційних заходів. Відповідно до зазначених факторів, результатами санації можуть бути збереження або розвиток наявного потенціалу території (демографічного, ресурсного, соціального, виробничого тощо), через усунення головних чинників кризових явищ та обмежень щодо самостійного розвитку. З цією метою можливе створення на території сприятливих умов здійснення господарської діяльності – впровадження пільгових режимів оподаткування, введення в дію програм субсидування та кредитування на пільгових умовах; підтримка нових видів підприємницької діяльності для цієї території, наприклад «зеленого» туризму для аграрно-стагнуючих районів; розвиток окремих організаційно-правових форм діяльності – фермерських господарств, обслуговуючих кооперативів тощо; усунення диспропорцій між попитом і пропозицією на локальному ринку праці шляхом забезпечення програм перепідготовки, підвищення кваліфікації, здобуття нових спеціальностей.

У випадку неможливості поживлення господарської діяльності території основну увагу слід звернути на досягнення рівноваги між економічним потенціалом та чисельністю населення шляхом виведення надлишку населення за межі визначеної території. У цьому варіанті програма санації повинна передбачати переважно заходи поступового припинення діяльності збиткових підприємств та переселення надлишку економічно активного населення до інших територій.

Для усіх стратегій санації депресивних територій характерні два напрями спрямування державної підтримки. У першому випадку кошти використовуються з метою створення нових робочих місць – на території області, районів та великих місць. В іншому – програма санації передбачає приведення соціально-побутової інфраструктури до відповідного стану з

метою забезпечення добробуту населення на одному рівні із іншими територіями держави.

На основі аналізу головних показників соціально-економічного розвитку районів Полтавської області та виділення основних кластерів було визначено, що потребують санації аграрно-стагнуючі адміністративні райони, які знаходяться у кластері 4: Гребінківський район, Зіньківський район, Козельщинський район, Котелевський район, Машівський район, Новосанжарський район, Оржицький район, Решетилівський район, Семенівський район, Хорольський район, Чорнухинський район, Чутівський район, Шишацький район.

На підставі зазначеної програми санації (див. рис. 3.1) розробляється проект санації, який містить техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів, пропозиції щодо мобілізації фінансового капіталу для їх здійснення.

Соціально-економічний розвиток низки територій області визначається рівнем розвитку аграрної сфери, яка, на жаль, зазнала значних деструктивних змін за період її ринкової трансформації. Незважаючи на помітні зрушення в її функціонально-компонентній структурі, занепадають колись надприбуткові галузі, зростає матеріалоємність та енергоємність продукції. У цих умовах необхідно вдатися до таких кроків: створити земельні відносини, які б стимулювали розвиток сектора життєздатних формувань сільсько-господарського виробництва; забезпечити раціональне використання земель, їх охорону; вдосконалити ринкові механізми цінового регулювання, кредитно-фінансової системи та податкової політики. При цьому важливим напрямом в удосконаленні економічних і фінансово-кредитних відносин є, насамперед, контроль держави над кредитними ставками і рівнем цін на паливо та паливо-мастильні матеріали в період проведення сільськогосподарських робіт; формування належного ринкового середовища і забезпечення всебічного розвитку інфраструктури аграрного сектора; організація роботи спеціалізованих аграрних бірж; створення торгових домів

тощо.

Сформовані кластери є основою вибору таких напрямів та конкретних механізмів регулювання національного і локальних ринків праці, які в майбутньому сприятимуть збалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції, формуванню стратегічних орієнтирів зайнятості населення.

3.2. Організаційно-економічні аспекти розвитку соціального партнерства на локальних ринках праці

У процесі становлення в Україні економіки ринкового типу змінюються її соціально-трудова відносина, а також суб'єкти (сторони), які беруть у них участь.

Суб'єкти соціально-трудова відносин у країнах із соціально-орієнтованою ринковою економікою – наймані працівники, роботодавці та держава. Оскільки інтереси роботодавців і найманих працівників різні, то в процесі співпраці неминучі соціальні конфлікти. Проте сучасна ринкова економіка ґрунтується на високоіндустріальній та постіндустріальній стадіях розвитку. Їй притаманне розв'язання конфліктних ситуацій через компроміс та узгодження інтересів працедавців і найманих працівників. Головною формою погодження інтересів цих сторін може бути лише та, що ґрунтується на партнерських відносинах.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що еволюційний розвиток суспільства неможливий без співробітництва працедавців і найманих працівників на основі соціального партнерства, без законодавчо встановленої системи їх взаємодії з метою погодження та регулювання взаємних соціально-економічних інтересів і соціально-трудова відносин.

Без соціального діалогу неможливе ефективне використання його трудового потенціалу тієї чи іншої території. Тривалі соціальні конфлікти ведуть до зростання там безробіття, зменшення попиту на робочу силу,

руйнування налагоджених партнерських відносин між підприємцями (працедавцями) і найманими працівниками та їх об'єднаннями (профспілками). У результаті рівень використання трудового потенціалу знижується. Оскільки економічне зростання можливе лише за умови ефективного використання всіх ресурсів упродовж тривалого періоду часу, формування адекватного сучасним умовам механізму соціального партнерства вкрай необхідне.

Система соціального партнерства – це форма існування різних суб'єктів соціально-трудова відносин, які стають партнерами у здійсненні виробництва, постійно зацікавленими в його оптимізації. Предмет соціального партнерства – основні показники соціально-економічного розвитку країни, оплата праці, механізм її регулювання відповідно до зростання цін і рівня інфляції, умови розподілу прибутку підприємства, доходи, умови праці, зобов'язання сторін з питань зайнятості, умови вивільнення працівників, соціальні пільги та гарантії, соціальна безпека тощо. Працедавці, наймані працівники і держава на підставі взаємної домовленості та узгодженості дій домагаються соціального миру і стабільності соціально-економічного розвитку.

У процесі колективних консультацій, переговорів, розв'язання конфліктних ситуацій соціальні партнери укладають на підприємствах і в організаціях колективні й індивідуальні договори, а на національному, галузевому і територіальному рівні – відповідні угоди. У переговорному процесі від імені найманого працівника може виступати він сам, його профспілка чи її орган, від імені працедавця – він сам, об'єднання працедавців чи орган цього об'єднання, від імені держави – уряд країни, Міністерство праці та соціальної політики України, органи виконавчої влади в регіонах чи місцеве самоврядування.

Становлення ринкової економіки в Україні автоматично не розв'язує проблем, які нагромадилися у соціально-трудова відносинах на попередніх етапах їх розвитку. Тому їй сьогодні вкрай необхідне соціальне партнерство.

Воно допоможе різним соціальним класам якомога швидше знайти своє місце в ринковому середовищі і демократичному суспільстві, уникнути гострої класової боротьби.

З проголошенням незалежності України почалася робота щодо створення національного законодавства, яке б регулювало колективно-договірні відносини у сфері праці. У завершеному вигляді вони задекларовані в Законі України «Про колективні договори і угоди», який набрав чинності з 1 липня 1993 року. Згідно з цим законом були значно розширені межі договірного регулювання. Уперше законодавчо легалізовані угоди на загальнодержавному, галузевому та територіальному рівнях. Закріплюється регулювальна функція трудових відносин, яка передбачає, що положення угоди є обов'язковими для всіх підприємств на які вона поширюється. «Територіальні та галузеві угоди повинні мати гарантії не нижчі від тих, що визначені в генеральній угоді» [155].

Зміцнення правової бази колективно-договірних відносин у незалежній Україні поки що не сприяло активізації укладання колективних договорів. За останні роки кількість охоплених договорами працівників становила близько двох третин від загальної кількості працюючих, що менше, ніж їх було охоплено в радянський період. У нашій країні поки що повністю не використовують навіть ті форми взаємодії суб'єктів соціального партнерства, що передбачені законодавством: не застосовуються регіональні колективні договори, мають обмежену сферу дії галузеві колективні договори, що є наслідком повільного формування галузевих і територіальних ланок організацій працедавців. У галузевих угодах відсутні домовленості сторін про стратегії функціонування галузей, фінансове забезпечення гарантій зайнятості тощо. У 30 % територіальних угод передбачається надання безкоштовної допомоги для захисту прав зайнятого населення в судах, у 50 % – надання гарантій і соціальної допомоги при звільненні працівників. На жаль, реалізація цих заходів має слабке фінансове забезпечення – лише 30 % угод зафіксували ці положення [155]. В Україні ще не створена судова

система розв'язання трудових спорів, потребує серйозних доробок трудове законодавство.

Одним із шляхів забезпечення становлення і функціонування ефективного суспільства є налагодження системи соціального партнерства. Соціальне партнерство в загальному вигляді являє собою окремий вид відносин між окремими групами суспільства, котрі відрізняються за ознаками та інтересами. Інтереси різних груп (економічні, соціальні, політичні тощо) зазвичай не співпадають, однак у випадку виваженого їх поєднання можливе досягнення збалансованості.

На думку О. Грішнкової, соціальне партнерство є системою взаємозв'язків між трьома основними групами учасників:

- 1) працівники, трудові колективи, професійні спілки;
- 2) роботодавці (їх об'єднання);
- 3) держава, органи місцевого самоврядування, організації з питань регулювання соціально-трудова відносин.

Головною метою системи зв'язків є дотримання інтересів усіх учасників трудових відносин шляхом консультацій, переговорів та інших примирних процедур [64, с. 186-188].

Об'єктом соціального партнерства є збалансована політика у сфері соціально-трудова відносин, яка має визначений зміст залежно від рівня проведення. Реалізація соціального партнерства здійснюється за допомогою системи угод, укладених на окремих підприємствах (підрозділах, галузях, регіонах тощо). Основними елементами системи соціального партнерства є наступні:

1. Органи, що формуються представниками основних груп з метою взаємодії у процесі регулювання соціально-трудова відносин на різних рівнях.

2. Нормативні документи, які ухвалюються зазначеними органами в процесі багатосторонніх переговорів та консультацій – колективні угоди, колективні договори тощо.

3. Сукупність норм та правил, які визначають порядок співпраці між основними учасниками, порядок розробки основних нормативів документів та послідовність здійснення основних заходів.

Відповідно до завдань та головних елементів соціального партнерства виділяють такі форми:

- консультації за участю представників основних учасників;
- розробка та укладання колективних договорів;
- узгодження на різних рівнях заходів соціально-економічного розвитку відповідно до політики соціального захисту на загальнодержавному та територіальному рівнях;
- участь у розв'язанні конфліктів у сфері трудових відносин;
- надання оперативної інформації про стан ринку праці в розрізі окремих професій, категорій працівників та територій держави;
- створення контролюючих органів з метою забезпечення виконання домовленостей та колективних угод між учасниками.

В Україні процес організації і функціонування соціального партнерства повинен базуватися на таких принципах:

- рівноправна участь усіх сторін;
- відповідність принципам міжнародного права та Конституції України;
- державна підтримка розвитку соціального партнерства;
- забезпечення інформаційної прозорості прийняття рішень та укладання колективних угод на всіх рівнях та етапах;
- контроль виконання прав та обов'язків учасників процесу соціального партнерства.

У системі соціального партнерства держава повинна виконувати низку функцій, зокрема виступати в ролі власника, роботодавця, посередника, координатора та законодавця. Основним завданням держави є створення ефективного механізму соціального партнерства за участю підприємців та працівників, який би забезпечував збалансоване врахування інтересів та задоволення потреб учасників. Забезпечення партнерських відносин між

державою, найманими працівниками та роботодавцями дозволить зменшити навантаження на державні органи соціального захисту населення та покращити соціально-економічну ситуації в країні.

Для встановлення соціального вектора розвитку суспільства державі слід приділяти значну увагу юридичному забезпеченню та організаційній підтримці розвитку об'єднань найманих працівників, зростанню їхньої участі у формуванні партнерських відносин. Для цього необхідно змінити форми участі професійних спілок у здійсненні соціальної політики та розвитку соціального партнерства.

Розвиток системи соціального партнерства зумовлений світовими тенденціями у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками. Передусім, це стосується підвищення вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, зростання рівня наукомісткості та інтелектуалізації виробництва. У сучасному світі підвищується роль людського фактора, наймані працівники масово перетворюються із звичайних виконавців у рівноправних учасників виробничого процесу, від яких вимагають творчої і активної участі у створенні економічних благ. Таке ставлення до ролі працівників зумовлене усвідомленням того, що сучасне виробництво вимагає принципово нових підходів організації процесу праці з метою збільшення рівня його економічної ефективності. Сучасні працівники потребують активного залучення до всіх виробничих процесів, що вимагає від роботодавців більш гнучкого ставлення до них, врахування їх потреб та інтересів. У сучасних умовах людський капітал є головним фактором збільшення конкурентоспроможності підприємства, покращення іміджу підприємства, підвищення економічної ефективності.

Інвестиції в людський капітал в умовах сучасної економічної моделі є найбільш ефективними, відповідно, інтереси роботодавців полягають у забезпеченні стабільного зростання якостей найманих працівників. Зростання ролі робочої сили у процесі створення матеріальних благ призводить до зближення інтересів як роботодавців так і працівників та створює умови для

укладання більш чітких угод між ними. У сучасних умовах, для розв'язання постійних конфліктів між учасниками угод обидві сторони змушені шукати компроміс, внаслідок чого забезпечується чітка система мотивації працівників та творчий підхід до виконання обов'язків.

Важливими елементами системи соціального партнерства є об'єднання роботодавців, які повинні виконувати низку важливих функцій, зокрема:

- захист прав роботодавців та забезпечення їх інтересів, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами;
- оформлення угод із іншими учасниками системи соціального партнерства;
- контроль за виконанням зобов'язань, зазначених у колективних угодах;
- участь у розв'язанні конфліктів між найманими працівниками та роботодавцями.

Формування соціального партнерства почалося тоді, коли з'явилися професійні союзи найманих працівників. До того моменту роботодавці практично диктували всі умови найму та оплати праці працівникам. Після того, як були сформовані профспілки, роботодавці були змушені робити певні поступки.

У різних країнах процес формування системи соціального партнерства відбувався різними шляхами і мав свої особливості, хоча можна виділити спільні риси та визначити основні моделі соціального партнерства.

Залежно від рівня переговорних процесів можна виокремити три основні моделі соціального партнерства. Перша модель, яка сформувалася на півночі Європи (Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія), характеризується активним втручанням держави в трудові стосунки і їх регулювання. Крім того, в цій моделі вважається важливим наявність трьох рівнів партнерства: загальнонаціонального, галузевого і окремого господарюючого суб'єкта.

Друга модель відрізняється наявністю лише одного рівня і обмежується укладанням колективних договорів в основному на рівні підприємств. Ця

модель характерна для Канади і США, Японії, низки країн Латинської Америки. Об'єднання підприємців та профспілки в цих країнах через своїх представників у законодавчих органах прагнуть здійснювати вплив на відносини між основними учасниками.

Третя модель є типовою для країн Центральної Європи (Німеччина, Австрія) і є проміжною між першою і другою моделями. У цій моделі головна увага в процесі соціального партнерства приділяється угодам на рівні окремих галузей. На загальнодержавному рівні спільні угоди трьох сторін не приймаються, соціальне партнерство обмежується консультаціями, які не є обов'язковими. Процес ведення переговорів та укладання угод зосереджений у галузевих об'єднаннях, а колективні угоди на окремих підприємствах відсутні або великою мірою базуються на галузевих угодах.

Значний досвід розвитку соціального партнерства в зарубіжних країнах підтверджує його ефективність. Соціальне партнерство все більше грає роль ефективного чинника соціальної стабілізації і стійкості.

Слід розуміти, що система соціального партнерства призводить до порушення державної монополії в регулюванні ринку праці і змушує державні органи співпрацювати із профспілками та об'єднаннями підприємців. В умовах трансформації більшості інститутів суспільства, цей процес має численні конфлікти (зокрема і потенційні) між усіма учасниками та потребує значного періоду на перехід від переважно державного регулювання ринку праці до соціального партнерства. Для України, як і інших країн – колишніх республік СРСР, перехід від адміністративно-командної моделі управління практично всіх сферах життя зазвичай супроводжувався постійними конфліктними ситуаціями, які були викликані небажанням представників держави поступатися певною частиною повноважень.

Також слід усвідомлювати, що становлення системи соціального партнерства вимагає створення значної нормативно-правової бази, яка б юридично визначала права та обов'язки його учасників. Крім того, виникає

потреба у засобах контролю, оскільки за умови невиконання обов'язків швидко відбудеться деградація основних елементів соціального партнерства, а згодом – загальне руйнування.

У період трансформації суспільства, для якого характерна відсутність стабільності у сферах економіки, політики, соціального захисту тощо, створення системи соціального партнерства може забезпечити сталий розвиток необхідних складників реформ.

На сьогодні недостатньо розробленим залишається питання ролі держави у становленні соціального партнерства в країнах із перехідною економікою. Так, до цього часу немає чіткої позиції щодо ролі держави – чи повинна держава виступати активним учасником та одночасно виконувати роль роботодавця, або ж виконувати функції посередника між найманими працівниками та підприємцями. Для сучасного періоду розвитку України характерним є поєднання зазначених ролей.

Ще одним фактором гальмування тристоронніх відносин на ринку праці є недостатня сформованість організацій, які повинні представляти інтереси основних його учасників. На сьогодні існує певне відчуження між владою та представниками приватного капіталу, а профспілки мають низку вад, що залишилися у спадок від адміністративно-командної економіки, до того ж значно уповільнює становлення соціального партнерства в нашій країні високий рівень корупції.

Особливості становлення системи соціального партнерства в Україні зумовлені низкою факторів, зокрема:

- глибока економічна криза, яка призвела до руйнування практично усіх інститутів суспільства та формування значно поляризованої системи майнового розшарування;
- переважно декларативний характер більшості механізмів і заходів, які спрямовані на формування соціально орієнтованої економічної моделі;
- злиття підприємців та державних структур, внаслідок чого поширюються випадки забезпечення інтересів окремих господарських

суб'єктів, поступово формується система перманентного ігнорування законів в усіх сферах діяльності;

- наявність акціонерних товариств, на яких, незважаючи на поширення акцій серед працівників, право прийняття рішень фактично узурповане невеликим прошарком вищого керівництва, що призводить до спотворення принципів розподілу прибутку та відносин у сфері праці та її оплати;

- суб'єкти соціального партнерства не пристосовані до функціонування в умовах відсутності жорсткого адміністративного регулювання;

- існування значної за обсягами «тіньової економіки», суб'єкти якої не виконують більшість норм трудового законодавства.

Відповідно до наведених особливостей система партнерських відносин розвивається в набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. З метою подолання окреслених проблем, слід виокремити такі напрями заходів, спрямованих на становлення системи соціального партнерства в Україні, а саме:

- покращення економічного клімату, передусім, шляхом зменшення податкового навантаження, встановлення прозорих схем здійснення господарської діяльності та її регулювання;

- забезпечення інституту профспілок реальними механізмами впливу на сферу соціально-трудова відносин та залучення найманих працівників до участі в розв'язанні протиріччя.

Специфіка наявної в Україні моделі соціального партнерства стала наслідком характеру реструктуризації ринку праці в 90-х р. ХХ ст. У період з середини 80-х р. ХХ ст. до початку ХХІ ст. відбувся суттєвий якісний зсув у сфері зайнятості населення, тобто радикально змінилася структура і характер робочої сили. Розвиток локальних ринків праці відбувався під впливом двох основних факторів.

Один з них пов'язаний із загальним економічним станом і потенціалом території, що включає в себе рівень розвитку господарства, його структуру, яка здійснює суттєвий вплив на формування попиту на ринку праці. Інший

фактор – це стан і перспективи територіальних зв'язків.

Якість зайнятості в силу характеру проведених реформ в економіці і політиці залишається на низькому рівні, оскільки досі не сформований ринок праці західного типу, в Україні функціонує скоріше не ринкова, а змішана економіка, а якість життя залишається низькою. Диференціація між містом і селом, яка проявилася за останні десятиліття, посилюється через розрив у рівні технологічної оснащеності, яка на селі практично відсутня, характером проведеної реформи лісового сектора, а також характером діяльності органів місцевого самоврядування, яке на селі здійснює функції іншого плану ніж у міських поселеннях.

Для галузей промисловості нами запропоновано схему побудови системи соціального партнерства, у якій основними учасниками є наймані працівники, приватні підприємці, професійні профспілки та державні органи (регіональні центри зайнятості). Для районів із значним рівнем промислових галузей взаємозв'язки між основними елементами наведено на рис. 3.2.

У районах із значною кількістю населення зайнятого в промисловості, провідна роль у побудові відносин у сфері соціального партнерства належить профспілкам та локальним центрам зайнятості. Це зумовлено тим, що в даному випадку можна побудувати чітку систему подання та обробки інформації про кон'юнктуру ринку праці, формалізувати процеси підвищення кваліфікації працівників та підготовку фахівців нових професій, створити основні етапи укладання колективних договорів та розв'язання конфліктних питань у сфері соціально-трудова відносин.

Для територій з переважанням у структурі зайнятості підприємств аграрного сектора слід враховувати ключові відмінності від територій із значною питомою вагою зайнятих у промисловості. Серед найважливіших факторів, що зумовлюють зміни в структурі ринку праці на селі, найбільш значущим залишається фактор міграції із сіл до міст.

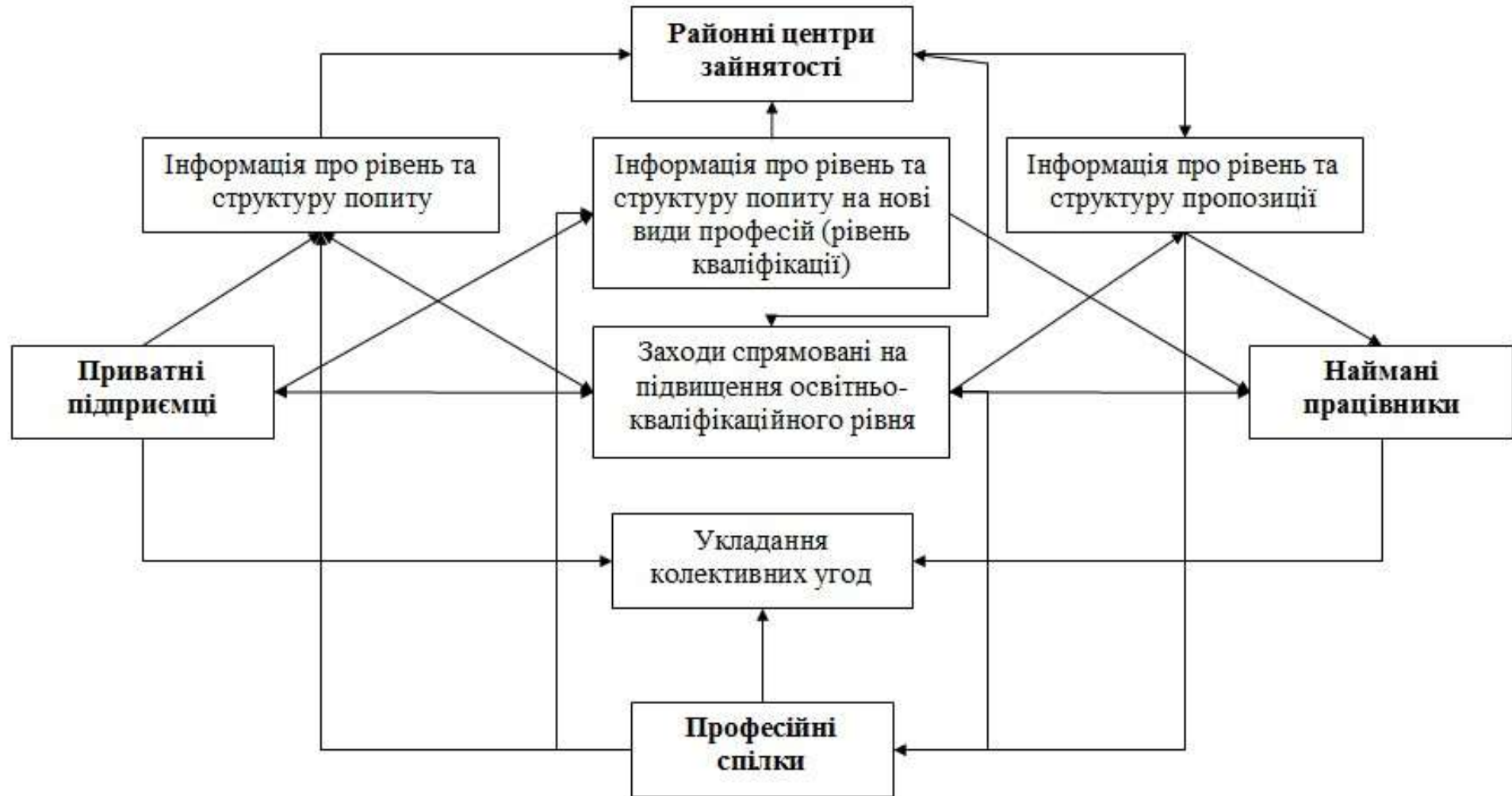


Рис. 3.2. Схема соціального партнерства для промислово розвинених районів

Сьогодні можна говорити про існування двох близьких за своєю сутністю ринків праці. Перший ринок праці охоплює всіх працівників несільськогосподарської сфери, які проживають у сільській місцевості. Другий ринок праці являє собою безпосередньо ринок праці сільськогосподарського профілю. Схожість цих ринків праці полягає в тому, що раціональна структура попиту і пропозиції робочої сили поки що не сформувалася повною мірою. На селі практично відсутній попит на робочу силу, окрім низки спеціальностей, за якими знайти фахівців на селі неможливо, а також пропозиція робочої сили – через низьку мобільність населення, за винятком молоді.

На сьогоднішній день важко говорити про наявність сформованої моделі соціального партнерства на селі. Якщо в містах така практика, хоча і дуже повільними темпами, набуває певного поширення, то в сільській місцевості частіше практикуються окремі програми дій, які спрямовані на розв'язання тієї чи іншої проблеми у сфері трудових відносин.

Ринок праці на селі переважно має стихійний характер, оскільки його головною метою є задоволення попиту населення на будь-яку роботу, фактично незалежну від освітньо-кваліфікаційного рівня працівника. Соціальне партнерство, як механізм, що сприяє поліпшенню становища працівників на ринку праці, в сільській місцевості має певні прояви, які суттєво відрізняються від міських. В окремих населених пунктах організуються територіальні громадські ради, що реалізують інтереси своїх громадян за допомогою взаємодії з органами влади та підприємствами. Однак такі ради здебільшого не займаються захистом прав працівників.

Слабка диференціація у сфері застосування праці, незначна різноманітність робочих місць у сільській місцевості мають свої негативні наслідки для розвитку аграрного ринку робочої сили. Можливості працівників сільського господарства знайти роботу є надзвичайно обмеженими. Значна частина вакантних робочих місць в Україні є не привабливою для безробітних через низький рівень заробітної плати,

застосування невідповідної натуральної оплати праці, незадовільні умови праці. Варто зазначити, що рівень зареєстрованого безробіття не завжди відображає реальну ситуацію на аграрному ринку робочої сили. З одного боку, реєстрація сільських мешканців ускладнена через географічну віддаленість багатьох населених пунктів, відсутність у багатьох сільських районах попиту на робочу силу, з іншого – реєстрації не сприяє низька активність сільських безробітних [114].

Ця обставина пояснюється як причинами об'єктивного характеру (відсутність розгалуженої соціально-економічної структури), так і суб'єктивними чинниками (психологічна незадоволеність життям на селі, прагнення реалізувати особистісний потенціал). У такому разі можна говорити лише про наявність інтеграційного поля взаємодії між жителями села та офіційними структурами. Така взаємодія виникає з метою задоволення особистих потреб або розв'язання яких-небудь проблем. Населення в сучасних умовах повинне самостійно забезпечувати зайнятість шляхом міграції в міста або ведення особистого підсобного господарства.

Однак, з'являються випадки організації соціального партнерства нового типу. Якщо в містах соціальне партнерство існує у вигляді взаємодії органів влади, підприємств, професійних спілок, то в сільській місцевості така взаємодія можлива в іншій формі. Найчастіше ініціатива соціального партнерства йде від населення, що являє собою приклад зародження нового виду комунікативної взаємодії, який здатний принести реальну користь у майбутньому.

У районах із високою питомою вагою зайнятих у сільському господарстві головною ланкою в системі соціального партнерства повинні бути сільські та селищні ради, які можуть виконувати функції первинного збору інформації про чисельність безробітного населення та наявні вакансії. Зібрана інформація передається до локальних центрів зайнятості, які після аналізу надають інформацію сільським (селищним) радам щодо можливих вакансій населення та заходів з перепідготовки та підвищення кваліфікації

працюючих. За таких умов буде забезпечене гнучке й оперативне реагування на коливання попиту і пропозиції на локальному ринку праці. Схематично взаємозв'язок між елементами системи соціального партнерства для територій з переважно аграрним напрямком господарської системи наведено на рис. 3.3. Основними учасниками угод є дрібні і середні підприємці. Адміністрація за допомогою угод намагається розв'язати такі основні завдання:

- розвиток інфраструктури;
- підвищення рівня заробітної плати;
- збільшення обсягу податкових надходжень до місцевого бюджету.

До підприємців висуваються вимоги щодо забезпечення устрою території, встановлення рівня заробітної плати вище прожиткового мінімуму в районі.

Практика укладання угод про соціально-економічне співробітництво являє собою спробу створити ефективний механізм реалізації ідеї соціального партнерства між владою та бізнесом для розв'язання конкретних соціальних проблем на місцях. Однак, розвиток і вдосконалення цього механізму вимагає більшої уваги з боку обласної та районної влади, тому що податкові надходження до обласного і місцевого бюджетів можуть регулюватися тільки рішеннями відповідних рівнів.

Практичні питання здебільшого пов'язані з пошуком рушійних сил для ефективних організаційних форм господарювання, які можуть призвести до стабілізації соціально-економічних процесів і забезпечити сталий розвиток сільських територій.

Сьогодні стає зрозумілим, що головна роль у формуванні системи соціального партнерства повинна належати державі і забезпечуватися відповідними установами. Однак, на рівні окремих районів області, в цьому разі – Полтавської області, слід враховувати структуру економіки, яка є вирішальним фактором при формуванні попиту і пропозиції на ринку праці.

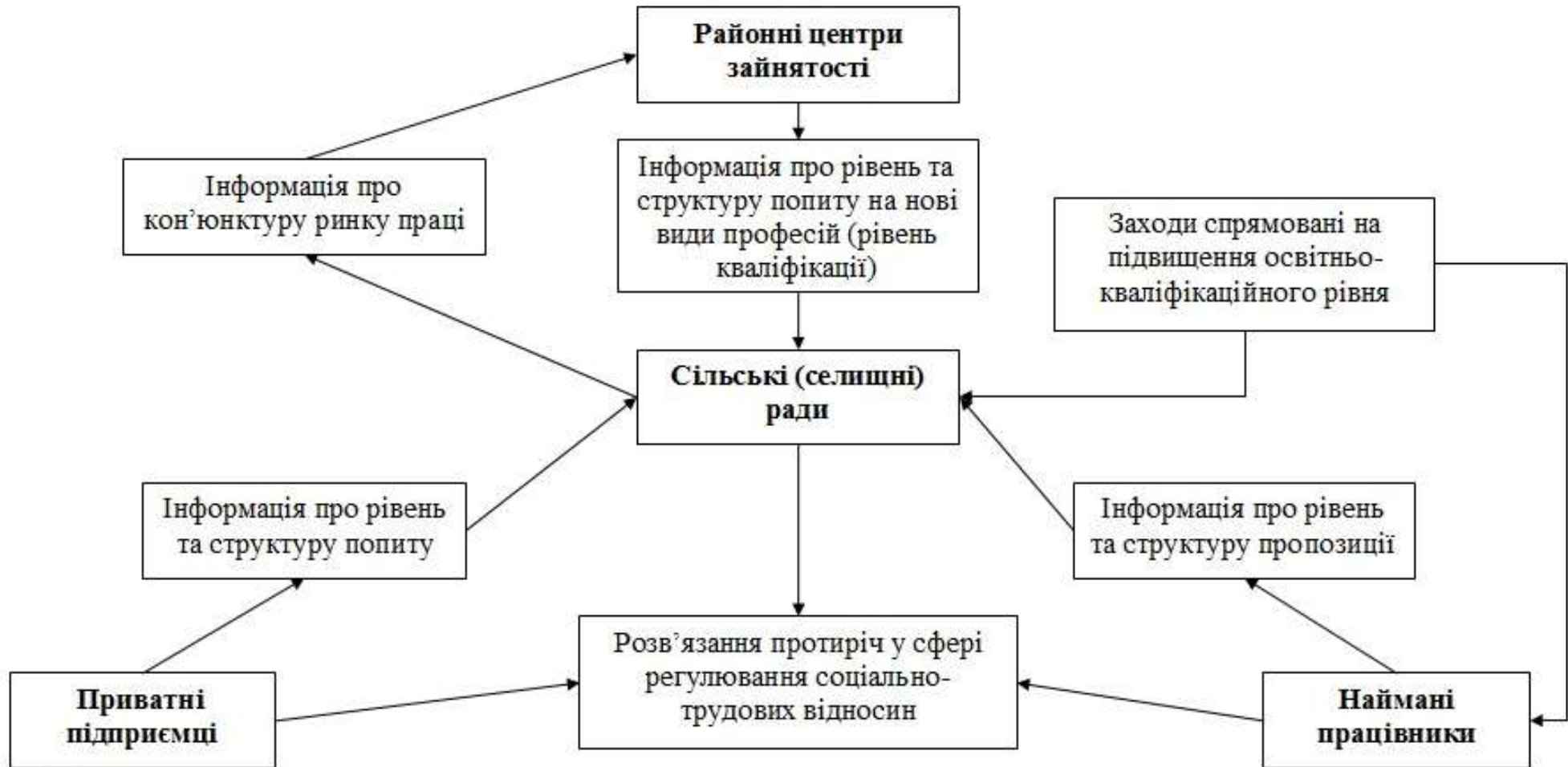


Рис. 3.3. Схема соціального партнерства для аграрних районів

Основним фактором, який визначає структуру ринку праці та форми соціального партнерства, для досліджуваної території є тип територіальної одиниці (району) відповідно до стану розвитку економіки та її структури.

Визначені кластери дозволяють оцінити структуру видів економічної діяльності в районах Полтавської області і відповідно до типу спеціалізації (промисловість або сільське господарство) будувати заходи державних органів влади з формування соціального партнерства, з'ясувати ступінь участі в них роботодавців та найманих працівників. На рис. 3.4 наведено схему основних напрямів здійснення політики соціального партнерства та функції його основних учасників відповідно до типу соціально-економічного розвитку районів Полтавської області.

Відповідно до характеристик кластерів Полтавської області в районах, які належать до 1-го і 2-го кластерів, державні органи повинні великою мірою контролювати відносини між роботодавцями і найманими працівниками, зокрема, брати участь при розробці типової територіальної галузевої угоди.

Лише в окремих випадках, коли підприємство (підприємства) певної галузі формують більше 50 % валової продукції району, їм слід надавати пільги відносно сплати місцевих податків і зборів та допомогу в організації і фінансуванні частини програм перепідготовки працівників у випадках зміни структури зайнятості (введення в дію нових технологій, зниження попиту на продукцію). Зі свого боку, роботодавці повинні брати на себе частину видатків на благоустрій території та розбудову соціальної інфраструктури в періоди сталого розвитку підприємства (галузі).

Основним завданням державних органів у районах, які належать до 1-го і 2-го кластерів, є переважно збір інформації про стан ринку праці з метою внесення оперативних змін у галузеві угоди. Для цього необхідно забезпечити систему регулярного збору даних; встановити систему ключових показників ринку праці; визначити порядок перегляду основних умов галузевих угод за ініціативи усіх учасників партнерства.

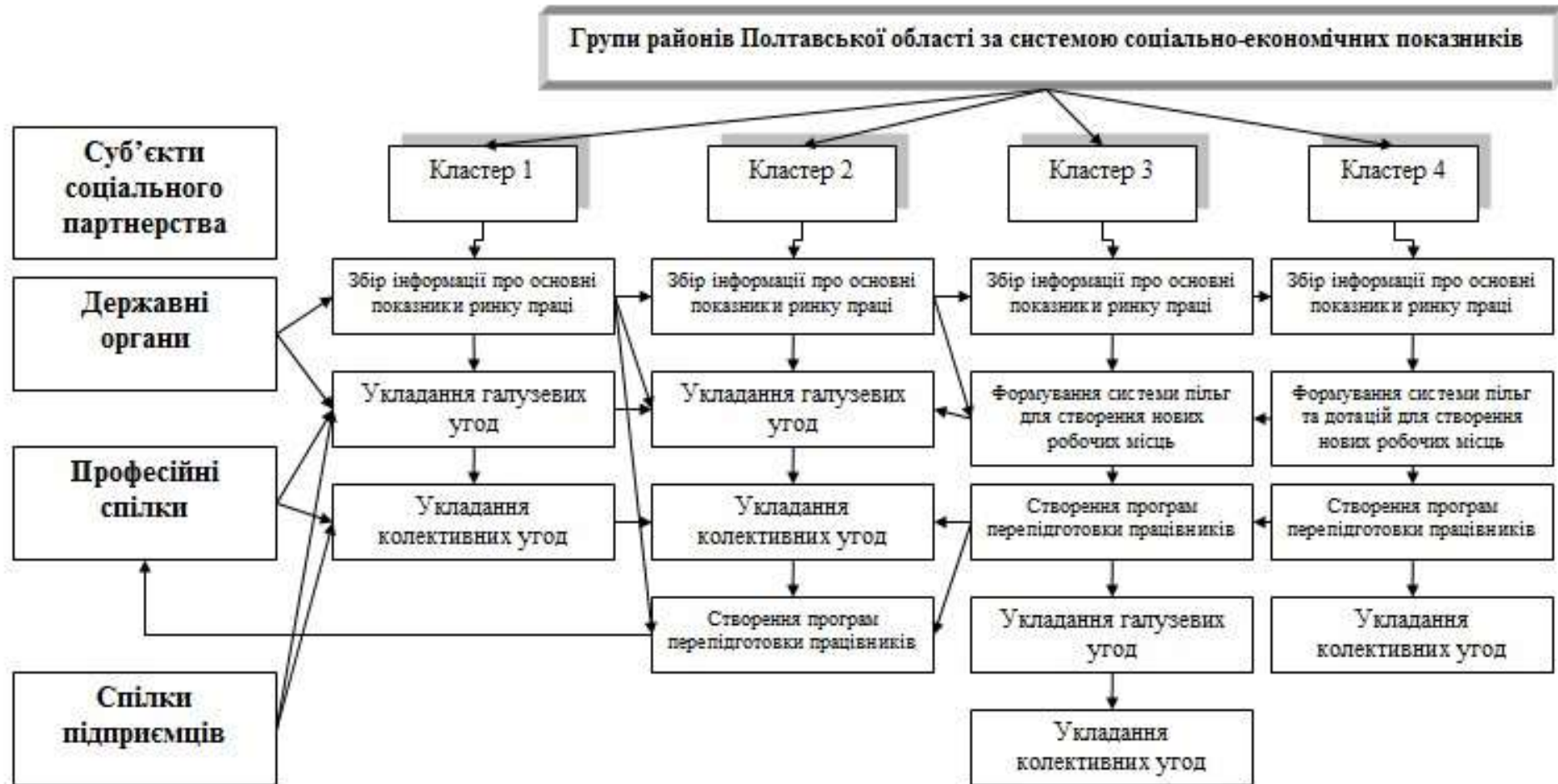


Рис. 3.4. Схема соціального партнерства в районах Полтавської області

Водночас, не слід лишати поза увагою стан ринку праці та соціального партнерства у тих видах діяльності, які важко або недоцільно контролювати через галузеві угоди. Передусім це стосується сфери роздрібної торгівлі та сільського господарства, у яких система соціального партнерства повинна контролюватися органами місцевого самоврядування. Це зумовлюється, передусім, значною кількістю господарюючих суб'єктів в цих галузях, відсутністю вузької спеціалізації працівників, високим рівнем плинності кадрів та значним впливом сезонності, що унеможливує укладення повноцінних колективних угод. Роботи в сільському господарстві протягом року розподіляються нерівномірно. Це також зумовлено природними процесами. Найбільша напруга їх під час жнив і восени, коли відбувається збір урожаю, значно менша взимку і навесні. Тому потрібно враховувати всі природні фактори, щоб забезпечити своєчасне і якісне проведення сільськогосподарських робіт. За досліджуваній період в Україні кількість зареєстрованих безробітних у сільській місцевості найбільшого піку досягає у січні-березні, найменшого – восени. Отже, слід здійснювати заходи з вирішення проблеми сезонності, одним з яких є розвиток промисловості у сільській місцевості [189].

Значна кількість дрібних підприємств та швидка зміна умов їх функціонування потребують оперативного контролю, тому доцільно регулювати партнерські відносини на рівні сільських (селищних) рад. Відмінність в організації виробничого процесу між галузями промисловості та сільського господарства і роздрібної торгівлі (сфери послуг) потребує більш гнучкої системи організації соціального партнерства. За цих умов регулювання соціально-трудова відносин через укладення галузевих угод буде неефективним, оскільки на зміну рівня основних показників господарюючих суб'єктів буде впливати низка факторів, які суттєво відрізнятимуться в кожному населеному пункті. Організація системи соціального партнерства на рівні сільських (селищних) рад дозволить більш повно враховувати потреби всіх учасників та своєчасно переглядати основні

умови, якими вона характеризується.

У районах, що належать до 3-го кластера, значну частину валової продукції формують сільськогосподарські підприємства, відповідно до чого значний вплив на формування системи соціального партнерства повинні здійснювати сільські ради. У районах 3-го кластера за активної організаційної підтримки сільських рад повинні формуватися списки підприємців, які беруть активну участь у програмах соціального партнерства і потребують пільг та допомоги у створенні нових робочих місць або перепідготовки працівників. Оформлені через сільські ради вимоги роботодавців на районному рівні групуються за схожими ознаками та спрямовуються до представництв відповідних державних органів – галузевих відділів, відділів сприяння розвитку підприємництва, служб зайнятості тощо.

Головним завданням державних установ у районах, які належать до 4-го кластера, є стримування кризових явищ, які призводять до падіння виробництва, зростання безробіття та масштабної міграції працездатного населення. Важливим завданням районних адміністрацій є надання обласним та галузевим установам об'єктивної інформації про стан національного господарства та ринку праці з метою своєчасного реагування на негативні явища. Крім того, органи місцевого управління повинні контролювати дотримання вимог, що набуває важливого значення в умовах локальної економічної кризи. Головна відмінність формування системи соціального партнерства в районах цього кластера полягає у активній участі державних органів у процесі формування ринку праці та, враховуючи переважно аграрний вектор їх розвитку, ширшого залучення до співпраці сільських та селищних рад.

Одним з пріоритетних завдань органів законодавчої і виконавчої влади, усіх суб'єктів соціально-трудова відносин повинно бути створення організаційно-правових умов для ефективного функціонування системи соціального партнерства. Потрібно усунути суперечності у законодавстві не лише з соціально-трудова, а й економічних відносин, що регулює

підприємницькі відносини, скасувати частину радянських законів у сфері праці. Законодавство України про зайнятість має бути якіснішим і дієвішим, наближеним до європейських стандартів та міжнародних норм. Зокрема, потрібно внести зміни до Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо визначення суб'єктів соціального партнерства, деталізації механізму соціального партнерства на малих підприємствах та відповідальності сторін за виконання прийнятих зобов'язань. Допоможе удосконалити систему соціального партнерства в Україні розвиток інститутів ринку праці, сприяння функціонуванню діючих структур і створенню нових. Покращить компетентність та інформованість соціальних партнерів запровадження постійно діючих семінарів з питань соціально-трудова відносин при відповідних центрах зайнятості, створення державного банку даних типових заходів, можливих для використання у разі укладення угод і колективних договорів для різних сторін соціального партнерства, а також удосконалення системи статистики ринку праці, створення державної системи соціально-трудова моніторингу, зокрема ринку праці. Впровадження цих заходів допоможе забезпечити швидкий розвиток соціального партнерства, що сприятиме не тільки збереженню і більш ефективному використанню трудового потенціалу, але й створенню умов для його якісного відтворення.

«Генеральні угоди повинні стати головним засобом регулювання трудових відносин і узгодження соціально-економічних інтересів у країні. Хоча галузеві і регіональні угоди, колективні договори на підприємствах можуть також відігравати значну роль у збереженні соціального миру, покращенні економічної ситуації і підвищенні рівня зайнятості економічно активного населення. Однак галузева і регіональна ланки соціального партнерства в Україні на сьогодні є ще досить слабкими. Тому для їх зміцнення потрібно виконати низку заходів. У функціонуючих раніше чи новостворених організаціях працедавців приватного сектора і бізнесу потрібно сформулювати міцні галузеві і територіальні ланки, законодавчо визначити їхню роль, повноваження та відповідальність перед соціальними

партнерами і тими, від чийого імені вони ведуть переговори. Треба заохочувати профспілки і підприємців вступати в переговорний процес не тільки на національному і виробничому, а й на галузевому і територіальному рівнях. Галузеві і територіальні угоди потребують узгодження між собою та з колективними договорами підприємств. Діяльність у сфері зайнятості повинна бути регламентованою положеннями галузевих підприємств. Потрібно розробити і впровадити спеціальні заходи для поліпшення зайнятості та соціального захисту звільнених працівників на територіях з найкритичнішою ситуацією на ринках праці» [155].

Слабкість, а подекуди відсутність регіональних організацій працедавців веде до того, що досить часто в підписанні територіальних угод беруть участь державні адміністрації без присутності представників вказаних організацій. Тому ці угоди здебільшого поширюються тільки на підприємства комунального господарства та організації, що фінансуються з місцевих бюджетів і включають переважно такі ж питання, що й галузеві угоди. Проте приватизація і зміна власника, зростання ролі територіальних громад у становленні ринкових структур потребують пошуку нового механізму регулювання соціально-трудова відносин певних підприємств. Пріоритетними тут мають стати угоди на територіальному рівні. Такі угоди потрібно укладати на рівні адміністративних одиниць (територіальні угоди).

У системі регулювання соціально-трудова відносин одне з важливих місць займають працедавці. Їх роль тут не зводиться лише до надання робочих місць, вона полягає в управлінні соціально-трудова сферою, передусім на власному підприємстві, у відносинах з приводу умов праці, її організації, оплати, трудової дисципліни тощо.

Основними цілями регулювання соціально-трудова відносин на територіальному рівні є: забезпечення ефективності економічного розвитку регіону, запобігання виникненню трудових конфліктів, створення соціально-економічних умов для зростання рівня продуктивності праці робітників і добробуту населення.

Заходи, спрямовані на регулювання соціально-трудових відносин, повинні бути конкретними і спрямованими на їх основні елементи. В умовах розвитку ринкової економіки зростає значення створення ефективної системи регулювання соціально-трудових відносин. Завдання полягає в тому, щоб забезпечити комплексність і взаємопов'язаність всіх елементів цієї системи, формування її, урахуовуючи сучасні тенденції розвитку економіки, вітчизняний і зарубіжний досвід, умови конкретної території.

Отже, реалізація територіальних інтересів на регіональному, локальному та місцевому ринках праці передбачає забезпечення розвитку територіального партнерства на засадах активної взаємодії суб'єктів ринку праці та усіх зацікавлених сторін для збалансування їх інтересів шляхом посилення внутрішньорегіональної та міжрегіональної корпорації; ефективне використання ресурсів території та підвищення їх конкурентоздатності; орієнтацію на зміни в зовнішньому середовищі; раціоналізацію суспільного поділу праці, яка має пронизувати всю поверхню соціально-економічних відносин у сфері праці від виробництва до розподілу і споживання; цілеспрямований розвиток інноваційного складника трансформаційних перетворень; пріоритетності особистих потреб населення щодо підвищення якості життя на основі підтримки платоспроможного попиту та прогресивної структури споживання.

3.3. Формування стратегічних пріоритетів розвитку територіальних громад та державної політики регулювання зайнятості населення

Зараз, за поступової лібералізації економіки України, держава перестала тотально регламентувати зміст соціально-трудових відносин, а соціальне партнерство як інший їхній регулятор з огляду на відсутність потрібних передумов ще не запрацював на повну силу. Зважаючи на це,

реформування господарського механізму в Україні треба проводити в комплексі з реформуванням трудових відносин. Процес інтенсивного руйнування і дискваліфікації трудового потенціалу, перетворення України на сировинний придаток інших держав має бути зупинено. Держава повинна взяти на себе головні зобов'язання щодо врегулювання ситуації та ліквідації неприпустимих проявів монопольної дискримінації працівників, які сьогодні простежуються на вітчизняному ринку праці. Інакше все це може спричинити значні соціальні конфлікти. Державна політика має бути зорієнтована, зокрема, на забезпечення стимулювання продуктивної зайнятості й ефективної праці з одночасним підвищенням рівня соціального захисту вивільнених працівників. Мова іде про збереження трудового потенціалу, його професійно-кваліфікаційних навичок, працездатності, створення умов для його якісного відтворення. У кожному регіоні конче необхідно розробити довгострокову державну програму розвитку трудового потенціалу, якомога швидше прийняти її і забезпечити всі умови для її реалізації.

У межах територіально-адміністративного поділу України слід диференційовано підходити до регулювання ринку праці. Політика регулювання такого ринку праці визначається, зокрема, такими чинниками: галузевою структурою та рівнем економічного розвитку території; рівнем основних показників ринку праці; ступенем участі території в державному та міжнародному розподілі праці. Слід виокремити функції регулювання ринку праці залежно від рівня – на загальнодержавному рівні необхідно забезпечувати нормативно-правові засади, тоді як на територіальному рівні більшу увагу доцільно приділяти організаційному та методичному забезпеченню залежно від показників його розвитку.

Виконавчі структури державного регулювання зайнятості мають діяти за єдиною технологією в тісній взаємодії з місцевими службами зайнятості і враховувати територіальні і галузеві особливості, рівень соціально-економічного розвитку, проблеми ринку праці та зайнятості населення. На

державному і територіальному рівнях мають діяти щорічно, а на більш довгостроковий період державна і територіальні програми зайнятості, у яких визначені мета, форми і засоби їх реалізації, відповідальні виконавці, строки виконання окремих заходів [126].

Державна програма зайнятості повинна бути ключовим складником Державної програми соціально-економічного розвитку, а територіальні програми зайнятості повинні будуватися з урахуванням як територіальної специфіки, так і положень Державних програм. Важливим завданням ефективного регулювання ринку праці є чітке формування завдань та уточнення функцій і повноважень виконавчих структур.

Ключовим питанням функціонування локального ринку праці є оперативне реагування на появу попиту або зміни його рівня в розрізі окремих професій. Доцільно створити систему підготовки працівників яка б дозволяла підприємствам області і її районів у тісній співпраці з центрами зайнятості готувати робітників тих спеціальностей, в яких існує нагальна потреба.

Доцільно створити територіальний центр професійної підготовки висококваліфікованих працівників, який би проводив моніторинг локальних ринків праці та досліджував тенденції світового і національного ринків праці для визначення можливої потреби в працівниках нових професій або зміни рівня попиту на вже наявні. Також слід залучати до процесу підготовки та перепідготовки кадрів підприємства, які можуть формувати безпосередньо замовлення із конкретними вимогами щодо кваліфікаційного рівня працівників.

До цього часу залишається відкритим питання щодо участі в суспільному виробництві осіб із обмеженими можливостями. До сьогодні в Україні відсутні необхідні складові механізму залучення праці малоконкурентних прошарків населення. Зокрема, не створено адекватної методики обліку складу та структури осіб із обмеженими можливостями, яка б дозволяла чітко визначити рівень здібностей до праці різних груп;

реабілітаційні центри для осіб із фізичними вадами практично не орієнтовані на професійну підготовку; немає системи забезпечення таких людей допоміжними пристроями для ефективнішої реалізації їх здібностей до праці; існуючі установи для праці осіб із обмеженими можливостями не охоплюють усіх прошарків і залишають значну кількість поза межами цього сегмента ринку праці.

Для вдосконалення системи регулювання зайнятості та використання трудових ресурсів на загальнодержавному, локальному, регіональному та місцевому ринках необхідно:

- на рівні держави забезпечувати нормативно-правові засади ринків праці через зміну положень трудового законодавства, юридичного оформлення основ трудової діяльності (регламентація основних положень трудових та колективних договорів; умов праці для осіб із обмеженими можливостями, жінок з дітьми тощо);

- на територіальному рівні координувати дії Державної служби зайнятості, Міністерства праці і соціальної політики та галузевих міністерств, провідних підприємств, вищих та професійних навчальних закладів регіону з метою оперативного реагування на зміну кон'юнктури ринку праці та швидкої адаптації трудового потенціалу до соціально-економічних потреб.

Удосконалення механізмів функціонування ринків праці неможливе без створення відповідної системи соціально-трудова відносин та соціального забезпечення населення, яка здатна гарантувати на законодавчому рівні ефективне використання наявного трудового потенціалу та впровадження високих стандартів рівня життя. У сучасних умовах «вітчизняні стандарти в соціальній сфері спрямовані на соціальне обслуговування, соціальні норми та нормативи, соціальні послуги та якість їх видання» [125].

Експертне опитування вітчизняних фахівців з проблем праці та соціального управління, проведене науковцями Інституту економіки промисловості НАН України, підтверджує тези про недосконалість правової

бази регулювання трудових відносин в Україні. На думку опитаних, розвитку механізму регулювання трудового потенціалу перешкоджають:

- недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій (79,7 % опитаних);
- недосконалість законодавства в соціально-трудова сфері, незадовільна координація його змісту з господарським, бюджетним, міграційним, податковим законодавством (64,6 % опитаних);
- відсутність умов правової орієнтації поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин (33,6 % опитаних);
- невідповідність законодавства про колективні договори та угоди потребам розвитку трудового потенціалу, неврахованість серед зобов'язань державної, територіальних, галузевих угод та колективних договорів, положень, які сприяють формуванню умов і можливостей забезпечення якості трудового життя (29,2 % опитаних);
- орієнтація вітчизняного соціально-трудова законодавства на міжнародні стандарти без урахування вітчизняних умов (12,4 % опитаних);
- значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, норм, гарантій і вимог від їхньої фактичної реалізації (від 46 до 80 % опитаних) [135].

Отже, виникає потреба у нагальному вирішенні питань реформування законодавчої та нормативно-правової бази соціально-трудова сфери.

Для територіально-адміністративного рівня, де ринок праці недостатньо стійкий, заходи державного втручання повинні мати активний характер, а не зводитися тільки до прийняття програм захисту від безробіття і законодавчих актів з проблем зайнятості. У ролі відповідних заходів рекомендуються такі:

- сприяння розвитку малого бізнесу;
- створення державою нових робочих місць, особливо в тих сферах і галузях економіки, де держава є практично єдиним роботодавцем (наприклад, оборона, атомна енергетика, фундаментальна наука і т. д.);
- державне замовлення на підготовку і перепідготовку фахівців

учбовими закладами за окремими спеціальностями, для яких на цій території є характерним дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці;

- розробка заходів селективної міграційної політики, спрямованої на залучення в регіони тільки робочих тих спеціальностей, з яких відчувається дефіцит на ринку праці на тій або іншій території.

Підтримка підприємництва та збільшення бази для створення робочих місць є надзвичайно важливими. Підприємцям повинні бути гарантовані такі умови, які дозволять їм інвестувати кошти у стабільний бізнес. Для максимального створення нових робочих місць вартість праці – включаючи заробітну платню, податки та інші подібні витрати роботодавців – повинна сприяти зайнятості, а не робити наймання нових працівників не вигідним для підприємців.

Основними заходами у цій сфері мають бути:

- зниження податкового навантаження, принаймні для новостворених підприємств; спрощення системи документообігу в податковій сфері та сферах, що регулюють діяльність конкретного підприємства в визначених галузях діяльності. Здатність новостворених підприємств до зростання є ключовим фактором для створення робочих місць;

- розвиток консультативних служб в галузі започаткування бізнесу та надання допомоги малим та середнім підприємствам в галузі управління людськими ресурсами й фінансовими ризиками;

- збільшення доступу до фінансових ресурсів з метою започаткування малих та середніх підприємств;

- підвищення управлінської культури, зокрема, шляхом сприяння запровадженню менеджерських курсів у навчальних програмах вищої та професійної освіти;

- перегляд законодавства про банкрутство з метою зменшення надмірних ризиків для підприємців;

- зниження рівня податкових нарахувань на заробітну плату низькооплачуваних та низькокваліфікованих працівників. Велика сума

фіскальних нарахувань та соціальних виплат може відігравати роль стримуючого фактора для роботодавців при найманні нових працівників;

- забезпечення максимального рівня зайнятості, як головної мети створення умов, за яких рівень заробітної плати відповідав би ситуації на ринку та загальному рівню продуктивності праці. Крім того, необхідно враховувати об'єктивність істотної диференціації заробітної плати залежно від галузі та умов розвитку території.

Для підвищення рівня зайнятості та забезпечення економічного зростання потрібно відповісти на подвійний виклик: стимулюючи інновацію й наукові дослідження, необхідно сприяти впровадженню їх результатів в економічній сфері на всій території об'єднання.

У цій сфері пропонується:

- сприяти створенню мереж та налагодженню партнерства задля розвитку та розповсюдження інновацій на територіальному або секторальному рівні, а також залучення до цього процесу університетів, дослідницьких установ, підприємств та органів влади;

- збільшити використання інформаційно-комунікаційних технологій шляхом збільшення доступу до них та розширення відповідної сфери навчання на всіх рівнях;

- забезпечити створення належних стимулів – як фіскальних, так і в галузі захисту інтелектуальної власності – з метою підвищення рівня приватних інвестицій у сферу наукових досліджень та інновації. Здатність сучасних підприємств до зростання та створення робочих місць залежить від їх спроможності до інновації. Головним джерелом інновації слід розглядати інформаційно-комунікаційні технології. Вони також відіграють роль ключового засобу для збору, збереження та поширення знань. Удосконалення навичок інформаційно-комунікаційних технологій та їх використання на всіх рівнях навчання та серед різних верств населення є передумовою для успішного поширення інновації і збільшення зайнятості через зростання рівня кваліфікації працівників.

Однак, сам по собі доступ до новітніх технологій та процесів не є запорукою успішного впровадження інновації. Необхідною умовою є адекватне сприйняття інновації працівниками, що передбачає сучасну організацію робочого процесу та управління людськими ресурсами. Партнерство й мережі, що створюються для впровадження інновації і об'єднують компанії, навчальні та дослідницькі установи, повинні отримати максимальну підтримку та розглядатися як головний інструмент поширення інновації. Частиною таких ініціатив має бути сприяння інтенсивнішому обміну персоналом між підприємствами та дослідницькими установами. Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати територіальні агентства сприяння розвитку.

Більша адаптованість економіки до змін вимагає забезпечення значної гнучкості на ринку праці, зокрема, й шляхом сучасної організації виробничого процесу та більшого вибору механізмів здійснення трудової діяльності, що передбачає урізноманітнення механізмів юридичного оформлення трудових відносин. Реалізація цих завдань пов'язана з потребою переглянути наявні законодавчі вимоги щодо оформлення трудових контрактів з метою підвищення їх гнучкості. Нові умови трудових відносин потребують належного рівня безпеки працівників за будь-якої форми контракту та попередження виникнення тіньового ринку робочої сили.

Крім того, необхідно усунути бар'єри для створення та розвитку агентств, що надають послуги з тимчасового працевлаштування, як ефективного та перспективного посередника на ринку праці. Вони пропонують кращі вакансії та керуються високими стандартами в галузі підбору працівників. Особливо ефективними є такі агентства в галузі влаштування осіб, що шукають роботу вперше або після тривалої перерви.

Гарні перспективи для ринку праці відкриваються завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, що сприяють гнучкому розподілу робочого часу та дозволяють модернізувати організацію робочого процесу. У цьому контексті необхідним видається усунення

бар'єрів та збільшення зацікавленості роботодавців і працівників у частковій зайнятості.

Сучасні системи соціального захисту також мають бути адаптовані до нових умов з метою підтримки мобільності на ринку праці та нормального забезпечення зміни одного статусу на інший (робота, навчання, звільнення або відкриття власної справи), що може бути належним чином компенсований.

Суттєвим недоліком, який перешкоджає дії державних механізмів регулювання зайнятості є відсутність чітко сформульованої цілісної концепції державної політики на ринку праці. Основні зусилля були сконцентровані переважно на регулюванні масштабів офіційного безробіття, яке на сьогодні складає близько 10 % економічно активного населення, тоді як паралельно набували розвитку інші, подекуди приховані негативні процеси:

1. В Україні за останні два десятиліття зросла зайнятість населення на некваліфікованих роботах, в особистих підсобних господарствах, самозайнятості. Найбільша концентрація робочої сили спостерігається нині в сільському господарстві, проте вона недостатньо сконцентрована в промисловості і будівництві.

2. Постійно зростає рівень старіння робочої сили. Кожний 13-й працюючий громадянин України досяг сьогодні пенсійного віку. Це створює значні перешкоди для формування інноваційної стратегії, підвищення кваліфікації робочої сили відповідно до потреб впровадження нових технологій.

3. Відбувається стрімке скорочення чисельності працездатного контингенту. Очікуване скорочення трудових ресурсів настільки значне, що не може бути компенсоване за такий короткий проміжок часу ані за рахунок зростання продуктивності праці, ані за рахунок винесення виробництва в перенаселені країни з більш дешевою робочою силою. Тому в перспективі праця стане найбільш дефіцитним ресурсом в Україні.

4. Вагомий і ефективний сектор українського ринку праці сформувала робота за кордоном, що в перспективі ще сильніше загострюватиме проблему дефіциту робочої сили.

5. Дефіцит робочої сили вже зараз почав гальмувати розвиток економіки. За три останніх роки (2011, 2012, 2013) число вакансій у промисловості України зросло втричі – при тому, що під час реформ у країні сформувалася нова сфера зайнятості – у дрібному бізнесі й індивідуальній діяльності, що охопила, за різними оцінками, не менше 20 відсотків трудових ресурсів. Кадровий дефіцит спостерігається на кожному другому оборонному підприємстві, що відроджується [181, с. 349 - 382].

Проблеми, породжені неструктурованим ринком праці, впливають на політичне життя країн, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для стабілізації й економічного зростання. Сформована модель українського ринку надмірна диференціація в доходах громадян призводить до посиленого відтворення соціальної нерівності та розшарування, зокрема:

- відбувається відтворення значної соціальної нерівності;
- високий рівень бідності призводить до маргіналізації суспільства і соціальної девіації;
- зниження загального життєвого рівня в цілому збільшує соціально-економічні витрати держави;
- поширюються міграційні інтенції;
- відбуваються знецінення і декваліфікація робочої сили, яка не забезпечила переходу до більш ефективної структури зайнятості, що призводить до зниження випуску кінцевого продукту порівняно з потенційним, викликає значні соціальні витрати, негативно впливає на загальний стан добробуту громадян.

Одна з причин нераціонального використання трудових ресурсів – неадекватність сформованого типу зайнятості (що відповідає в основному потребам індустріального суспільства) імперативам економічного розвитку,

пов'язаним з новим рівнем техніки і трудових відносин. Поширилося недовикористання трудового потенціалу; існує серйозна суперечність між досить високим освітнім і професійно-кваліфікаційним потенціалом населення, з одного боку, і примітивізацією структури господарства – з іншого; відбуваються деградація нагромадженого протягом радянського періоду індустріального і наукового потенціалу та вплив кваліфікованих кадрів із України за кордон.

Повніші характеристики процесів формування зайнятості та кон'юнктури ринку праці можна отримати, якщо разом із соціально-економічними факторами використовувати результати соціологічних обстежень, тобто необхідно враховувати і психологічні чинники. Вони характеризують ставлення людей до праці, до безробіття і взагалі ступінь задоволення умовами життя.

Світовий досвід показує, що глибока централізація управління територіальною економікою неефективна, оскільки без ініціативи областей, районів і громад, неможливо забезпечити ефективний розвиток їхнього господарства: з розвитком суспільства децентралізація управління економікою, зокрема і територіальною, має зростати. Одним із проявів цього є зміна відносин місцевих господарських органів та ланок вищого підпорядкування. Саме це має висвітлювати Закон України «Про державну владу і місцеве самоврядування в Україні». Згідно з цим законом територіальною основою місцевого самоврядування є місто, район у місті, селище чи село. При цьому основна цінність децентралізації полягає у можливості враховувати специфічні місцеві умови – як природні, так і господарські.

Активне зростання відкритості національної економіки та зростання конкурентного тиску, впровадження в Україні міжнародних норм і правил економічного регулювання створюють потребу інтенсивного пристосування вітчизняних підприємств до нових умов господарювання. У минулому періоді таке пристосування відбувалося у вигляді «захисної

реструктуризації» – зниження поточних витрат за рахунок вивільнення надлишкової робочої сили, відмови від випуску продукції, яка не користується попитом тощо, що обумовило певне зниження рівня зайнятості.

Водночас у більш тривалій перспективі має відбуватися «стратегічна реструктуризація», яка передбачає зміну загальних поведінкових установок бізнесу, оволодіння новітніми чинниками конкуренції, збільшення інвестицій для заміни застарілих технологій та устаткування, впровадження нових організаційно-управлінських систем тощо. Це, поряд з іншим, призведе до якісного оновлення та зростання попиту на ринку праці – адже саме людський капітал є провідною конкурентною перевагою в умовах постіндустріальної економіки.

У системі забезпечення територіального розвитку вирішальне місце займає процес відтворення трудового потенціалу, який перебуває в прямій залежності від ступеня відшкодування затраченої праці, його стимулюючого впливу на результати діяльності. Низький рівень заробітної плати, затримки із її виплатою не забезпечують відповідних мотиваційних важелів. Негайного вирішення потребує проблема економічного забезпечення системи охорони праці, що сприятиме зниженню рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшенню їх шкідливого впливу.

Відтворення людського потенціалу потребує реформування системи соціального захисту: перехід від безадресного державного патронажу до цільової адресної соціальної допомоги, здійснення персоніфікації пенсійного забезпечення з розподілу відрахувань до відповідних фондів між суб'єктами господарювання і громадянами. До моделі соціального захисту необхідно включити такі елементи: дотацію малозабезпеченим, підтримку самотніх непрацездатних громадян, соціальне страхування на основі відповідної законодавчої бази, контроль держави за змістом укладених тарифних угод. Тарифні угоди повинні містити обов'язки роботодавця щодо виплати компенсацій і заробітної плати, розміри яких повинні бути не менше прожиткового мінімуму; їх розділи не повинні суперечити статтям Кодексу

законів про працю.

Важливою умовою відтворення трудового потенціалу в загальній системі заходів територіальної політики соціально-економічного розвитку є соціальна інфраструктура, а саме: житлово-комунальне господарство, транспорт, зв'язок, побутове обслуговування, торгівля, громадське харчування, освіта, культура, охорона здоров'я, фізична культура і спорт, рекреаційна мережа. Усі ці складники потребують відповідного інструментарію фінансового забезпечення, модернізації та оновлення, виходячи з можливостей кожного регіону країни.

В умовах жорсткої конкурентної боротьби і посилення впливу змін, які відбуваються у зовнішньому середовищі під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, подальший розвиток всіх видів ринку праці в Україні потребує вирішення проблеми збалансування внутрішніх можливостей і зовнішніх впливів.

Як зазначають науковці, перед країнами, що готуються до вступу в ЄС, постає питання про «необхідність адаптації законів про працю, відповідно до встановлених ЄС вимог, тобто узгодження трудового законодавства цих країн із нормативними положеннями, які діють у ЄС, насамперед, щодо охорони праці на робочому місці, рівних можливостей стосовно працевлаштування та умов праці жінок і чоловіків, встановлення рівної оплати праці і доступу до зайнятості, професійного навчання і просування по службі (координація програм соціального страхування, директиви у законопроектах про колективні звільнення, передача зобов'язань, неплатоспроможність роботодавців, захист молоді)» [196].

У зв'язку з цим, у соціальній сфері головним завданням для України мало стати цілеспрямоване забезпечення надійних передумов реалізації прав та свобод громадян у всіх її проявах, обмеження загрозливої диференціації доходів населення та подолання бідності. Реалізація цих завдань за минулі роки формування ринкової економіки здебільшого мала декларативний характер.

Тому сьогодні перед Україною постає завдання розробки та реалізації нової політики зайнятості, зорієнтованої на модель ендогенного зростання. Головна особливість цієї моделі полягає у використанні внутрішнього потенціалу держави, тобто посиленні та підтримці територіальних ініціатив щодо забезпечення реалізації територіальних інтересів, інтересів населення певних територій. Без врахування балансу територіальних інтересів неможливо здійснювати будь-яку внутрішньорегіональну політику, зокрема і політику зайнятості.

Соціально-економічні відносини у сфері праці будуються з врахуванням інтересів, які за ієрархічним рівнем поділяються на загальнодержавні, територіальні (регіональні та локальні) та відносин між окремими суб'єктами (певними категоріями населення, об'єднаними спільними ознаками, суб'єктами економічної діяльності, юридичними та фізичними особами тощо).

Зазначимо, що під стратегічними пріоритетами ринку праці слід розуміти довгострокові орієнтири його розвитку, реалізація яких вирішуватиме завдання, спрямовані на його удосконалення, тобто побудову цивілізованого ринку праці. Визначення стратегічних пріоритетів відбувається на основі аналізу можливостей і наявних ресурсів розвитку будь-якої системи та оцінці наявних і потенційних перешкод.

Зокрема, державні органи влади мають постійно здійснювати аналіз умов, у яких перебуває відповідна громада. Серед багатьох методик стратегічного аналізу нами рекомендується СВОТ-аналіз сильних та слабких сторін громади тієї чи іншої території.

Такий аналіз також покаже можливості щодо змін на краще та загрози тобто умови несприятливі і навіть небезпечні для розвитку територіальних громад. Оцінку сильних і слабких сторін територіальної громади необхідно здійснювати за характеристикою потенційних внутрішніх переваг і недоліків (табл. 3.5).

Рекомендовані характеристики для СВОТ-аналізу сильних і слабких сторін розвитку територіальної громади для стратегічного вибору пріоритетів ринку праці

Потенційні внутрішні переваги	Потенційні внутрішні недоліки
<p>конкурентні переваги (унікальність); найважливіші особливості у компетенції стосовно певної діяльності; сильна позиція у специфічних ринкових сегментах, добре відомий лідер жорсткий конкурент на ринку; стратегія наступу чи інша особлива стратегія, обґрунтований «стратегічний набір»; сприяння зростанню чисельності цільових груп споживачів чи їхньої прив'язаності; вища за середню обізнаність про стан ринку; знання про найважливіші стратегічні групи, можливості захисту від конкурентів; концентрація на швидкозростаючих сегментах ринку; диференціація послуг, обґрунтована диверсифікація; конкуренція щодо зниження витрат; вища за середню рентабельність і прибутковість; достатні фінансові ресурси; вищі за середні маркетингові навички; вищі за середні технологічні та інноваційні навички; творчий, підприємницький менеджмент; добре вивчений ринок, потреби споживачів; здатність реалізувати можливості конкурентоспроможних навичок персоналу; імідж надійного партнера.</p>	<p>відсутність реальних конкурентних переваг; постійні атаки з боку ключових конкурентів (конкурентна позиція погіршується); втрата конкурентної позиції; нижчі за середні темпи зростання; брак фінансових ресурсів, недостатня прибутковість; втрата репутації у споживачів; відставання у розвитку продукції, вузька спеціалізація або необґрунтована диверсифікація; робота в стратегічній групі, яка втрачає своє підґрунтя, недоліки в стратегічній діяльності; слабкість у сферах, що мають великий ринковий потенціал, недостатня увага дослідженням і розробкам; брак дій для пом'якшення кредитного тиску, слабка система розподілу; виробництво з високими витратами, старіння потужностей; розміри виробництва надто малі, щоб впливати на ринкову ситуацію або занадто великі – спостерігається явище «хвороба великих компаній»; відсутність реальних особливих навичок у галузі менеджменту; брак талантів – новизни у бізнесі; погано обрані та недостатньо обґрунтовані стратегічні дії (зокрема щодо переміщення на ринку), відсутність чіткого уявлення про стратегічні напрямки розвитку; відсутність міцної позиції, щоб боротися із загрозами.</p>

Джерело: власна розробка

В узагальненому вигляді названі переваги для розвитку місцевого ринку праці України можна охарактеризувати наступним чином. До ресурсної бази такого ринку праці належать трудові ресурси певної територіальної одиниці, система професійної підготовки, місця прикладання

праці у всіх сферах діяльності, фінансові ресурси для реалізації політики зайнятості та соціального захисту населення, управлінський ресурс.

Як перешкоди і недоліки слід розглядати: перевищення пропозиції над попитом; невідповідність якості та кваліфікації трудових ресурсів вимогам, які висуваються роботодавцями та окреслюються сучасними світовими стандартами; неефективне використання трудових ресурсів; недостатня кількість введення у дію робочих місць; наявність проблемних територій; втрата робочих місць, пов'язана зі структурною перебудовою економіки, в т.ч. із реорганізацією АПК; низька інноваційно-інвестиційна активність, високий рівень диференціації в оплаті праці, недосконалість нормативно-правового забезпечення та ін.

Характеристики зовнішніх можливостей та загроз для територіальних громад, які можуть використовуватися у СВОТ-аналізі зведені в таблиці 3.7.

Експерти, які оцінюють елементи внутрішніх переваг і недоліків та зовнішніх можливостей і загроз, можуть призвести до зіставлення оцінок у табличній формі, що базується на відповідних засадах. Для визначення цих засад необхідно дати відповіді на такі запитання:

- наскільки загрози послаблюють сильні сторони?
- наскільки можливості підсилюють сильні сторони?
- наскільки загрози, у ході відповідних дій, можуть перетворитися на сильні сторони?
- наскільки можливості, під час недоопрацювання чогось спроможні трансформуватися в слабкі сторони?
- наскільки сильні сторони дозволяють використати потенційні можливості?
- наскільки слабкі сторони не дозволяють використати потенційні можливості?
- наскільки сильні сторони створюють належний опір загрозам?
- наскільки слабкі сторони підсилюють деякі впливи загроз?
- наскільки амбіції переважають здоровий глузд?

- наскільки можлива зміна влади викличе негативні зміни?

Таблиця 3.6

Рекомендовані характеристики для СВОТ-аналізу можливостей і загроз територіальних громад для стратегічного вибору пріоритетів ринку праці

Потенційні зовнішні можливості	Потенційні зовнішні загрози
розвиток економіки країни; соціально-політична стабільність; обґрунтоване законодавство; обслуговування додаткових груп споживачів; входження у нові ринки (сегменти); розширення асортименту для потреб споживачів; споріднена диверсифікація; доповнення послуг; вертикальна інтеграція; можливість руху в бік більш привабливих стратегічних груп; самозаспокоєність ключових конкурентів; швидке зростання ринку.	Інфляція; ймовірність виникнення нових конкурентів; зростання збуту послуг-замінників; уповільнений темп зростання ринку або спад; «несприятливі дії» з боку держави; зростання тиску конкурентів; тенденції до рецесії та скорочення ділового циклу; інноваційні досягнення в інших країнах, що зменшують конкурентоспроможність; надання послуг; виникнення труднощів при укладанні договорів із постачальниками та споживачами; зміни в потребах і смаках споживачів; негативні демографічні зміни; негативна екологічна ситуація; соціально-політична нестабільність.

Джерело: власна розробка

Таких запитань можна поставити сотні. Тому в кожному конкретному випадку експерти повинні знаходити необхідні відповіді на ті питання, які, на їхню думку, будуть найактуальнішими в майбутньому.

Головне, що має враховуватися при тому чи іншому сценарії:

- сильні сторони територіальної громади – це її особливості, які містять основу для розвитку;
- слабкі сторони територіальної громади – це особливості, які ускладнюють умови для розвитку;
- можливості – це особливості, сприятливі для розвитку громади умови, що є або можуть виникнути в майбутньому;
- загрози – це особливості, несприятливі і навіть небезпечні для розвитку

громади умови, що є або можуть виникнути в майбутньому.

- вибір варіанта стратегічного пріоритету розвитку територіальної громади може здійснюватися за допомогою матриці стратегічних виборів SWOT (або так званої матриці, чистих стратегій) (табл. 3.7).

На практиці домінування однієї стратегії не існує, і зазвичай збільшуються різні типи у різних сполученнях. Такий методичний підхід дозволяє державі через її органи управління більш чітко формувати політику місцевих ринків праці.

Таблиця 3.7

Матриця стратегічних виборів SWOT

Зовнішні та внутрішні фактори	Сильні сторони «С» (СИЛА) Наприклад: в управлінні, фінансах, засобах і т.д.	Слабкі сторони «В» (ВАДА) Наприклад: в маркетингу, організації і т.д.
шанси «О» (обставини) (зовнішні) Наприклад: наявний і майбутній стан економіки, політичні і соціальні зміни, нові продукти, послуги і т.д.	«С-О» максі Використання наявності сильних сторін громади, регіону, організації Стратегія: ДИНАМІЧНА	«В-О» міні-максі Подолання слабкостей з метою використання обставин Стратегія: КОНКУРЕНЦІЇ
загрози «Т» (труднощі) (зовнішні) Наприклад: вичерпання джерел енергії, політичні і соціальні зміни, конкурентні продукти, послуги та ін.	«С-Т» максі-міні Наприклад: використання сильних сторін, щоб усунути або уникнути загроз Стратегія: ЗБЕРЕЖЕННЯ	«В-Т» міні-міні Наприклад: повна зміна орієнтації, структури або ліквідація Стратегія: ОБОРОННА

Джерело: власна розробка.

Визначення стратегічних пріоритетів має відбуватися з врахуванням оцінки стартових умов розвитку кожної територіальної громади та переваг здатних забезпечити стабілізацію і покращення ситуації.

Стратегічні пріоритети розвитку ринку праці територіальної громади мають узгоджуватися зі стратегічними цілями, визначеними в державній стратегії територіального розвитку, державних програмах зайнятості населення, генеральній схемі створення і збереження робочих місць, стратегіях соціально-економічного розвитку територіальної громади,

міжвідомчих програмах сприяння розвитку персоналу, програмах підтримки підприємництва, програмах соціальної спрямованості тощо.

Під стратегією соціально-економічного розвитку територіальної громади розуміють найкращий з позиції ефективного розв'язання соціально-економічних задач місцевого ринку праці «варіант використання природних, трудових, фінансових та інших ресурсів [120; с. 25]; процес «визначення основних довгострокових цілей та завдань розвитку, прийняття курсу дій і розподілу ресурсів, необхідних для досягнення цілей» [75]; «програма, спрямована на досягнення довготермінової мети, що включає напрями, завдання та пріоритети соціально-економічного розвитку суб'єкта і комплекс відповідних заходів, дій та рішень з приводу їх реалізації» [105]. Розробка стратегії розвитку територіальної громади є надзвичайно актуальною з огляду на те, що вихід з кризи, що склалася в Україні в 90-х роках ХХ ст., вимагає чітких орієнтирів територіального розвитку. Такі орієнтири і мають бути представлені в згаданому документі.

Отже, основною метою розробки стратегії соціально-економічного розвитку територіальної громади є створення програмного документа, який висвітлює та обґрунтовує основні стратегічні напрямки розвитку її господарства і є необхідним для використання різними ієрархічними рівнями влади з зазначенням їх можливостей, повноважень щодо реалізації стратегічних завдань. Крім того, у стратегії мають бути висвітлені найважливіші проблеми реалізації структурної, фінансової, соціальної, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики, а також політики раціонального природокористування. Ефективність реалізації стратегії залежатиме від того, наскільки складники регіональної політики не будуть суперечити один одному, наскільки підсилюватимуть один одного і відповідатимуть досягненню загально визначених цілей.

Виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект, тому перспективи подальшого розвитку та вдосконалення ринку праці України

пов'язані з підвищенням рівня зайнятості та зменшенням рівня безробіття. Для досягнення цієї мети потрібно сформулювати пріоритетні напрямки реформування ринку праці. До них ми можемо віднести:

- вдосконалення системи оплати праці з метою відродження основних функцій заробітної плати. Створення мотиваційного потенціалу працівників за рахунок збільшення заробітної плати відповідно від професійних надбань працівників;

- збільшення попиту на робочу силу як з боку приватного так і з боку державного сектору економіки. Впровадження механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів: взаємодія роботодавців з професійно-технічними навчальними закладами, участь роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, створення центрів перепідготовки та фахового навчання працівників;

- створення нових робочих місць через створення сприятливого інвестиційного режиму в країні для зарубіжних підприємств та за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу. Державна підтримка малого та середнього бізнесу, може бути досягнута за допомогою надання податкових канікул та пільгового кредитування українським виробникам або ж впровадження, так званих, «податкових канікул» терміном 3-5 років;

- удосконалення механізму застосування праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;

- державна підтримка на ринку праці, може бути досягнута за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації чи перепідготовку працівників, надання пільгових кредитів і податкових пільг для відкриття нових підприємств в проблемних регіонах;

- створення умов для працевлаштування молоді та випускників вищих навчальних закладів. Це можливо досягнути як за рахунок створення нових робочих місць, так і за рахунок зменшення кількості робітників, які досягли пенсійного віку;

- укладання двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування,

соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції.

Подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

Аналіз світового досвіду у сфері стратегічного планування та розроблених в Україні стратегій соціально-економічного розвитку територіальних громад України засвідчує, що розв'язання проблем зайнятості населення висувається як актуальна стратегічна мета розвитку для всіх територіальних утворень.

Реалізація загальнодержавних та територіальних стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці може бути здійснена за умов реформування законодавчо-нормативної бази, податкової системи, систем пенсійного забезпечення та бюджетного фінансування, житлово-комунального господарства, професійної освіти, системи управління.

Основними напрямками вдосконалення законодавчого й нормативно-правового забезпечення діяльності всіх інститутів сучасного ринку праці та регламентації системи соціально-економічних і трудових відносин є:

- введення статей щодо захисту конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізації економіки та правових норм, згідно з якими обмежувалося застосування на вітчизняному ринку праці іноземних громадян [74];

- введення норм щодо розширення обов'язків підприємців стосовно соціального захисту працюючих, місцевих органів управління та посередницьких структур щодо розширення соціальних послуг вивільненим працівникам, а також з приводу створення особливого режиму їх надання для безробітних, які в силу різних обставин (повернення після тривалого перебування за кордоном, тимчасові заробітки в місці проживання тощо) не підпадають під наявні вимоги;

- удосконалення системи охорони праці та стандартів безпеки праці;
- розширення переліку пільг з оподаткування підприємств, організацій, установ, які створюють нові робочі місця на депресивних територіях та в пріоритетних для регіону галузях економіки;
- закріплення гарантій та норм соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу з навчанням та підвищенням професійного рівня;
- удосконалення системи оплати праці, яка передбачає окрім поетапного підвищення розміру мінімальної заробітної плати,
- перегляд тарифних ставок працівників відповідно до їх кваліфікації.

Реформування податкової системи має прямий вплив на реформування відносин в сфері праці, оскільки діюча сьогодні система оподаткування праці (прибутковий податок плюс відрахування в соціальні фонди) майже вдвічі вище, ніж оподаткування капіталу (прибутку). Це стимулює розвиток неформальних трудових відносин та економічно невиправдане зменшення ролі праці у виробництві.

Проведення пенсійної реформи позитивно впливатиме на ліквідацію тіньової зайнятості населення. Запровадження нової пенсійної системи, в якій розмір пенсії залежатиме не тільки від трудового доходу, а й від накопичених коштів на персоніфікованих рахунках, сприятиме легалізації доходів населення.

У сфері бюджетного фінансування соціальної сфери (освіти та охорони здоров'я та ін.) розв'язання проблеми значної диференціації в оплаті праці працівників бюджетного та приватного секторів можливе при залученні механізму фінансування за принципом оплати реальних послуг.

У розв'язанні проблеми підвищення міжрегіональної мобільності робочої сили значну роль відіграє житлово-комунальна політика. У цій сфері необхідно передбачити комплекс заходів, спрямованих на створення доступного та широкого ринку житла, який включатиме іпотечне кредитування будівництва та купівлі житла, впровадження системи будівельних заощаджень, здійснення будівництва житла з метою здачі в

короткотривалу та довготривалу оренду, передусім на територіях, куди спрямовані міграційні потоки.

І до сьогодні неефективними залишаються окремі елементи державного регулювання зайнятості, повною мірою не використовується потенціал такого інструменту як органи служби зайнятості населення. Сфера охоплення безробітних цими органами обмежена, не налагоджена система моніторингу ринку праці і рекомендацій до здійснення політики зайнятості на територіальному рівні. Незважаючи на те, що на ринку праці спостерігається зростання потреби у фахівцях з необхідним рівнем освіти і трудових навиків, освітній рівень залишається низьким.

Ринок освітніх послуг виявився не готовий оперативно реагувати на зміни попиту в результаті структурних зрушень в економіці, що гальмує розв'язання проблем дефіциту кваліфікованих робочих кадрів і залишає суттєву диспропорцію між попитом і пропозицією як на національному, так і інших ринках праці.

Зараз ситуація в системі професійного навчання характеризується в основному застарілою учбовою базою, не адаптованою до потреб ринку праці, неякісним змістом освіти, слабким кадровим потенціалом, нераціональною організацією учбового процесу і неефективним управлінням процесом підготовки кваліфікованих робочих кадрів. Система освіти все ще недостатньо гнучко реагує на зміни вимог ринку праці. Іншими словами, ринок праці і ринок освітніх послуг функціонують окремо, існують прорахунки та невідповідність у визначенні перспективної потреби у кваліфікованих кадрах.

Необхідно забезпечити розвиток професійної освіти, оскільки на сучасному етапі зростає потреба національного господарства у висококваліфікованих працівниках реального сектора економіки. Слід суттєво підвищити якість професійної підготовки на всіх рівнях освіти шляхом спрямованості її на міжнародні стандарти якості, орієнтації освітніх установ на потреби регіонального, локального і місцевого ринків праці.

Серйозної перебудови вимагає і система управління професійною освітою. Існує необхідність якісної зміни системи співпраці територіальних і державних установ щодо питань функціонування і розвитку професійного навчання. Динамічній моделі соціально-економічного розвитку країни повинна відповідати адаптивна система освіти, яка здатна швидко реагувати на зміну вимог ринку праці, зміну темпів економічного зростання, готувати і відтворювати фахівців, що здатні працювати в конкурентному середовищі.

Інструментарій механізму подолання цих професійних диспропорцій включає проведення адміністративно-організаційних заходів, спрямованих на здійснення структурних зрушень у сфері професійної освіти, впровадження змін в організаційно-фінансовому механізмі регулювання розвитку освітнього комплексу, а також розширення освітніх послуг, що надаються недержавними освітніми закладами.

Державна політика зайнятості населення буде тим ефективніше реалізована, чим точніше буде витриманий принцип узгодженості політики у сфері зайнятості до державної політики соціального та економічного розвитку країни. Це означає, що при розробці проектів короткострокових і середньострокових прогнозів соціально-економічного розвитку країни галузеві міністерства повинні відзначати, за якого рівня зайнятості будуть забезпечені основні показники розвитку. У проектах державної програми соціально-економічного розвитку необхідно виокремити спеціальний розділ зі створення нових робочих місць та забезпечення ефективного використання трудового потенціалу. На жаль, цей принцип політики зайнятості поки що не є загально визнаним і необхідним.

Ефективне розв'язання проблеми зайнятості в Україні можливе шляхом істотного підвищення ролі держави у процесах відтворення трудових ресурсів. Держава повинна займатися реалізацією таких заходів:

- моніторинг потенційної кількості робочих місць в усіх галузях національного господарства;
- реалізація принципу політики зайнятості в галузеві і територіальні

програми розвитку;

- всебічна підтримка розвитку малого підприємництва;
- відновлення великих підприємств;
- послідовне втілення в життя принципів «економіки знань».

Приділення уваги проблемам зайнятості, створення робочих місць сьогодні – це, в свою чергу, сприяння розвитку країни, її економіки в цілому, забезпечення соціального захисту населення, підвищення рівня його добробуту.

В цілому, реалізація державних та регіональних стратегічних пріоритетів розвитку локального і місцевого ринків праці, спрямованих на створення гнучкої та прозорої системи соціально-економічних та трудових відносин у сфері трудовідтворення повинна стати складовою частиною ринкових перетворень в державі.

В умовах побудови соціально-орієнтованої економіки формування відносин в сфері праці вимагає врахування загальнодержавних та територіальних інтересів (інтересів територіальної громади) при розробці національної стратегії, державної стратегії територіального розвитку. А оптимізація трудових відносин необхідна для вдосконалення нормативно-правової основи економічного, соціального та просторового планування і ефективної адаптації ринкових механізмів регулювання процесів активізації соціального та економічного партнерства.

Висновки до розділу 3.

1. Діагностика ринку праці на рівні окремого регіону або між регіонами може здійснюватись за якісно однорідними групами територій щодо соціально-економічної демографічної та трудоворесурсної ситуації. Такі кластери необхідно формувати за евклідовою близькістю відстаней по десяти відібраних показниках при виконанні наступних умов: жоден із них не становить основу групування, відмінності між показниками однієї групи

незначні, тоді як у різних групах вони суттєві. Реалізація запропонованого методичного підходу з використанням кореляційно-регресійної моделі за програмою STATISTIKA 8.0 сегментує території адміністративних районів і міст Полтавської області на чотири кластери:

1) з великою кількістю населення, високим рівнем розвитку промисловості, торгівлі, сфери послуг та фінансового забезпечення, найвищим рівнем демографічних показників і добробуту населення;

2) достатньо високим рівнем як промисловості так і інших видів економічної діяльності, сталим розвитком основних показників, які за темпами щодо відтворення демографічного потенціалу і зростання добробуту населення значно нижчі за попередній кластер;

3) з перевагою над іншими аграрного виду діяльності, достатньо повільного, але сталого зростання валової продукції і темпами розвитку більш низькими порівняно із попереднім кластером;

4) в економіці основним є аграрне виробництво, низький розвиток промисловості і торгівлі, показники рівня життя населення та соціально-демографічного розвитку мають тенденцію до зниження. Встановлення кластерів дозволяє створювати адресні програми соціально-економічного розвитку локальних територій і регіонів та сприяє збалансованості регіонального попиту на робочу силу та її пропозицію.

2. У сфері соціального партнерства між працівниками і приватними роботодавцями промисловості і сільського господарства слід враховувати ключові відмінності. Для перших провідна роль у побудові відносин належить профспілкам та державі в особі регіональних центрів зайнятості, для других – сільському населенню, сільським (селищним) радам і державі. Пропонується суб'єктам соціального партнерства (державі, профспілкам, підприємницьким структурам) здійснювати політику та формувати функції його учасників відповідно до визначених у роботі кластерів. Пріоритетними тут мають стати угоди, що укладаються не тільки на рівні адміністративних одиниць (територіальні угоди), але й на рівні регіонів.

3. Державні органи влади для визначення стратегічних пріоритетів ринку праці та політики зайнятості в регіоні мають використовувати СВОТ-аналіз відповідно до рекомендованого методичного підходу оцінки елементів потенційних внутрішніх переваг і недоліків, зовнішніх можливостей і загроз громади та їх співставлення за матрицею стратегічних виборів.

ВИСНОВКИ

Результатом дисертаційного дослідження є наукове обґрунтування теоретичних, методичних та прикладних засад формування ринку праці та зайнятості населення у регіонах України. Підсумки дисертаційного дослідження дозволили зробити наступні висновки та пропозиції, які мають теоретичне та практичне значення і свідчать про досягнення поставленої мети.

1. Локальні ринки слід розглядати як складну організаційно-економічну систему попиту і пропозиції робочої сили за галузевим і територіальним поділом праці. В них формуються відносини між учасниками ринку, що на певному географічному просторі є покупцями і продавцями робочої сили та являють собою систему суспільно-економічних відносин формування, використання і відтворення економічно активного населення на рівні адміністративних областей, їх районів та міст обласного підпорядкування згідно з їх поділом в країні.

2. Функціонування локальних ринків праці залежить від кількісних і якісних характеристик, що визначаються соціальними, демографічними, економічними, інституціональними та організаційно-технічними факторами та впливають на кон'юнктуру попиту і пропозиції робочої сили через елементи першого і другого порядку за методом побудови «риб'ячої кістки» К. Ісікави. Їх структура не відрізняється постійністю, а безперервно видозмінюється під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища та потребує безперервно реагувати на певні сигнали, що надходять, як з боку найманої робочої сили чи працездатного населення, так і з боку держави.

3. Додатково визначені спеціальні принципи регулювання ринку праці, дотримання яких разом із деякими загальноекономічними забезпечують його розвиток в напрямі досягнення певної продуктивної і вільно обраної зайнятості. Серед таких принципів виділено: законність регулювання, щодо дотримання законів і підзаконних актів; пріоритету зайнятості над іншими

цілями і завданнями економічного розвитку; гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства; адекватності завдань, підцілей, регулюючих механізмів та інструментів всіх видів ринків праці. Сутність і глибина регулювання мають бути достатніми, щоб спрямувати розвиток ринку праці в необхідному напрямі, але при цьому не руйнувати механізми його саморегуляції. Засоби регулювання мають діяти послідовно, збалансовано і синхронно.

4. Стан ринку праці України та її території характеризується загальним скороченням економічно активного населення. Найвища зайнятість притаманна населенню у віці 35-39 та 40-49 років, що склала у 2013 році відповідно 78,7 і 76,9 % для сільської місцевості та 82,4 і 80,9 % у містах від загальної кількості зайнятих. Спостерігається зменшення кількості зайнятих і їх питомої ваги за 2000-2013 рр. у галузях промисловості, сільському господарстві і будівництві. При цьому сільське господарство характеризується значною самозайнятістю, яка майже не враховує міські домогосподарства. Останні поряд з суспільною працею працюють на особистих подвір'ях, городах, дачах. Їхні витрати праці необхідно враховувати через коефіцієнти коригування в рослинництві по співвідношенню площ, земельних ділянок, у тваринництві через співвідношення умовного поголів'я тварин в порівнянні із сільськими домогосподарствами

5. Реалізація трифакторної моделі залежності рівня зайнятості від індексів виробництва щодо промислової, сільськогосподарської продукції і обсягів реалізованих послуг свідчать про те, що зростання функції забезпечується на 52,5 % від вказаних факторів та вказує на існування часового проміжку необхідного для формування рівня попиту на працю. Прогноз на 2015-2017 рр. основних показників ринку праці Полтавської області показує зниження чисельності населення та можливості збільшення відносного рівня його зайнятості, в тому числі і працездатного віку.

6. За результатами кластеризації ринку праці Полтавської області виділено чотири групи адміністративних районів та міст обласного підпорядкування, які репрезентують особливості соціально-економічної, демографічної та працересурсної ситуації. У першому кластері знаходяться адміністративні райони з високим рівнем промислової продукції на одну особу населення, де рівень інвестицій значно підвищує середні показники інших кластерів, а рівень життя найвищий в області. Міста, що належать до цього кластера мають низький рівень природного скорочення населення. У четвертому – нерозвинена промисловість і сільське господарство мають найнижчий рівень інвестицій на особу населення. Рівень платних послуг населенню майже втричі нижчий ніж у першому кластері. Середньомісячна заробітна плата ледве перевищує встановлений державою мінімум. Стан ринку праці найбільш напружений: навантаження на вакантне місце в середньому 64 особи проти 32. Показники рівня життя населення та соціально-демографічного розвитку четвертого кластера мають тенденцію до зниження.

7. У адміністративних районах із значною кількістю населення зайнятого в промисловості провідна роль у сфері соціального партнерства належить профспілкам та локальним центрам зайнятості, а із високою питомою вагою зайнятих у сільському господарстві головною ланкою в системі соціального партнерства мають бути сільські і селищні ради. За таких умов буде забезпечене гнучке й оперативне реагування на коливання попиту і пропозиції на локальному ринку праці. Відповідно до виділених кластерів Полтавської області в районах, які належать до першого і другого кластерів державні органи значною мірою мають контролювати відносини між роботодавцями і працівниками, і, зокрема, брати участь при розробці типової територіальної та галузевої угод. У районах третього кластера за активної організації підтримки сільських і селищних рад мають формуватися списки підприємців, що приймають основну участь у програмах соціального партнерства і потребують пільг у створенні нових робочих місць або

перепідготовки працівників. Головним завданням державних установ районів четвертого кластера є стримування кризових явищ, які призводять до падіння виробництва, зростання безробіття та масштабної міграції працездатного населення. Вони мають приймати активну участь у процесах формування ринку праці залучення до співпраці селищних, сільських рад і її громад.

8. Розробка і реалізація сценаріїв вибору стратегії розвитку місцевого ринку праці територіальної громади мають враховувати її потенційно сильні сторони, зовнішні можливості і загрози умов розвитку за розробленими характеристиками СВОТ-аналізу. Вибір варіанту пріоритету розвитку територіальної громади потрібно здійснювати відповідно до запропонованої матриці стратегічних виборів СВОТ. Ефективність реалізації стратегії залежить від того якою мірою складники територіальної політики не будуть суперечити один одному, а навпаки – підтримуватимуть один одного і відповідатимуть досягненню загально визнаних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / [Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сокирина М.Е.] – М.: ЮНИТИ, 1999. – 408с.
2. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. Прородно-аналітичний збірник (випуск 6) / За редакцією П.П. Саблука, Мем'яненка, В.М. Скупого та інших. – К.: УАЕУААН, 2003. – 764 с.
3. Айзвзян С. А. Прикладная статистика и основы эконометрики : [учебник для ВУЗов] / С. А. Айзвзян, В. С. Мхитарян. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 1022 с.
4. Анжнюк М. О. Основи економічної теорії : навч. посіб. / М. О. Анжнюк, О. С. Передрій. – К. : Знання, 2008. – 368 с.
5. Апопій В. В. Функціонування та регулювання ринку праці у сфері торгівлі / В. В. Апопій, О. І. Іляш, Н. Г. Міценко. – Л. : ЛКА, 2009. – 224 с.
6. Бабенко А. Г. Актуальні питання державного регулювання аграрного сектору України / А. Г. Бабенко, К. В. Бондаревська // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 24 (277). – С. 42 - 45
7. Бабенко А. Г. Шляхи вдосконалення державного регулювання аграрного сектора економіки / А. Г. Бабенко, К. В. Бондаревська // Проблеми економіки. – 2014. – № 3. – С. 54 - 59
8. Бажал А. Статистика / А. Бажал // Дзеркало тижня. – 2010. – 30 груд. (№ 49). – Відомості доступні також з Інтернету: <http://dt.ua/ARCHIVE/statistika-61800.html>.
9. Бандур С. І. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці : метод. рек. / [Бандур С. І., Дрозд О. М., Онікієнко В. В. та ін.] ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України, Львів. обл. центр зайнятості. – К., 1999. – 116 с.

10. Бараник З.П. Методичні підходи до оцінювання функціонування регіонів країни за станом соціально-економічного розвитку // Економіка та держава. – 2006. – № 5. – С. 56 - 59.
11. Башнянин Г. І. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія / Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. – К. : Ніка-Центр ; Ельга, 2002. – 527 с.
12. Біліченко О. С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О. С. Біліченко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2012. – Т. 1., Вип. 4 (58). – Миколаїв : МНАУ. – С. 119 - 126.
13. Біліченко О. С. Трудові ресурси як основа економічного потенціалу в сільському господарстві / О. С. Біліченко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції „Актуальні проблеми в економіці та шляхи їх вирішення”. 6-7 квітня 2012. – Одеса. – С. 67 - 69.
14. Близнюк В. В. Оцінка регіональних ринків праці на основі інтегральних індексів розвинутості / В. В. Близнюк // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2000. – № 8. – С. 15–21.
15. Близнюк В. В. Ринок праці України та ризики його функціонування / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2008. – № 1. – С. 121–136.
16. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-прес, 2001. – 313 с.
17. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці : навч. посіб. / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. – К. : Кондор, 2006. – 332 с.
18. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту : становлення і розвиток в Україні : монографія / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с.
19. Большая О. В. Проблема взаємозв'язку оплати праці і зайнятості в економіці України / О. В. Большая // Науковий вісник / Одес. держ. економ. ун-т, Всеукр. асоц. молодих науковців. – Одеса, 2006. – № 11 (31). – С. 29–40. – (Науки: економіка, політологія, історія).
20. Большая О. В. Проблема неформальної зайнятості в Україні

/ О. В. Большая // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. / Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2007. – № 1. – С. 45–49.

21. Большая О. В. Актуальні проблеми інвестиційної діяльності та підвищення рівня зайнятості населення / О. В. Большая // Науковий вісник / Одес. держ. економ. ун-т, Всеукр. асоц. молодих науковців. – Одеса, 2007. – № 9 (46). – С. 78–87. – (Науки: економіка, політологія, історія).

22. Большая О. В. Формування інституціалізації трудових ресурсів в Україні / О. В. Большая // Науковий вісник / Одес. держ. економ. ун-т, Всеукр. асоц. молодих науковців. – Одеса, 2008. – № 16 (72). – С. 65–73. – (Науки: економіка, політологія, історія).

23. Большая О. В. Вплив стану науково-технологічного та інноваційного розвитку економіки регіонів на зайнятість населення України / О. В. Большая // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та суспіл.-політ. журн. / НДІ праці і зайнятості населення, Нац. акад. наук. України, ТОВ «Інформ.-консульт. фірма «Праця»». – К., 2012. – № 4. – С. 11–17.

24. Большая О. В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України / О. В. Большая // Економіка і регіон – Экономика и регион – Economic and region : наук. вісн. / Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю. Кондратюка. – Полтава, 2012. – № 2(33). – С. 114–118.

25. Региональный рынок труда Украины: факторы формирования и тенденции развития / О.В. Большая // Научно-теоретический и практический журнал. – №29 (77). – 2013. – С. 38-45. – 102 с.

26. Большая О. В. Державне регулювання ринку праці в Україні / О. В. Большая // Наукові записки : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фіз.-мат. ф-ту / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2004. – С. 207–209.

27. Большая О. В. Сучасний стан ринку праці України / О. В. Большая // Науковий потенціал світу 2004 : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. .– Дніпропетровськ, 2004. – Т. 13. – С. 12–14.

28. Большая О. В. Ринок праці і трудова мобільність населення України

/ О. В. Большая // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Полтава, 2005. – Т. 2. – С. 224–229.

29. Большая О. В. Проблема взаємозв'язку рівня оплати праці і зайнятості в економіці України / О. В. Большая // Наукові записки : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фіз.-мат. ф-ту / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2005. – С. 279–283.

30. Большая О. В. Проблеми формування соціально орієнтованого ринку праці в Україні / О. В. Большая // Спецпроект : аналіз наукових досліджень : матеріали II міжнар. період. наук.-практ. конф. – Дніпропетровськ, 2005. – Т. 1. – С. 9–11.

31. Большая О. В. Бідність в Україні: причини, особливості, шляхи подолання / О. В. Большая // Освіта і наука без кордонів – 2005 : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. – Дніпропетровськ, 2005. – Т. 8. – С. 6–8.

32. Большая О. В. Соціально-економічний аналіз рівня та якості життя населення України / О. В. Большая // Наукові записки : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фіз.-мат. ф-ту / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2006. – С. 266–269.

33. Большая О. В. Неформальна зайнятість в Україні / О. В. Большая // Сучасні проблеми політичної і економічної ситуації та шляхи їх вирішення : матеріали регіон. наук.-практ. конф. / Міжрегіон. Акад. упр. персоналом. – Полтава, 2006. – С. 14 – 16.

34. Большая О. В. Розвиток малого бізнесу в Україні / О. В. Большая // Сучасні наукові досягнення – 2007 : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. – Дніпропетровськ, 2007. – Т. 2. – С. 13–15.

35. Большая О. В. Державне регулювання ринку праці та державна політика зайнятості в Україні / О. В. Большая // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. – Полтава, 2007. – Т. 1. – С. 143–148.

36. Большая О. В. Державна служба зайнятості у ринковій інфраструктурі України / О. В. Большая // Наукові записки : матеріали звіт.

наук. конф. викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фіз.-мат. ф-ту / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2007. – С. 255–258.

37. Большая О. В. Вплив соціально-економічних процесів та науково-технічного прогресу на формування ринку праці / О. В. Большая // Наукові записки : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, магістрів і студентів фіз.-мат. ф-ту / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2008. – С. 255–259.

38. Большая О. В. Процес модернізації економіки та його вплив на зайнятість населення України / О. В. Большая // Настоящие исследования и развития – 2012 : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. – Софія, 2012. – Т. 8. – С. 3–6.

39. Большая О. В. Фактори формування ринку праці на сучасному етапі становлення економіки України / О. В. Большая // Економічні, правові та соціально-гуманітарні процеси в Україні : теорія, методологія і практика : матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. – Полтава, 2012. – С. 200–205.

40. Большая О. В. Стан рівня зайнятості в реформованих сільськогосподарських підприємствах України / О. В. Большая // Збірник наукових праць викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету / Полтав. держ. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2012. – С. 286–289.

41. Большая О.В. Региональный рынок труда Украины: факторы формирования и тенденции развития / О.В. Большая // Научно-теоретический и практический журнал. – Уральск, 2013. – № 29 (77). – С. 38-45.

42. Большая О.В. Міжнародна міграція робочої сили населення України / О.В. Большая // Збірник наукових праць викладачів, аспірантів, магістрантів і студентів фізико-математичного факультету [Текст] / ПНПУ ім. В.Г. Короленка; редкол.: Ю.Д. Москаленко (голов. ред.) та ін. – Полтава: ТОВ “АСМІ”, 2013. – 400 с. – С. 321–324.

43. Большая О.В. Фактори формування та становлення регіонального ринку праці України / О.В. Большая // Матеріали п'тої всеукраїнської

науково-практичної конференції «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації». – Полтава: ТОВ «АСМІ», 2013. – 252 с. – С. 198–202.

44. Боримська Л. Безробіття можна і треба подолати як найшвидше / Л. Боримська // Праця і зарплата. – 2001. – № 24. – С. 2–5.

45. Боровик В. С. Зайнятоість населения : учеб. пособ. / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похвоцев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. – 320 с.

46. Боровиков В. П. Statistica: искусство анализа данных на компьютере / В. П. Боровиков. – СПб. : Питер, 2003. – 688 с.

47. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.

48. Браславец, М. Е. Математическое моделирование экономических процессов в сельском хозяйстве / М. Е. Браславец, Р. Г. Кравченко. – М. : Колос, 1972. – 589 с.

49. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудоі відносини : навч. посіб. / [Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Грігор'єва М. І.]. – К. : Центр учбової літератури, 2004. – 438 с.

50. Бутук А. И. Экономическая теория : учеб. пособ. / А. И. Бутук. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Вікар, 2003. – 668 с.

51. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.

52. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : КНЕУ, 2000. – 317 с.

53. Верзилин Д. Н. Эконометрика. Принятие управленческих решений на основе статистических данных : [учеб. пособ.] / Д. Н. Верзилин, Т. Г. Максимова ; СПбГПУ. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2008. – 118 с.

54. Волкова О. В. Використання матриці оцінки внутрішньофірмового ринку праці у процесі дослідження регіональних ринків праці України / О. В. Волкова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації. Економічні науки. – 2007. – № 1(21). – С. 14–17.

55. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
56. Волошина С. В. Нова ідеологія служби зайнятості – дієвий інструмент поліпшення стану зайнятості населення області / С. В. Волошина, І. С. Чорноморченко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Механізм реалізації регіональної політики / ІРД НАН України. – Львів, 2003. – Вип. 2 (XL). – С. 170–176.
57. Восколович Н. Формування ціни робочої сили на ринку праці перехідного періоду / Н. Восколович // Людина і праця. – 2000. – № 1. – С. 23–36.
58. Вуколов Э. А. Основы статистического анализа : практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов STATISTICA и EXCEL / Э. А. Вуколов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Форум, 2008. – 464 с.
59. Гатаулин А.М. Математическое моделирование экономических процессов в сельском хозяйстве / А.М. Гатаулин, Г.В. Гаврилов, Г.М. Сорокина и др., под ред. А.М. Гатаулина. – М. : Агропромиздат, 1990. – 432 с.
60. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1998. – 384 с.
61. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., доп. – М. : НОРМА, 2001. – 448 с.
62. Герасимчук З. В. Еколого-економічні основи формування та реалізації регіональної політики сталого розвитку (питання методології та методики) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. економ. наук : спец. 08.10.01 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» / З. В. Герасимчук ; НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2001. – 52 с.
63. Головне управління статистики України в Полтавській області [Електронний ресурс] : [сайт]. – Текст. і граф. дані. – Полтава. – Режим

доступу: <http://www.poltavastat.gov.ua/>(дата звернення: 03.10.13). – Назва з екрана.

64. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

65. Грішнова О. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання, 2007. – 559 с.

66. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.

67. Гончаров В. Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки в Україні: проблеми та концепція вдосконалення / В. Гончаров // Економіст : укр. журн. – 2007. – № 8. – С. 10–13.

68. Гукалюк А.Ф. Моделювання процесу розробки оптимальної виробничої програми // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9 – С. 78 – 85.

69. Деменьтев А. В. Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку / А. В. Деменьтев // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2011. – № 1. – С. 50–68

70. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / [З. С. Варналій, В. Є. Воротін, В. С. Куйбіда та ін.] ; за ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – 768 с.

71. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] // Державна служба статистики : урядовий портал : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 03.10.13). – Назва з екрана.

72. Дзюбик С. Д. Основи економічної теорії : навч. посіб. / С. Д. Дзюбик, О. С. Ривак. – К. : Знання, 2006. – 481 с.

73. Долішній М. І. Про нерівномірність економічного розвитку регіонів України / М. І. Долішній, Я. О. Лобурко, В. І. Карпов // Регіональна економіка : наук-практ. журн. – 2002. – № 2. – С. 7 – 17.

74. Долішній М. І. Регіональна політика в контексті формування національного ринку праці / М. І. Долішній // Соціальні пріоритети ринку

праці в умовах структурної модернізації економіки : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2000. – Т. 2. – С. 345–350.

75. Дядькова Н. Про допомогу безробітним / Н. Дядькова // Праця і зарплата. – 1999. – № 10. – С.16.

76. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности : учеб. пособ. / В. О. Евсеев. – М. : Гардарики, 2007. – 270 с.

77. Економіка ринків праці : навч. посіб. / [за ред. Горілого А. Г.]. – Тернопіль : Вид-во Карп'юка, 1999. – 156 с.

78. Економіка праці : навч. посіб. для ВНЗ / Л. П. Червінська. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

79. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – Розд. 3. – К.: Ін-т економічного прогнозування Фенікс, 2003.

80. Економічна теорія. Політекономія : навч. посіб. / [В. М. Семененко, Д. І. Коваленко, В. В. Бугаєв, О. В. Семененко]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

81. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

82. Жук М. В. Регіональна економіка : підручник / М. В. Жук. – К. : Академія, 2008. – 415 с.

83. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 200 с.

84. Законодавство України про соціальний захист населення / [упор. : О. М. Роїна ; ред. О. А. Кривенко]. – К. : КНТ, 2002. – 115 с.

85. Згуровський М. Вища освіта на зламі суспільного розвитку [Електронний ресурс] / Згуровський М. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/articles/1395.html>

86. Здрок В. В. Економетрія : підручник / В. В. Здрок, Т. Я. Лагоцький. – К. : Знання, 2010. – 541 с.

87. Зинченко А. П. Сельскохозяйственная статистика / А. П. Зинченко. – М. : МСХА, 1996. – 430 с.
88. Іляш О. І. Галузевий ринок праці: основи формування та регулювання / О. І. Іляш // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії. Сер. «Економічні науки». – 2008. – Вип. 1. – С. 405 – 418.
89. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Іляш О. А., Гришкевич С. С. – К. : Знання, 2010 – 476 с.
90. Іляш О. І. Ринок праці: теоретичні та методологічні підходи до дослідження / О. І. Іляш // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. праць. – 2006. – Вип. 1(3). – С. 304–316
91. Іляш О. І. / Розробка стратегії зайнятості населення України (на прикладі Львівської області) / О. І. Іляш // Вісник Донецького національного університету. Сер. «Економіка і право». – 2008. – Вип. 1. – С. 41–50.
92. Калина А. В. Механізм взаємодії ринків в умовах міжсистемної економіки / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць / Наук.-дослід. економ. ін-т М-ва економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2003. – № 3(22). – С. 12–20.
93. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
94. Карпіщенко О. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми : Університетська книга, 2007. – 264 с.
95. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Кейнс Дж. М. Избранное / Дж. М. Кейнс. – М., 1993. – 960 с.
96. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : ЭКСМО, 2008. – 153 с.
97. Коваленко Ю. С. Сільськогосподарське підприємство в ринковому середовищі / Ю. С. Коваленко. – К. : ІАЕ УААН, 2001. – 200 с.
98. Коваль Л. Як боротися з тіньовим ринком праці / Л. Коваль // Уряд. кур'єр. – 2013. – № 64. – С. 4.

99. Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання України / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2003. – № 4. – С. 23–26.

100. Козловський С. В. Пенсійна реформа в Україні : сьогодення та можливі наслідки в майбутньому / С. В. Козловський, Е. А. Кіреєва // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. / Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя. – 2011. – № 6. – С. 24–28.

101. Кодацька Н. О. Сучасні технології управління трудовим потенціалом жінок / Н. О. Кодацька // Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альманах. – 2012. № 6(86). – С. 87–101.

102. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство зі змінами та доповненнями : станом на 1 квітня 2013 року : офіційний текст. – К. : Паливода А. В., 2013. – 120 с. – Відомості доступні також з Інтернету : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

103. Коломійчук В. С. Соціально-економічний розвиток адміністративного району в умовах перехідної економіки (підходи до вивчення, стратегії розвитку) / В. С. Коломійчук. – Тернопіль : Укрмедкнига, 2001. – 440 с.

104. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2006. – № 1. – С. 3–11.

105. Колот А. М. Реформування політики доходів і зайнятості у контексті глобалізації економіки / А. М. Колот // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2000. – Т.1. – С. 341.

106. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна : аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2006. – № 4. – С. 8–15.

107. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

108. Кочемировська О. О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України : аналіт. доп. / О. О. Кочемировська. – К. : НІСД, 2013. – 38 с.
109. Криза і вітчизняний ринок праці. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrsocium.com/ntervju-/50-2009-12-09-17-54-42/1610-2010-04-21-12-41-45>.
110. Кузнецов Д. Ю. Кластерный анализ и его применение / Д. Ю. Кузнецов, Т. Л. Трошина // Ярославский педагогический вестник. – 2006. – Вып. 4. – С. 103–107.
111. Кузник Б. Я. Основи економічної теорії : навч. посіб. / Б. Я. Кузник. – Полтава : АСМІ, 2008. – 400 с.
112. Куликов В. Н. Современная экономика труда / В. Н. Куликов. – М. : Финстатинформ, 2001. – 660 с.
113. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу. [Навч. посіб.] / Г.І. Купалова– К.: Знання, 2008. – 639 с.
114. Купалова Г.І. Аналіз та шляхи поліпшення кон'юнктури ринку праці на селі / Г.І. Купалова, О.Й. Лесько // Вісник економіки. – 2002. – Вип. 58-59. – С. 95 – 100.
115. Курило І. Людський вимір інноваційного розвитку / І. Курило // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2005. – № 6. – С. 46–51.
116. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.
117. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – Л. : Новий світ, 2004. – 248 с.
118. Мазин А. Л. Экономика труда : [учеб. пособ. для студ. вузов] / А. Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.
119. Макконнелл Кэмпбелл Р. Экономика: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 2 : пер. с англ. / Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. – 11-е изд. – М. : Республика, 1992. – 400 с.

120. Максимов В. В. Методологія оцінки та забезпечення ефективного використання економічного потенціалу регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук / В. В. Максимов ; Ін-т економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2002. – 37 с.
121. Маркс К. Твори. Т. 16: Заробітна плата, ціна і прибуток / К. Маркс, Ф. Енгельс. – 2-е вид. – К. : ЦУЛ, 1996. – 465 с.
122. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1994 – 386 с.
123. Масловська Л. Оцінка внутрішньорегіональних відмінностей соціально-економічного розвитку як основа диференційованої регіональної політики на мезорівні / Л. Масловська // Регіональна економіка : наук.-практ. журн. / Нац. акад. наук України, Ін-т регіонал. дослідж. НАН України. – Львів, 2002. – № 2. – С. 163–168.
124. Мельник С. Концептуальні підходи щодо створення в Україні інституту соціальної стандартизації / С. Мельник, К. Дорошенко, В. Журавська // Україна: аспекти праці: наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2008. № 7. – С. 28–35
125. Мельник С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2002. – № 1. – С. 5–6.
126. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі : стан та тенденції розвитку [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Державне будівництво : електрон. наук. фах. вид. / Харк. регіонал. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Харків. – 2012. – № 1. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/4/01.pdf> (дата звернення: 25.10.2013). – Назва з екрана.
127. Міненко В. Л. Удосконалення механізмів взаємодії державного і регіонального ринку праці [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Державне будівництво будівництво : електрон. наук. фах. вид. / Харк. регіонал. ін-т

держ. упр. нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Харків. – 2010. – № 1. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc2/02.pdf> (дата звернення: 05.10.2013). – Назва з екрана.

128. Міністерство соціальної політики: У 2011 році вперше за останні роки спостерігається позитивне співвідношення між чисельністю прийнятих на підприємства, в установи та організації та чисельністю вибулих. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrsocium.com/novini/statistika/4323-2011>.

129. Мордвінов О. Г. Трансформація системи пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс] / О. Г. Мордвінов, Л. М. Рілякова // Державне будівництво : електрон. наук. фах. вид. / Харк. регіонал. ін-т держ. упр. нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Харків. – 2006. – № 1. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVu/2006-1/doc/2/01.pdf>. (дата звернення: 25.10.2013). – Назва з екрана.

130. Мочерний С. В. Економічна теорія : посіб. для студ. вищих закладів освіти / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 1999. – 592 с.

131. Мухіна Т. Б. Сучасний ринок праці в Україні: проблеми і перспективи розвитку / Т. Б. Мухіна // Культура народів Причорномор'я : наук. журн. – Сімферополь, 2009. – № 126. – С. 115–119.

132. Населення України за 2012 рік : демографічний щорічник / [за ред. Тимошенко Г. М.]. – К. : Август-Трейд. – 2013. – 442 с.

133. Нобелевская премия по экономике за 2010 г. : Питер Даймонд, Дейл Мортенсен, Кристофер Писсаридес [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.akovalov.com/files/Nobel_Prize_2010_web.pdf (дата звернення: 05.08.2012). – Загл. с екрана.

134. Новикова А. М. Депресивні території: європейський досвід та проблеми України / А. М. Новикова // Стратегічна панорама. – 2000. – № 3–4. – С. 114–118 ; 115.

135. Новікова О. Ф. Напрямки вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового

потенціалу України / О. Ф. Новікова // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2005. – № 2. – С. 3–12.

136. Новікова Т. В. Соціально-економічна захищеність населення як об'єктивна необхідність становлення соціальної держави / Т. В. Новікова // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3. – С.165–168.

137. Новые формы организации инновационного процесса [Электронный ресурс] // Портал информационной поддержки малого и среднего производственного бизнеса. – Режим доступа : http://www.subcontract.ru/Docum/DocumShow_DocumID_174.html (дата обращения: 07.09.2013). – – Загл. с экрана.

138. Опря А. Т. Статистика (з програмованою формою контролю знань). Математична статистика. Теорія статистики : [навч. посіб.] / А. Т. Опря. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 480 с.

139. Опря А. Т. Статистика (модульний варіант з програмованою формою контролю знань) : [навч. посіб.] / А. Т. Опря. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.

140. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособ. – 2-е изд. / Ю. М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2007. – 272 с.

141. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.

142. Пістунов І.М. Кластерний аналіз в економіці [Навч. посібник.] / І.М. Пістунов, О.П. Антонюк, І.Ю. Турчанінова – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2008. – 84 с.

143. Пістунов І. М. Кластерний аналіз в економіці : навч. посіб. / І. М. Пістунов, О. П. Антонюк, І. Ю. Турчанінова. – Дніпропетровськ : Нац. гірничий ун-т, 2008. – 84 с.

144. Плотницька С. І. Проблеми ідентифікації депресивних територій України / С. І. Плотницька // Вісник Запорізького національного університету. – Запоріжжя, 2012. – №4(16). – С. 195–200.

145. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических

исследованиях : методы таксономии и факторного анализа / В. Плюта. – М. : Статистика, 1980. – 151 с.

146. Полтавська обласна державна адміністрація // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.adm-pl.gov.ua>

147. Поповенко Н. С. Макроэкономика и экономическая политика / Н. С. Поповенко, Э. Н. Забарная, Н. Л. Скорик. – Одесса : ТЭС, 2007. – 269 с.

148. Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами у 2014 році [електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz_br/sz_br_u/pppg_u_2014.html. – мова укр.

149. Приймак В. Гнучкість національного та регіонального ринків праці / В. Приймак, Н. Ковалевич // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2009. – № 2. – С. 3–6.

150. Приймак В. Міграційна привабливість регіонів України / В. Приймак, О. Голубник, Н. Шинкар // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2007. – № 1. – С. 19 – 25.

151. «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» : Закон України від 08.07.2011 № 3671-VI // Голос України. – 2011. – 8 серп. (№ 142). – Відомості доступні також з Інтернету: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>. (дата звернення: 06.11.2013). – Назва з екрана.

152. «Про громадянство України» : Закон України від 03.08.2001 № 2235-III // Урядовий кур'єр. – 2001. – 1 берез. (№39). – Відомості доступні також з Інтернету: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>(дата звернення: 09.12.2013). – Назва з екрана.

153. «Про зайнятість населення» : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>(дата звернення: 06.11.2013). – Назва з екрана.

154. «Про затвердження порядку оформлення іноземцям та особам без

громадянства дозволу на працевлаштування в Україні» : Постанова Кабінету міністрів України № 2028 від 01.11.1999 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: (дата звернення: 14.10.2013). – Назва з екрана.

155. «Про колективні договори і угоди» : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Голос України. – 1993. – 29 лип. – Відомості доступні також з Інтернету: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. (дата звернення: 02.10.2013). – Назва з екрана.

156. «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» : Закон України від 06.10.2012 № 5204-17 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1775-14>. (дата звернення: 08.11.2013). – Назва з екрана.

157. «Про оплату праці» : Закон України від 24.03.95 № 108/95 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. (дата звернення: 06.11.2013). – Назва з екрана.

158. «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» : Указ Президента України від 3.08.1999 № 958/99 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/958/99> (дата звернення: 14.10.2013). – Назва з екрана.

159. «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» : Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3773-17> (дата звернення: 14.10.2013). – Назва з екрана.

160. «Про стимулювання розвитку регіонів» : Закон України від 08.09.2005 № 2850-IV [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [офіційний сайт]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2850-17>. (дата звернення: 16.11.2013). – Назва з екрана.

161. Проблеми і шляхи розвитку депресивного регіону (на прикладі

областей Поліського економічного району): Монографія / За ред. М.І. Карліна. – Луцьк: РВВ «Вежа» Вол. держ. у-ту, 2006. – 332 с.

162. Прокопишак Г. Модель прогнозування і регулювання комплексного соціально-економічного розвитку села // Регіональна економіка : наук.-практ. журн. / Нац. акад. наук України, Ін-т регіонал. дослідж. НАН України. – Львів, 2002. – № 1. – С. 260–266.

163. Регіональна економіка : підручник / [В. В. Журавель, О. В. Поспелов, Г. П. Реун, В. Б. Родченко]. – Х. : ХНАМГ, 2011. – 271 с.

164. Региональное развитие: опыт России и Европейского Союза // [рук. авт. колл. и отв. ред. А. Г. Гранберг]. – М. : Экономика, 2000. – 435 с.

165. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : колектив. монографія / [ред.-координатор М. В. Туленков]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

166. Романюк Е. В. Концептуальные подходы к регулированию рынка труда / Е. В. Романюк // Сучасна економічна наука: теорія і практика : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. Інтернет конф., (м. Полтава, 17–18 листоп. 2011 р.) / ПолтНТУ. – Полтава, 2011. – С. 178–181.

167. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.

168. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів ; Ін-т регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2000. – 264 с.

169. Семюелсон П. А., Нордгауз В. Д. Макроекономіка: Пер. з англ. – К.: Основи, 1995. – 544 с.

170. Сільське господарство області у 2012 році // [за ред. Кравченко О. А.] – Полтава: Головне управління статистики у Полтавській області. – 2013. – 267 с.

171. Сільське господарство області у 2013 році // [за ред. Кравченко О. А.] – Полтава: Головне управління статистики у Полтавській області. – 2013. – 256 с.

172. Скрипченко М. І. Становлення ринку праці в Україні :

міжнародні порівняння / М. І. Скрипченко // Вісник Інституту економічного прогнозування. – 2002. – № 2. – С. 17–23.

173. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – М. : Инфра-М, 1996. – 336 с.

174. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – [Воспр. по изд. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М. : Соцэкгиз, 1962]. – М. : Директмедиа Паблшинг, 2008. – 678 с.

175. Стадницький Ю. Державне регулювання територіальної організації виробництва / Ю. Стадницький, А. Загородній, О. Товкан // Регіональна економіка : наук.-практ. журн. / Нац. акад. наук України, Ін-т регіонал. дослідж. НАН України. – Львів, 2001. – № 3. – С.138–151.

176. Статистичний щорічник Полтавської області за 2012 рік / [за ред. Калашник Л. В.]. – Полтава : Гол. упр. статистики у Полтав. обл., 2013. – 401 с.

177. Статистичний щорічник Полтавської області за 2013 рік / [за ред. Калашник Л. В.]. – Полтава : Гол. упр. статистики у Полтав. обл., 2014. – 386 с.

178. Статистичний щорічник України за 2010 рік / [за ред. Осауленка О. Г.]. – К. : Август-Трейд. – 2011. – 560 с.

179. Статистичний щорічник України за 2011 рік / [за ред. Осауленка О. Г.]. – К. : Август-Трейд, 2012. – 558 с.

180. Статистичний щорічник України за 2012 рік / [за ред. Осауленка О. Г.]. – К. : Август-Трейд, 2013. – 552 с.

181. Статистичний щорічник України за 2013 рік / [за ред. Осауленка О. Г.]. – К. : Август-Трейд, 2014. – 533 с.

182. Степаненко С. В. Трансформація відносин власності в умовах формування постіндустріальної економіки / С. В. Степаненко, Л. І. Яковенко. – Полтава : Скайтек, 2010. – 208 с.

183. Стеценко Т. О. Аналіз регіональної економіки : навч. посіб.

/ Стеценко Т. О. ; Київ. нац. ун-т економіки. – К. : КНЕУ, 2002. – 116 с.

184. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Фредерик Бастиа. Экономические софизмы. Экономические гармонии / Жан-Батист Сэй, Фредерик Бастиа ; [сост., вступ. ст. и коммент. М. К. Бункиной и А. М. Семенова]. – М. : Дело : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000. – 232 с.

185. Танасієнко Н.П. Ринок праці в Україні: стан, тенденції та проблеми розвитку. / Н.П. Танасієнко // Вісник Хмельницького національного університету 2011. – № 6, Т. 1. – С. 118 – 122.

186. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации / М. И. Туган-Барановский. – М. : Норма, 1989. – 282 с.

187. Туган-Барановський М. І. Політична економія : курс популярний / М. І. Туган-Барановський. – К. : Наук. думка, 1994. – 263 с.

188. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» № 958/99 від 3.08.1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/958/99>

189. Ульяненко О.В. Стан та тенденції розвитку аграрного ринку робочої сили України / О.В. Ульяненко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / За ред. М.Ф. Кропивка. – Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2013. – № 1 (21), том 2. – С. 360 – 367.

190. Уманский А. М. Международные трудовые нормы и рекомендации / А. М. Уманский, В. Г. Сумцов. – Луганск : ВУГУ, 1999. – 240 с.

191. Халафян А. А. Statistica 6. Математическая статистика с элементами теории вероятностей : [учебник] / А. А. Халафян. – М. : «Бином-пресс», 2010. – 496 с.

192. Харазішвілі Ю. Методичний підхід до оцінки тіньової зайнятості в Україні / Ю. Харазішвілі // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16–28.

193. Ходаківський Є. І. Синергетична парадигма економіки : монографія / [Є. І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цал-Цалко та ін.]. – Житомир : Рута, 2007. – 160 с.
194. Чигринська О. С. Теорія економічного аналізу : [навч. посіб.] / О. С. Чигринська, Т. М. Власюк. – К. : Центр навч. лі-ри, 2006. – 232 с.
195. Чумаченко Н. Г. Анализ и прогнозирование развития экономики региона / Н. Г. Чумаченко. – К. : Наук. думка, 1991. – 228 с.
196. Шевчук В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили / В. Шевчук // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2010. – № 2. – С. 20–25.
197. Шевчук П. І. Соціальна політика : [навч. посіб.] / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 399 с.
198. Шевчук Я. В. Механізм санації депресивних територіальних суспільних систем в контексті формування регіональної політики / Я. В. Шевчук. – Львів, 2004. – 63 с.
199. Щетинін А. І. Політична економія : підручник / А. І. Щетинін. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 480 с.
200. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения) : учебник / под ред. В. А. Гаги]. – Томск : Изд-во Томского гос.ун-та, 2008. – 340 с.
201. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
202. Экономика труда : учебник для ВУЗов / [Жуков Л. И., Погосян Г. Г., Сивцов В. И. и др.]. – М. : Экономика, 1991. – 304 с.
203. Экономика труда : / [Куликов В. В., Никифорова А. А., Безгребельная И. Ю.] ; под ред. А. Ф. Зубкова. – 3-е изд. – М. : Ин-т труда М-ва труда и социального развития Российской Федерации (НИИ труда), 2001. – 490 с.
204. Экономическая теория: политэкономия : учебник / под. ред.

В. Д. Базилевича. – М. : Рыбари ; К. : Знання, 2009. – 870 с.

205. Эренберг Р. Д. Современная экономика труда / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

206. Ярошенко Г. Розвиток взаємодії ринку праці і професійної освіти / Г. Ярошенко, І. Заюков // Україна: аспекти праці : наук.-екон. та сусп.-політ. журн. – К., 2007. – № 6. – С. 25–29.

207. Яцків М. І. Теорія економічного аналізу / М. І. Яцків. – Львів : Світ, 2003. – 216 с.

208. Diamond P. A. A Model of Price Adjustment / P. A. Diamond // Journal of Economic Theory. – 1971. – Vol. 3. ¹ 2. – P. 156–168.

209. Diamond P. A. Aggregate Demand Management in Search Equilibrium / P. A. Diamond // Journal of Political Economy. – 1982. – Vol. 90. ¹ 5. – P. 881–894.

210. Diamond P. A. Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium / P. A. Diamond // Review of Economic Studies. – 1982. – Vol. 49. ¹ 2. – P. 217–227.

211. J. Hicks. Economic Foundations of Wage Policy / J. Hicks // Economic Journal. – 1955. – September.

212. Hosios A. On the Efficiency of Matching and Related Models of Search and Unemployment / A. Hosios // Review of Economic Studies. – 1990. – Vol. 57. ¹ 190. – P. 279–298.

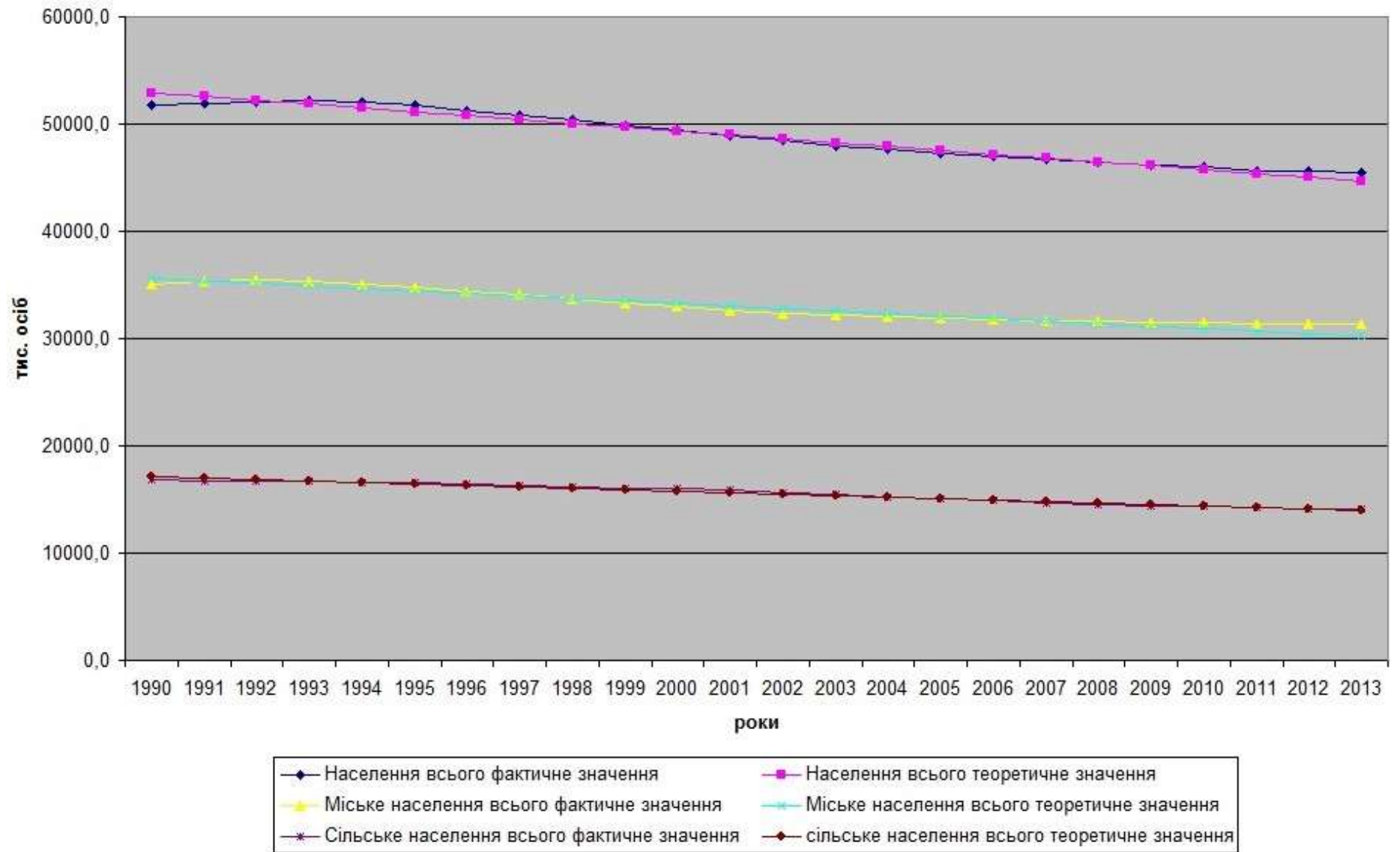
213. Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe : report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. – 2003. – November. – 59 p.

214. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23–24th March 2000. – Brussels, 2000. – 28 February – 73 p.

215. Mortensen D. T. Property Rights and Efficiency in Mating, Racing, and Related Games / D. T. Mortensen // American Economic Review. – 1982. – Vol. 72. – P. 968–979.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК Б



Динаміка чисельності населення України в 1990-2013 рр.

ДОДАТОК В

**Чисельність і регіональний розподіл постійного населення України, тис.
осіб**

Регіони	2000 р.	2013 р.	2013 р. до 2000 р., %
Україна	49456,1	45245,9	91,5
Автономна Республіка Крим	2089,3	1958,5	93,7
області			
Вінницька	1803,5	1611,2	89,3
Волинська	1055,9	1038,6	98,4
Дніпропетровська	3701,2	3289,1	88,9
Донецька	4932,4	4331,0	87,8
Житомирська	1424,9	1263,3	88,7
Закарпатська	1277,3	1254,0	98,2
Запорізька	1997,0	1775,0	88,9
Івано-Франківська	1446,5	1379,4	95,4
Київська	1824,9	1719,7	94,2
Кіровоградська	1157,2	981,2	84,8
Луганська	2637,3	2234,9	84,7
Львівська	2696,3	2520,1	93,5
Миколаївська	1296,5	1450,4	111,9
Одеська	2492,0	1157,8	46,5
Полтавська	1673,3	1130,8	67,6
Рівненська	1182,5	1070,1	90,5
Сумська	1332,5	1719,7	129,1
Тернопільська	1152,7	981,2	85,1
Харківська	2949,6	2721,6	92,3
Херсонська	1223,4	1071,1	87,6
Хмельницька	1455,0	1303,8	89,6
Черкаська	1446,6	1256,3	86,8
Чернівецька	935,1	905,4	96,8
Чернігівська	1282,2	1058,3	82,5
міста республіканського підпорядкування			
Київ	2601,4	2827,4	108,7
Севастополь	389,6	383,9	98,5

ДОДАТОК Г

Динаміка чисельності економічно активного населення Полтавської області в 2000 - 2013 рр.

Кількісні характеристики	Роки													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Економічно активне населення тис. осіб	748,2	727,6	668,3	722,8	723,6	744,5	744,9	744,0	739,3	721,0	714,0	720,2	713,9	706,0
Базисні														
Абсолютний приріст, тис. осіб	x	-20,6	-79,9	-25,4	-24,6	-3,7	-3,3	-4,2	-8,9	-27,2	-34,2	-28	-34,3	-42,2
Коефіцієнт зростання	x	0,972	0,893	0,966	0,967	0,995	0,996	0,994	0,988	0,964	0,954	0,963	0,954	0,944
Темп приросту, %	x	-2,8	-10,7	-3,4	-3,3	-0,5	-0,4	-0,6	-1,2	-3,6	-4,6	-3,7	-4,6	-5,6
Ланцюгові														
Абсолютний приріст, тис. осіб	x	-20,6	-59,3	54,5	0,8	20,9	0,4	-0,9	-4,7	-18,3	-7,0	6,2	-6,3	-7,9
Коефіцієнт зростання	x	0,972	0,918	1,082	1,001	1,029	1,001	0,999	0,994	0,975	0,990	1,009	0,991	0,989
Темп приросту, %	x	-2,8	-8,2	8,2	0,1	2,9	0,1	-0,1	-0,6	-2,5	-1,0	0,9	-0,9	-1,1
Абсолютне значення 1% приросту, тис.	x	7,5	7,3	6,7	7,2	7,2	7,4	7,4	7,4	7,4	7,2	7,1	7,2	7,2

ДОДАТОК Д

**Машинограма кореляційно-регресійного аналізу впливу факторів на
рівень зайнятості населення**

N=125	Regression Summary for Dependent Variable: Рівень зайнятості населення (Ринок праці Полтавська область) R= ,7244445 R ² = ,5248198 Adjusted R ² = ,51223413 F(3,124)=8,826 p<,00000 Std.Error of estimate: ,01008					
	Beta	Std. Err. of Beta	B	Std. Err. of B	t(121)	p-level
Intersept			0,9242	0,0381	3,7236	0,0002
LOGV1	0,031239	0,034138	-0,0383	0,0034	3,2883	0,0000
LOGV2	0,003400	0,005004	-0,0507	0,0830	2,6614	0,0008
LOGV3	0,002042	0,008733	-0,0499	0,0608	4,1469	0,0032

ДОДАТОК Е1

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності наявного населення
Полтавської області**

Таблиця 1.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=1682, T0=-16,4 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення
	Error
Mean error	-1,380010416310
Mean absolute error	6,997108520146
Sums of squares	790,144875653949
Mean square	60,780375050304
Mean percentage error	-0,083364138022
Mean abs. perc. error	0,449817092119

Таблиця 1.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=1682, T0=-16,4 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення		
	Чисельність наявного населення	Smoothed - Series	Resids
2000	1668,100	1681,425	-13,325
2001	1673,500	1665,321	8,1792
2002	1652,200	1649,862	2,3378
2003	1630,100	1633,843	-3,7428
2004	1609,400	1617,178	-7,7779
2005	1590,500	1600,032	-9,5318
2006	1572,500	1582,615	-10,1149
2007	1554,900	1565,039	-10,1386
2008	1540,500	1547,359	-6,8585
2009	1524,900	1529,938	-5,0378
2010	1511,400	1512,649	-1,2489
2011	1499,600	1495,726	3,8737
2012	1487,800	1479,355	8,4453
2013	1477,200	1463,525	13,6752
2014		1448,355	
2015		1431,817	
2016		1415,279	
2017		1398,741	
2018		1382,204	
2019		1365,666	
2020		1349,128	

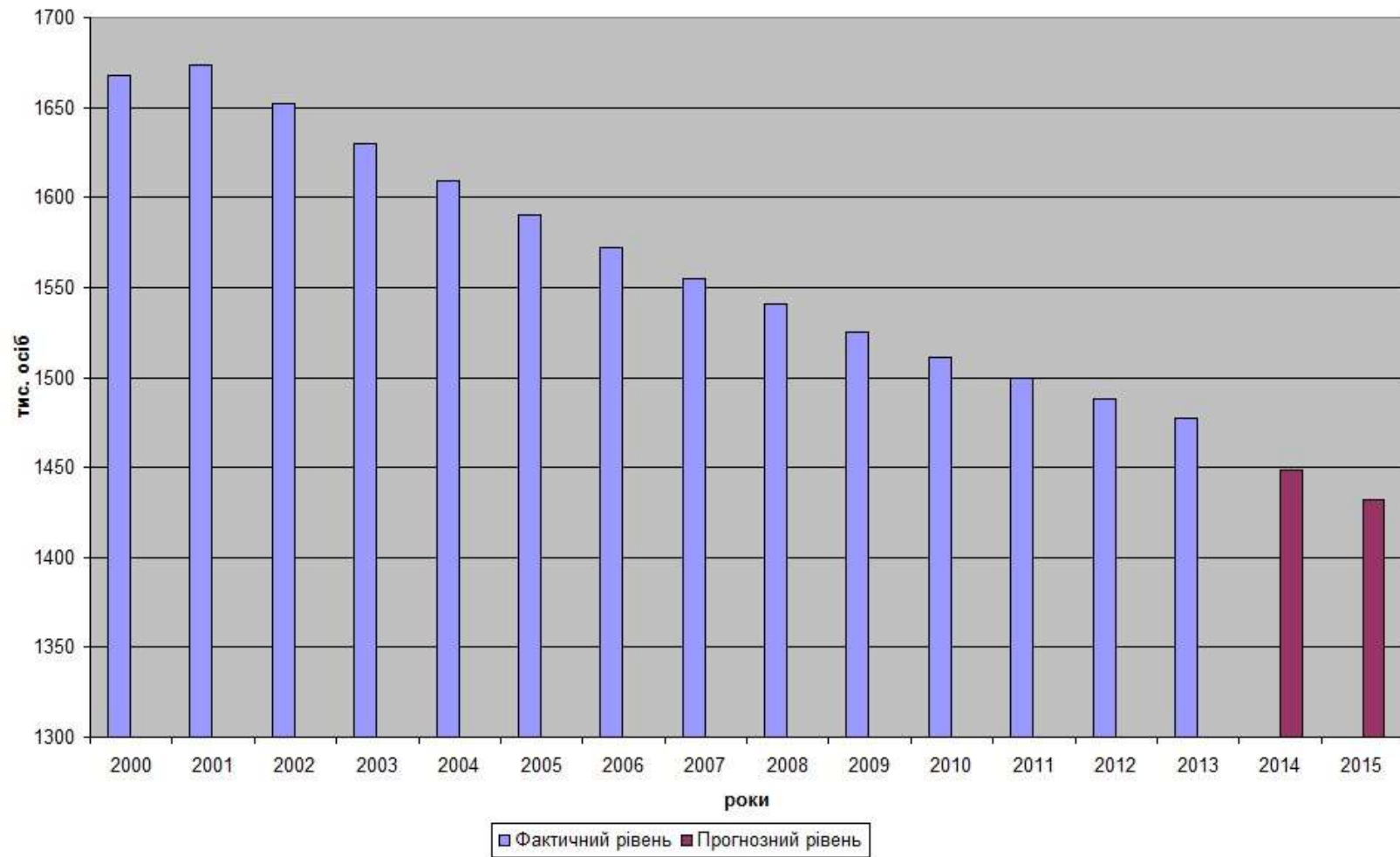


Рис. 1. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е2

Машинограма експоненціального прогнозу чисельності наявного населення Полтавської області

Таблиця 2.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=1682, T0=-16,4 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення
	Error
Mean error	13,92241534536
Mean absolute error	13,92241534536
Sums of squares	3285,02271490460
Mean square	252,69405499266
Mean percentage error	0,90752455460
Mean abs. perc. error	0,90752455460

Таблиця 2.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=1682, T0=-16,4 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення		
	Чисельність наявного населення	Smoothed - Series	Resids
2000	1668,100	1681,425	-13,325
2001	1673,500	1662,816	9,38776
2002	1652,200	1642,812	7,07333
2003	1630,100	1623,027	6,06810
2004	1609,400	1603,332	6,65472
2005	1590,500	1583,845	7,77356
2006	1572,500	1564,726	8,86638
2007	1554,900	1546,034	12,73119
2008	1540,500	1527,769	14,66234
2009	1524,900	1510,238	18,14219
2010	1511,400	1493,258	22,59168
2011	1499,600	1477,008	26,18174
2012	1487,800	1461,618	30,17430
2013	1477,200	1447,026	
2014		1433,298	
2015		1416,746	
2016		1400,386	
2017		1384,214	
2018		1368,229	
2019		1352,429	
2020		1336,811	

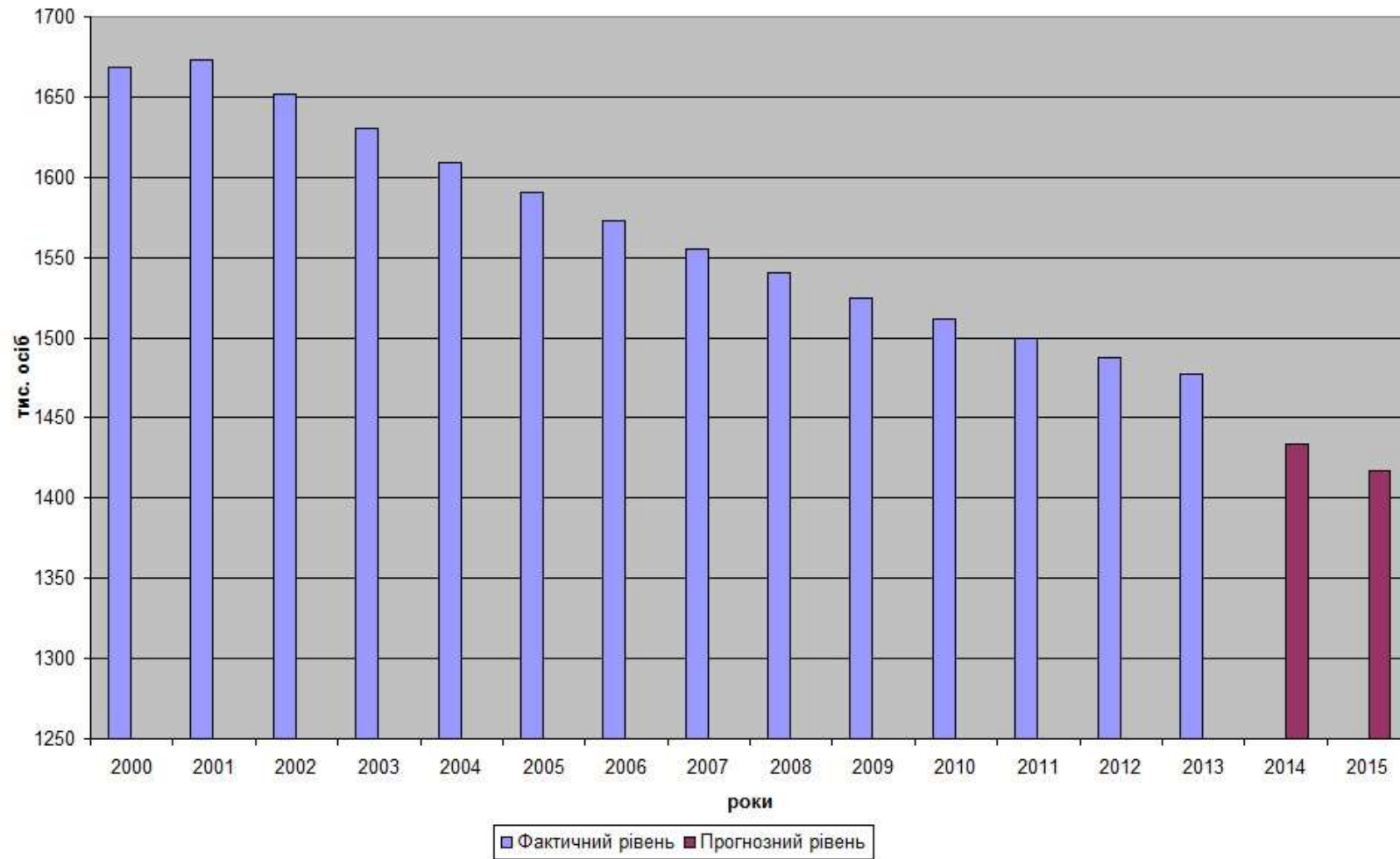


Рис. 2. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК ЕЗ

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності міського наявного
населення Полтавської області**

Таблиця 3.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=988,5 T0=-6,69 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі міське
	Error
Mean error	-1,937790369600
Mean absolute error	6,630025355739
Sums of squares	766,281360203441
Mean square	58,944720015649
Mean percentage error	-0,197105706077
Mean abs. perc. error	0,709182946457

Таблиця 3.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=988,5 T0=-6,69 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі міське		
	Чисельність міського наявного населення	Smoothed - Series	Resids
2000	991,4000	986,7461	4,6539
2001	985,2000	981,8542	3,3458
2002	971,5000	975,5305	-4,0305
2003	956,8000	968,4290	-11,6290
2004	948,2000	960,4513	-12,2513
2005	941,3000	952,2888	-10,9888
2006	935,6000	944,1427	-8,5427
2007	930,6000	936,1558	-5,5558
2008	926,2000	928,4121	-2,2121
2009	920,5000	920,9805	-0,4805
2010	916,1000	913,7174	2,3826
2011	912,5000	906,7643	5,7357
2012	908,3000	900,2040	8,0960
2013	904,9000	893,9606	10,9394
2014		888,1110	
2015		881,1674	
2016		874,2238	
2017		867,2802	
2018		860,3366	
2019		853,3931	
2020		846,4495	

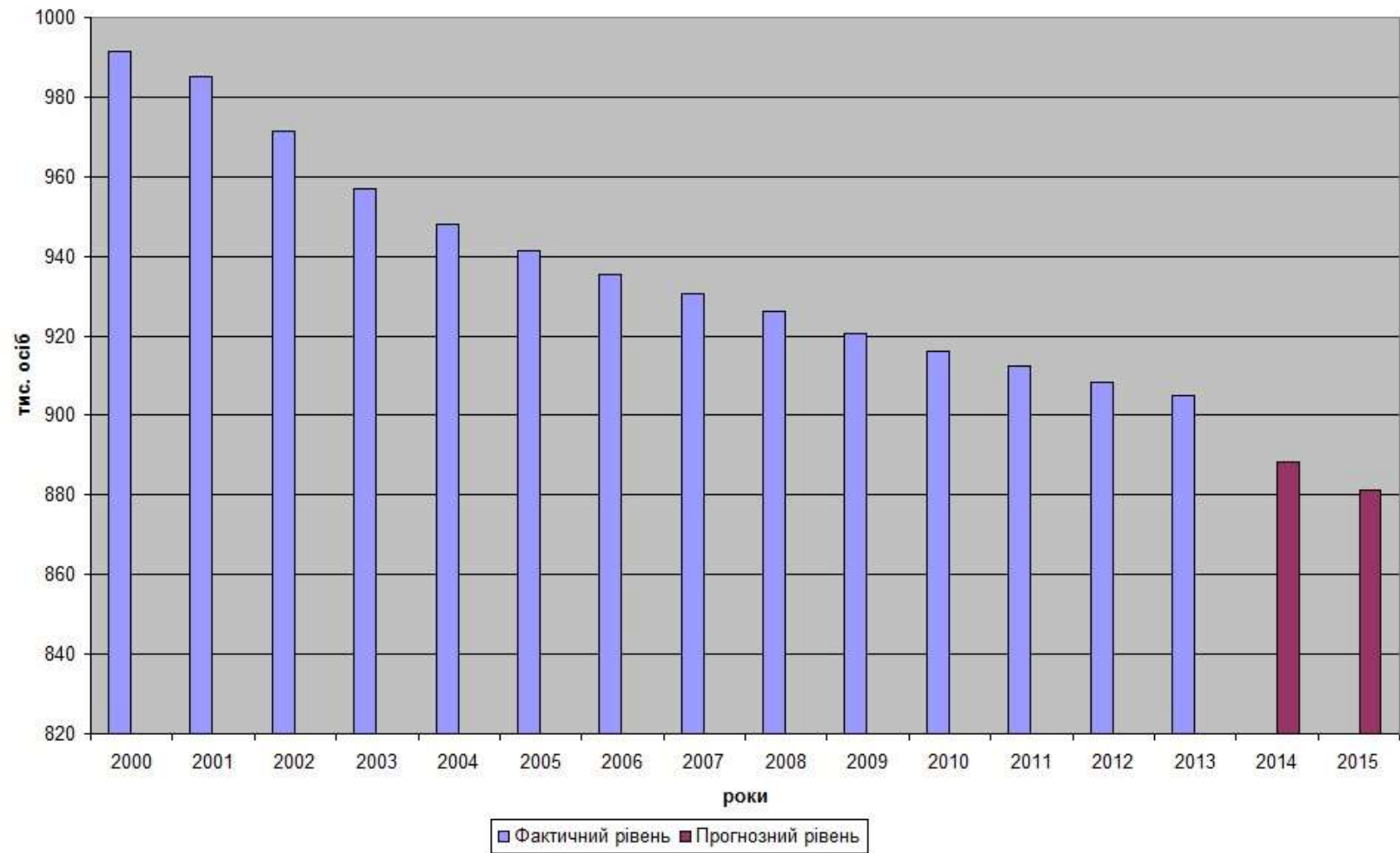


Рис. 3. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного міського населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е4

**Машинограма експоненціального прогнозу чисельності наявного
міського населення Полтавської області**

Таблиця 4.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=992,1 T0= ,9861 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення
	Error
Mean error	23,12501092586
Mean absolute error	23,12501092586
Sums of squares	9442,02861077336
Mean square	726,30989313641
Mean percentage error	2,50893422600
Mean abs. perc. error	2,50893422600

Таблиця 4.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=992,1 T0= ,9861 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Чисельність наявного населення		
	Чисельність наявного міського населення	Smoothed - Series	Resids
2000	991,4000	986,7461	4,6539
2001	985,2000	978,3260	6,87398
2002	971,5000	965,4673	6,03272
2003	956,8000	952,7630	4,03697
2004	948,2000	940,0768	8,12322
2005	941,3000	928,0479	13,25205
2006	935,6000	916,8201	18,77993
2007	930,6000	906,4748	24,12519
2008	926,2000	897,0333	29,16671
2009	920,5000	888,5013	31,99872
2010	916,1000	880,6745	35,42554
2011	912,5000	873,6342	38,86585
2012	908,3000	867,4037	40,89626
2013	904,9000	861,8520	43,04799
2014		857,0023	
2015		847,9446	
2016		838,9826	
2017		830,1154	
2018		821,3418	
2019		812,6610	
2020		804,0719	

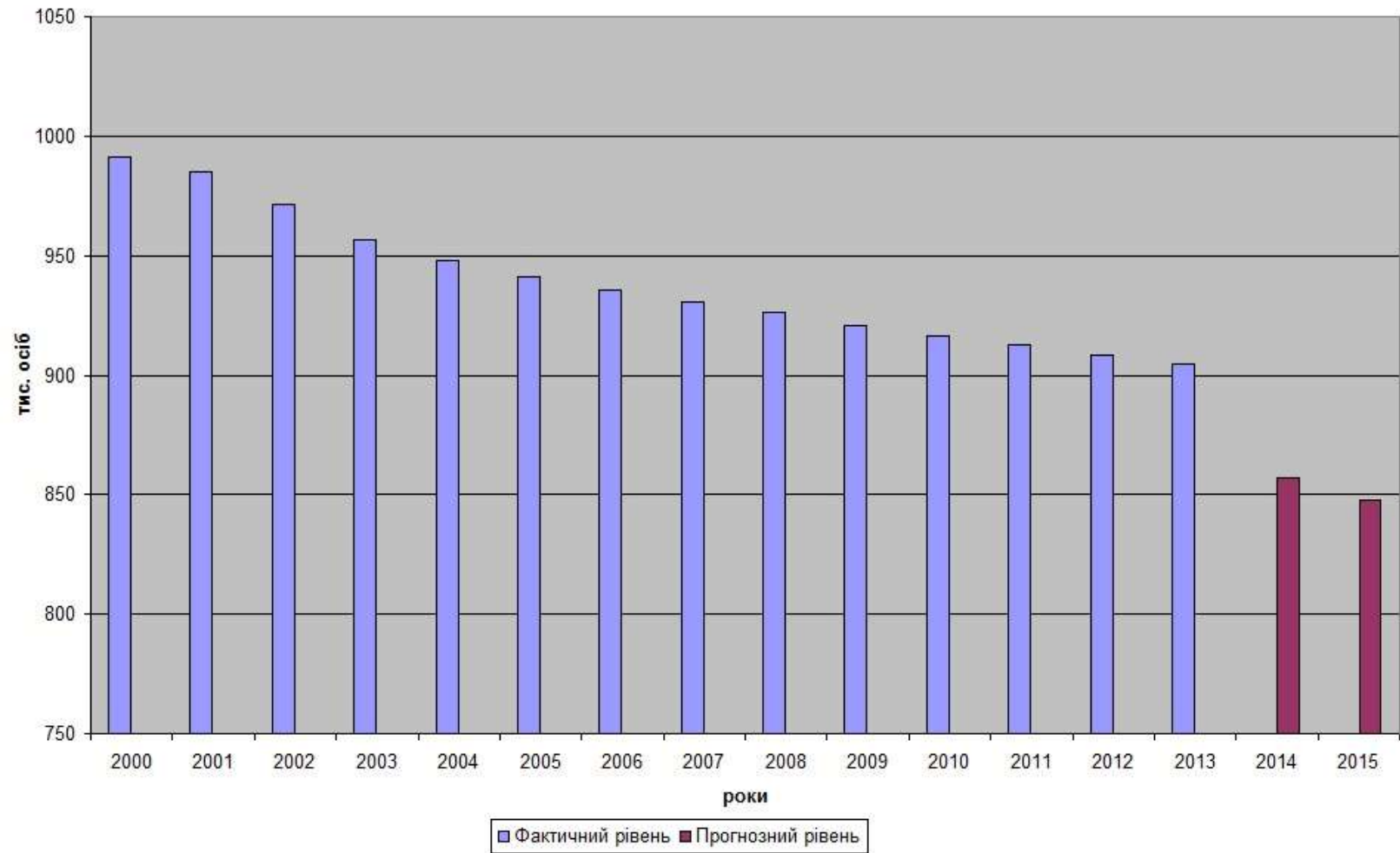


Рис. 4. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного міського населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е5

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності сільського наявного
населення Полтавської області**

Таблиця 5.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=693,1 T0=-9,67 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі сільське
	Error
Mean error	0,557779953290
Mean absolute error	3,765798296174
Sums of squares	238,334854695421
Mean square	18,333450361186
Mean percentage error	0,063834281063
Mean abs. perc. error	0,589754773565

Таблиця 5.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=693,1 T0=-9,67 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі сільське		
	Чисельність наявного сільського населення	Smoothed - Series	Resids
2000	690,8000	692,3289	-1,5289
2001	688,3000	683,4667	4,83333
2002	680,7000	674,3317	6,36833
2003	673,3000	665,4138	7,88615
2004	661,2000	656,7267	4,47332
2005	649,2000	647,7430	1,45705
2006	636,9000	638,4722	-1,57217
2007	624,3000	628,8827	-4,58275
2008	614,3000	618,9464	-4,64644
2009	604,4000	608,9573	-4,55730
2010	595,3000	598,9315	-3,63150
2011	587,1000	588,9620	-1,86196
2012	579,5000	579,1508	0,34924
2013	572,3000	569,5642	2,73583
2014		560,2436	
2015		550,6494	
2016		541,0553	
2017		531,4611	
2018		521,8670	
2019		512,2728	
2020		502,6787	

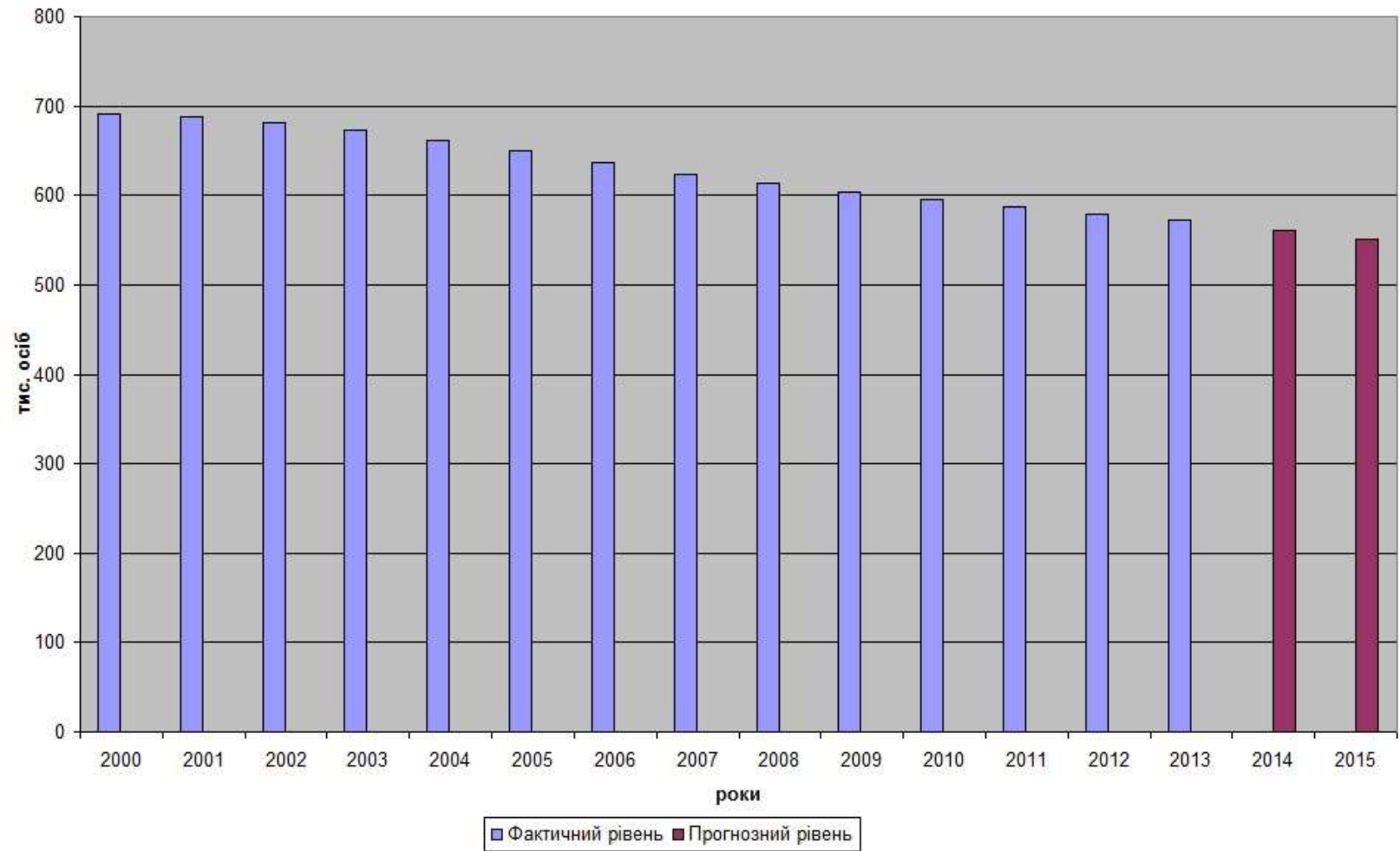


Рис. 5. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного сільського населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е6

**Машинограма експоненціального прогнозу чисельності наявного
сільського населення Полтавської області**

Таблиця 6.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=692,1 T0=,9890 (Показники ринку праці) Expon.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі сільське
	Error
Mean error	-9,22619741657
Mean absolute error	10,79469777090
Sums of squares	1961,61834167075
Mean square	150,89371859006
Mean percentage error	-1,54309593269
Mean abs. perc. error	1,77332245645

Таблиця 6.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=692,1 T0=,9890 (Показники ринку праці) Expon.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 В тому числі сільське		
	Чисельність наявного сільського населення	Smoothed - Series	Resids
2000	690,8000	692,3289	-1,5289
2001	688,3000	684,4895	3,8105
2002	680,7000	677,3461	3,3539
2003	673,3000	670,2692	3,0308
2004	661,2000	663,2678	-2,0678
2005	649,2000	655,8179	-6,6179
2006	636,9000	647,9339	-11,0339
2007	624,3000	639,5912	-15,2912
2008	614,3000	630,7700	-16,4700
2009	604,4000	621,7708	-17,3708
2010	595,3000	612,6164	-17,3164
2011	587,1000	603,4064	-16,3064
2012	579,5000	594,2482	-14,7482
2013	572,3000	585,2132	-12,9132
2014		576,3474	
2015		568,8711	
2016		561,4919	
2017		554,2083	
2018		547,0192	
2019		539,9234	
2020		532,9197	

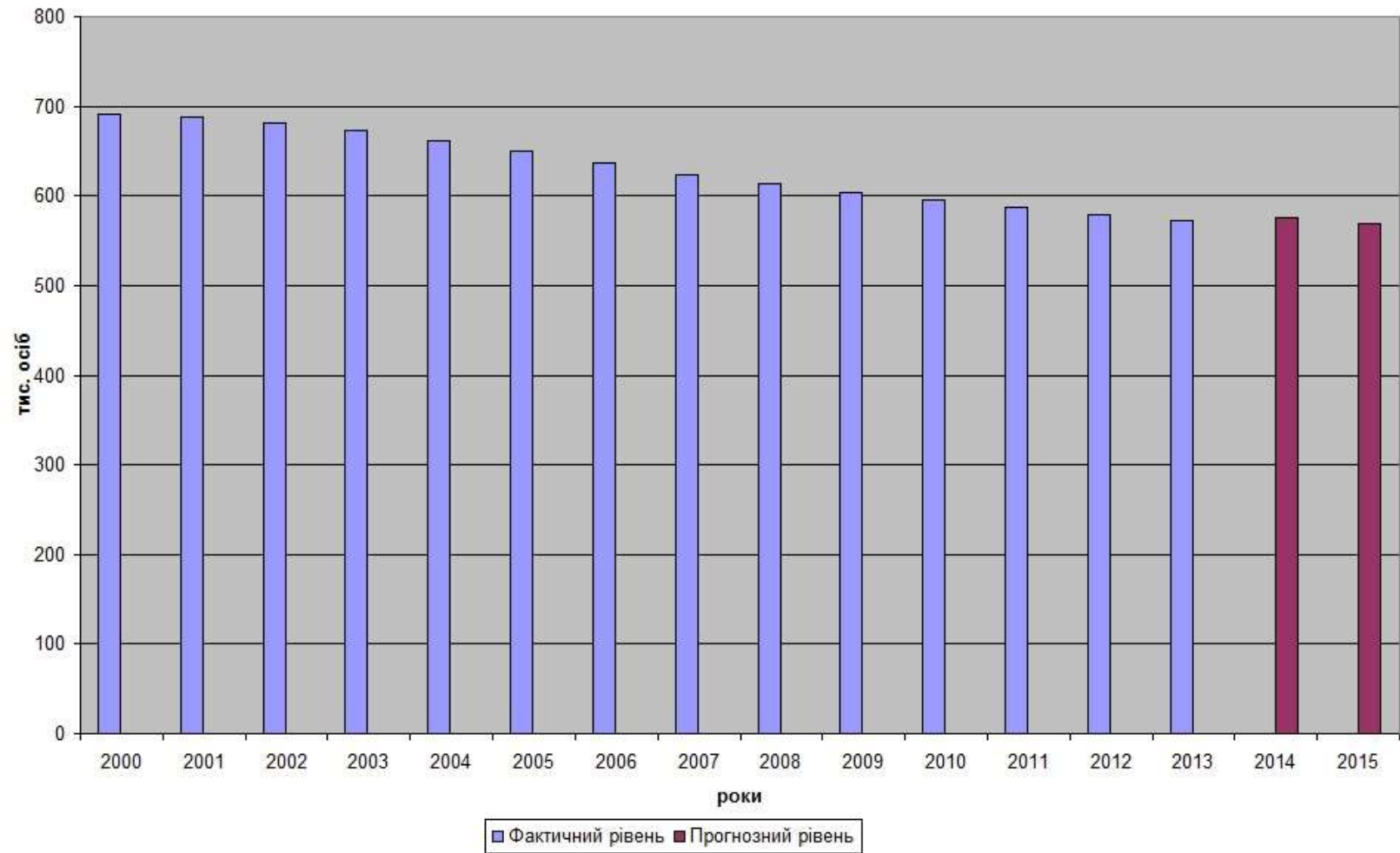


Рис. 6. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності наявного сільського населення Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е7

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності зайнятого населення
Полтавської області у віці 15-70 років**

Таблиця 7.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=673,1 T0=-1,63 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення у віці 15-70 років
	Error
Mean error	3,11751879055
Mean absolute error	17,25558378379
Sums of squares	6155,99286180716
Mean square	473,53791244670
Mean percentage error	0,37069153395
Mean abs. perc. error	2,57962939889

Таблиця 7.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=673,1 T0=-1,63 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення у віці 15-70 років		
	Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років	Smoothed - Series	Resids
2000	674,5000	673,5063	0,9937
2001	672,3000	671,4833	0,8167
2002	670,4000	669,9398	0,4602
2003	629,6000	668,3653	-38,7653
2004	662,8000	662,4805	0,3195
2005	670,3000	660,5075	9,7925
2006	690,3000	659,5796	30,7204
2007	692,7000	661,0518	31,6482
2008	695,2000	662,9332	32,2668
2009	691,6000	665,1991	26,4009
2010	647,1000	667,1425	-20,0425
2011	644,8000	664,2411	-19,4411
2012	654,2000	661,2054	-7,0054
2013	652,7000	659,3432	-6,6432
2014		657,4508	
2015		656,2228	
2016		654,9947	
2017		653,7667	
2018		652,5386	
2019		651,3106	
2020		650,0825	

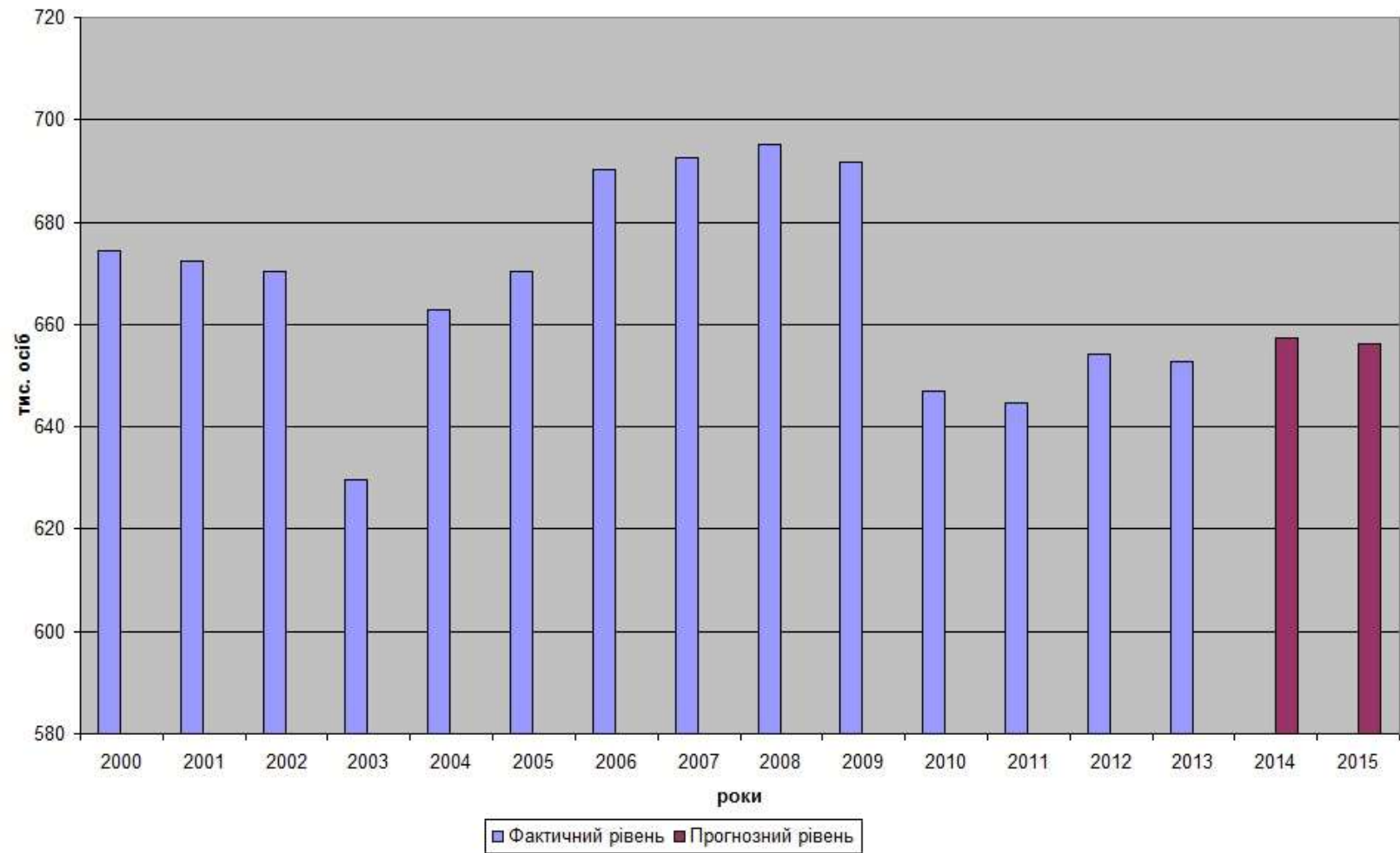


Рис. 7. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності зайнятого населення Полтавської області у віці 15-70 років в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е8

**Машинограма експоненціального прогнозу чисельності зайнятого
населення Полтавської області у віці 15-70 років**

Таблиця 8.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=673,3 T0=,9972 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення у віці 15-70 років
	Error
Mean error	4,08202082367
Mean absolute error	17,32853522132
Sums of squares	6278,97131829182
Mean square	482,99779371476
Mean percentage error	0,51533875671
Mean abs. perc. error	2,58659485092

Таблиця 8.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=673,3 T0=,9972 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення у віці 15-70 років		
	Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років	Smoothed - Series	Resids
2000	674,5000	673,5063	0,9937
2001	672,3000	671,3493	0,9507
2002	670,4000	669,5563	0,8437
2003	629,6000	667,7661	-38,1661
2004	662,8000	661,7123	1,0877
2005	670,3000	659,6020	10,6980
2006	690,3000	658,5634	31,7366
2007	692,7000	659,9431	32,7569
2008	695,2000	661,7491	33,4509
2009	691,6000	663,9558	27,6442
2010	647,1000	665,8562	-18,7562
2011	644,8000	662,9333	-18,1333
2012	654,2000	659,8966	-5,6966
2013	652,7000	658,0502	-5,3502
2014		656,1885	
2015		654,8645	
2016		653,5432	
2017		652,2245	
2018		650,9086	
2019		649,5952	
2020		648,2845	

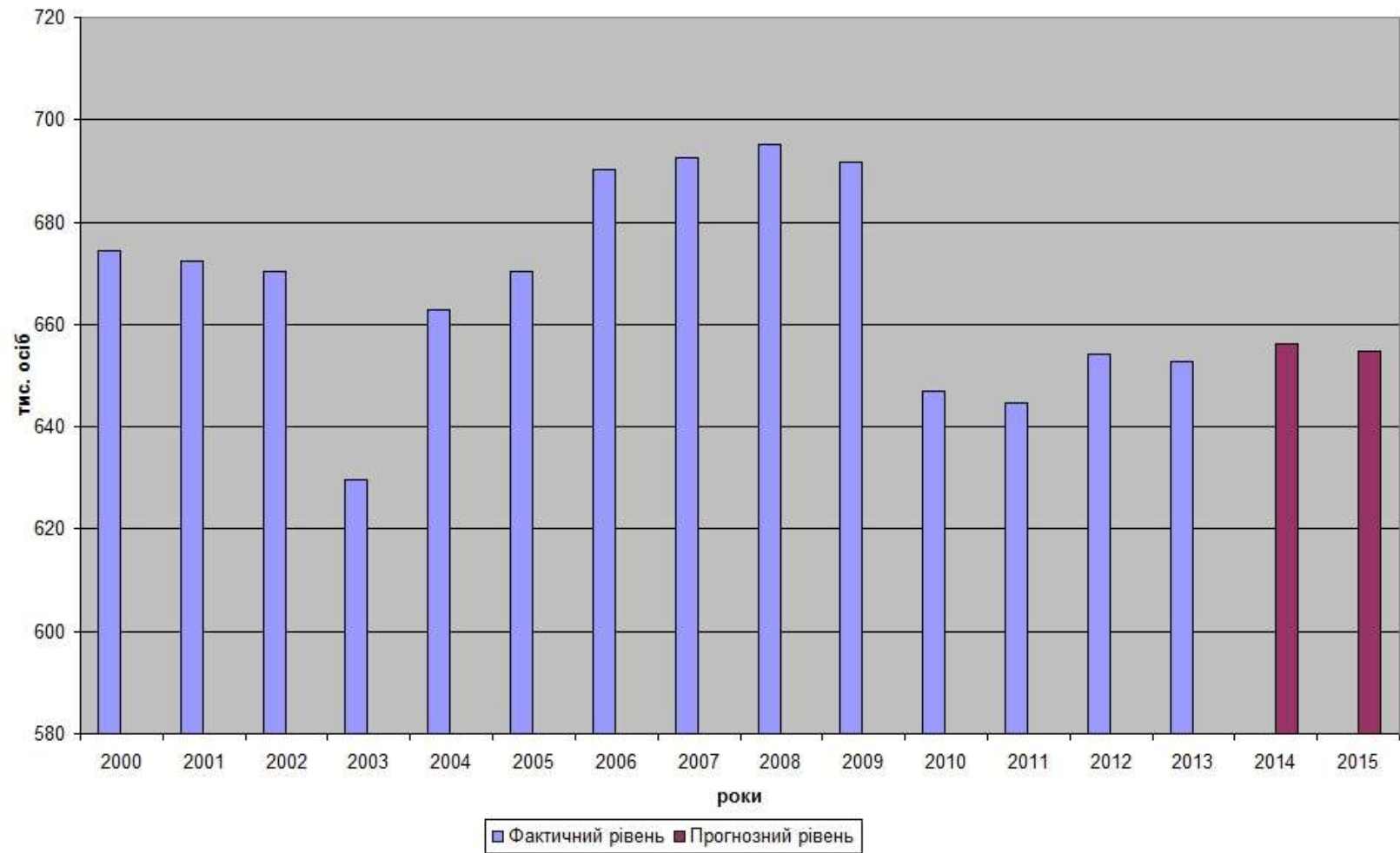


Рис. 8. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності зайнятого населення Полтавської області у віці 15-70 років в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е9

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності зайнятого населення
Полтавської області працездатного віку**

Таблиця 9.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=634,9 T0=-2,58 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення працездатного віку
	Error
Mean error	1,00744342934
Mean absolute error	15,12490665611
Sums of squares	4445,26887938481
Mean square	341,94375995268
Mean percentage error	0,07590310162
Mean abs. perc. error	2,44669263795

Таблиця 9.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=634,9 T0=-2,58 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення працездатного віку		
	Чисельність зайнятого населення працездатного віку	Smoothed - Series	Resids
2000	637,8000	635,1297	2,6703
2001	633,6000	632,3083	1,2917
2002	625,9000	629,8671	-3,9671
2003	600,4000	626,8603	-26,4603
2004	623,8000	621,3396	2,4604
2005	637,8000	618,7355	19,0645
2006	627,1000	617,9825	9,1175
2007	630,8000	616,3260	14,4740
2008	646,0000	615,3499	30,6501
2009	644,1000	616,2979	27,8021
2010	588,2000	617,2391	-29,0391
2011	592,4000	612,2058	-19,8058
2012	597,2000	607,8977	-10,6977
2013	602,6000	604,3935	-1,7935
2014		601,7618	
2015		599,3095	
2016		596,8571	
2017		594,4047	
2018		591,9524	
2019		589,5000	
2020		587,0476	

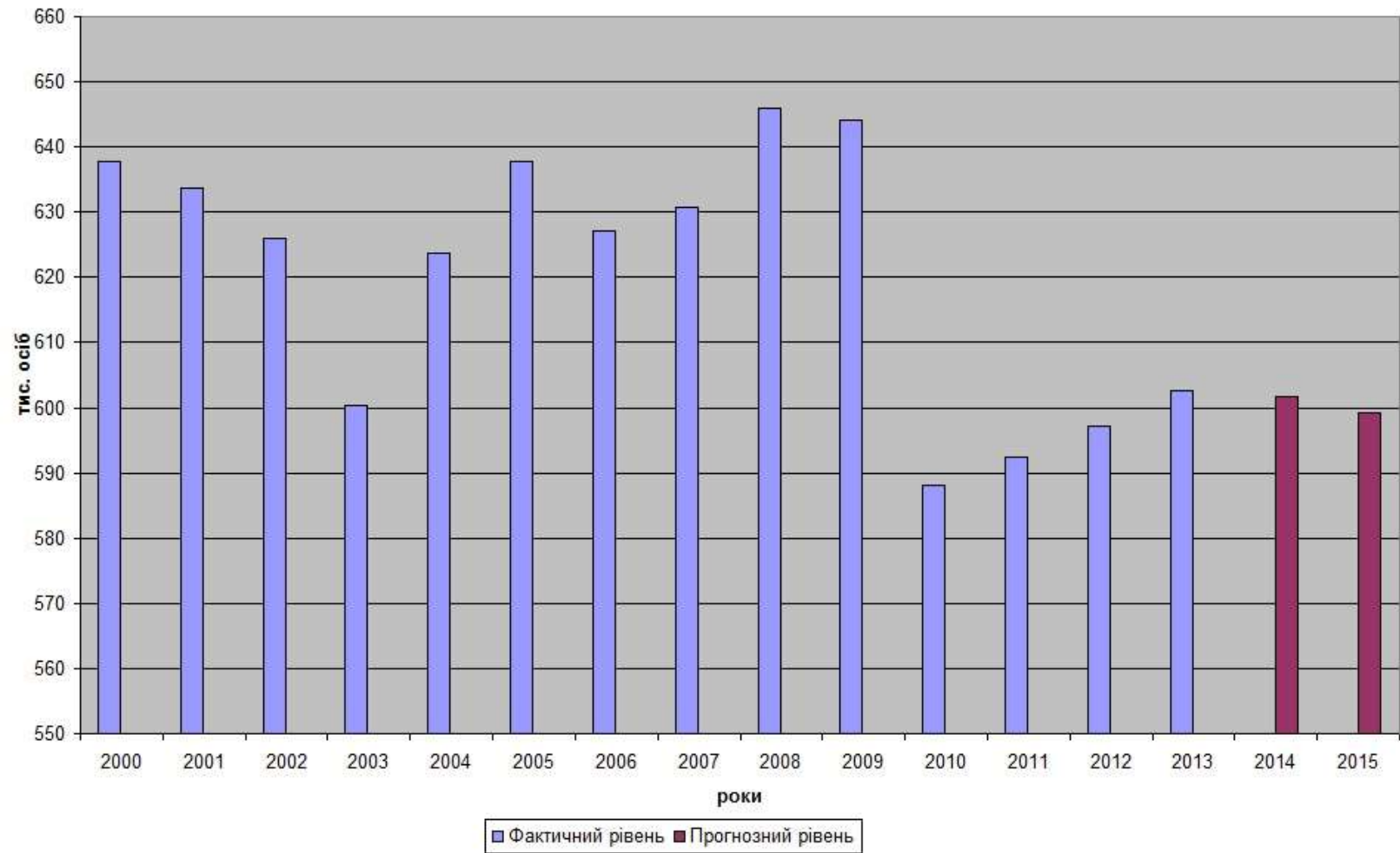


Рис. 9. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності зайнятого населення Полтавської області працездатного віку в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е10

**Машинограма експоненціального прогнозу чисельності зайнятого
населення Полтавської області працездатного віку**

Таблиця 10.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=637,5 T0=,9878 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення працездатного віку
	Error
Mean error	20,1872979506
Mean absolute error	23,0084174714
Sums of squares	10757,2130886592
Mean square	827,4779298969
Mean percentage error	3,1879225156
Mean abs. perc. error	3,6595980442

Таблиця 10.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=637,5 T0=,9878 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Зайняте населення працездатного віку		
	Чисельність зайнятого населення працездатного віку	Smoothed - Series	Resids
2000	637,8000	635,1297	2,6703
2001	633,6000	629,7382	3,8618
2002	625,9000	622,5048	3,3952
2003	600,4000	615,3463	-14,9463
2004	623,8000	606,3147	17,4853
2005	637,8000	600,7704	37,0296
2006	627,1000	597,5918	29,5082
2007	630,8000	593,9989	36,8011
2008	646,0000	591,5328	54,4672
2009	644,1000	591,3845	52,7155
2010	588,2000	591,5909	-3,3909
2011	592,4000	586,1990	6,2010
2012	597,2000	581,8657	15,3343
2013	602,6000	578,6271	23,9729
2014		576,5104	
2015		572,0316	
2016		567,5876	
2017		563,1780	
2018		558,8028	
2019		554,4615	
2020		550,1540	

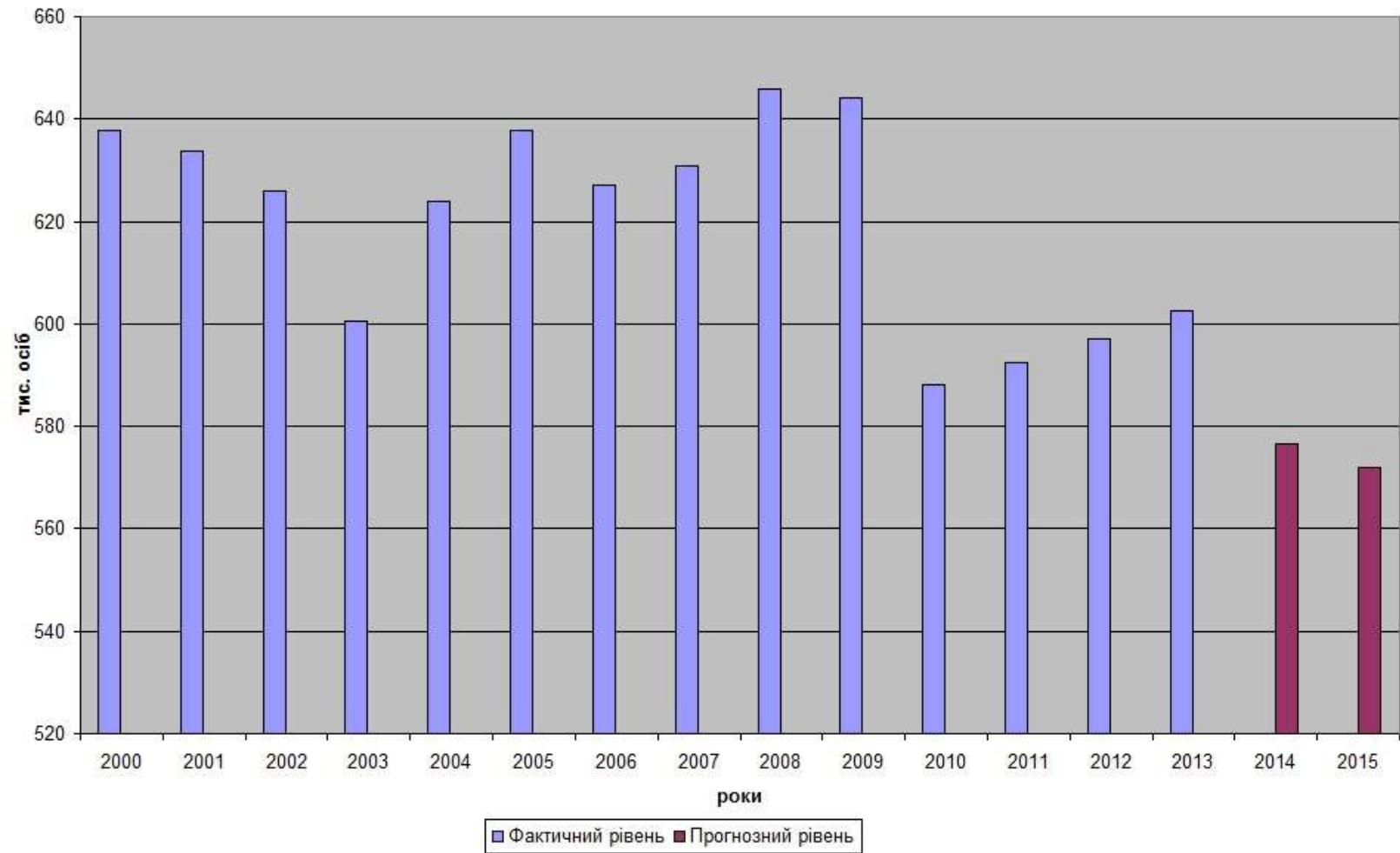


Рис. 10. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності зайнятого населення Полтавської області працездатного віку в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е11

**Машинограма лінійного прогнозу чисельності безробітного населення
Полтавської області у віці 15-70 років**

Таблиця 11.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=76,51 T0=-1,23 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення у віці 15-70 років
	Error
Mean error	-1,69051642433
Mean absolute error	12,20758431757
Sums of squares	2872,99340381815
Mean square	220,99949260140
Mean percentage error	-7,05577686000
Mean abs. perc. error	22,37218988385

Таблиця 11.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=76,51 T0=-1,23 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення у віці 15-70 років		
	Безробітне населення у віці 15-70 років	Smoothed - Series	Resids
2000	82,30000	77,38956	4,91044
2001	75,90000	75,28750	0,6125
2002	57,20000	74,12987	-16,9299
2003	38,70000	71,04871	-32,3487
2004	60,00000	66,10218	-6,1022
2005	53,30000	63,71928	-10,4193
2006	54,20000	60,80048	-6,6005
2007	52,20000	58,19755	-5,9975
2008	48,80000	55,59494	-6,7949
2009	47,70000	52,84464	-5,1446
2010	73,90000	50,20792	23,6921
2011	69,20000	50,69180	18,5082
2012	66,00000	50,84237	15,1576
2013	61,20000	50,80946	10,3905
2014		50,40375	
2015		48,95898	
2016		47,51421	
2017		46,06945	
2018		44,62468	
2019		43,17991	
2020		41,73515	

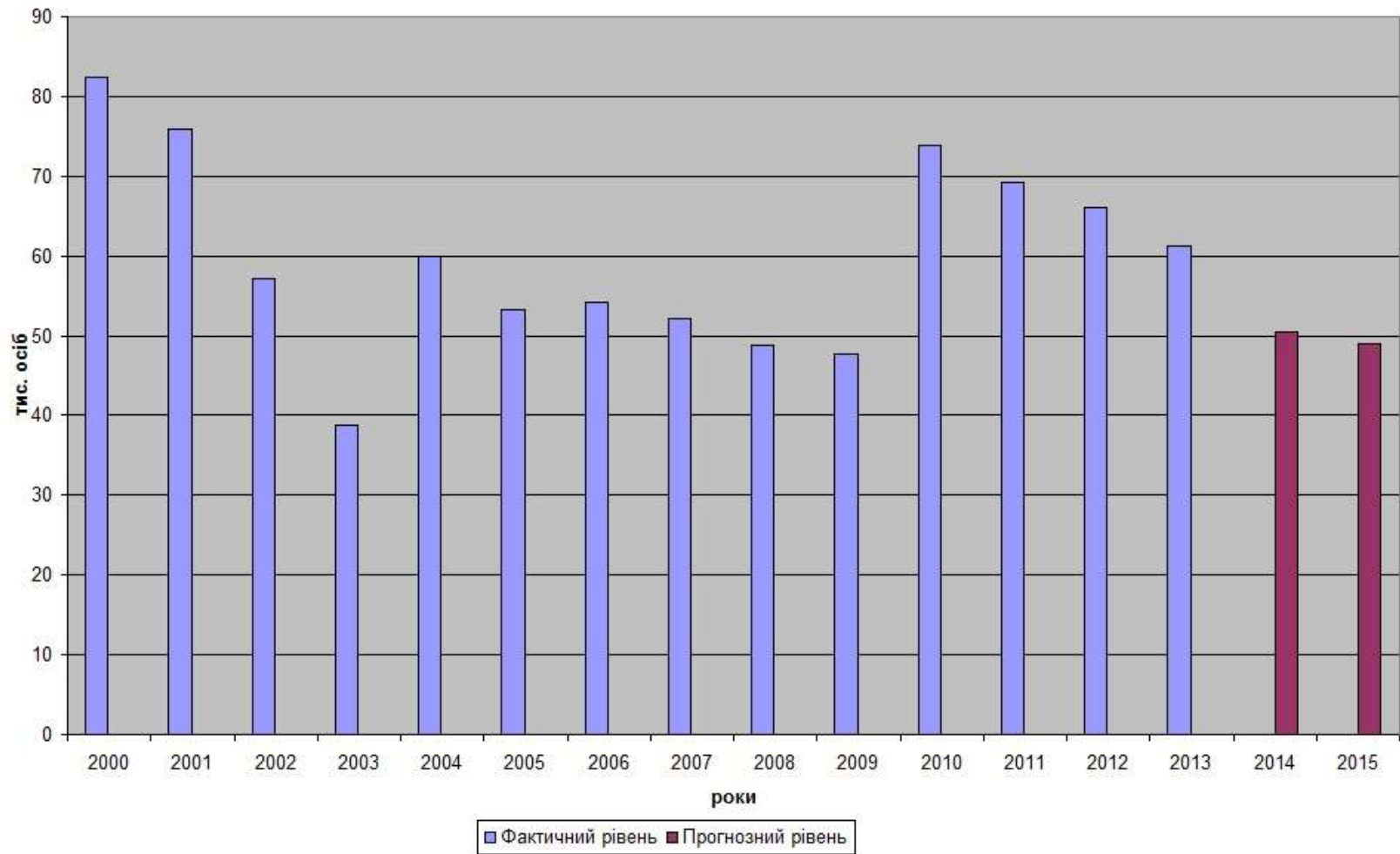


Рис. 11. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності безробітного населення Полтавської області у віці 15-70 років в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК E12

Машинограма експоненціального прогнозу чисельності безробітного населення Полтавської області у віці 15-70 років

Таблиця 12.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=87,43 T0=,7536 (Показники ринку праці) Expon.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення у віці 15-70 років
	Error
Mean error	30,2903013429
Mean absolute error	30,2903013429
Sums of squares	15219,1981514760
Mean square	1170,7075501135
Mean percentage error	50,8685556194
Mean abs. perc. error	50,8685556194

Таблиця 12.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=87,43 T0=,7536 (Показники ринку праці) Expon.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення у віці 15-70 років		
	Безробітне населення у віці 15-70 років	Smoothed - Series	Resids
2000	82,30000	77,38956	4,91044
2001	75,90000	65,88991	75,90000
2002	57,20000	50,48713	57,20000
2003	38,70000	38,66408	38,70000
2004	60,00000	29,22420	60,00000
2005	53,30000	24,67009	53,30000
2006	54,20000	21,27209	54,20000
2007	52,20000	19,27263	52,20000
2008	48,80000	18,00636	48,80000
2009	47,70000	17,11341	47,70000
2010	73,90000	16,66449	73,90000
2011	69,20000	19,13037	69,20000
2012	66,00000	21,16494	66,00000
2013	61,20000	22,96639	61,20000
2014		24,38769	
2015		22,20101	
2016		20,21040	
2017		18,39827	
2018		16,74862	
2019		15,24688	
2020		13,87980	

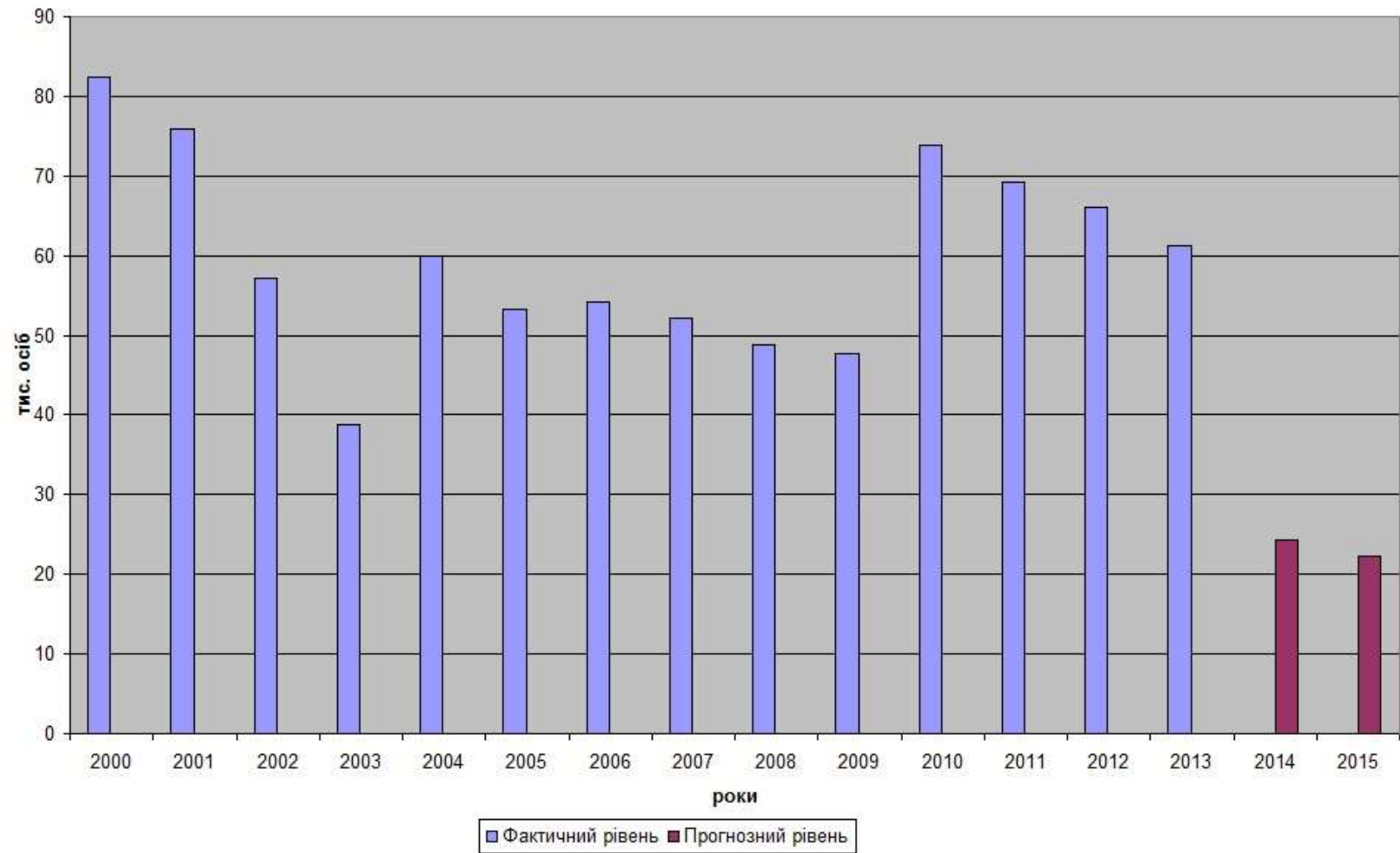


Рис. 12. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності безробітного населення Полтавської області у віці 15-70 років в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е13

**Машинограма лінійного прогнозу рівня чисельності безробітного
населення Полтавської області працездатного віку**

Таблиця 13.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=75,89 T0=-1,17 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення працездатного віку
	Error
Mean error	-1,67120789408
Mean absolute error	12,07552657193
Sums of squares	2809,70402582835
Mean square	216,13107890987
Mean percentage error	-6,99424974149
Mean abs. perc. error	22,15626446838

Таблиця 13.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=75,89 T0=-1,17 (Показники ринку праці) Lin.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення працездатного віку		
	Безробітне населення працездатного віку	Smoothed - Series	Resids
2000	77,30000	75,82697	1,47303
2001	75,30000	74,71250	0,5875
2002	57,10000	73,60213	-16,5021
2003	38,70000	70,61777	-31,9178
2004	59,70000	65,77267	-6,0727
2005	52,90000	63,45135	-10,5513
2006	53,90000	60,57665	-6,6766
2007	52,20000	58,02265	-5,8227
2008	48,80000	55,49583	-6,6958
2009	47,70000	52,81473	-5,1147
2010	73,90000	50,24060	23,6594
2011	69,20000	50,78047	18,4195
2012	65,70000	50,98055	14,7195
2013	61,20000	50,95781	10,2422
2014		50,58978	
2015		49,19752	
2016		47,80526	
2017		46,41301	
2018		45,02075	
2019		43,62849	
2020		42,23623	

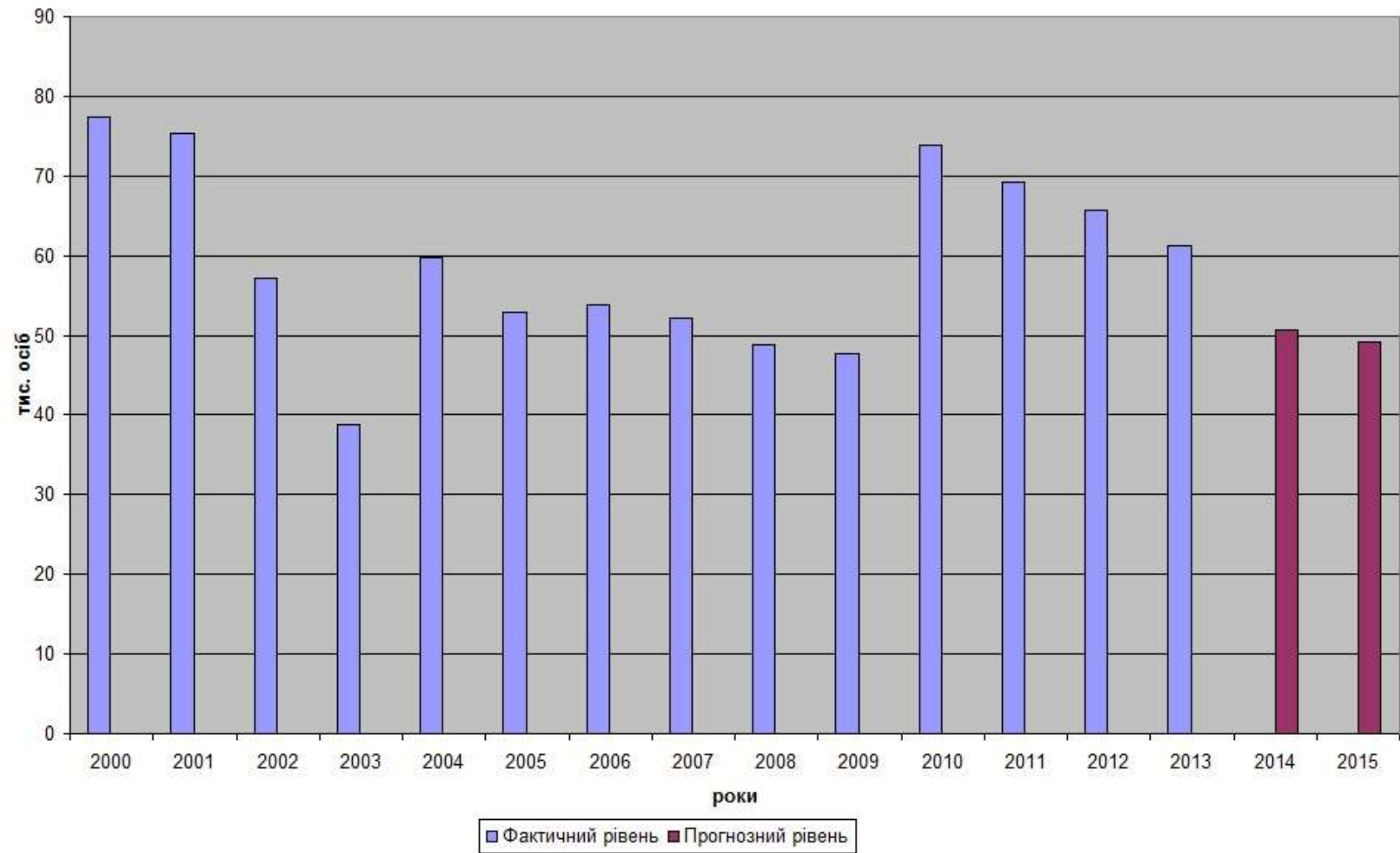


Рис. 13. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності населення Полтавської області працездатного віку в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Е14

Машинограма експоненціального прогнозу чисельності безробітного населення Полтавської області працездатного віку

Таблиця 14.1

Оцінка помилок прогнозування

Summary of error	Exp. smoothing: S0=86,47 T0=,7583 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення працездатного віку
	Error
Mean error	29,9102492921
Mean absolute error	29,9451653649
Sums of squares	14908,6626110495
Mean square	1146,8202008500
Mean percentage error	50,3043465146
Mean abs. perc. error	50,3945689249

Таблиця 14.2

Рівень фактичних показників, прогнозних та помилок

Роки	Exp. smoothing: S0=86,47 T0=,7583 (Показники ринку праці) Expn.trend,no season; Alpha= ,100 Gamma=,100 Безробітне населення працездатного віку		
	Безробітне населення працездатного віку	Smoothed - Series	Resids
2000	77,30000	75,82697	1,47303
2001	75,30000	65,57156	9,72844
2002	57,10000	50,53550	6,56450
2003	38,70000	38,92695	-0,22695
2004	59,70000	29,58153	30,11847
2005	52,90000	25,03526	27,86474
2006	53,90000	21,60798	32,29202
2007	52,20000	19,57828	32,62172
2008	48,80000	18,30432	30,49568
2009	47,70000	17,39810	30,30190
2010	73,90000	16,93385	56,96615
2011	69,20000	19,39039	49,80961
2012	65,70000	21,41845	44,28155
2013	61,20000	23,18457	38,01543
2014		24,60364	
2015		22,43150	
2016		20,45112	
2017		18,64559	
2018		16,99946	
2019		15,49865	
2020		14,13035	

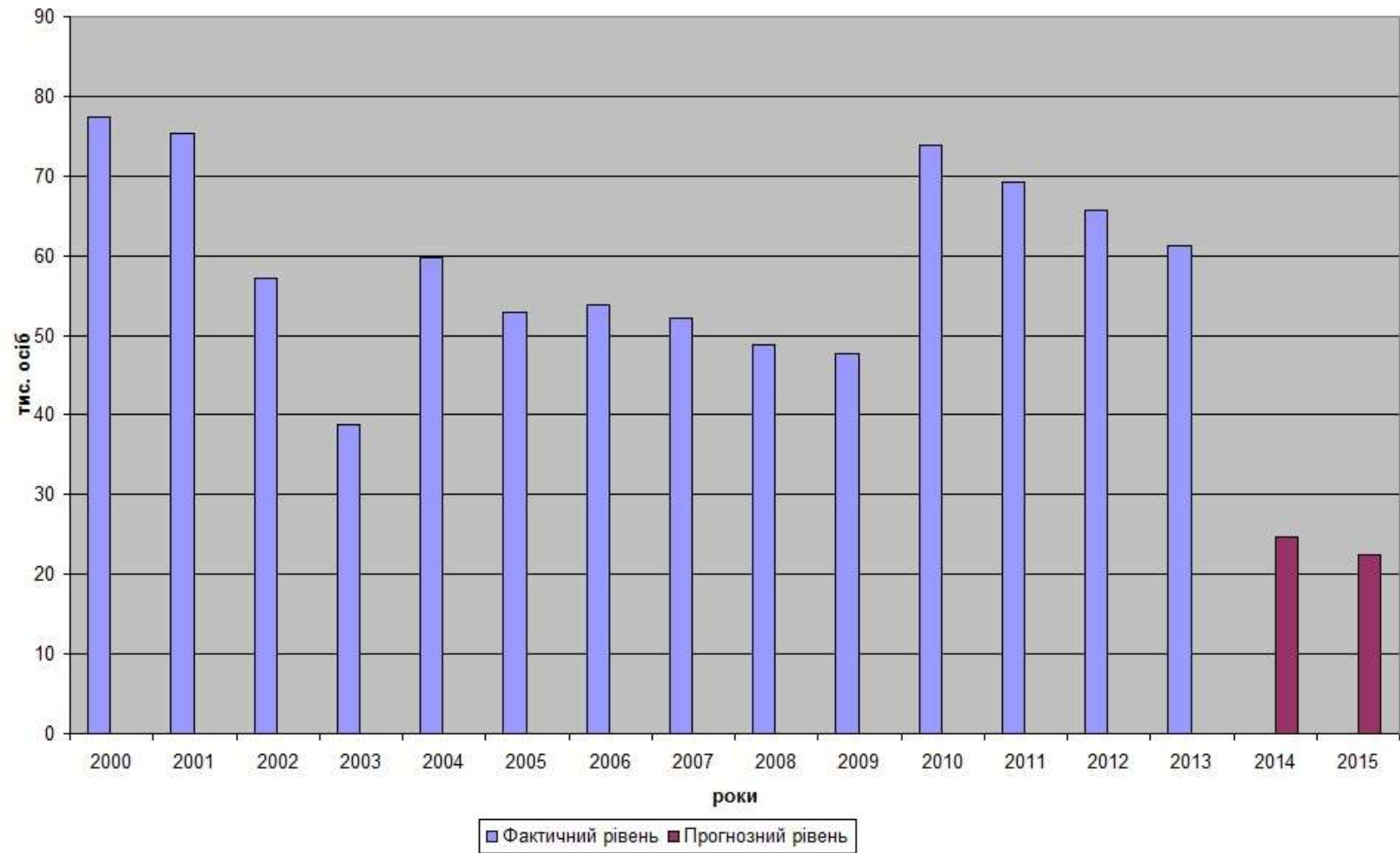


Рис. 14. Графік фактичного та прогнозного рівня чисельності безробітного населення Полтавської області працездатного віку в 2000 – 2015 рр.

ДОДАТОК Ж

Фактичні і прогнози (лінійні) показники ринку праці Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

Роки	Населення, тис. осіб			Зайняте населення, тис. осіб		Безробітне населення, тис. осіб		Рівень зайнятості населення, %	
	всього	міське	сільське	у віці 15-70 років	працездатн ого віку	у віці 15-70 років	працездатн ого віку	у віці 15-70 років	працездатн ого віку
Фактичний рівень									
2000	1673,5	985,2	688,3	672,3	633,6	75,9	75,3	89,9	89,4
2001	1652,2	971,5	680,7	670,4	625,9	57,2	57,1	92,1	91,6
2002	1630,1	956,8	673,3	629,6	600,4	38,7	38,7	94,2	93,9
2003	1609,4	948,2	661,2	662,8	623,8	60,0	59,7	91,7	91,3
2004	1590,5	941,3	649,2	670,3	637,8	53,3	52,9	92,6	92,3
2005	1572,5	935,6	636,9	690,3	627,1	54,2	53,9	92,7	92,1
2006	1554,9	930,6	624,3	692,7	630,8	52,2	52,2	93,0	92,4
2007	1540,5	926,2	614,3	695,2	646,0	48,8	48,8	93,4	93,0
2008	1524,9	920,5	604,4	691,6	644,1	47,7	47,7	93,5	93,1
2009	1511,4	916,1	595,3	647,1	588,2	73,9	73,9	89,8	88,8
2010	1499,6	912,5	587,1	644,8	592,4	69,2	69,2	90,3	89,5
2011	1487,8	908,3	579,5	654,2	597,2	66,0	65,7	90,8	90,1
2012	1477,2	904,9	572,3	652,7	602,6	61,2	61,2	91,4	90,8
2013	1448,4	888,1	560,2	657,5	601,8	50,4	50,6	92,9	92,2
Прогнозований рівень									
2014	1431,8	881,2	550,6	656,2	599,3	48,9	49,2	93,1	92,4
2015	1415,3	874,2	541,1	655,0	596,9	47,5	47,8	93,2	92,6

ДОДАТОК 3

Фактичні і прогнозні (експоненціальні) показники ринку праці Полтавської області в 2000 – 2015 рр.

Роки	Населення, тис. осіб			Зайняте населення, тис. осіб		Безробітне населення, тис. осіб		Рівень зайнятості, %	
	всього	міське	сільське	у віці 15-70 років	працездатн ого віку	у віці 15-70 років	працездатн ого віку	у віці 15-70 років	працездатн ого віку
Фактичний рівень									
2000	1673,5	985,2	688,3	672,3	633,6	75,9	75,3	89,9	89,4
2001	1652,2	971,5	680,7	670,4	625,9	57,2	57,1	92,1	91,6
2002	1630,1	956,8	673,3	629,6	600,4	38,7	38,7	94,2	93,9
2003	1609,4	948,2	661,2	662,8	623,8	60,0	59,7	91,7	91,3
2004	1590,5	941,3	649,2	670,3	637,8	53,3	52,9	92,6	92,3
2005	1572,5	935,6	636,9	690,3	627,1	54,2	53,9	92,7	92,1
2006	1554,9	930,6	624,3	692,7	630,8	52,2	52,2	93,0	92,4
2007	1540,5	926,2	614,3	695,2	646,0	48,8	48,8	93,4	93,0
2008	1524,9	920,5	604,4	691,6	644,1	47,7	47,7	93,5	93,1
2009	1511,4	916,1	595,3	647,1	588,2	73,9	73,9	89,8	88,8
2010	1499,6	912,5	587,1	644,8	592,4	69,2	69,2	90,3	89,5
2011	1487,8	908,3	579,5	654,2	597,2	66,0	65,7	90,8	90,1
2012	1477,2	904,9	572,3	652,7	602,6	61,2	61,2	91,4	90,8
2013	1433,3	857,0	576,3	656,2	576,5	24,4	24,6	96,4	95,9
Прогнозований рівень									
2014	1416,7	847,9	568,9	654,9	572,0	22,2	22,4	96,7	96,2
2015	1400,4	839,0	561,5	653,5	567,6	20,2	20,5	97,0	96,5

ДОДАТОК І

Динаміка чисельності найманих працівників Полтавської області в 2000 - 2013 рр. за видами економічної діяльності, тис. осіб

Види діяльності	Роки													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	145,0	126,3	114,4	99,6	91,6	80,6	76,4	63,2	57,8	54,9	51,9	50,1	49,6	49,0
Промисловість	143,3	141,8	140,9	138,6	140,4	142,3	140,1	139,1	137,2	119,8	115,7	113,9	114,0	109,6
Будівництво	33,4	30,8	28,8	23,5	24,6	22,9	25,0	25,6	25,2	18,7	18,0	15,9	16,9	17,3
Торгівля та послуги	34,4	36,4	35,1	36,8	31,7	32,0	38,3	38,7	42,6	36,7	33,3	35,2	35,3	29,3
Транспорт та зв'язок	38,9	38,1	35,1	35,2	33,7	34,5	36,2	36,9	35,6	34,3	35,3	32,3	32,2	32,1
Фінансова діяльність	5,4	5,3	5,3	5,7	6,2	7,6	8,4	9,7	11,4	9,3	9,1	8,5	7,0	6,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	15,7	17,1	18,7	21,7	20,5	21,9	24,8	24,8	23,0	20,9	20,7	19,2	20,3	21,4
Державне управління	38,8	33,0	34,8	38,2	31,0	31,5	32,1	32,6	37,4	33,5	39,0	32,8	35,1	32,9
Освіта	55,0	55,4	54,8	54,6	54,9	52,9	57,3	53,7	52,4	52,5	52,3	51,0	52,0	52,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	48,1	47,4	44,6	46,6	45,7	45,4	46,8	45,7	43,9	44,3	45,2	42,9	41,5	40,8
Інші види економічної діяльності	15,9	14,1	15,1	14,9	14,3	16,4	17,1	16,0	14,8	12,2	11,9	12,1	12,0	13,0
Разом	573,9	545,7	527,6	515,4	494,6	488,0	502,5	486,0	481,3	437,1	432,4	413,9	415,9	404,5

ДОДАТОК Л

Результати кластерного аналізу районів Полтавської області

Таблиця Л.1

Середні значення показників у кластері

Case ID	Cluster Means (Дані 2012)			
	Cluster № 1	Cluster № 2	Cluster № 3	Cluster № 4
C_1	6558,15	2,779	589,3275	-0,30500
C_2	11655,26	3,208	305,3175	-0,99000
C_3	13550,49	2,924	455,8025	-0,36250
C_4	3265,72	16,549	241,5525	7,70000
C_5	14368,54	2,553	270,1175	0,57250
C_6	4315,42	10,308	289,5850	0,93750
C_7	4658,26	18,113	271,2725	4,74750
C_8	2749,45	3,023	322,7750	0,78250
C_9	3003,38	6,587	207,0425	17,35250
C_10	987,72	10,583	184,2650	15,73000
C_11	9722,33	0,000	461,8250	20,62750
C_12	8383,55	0,000	464,0200	2,07250
C_13	7534,80	5,744	489,9325	13,99500
C_14	9049,47	1244,739	169,9325	25,43750
C_15	107,24	2424,580	156,6050	38,83250
C_16	980,50	938,363	179,0800	14,14750
C_17	1496,57	953,513	262,8100	5,64250
C_18	345,51	1719,261	176,4075	21,96000
C_19	0,00	2167,582	209,9225	17,52250
C_20	671,27	3146,597	244,0200	33,88250
C_21	40,78	2599,947	190,3750	37,32500
C_22	831,80	2217,600	280,6825	5,33750
C_23	1259,55	1542,027	186,5125	20,02500
C_24	13,32	1966,567	194,1025	9,44750
C_25	33,22	2151,981	147,4250	16,03750
C_26	17,54	1151,499	211,7050	15,39750
C_27	1000,28	1827,438	247,7175	10,70750
C_28	63,18	1619,143	161,0300	27,76500
C_29	131,71	2765,887	147,8000	9,88500

Значення евклідових відстаней у кластерах

Cluster number	Euclidean Distances between Clusters (Дані 2012)			
	Distances below diagonal		Squared distances above diagonal	
	No 1	No 2	No 3	No 4
No 1	0,000	33301150	30177530	32638010
No 2	5770,715	0	1884304	2172904
No 3	5493,408	1373	0	78511
No 4	5712,968	1474	280	0

Таблиця Л.3

Значення міжгрупових та внутрішньогрупових дисперсій

Case ID	Analysis of Variance (Дані 2012)					
	Between SS	df	Within SS	df	F	signif p.
C_1	36447240	3	378387,7	6	192,65	0,000002
C_2	119639400	3	12275,7	6	19492,15	0,000000
C_3	160807200	3	88789,3	6	3622,22	0,000000
C_4	9067605	3	22834,5	6	794,20	0,000000
C_5	182864700	3	34410,6	6	10628,39	0,000000
C_6	15946780	3	165645,8	6	192,54	0,000002
C_7	18652800	3	12423,4	6	3002,84	0,000000
C_8	6338642	3	48830,6	6	259,62	0,000001
C_9	7666114	3	36789,8	6	416,75	0,000000
C_10	789125	3	26528,9	6	59,49	0,000074
C_11	81801290	3	138016,0	6	1185,39	0,000000
C_12	60643200	3	244529,5	6	496,00	0,000000
C_13	48601970	3	466622,3	6	208,31	0,000002
C_14	71293290	3	42494,4	6	3355,42	0,000000
C_15	4896247	3	32486,2	6	301,44	0,000001
C_16	1246420	3	21795,1	6	114,38	0,000011
C_17	2183530	3	150743,8	6	28,97	0,000575
C_18	2384689	3	20339,3	6	234,49	0,000001
C_19	3928894	3	60532,2	6	129,81	0,000008
C_20	8164477	3	81196,1	6	201,11	0,000002
C_21	5650597	3	107778,8	6	104,86	0,000014
C_22	4166358	3	89024,4	6	93,60	0,000020
C_23	2789025	3	20047,7	6	278,24	0,000001
C_24	3237931	3	81562,7	6	79,40	0,000032
C_25	3914070	3	42543,7	6	184,00	0,000003
C_26	1074903	3	71542,8	6	30,05	0,000519
C_27	3094950	3	41476,3	6	149,24	0,000005
C_28	2138280	3	48141,9	6	88,83	0,000023
C_29	6510333	3	8399,6	6	1550,16	0,000000

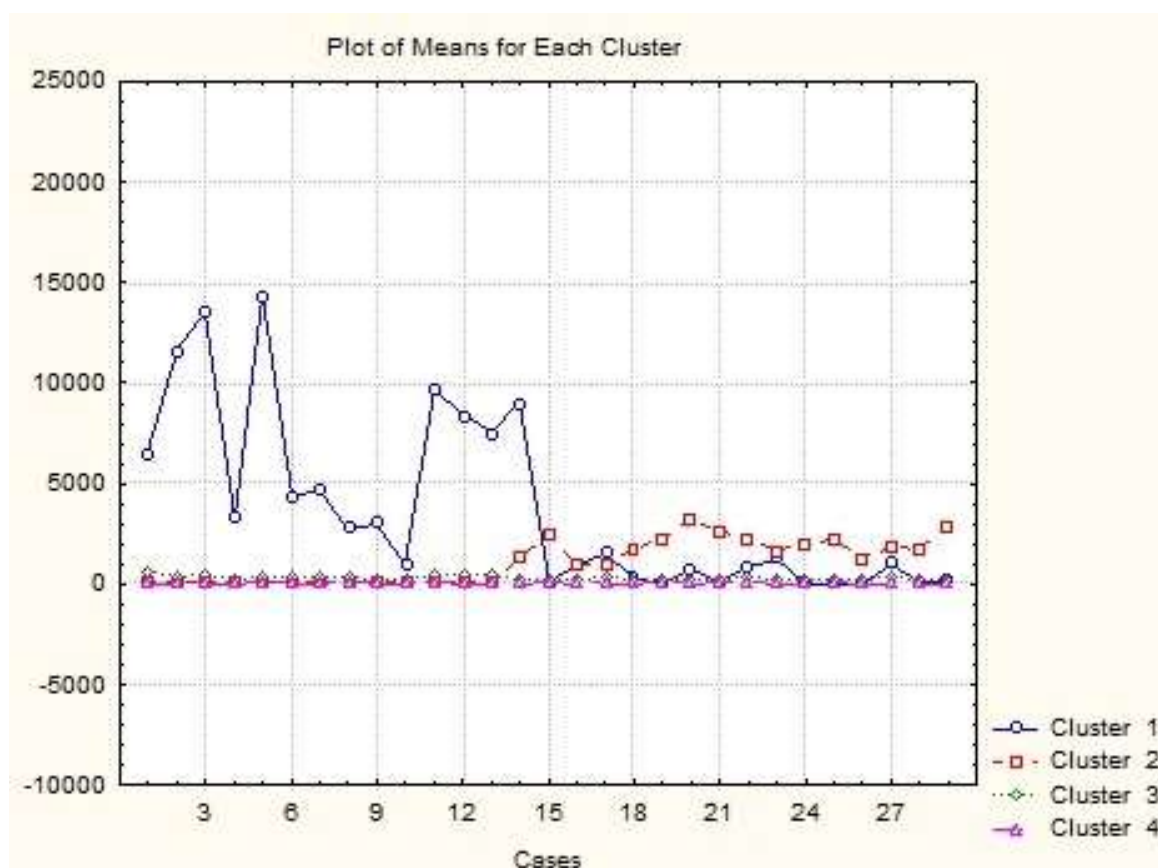
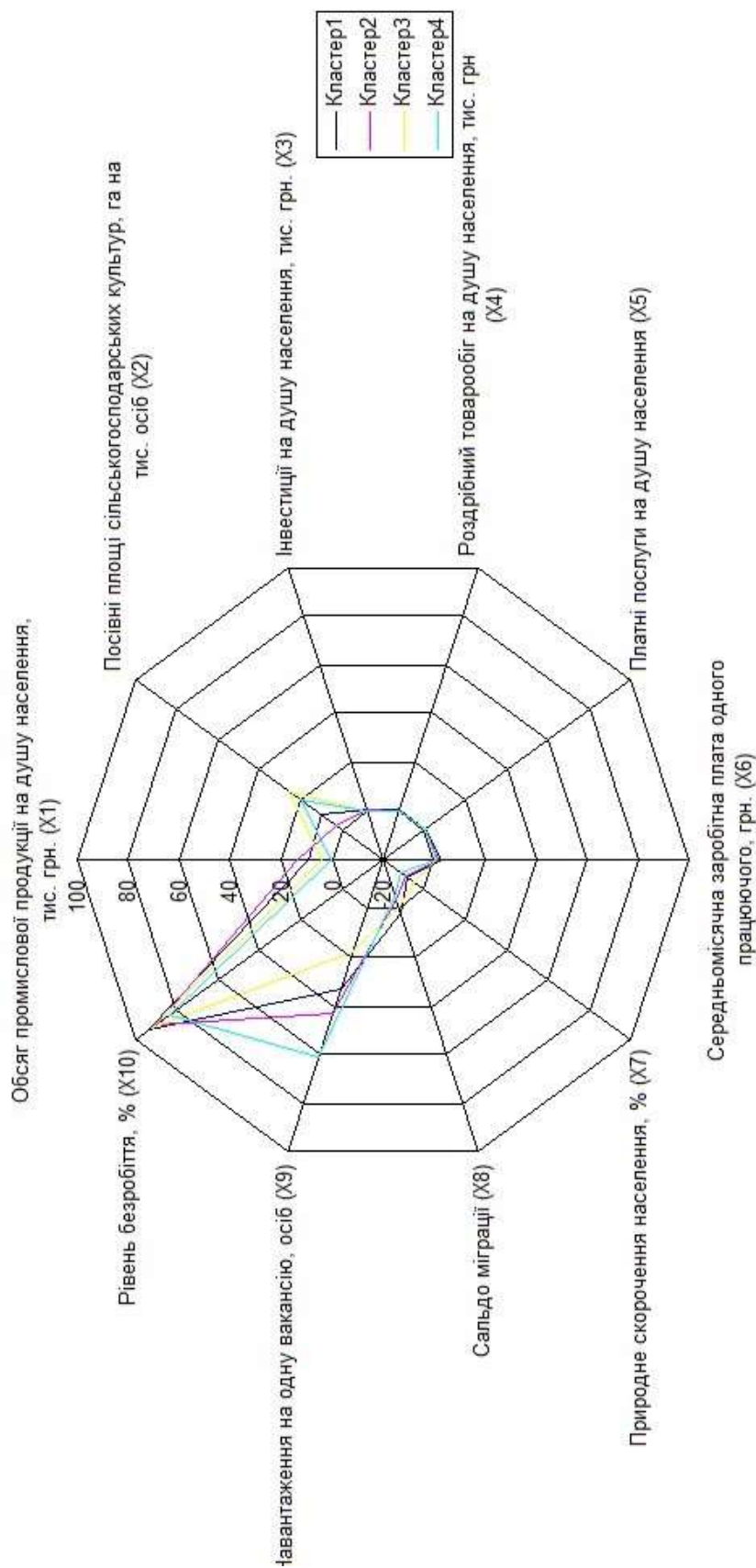


Рис. Л.1 Середній рівень показників

ДОДАТОК Л

Діаграма за результатами кластерного аналізу районів Полтавської області



ПРАТ "РАЙЗ-МАКСИМКО"
ЛУБЕНСЬКА ФІЛІЯ
ПОЛТАВСЬКА ОБЛ
ЛУБЕНСЬКИЙ Р-Н
26437059

10.10.2012 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача
Полтавської державної аграрної академії Великої Оксани Вікторівни

Дисертаційне дослідження здобувача кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії Великої Оксани Вікторівни виконано на актуальну тему і заслуговує на увагу, так як практичні висновки та пропозиції мають важливе значення при розробці стратегічних напрямів діяльності підприємства в сфері використання трудових ресурсів з врахуванням особливостей функціонування ринку праці Полтавської області.

На особливу увагу заслуговує всебічний аналіз показників ринку праці в розрізі як Полтавської області, так і окремих районів. Крім того, висунуті автором дисертаційного дослідження тези про існування часового проміжку між зміною попиту і пропозиції на ринку праці та видатками часу працівників на пошук нового місця роботи, дозволяють більш повно оцінювати кон'юнктуру ринку праці при формуванні політики підприємства відносно формування контингенту працюючих.

Довідка видана для пред'явлення у спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Директор ЛФ ПрАТ «Райз-Максимко»



(підпис)

Сенько В. І..

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ІДЕНТИФІКАЦІЙНИЙ КОД 03195234
36023, м.Полтава, вул.Ціолковського,47

Вих.№ 1-01
"20" 12 2014р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача
Полтавської державної аграрної академії Большої Оксани Вікторівни

Видана здобувачу Полтавської державної аграрної академії Большій Оксані Вікторівні в тім, що проведені наукові дослідження стосовно формування стратегії державного регулювання ринку праці з врахуванням регіональних особливостей є актуальними.

Прийнято до розгляду пропозиції автора щодо використання чотирьох основних кластерів при розробці системи заходів з регулювання зайнятості в окремих районах та створення нових робочих місць. Результати дисертаційного дослідження Большої О.В. щодо залежності між індексами промислової продукції, продукції сільського господарства та реалізованих послуг базисного періоду та рівнем зайнятості населення звітного періоду були апробовані в Департаменті праці та соціального захисту населення Полтавської обласної державної адміністрації.

Довідка видана для пред'явлення у спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Перший заступник директора
Департаменту праці
та соціального захисту населення
Полтавської облдержадміністрації

Н.С. Черняк



Міністерство соціальної політики України
Державний центр зайнятості
ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

вул. Сінна, 45, м. Полтава, тел. (0532) 56-95-38, факс 56-98-45
E-mail: pcz1600@pi.net.ua Web: http://dcz.gov.ua/pol Код ЄДРПОУ 03491234

14.10.2012 № 0153-3517/0-12

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження аспіранта
Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка
Большої Оксани Вікторівни

Видана аспіранту Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка Большій Оксані Вікторівні в тім, що проведені наукові дослідження стосовно формування стратегії державного регулювання ринку праці з врахуванням регіональних особливостей є актуальними.

Прийнято до розгляду пропозиції автора щодо виокремлення регіонів із високим рівнем стійкості ринку праці, для яких втручання з боку місцевих органів державної влади може обмежуватися виданням нормативно-правових актів, що стосуються загальних питань регулювання ринку праці, та розробкою програм зайнятості населення; регіонів, система ринку праці яких недостатньо стійка, і де заходи державного втручання повинні носити активний характер та включати наступні напрями: сприяння розвитку малого бізнесу; створення нових робочих місць, переважно в галузях економіки, де держава є практично єдиним роботодавцем (оборона, енергетика тощо); державного замовлення на підготовку і перепідготовку фахівців учбовими закладами за окремими спеціальностями, для яких в регіоні має місце дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці; розробки заходів селективної міграційної політики, спрямованої на залучення на регіональний ринок праці працівників робітничих професій, по яких відчувається дефіцит та невідповідність попиту і пропозиції робочої сили.

Довідка видана для пред'явлення у спеціалізовану вчену раду по захисту дисертацій.

Перший заступник директора

Ю.О.Кудря



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В.Г.КОРОЛЕНКА

вул. Остроградського, 2, м. Полтава, 36003

телефон 56-23-13 факс 2-58-67

E-mail: allmail@pnpu.edu.ua

код ЗКПЮ 31035253

04.09.2014 № 3645/01-55/02

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Большої Оксани Вікторівни

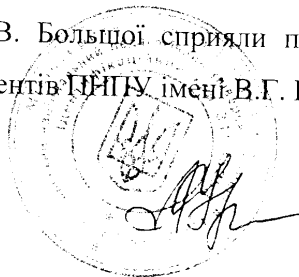
на тему «Розвиток ринку праці та державне регулювання зайнятості
населення»

поданого на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
зі спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним
господарством

Основні результати дослідження за темою дисертації знайшли своє
висвітлення в розробленому О.В. Большою комплексі методичного
забезпечення курсу «Основи економічної теорії» і були впроваджені в роботу
кафедри політекономії Полтавського національного педагогічного
університету імені В.Г. Короленка.

Заслужовують на схвалення й використання в навчальному процесі
педагогічних університетів основні теоретичні засади формування та
розвитку регіонального ринку праці, зокрема, авторське бачення оцінки
зайнятості населення та дослідження сучасного стану ринку праці в регіонах,
обґрунтовані дисертанткою напрями організаційно-економічних перетворень
на ринку праці та підвищення рівня зайнятості населення в регіонах.
Результати дослідження О.В. Большої сприяли підвищенню ефективності
економічної підготовки студентів ПНПУ імені В.Г. Короленка.

Проректор з наукової роботи



Л. М. Кравченко



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ СТАТИСТИКИ У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

вул. Пушкіна, 103, м. Полтава, 36039 тел. (053-22) 7-21-02, факс (053-2) 50-23-56
E-mail: polgus@pl.ukrstat.gov.ua Web: http://www.poltavastat.gov.ua Код ЄДРПОУ 02361892

17.12.2012 № 02/3-13/38 На № _____ від _____

Довідка

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження
асистента кафедри політекономії Полтавського національного педагогіч-
ного університету імені В.Г. Короленка
Большої Оксани Вікторівни

Дисертаційне дослідження асистента кафедри політекономії Полтавсько-
го національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка Большої Ок-
сани Вікторівни заслуговує на увагу та позитивну оцінку. Результатами дослі-
дження є визначення системи показників оцінки ступеню розвитку і ефективно-
сті функціонування ринку праці України на держаному та регіональному рівні,
а саме на прикладі Полтавської області; визначено основні фактори, що впли-
вають на зайнятість населення у регіоні; проведено аналіз стану та динаміки
основних показників, які впливають на формування регіонального ринку праці
Полтавської області та проведена оцінка ефективності використання трудового
потенціалу регіону; розроблено основні напрями оптимізації структури зайня-
тості Полтавського регіону з урахуванням демографічних, економічних та соці-
альних особливостей. Вперше застосовано методику побудови окремих сегмен-
тів (кластерів) на ринку праці Полтавського регіону, що дозволило виокремити
чотири типи районів (урбанізовані, стабілізаційні, промислово-депресивні, аг-
рарностагнуючі), що дає змогу органам державного регулювання ринку праці
України проводити свою політику більш гнучко, відповідно до проблем певно-
го району області.

Довідка видана для пред'явлення спеціалізовану вчену раду по захисту
дисертацій.

Начальник



Л.В.Калашник



МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА
УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ

вул. Г. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003, тел./факс: (0532) 50-02-73,
E-mail: pdaa@pdaa.com.ua Код ЄДРПОУ 00493014

03.02.2014 № 01-06/14

На № _____ від _____

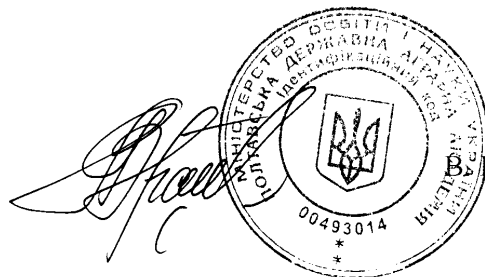
ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Большої Оксани Вікторівни
на тему «Розвиток ринку праці та державне регулювання зайнятості
населення»
поданого на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
зі спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним
господарством

Основні результати дослідження за темою дисертації знайшли своє висвітлення в розробленому О.В. Большою комплексі методичного забезпечення курсу «Національна економіка» і були впроваджені в роботу кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії.

Заслужують на схвалення й використання в навчальному процесі основні теоретичні засади формування та розвитку ринку праці, зокрема, авторське бачення оцінки зайнятості населення та дослідження сучасного стану ринку праці в регіонах, обґрунтовані дисертанткою напрями організаційно-економічних перетворень на ринку праці та підвищення рівня зайнятості населення в регіонах. Результати дослідження О.В. Большої сприяли підвищенню ефективності економічної підготовки студентів.

Ректор академії,
професор



В. Аранчій