

Л. В. Гриневич
О. В. Зірко

РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНОГО БЕЗРОБІТТЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Монографія

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2015

УДК 331.57
ББК 65.9(4УКР)240
Г 85

Рецензенти: д-р екон. наук, професор кафедри менеджменту організацій Уманського національного університету садівництва *Л. В. Транченко*; д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Університету економіки та права "Крок" *І. Л. Петрова*; д-р екон. наук, професор кафедри економіки та управління національним господарством Одеського національного економічного університету МОН України *Т. В. Уманець*.

Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Протокол № 6 від 19.12.2014 р.

Гриневич Л. В.

Г 85 Регулювання структурного безробіття на ринку праці : монографія / Л. В. Гриневич, О. В. Зірко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 196 с.

ISBN 978-966-676-648-2

Досліджено теоретико-методичні підходи до регулювання структурного безробіття на ринку праці. Розглянуто питання аналітичного забезпечення оцінювання рівня структурного безробіття в державі: визначено пріоритетні чинники впливу на рівень структурного безробіття та методичний підхід до його якісного оцінювання, методологічний підхід до розроблення напрямів регулювання структурного безробіття на ринку праці та організаційне забезпечення його реалізації.

Рекомендовано для наукових і практичних фахівців, які займаються проблемами регулювання структурного безробіття, аспірантів і студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

УДК 331.57
ББК 65.9(4УКР)240

© Л. В. Гриневич, О. В. Зірко, 2015
© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2015

ISBN 978-966-676-648-2

Вступ

У процесі реорганізації економіки й активного розвитку ринкових відносин виникають проблеми, які потребують глибокого дослідження та вирішення. Це, зокрема, проблеми, які знаходяться на перетині соціальної й економічної сфер громадського життя, пов'язані з трансформацією соціально-економічних відносин і поведінкою соціальних груп суспільства на ринку праці. Ринок праці є однією з найважливіших складових економічної системи, яка сприяє формуванню професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та зумовлює розроблення заходів, спрямованих на досягнення максимального ефекту від використання наявного потенціалу робочої сили та створення конкурентних умов у сфері соціально-трудова відносин з метою підвищення добробуту населення країни. У ринкових умовах дисбаланс між процесами виробництва, розподілу та споживання спричиняє появу деструктивних явищ на ринку праці. Це викликає невідповідність між сукупною величиною, структурою попиту на робочу силу й її пропозицією за галузями, регіонами, професійними групами, рівнем кваліфікації та зумовлює існування такого явища, як структурне безробіття. Ринок праці не може самостійно вирішити означену проблему. Тому необхідне втручання держави в цей процес, яке полягає у визначенні напрямів і розробленні заходів з його регулювання. Таким чином, регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільного функціонування економічної системи та дії дестабілізаційних чинників, які є істотними ознаками сучасних умов господарювання.

Дослідження питань зайнятості, ринку праці та його регулювання має тривалу історію розвитку. Підґрунтя сучасних концептуальних положень зарубіжних і вітчизняних науковців щодо сутності та природи ринку праці в різні часи закладено такими вченими світового значення, як: К. Маркс, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт. Фундаментальні положення концепції зайнятості, підходи до аналізу місця, ролі та методів регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки викладено у працях Г. Абрамчик, С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, В. Брича, В. Геєця, М. Долішнього, А. Колота, А. Коровкіна, Г. Купалової, В. Кушліна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Ю. Одегова, В. Онікієнка, Ф. Орланді, Н. Павловської, І. Петрової, В. Посохова, В. Приймака, А. Рофе, Л. Транченко та інших учених.

Попри значну глибину та потужне теоретичне та науково-методичне забезпечення у сфері регулювання ринку праці менш розроблені питання щодо регулювання структури попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, структурної асиметрії, зумовленої галузевим реформуванням економіки та інформаційною обмеженістю, яка чинить безпосередній вплив на якісний склад трудових ресурсів.

Метою роботи є вдосконалення теоретичних положень, методичного забезпечення та розроблення практичних рекомендацій з регулювання структурного безробіття на ринку праці з метою усунення диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили.

Для досягнення мети поставлено та вирішено такі завдання:

узагальнити теоретико-методологічні основи регулювання ринку праці;

уточнити визначення поняття "рівень структурного безробіття" та особливості його регулювання;

визначити загальні тенденції розвитку економіки та ринку праці на макро- та мезоекономічному рівнях;

розробити методичний підхід до визначення якісного рівня структурного безробіття;

виявити чинники впливу на рівень структурного безробіття в Україні;

обґрунтувати етапи регулювання структурного безробіття на ринку праці;

розробити напрями регулювання структурного безробіття на ринку праці.

Об'єктом дослідження є процес регулювання безробіття на ринку праці.

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичне забезпечення, практичні рекомендації з регулювання структурного безробіття на ринку праці.

Методологічною основою є положення сучасної економічної теорії, праці вітчизняних і зарубіжних авторів з питань формування та регулювання ринку праці. У роботі використані сучасні загальнонаукові та спеціальні методи: системного аналізу – для аналізу цілісного процесу функціонування та розвитку соціально-економічної системи "ринок праці", відносин, зв'язків та зон його впливу; статистичного аналізу (методи порівняння; середніх і відносних величин; рядів динаміки; групування; кореляційний метод; методи кластерного та факторного аналізу; метод екстраполяції) – для дослідження процесів зайнятості та безробіття на ринку праці; про-

грамно-цільовий метод для розроблення напрямів регулювання структурного безробіття на ринку праці; графічний – для візуалізації результатів дослідження. Застосування сукупності зазначених методів дозволило вирішити поставлені завдання.

Інформаційну базу дослідження складають законодавчі та нормативні документи щодо регулювання ринку праці, формування державних цільових програм; публікації Міжнародної організації праці; офіційні статистичні дані Державної служби статистики України; результати власних досліджень; дані мережі Інтернет.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в удосконаленні теоретичних положень, методичних підходів і розробленні науково-практичних рекомендацій щодо регулювання ринку праці з урахуванням структурної складової попиту та пропозиції робочої сили. Наукову новизну складають наступні основні теоретичні та методичні розробки.

Удосконалено:

визначення поняття "рівень структурного безробіття", яке, на відміну від існуючого, розглядається як загальний індикатор структурної асиметрії на ринку праці, що дозволяє визначити силу структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційним рівнем і видами економічної діяльності;

перелік чинників впливу на рівень структурного безробіття, відмінністю якого є розподіл економічних чинників з використанням кореляційного та факторного багатовимірної аналізу на три групи: загальноекономічні, діяльності промисловості, діяльності малих підприємств. Вони враховані при розробці заходів регулювання структурного безробіття на ринку праці у комплексі з демографічними та соціально-економічними чинниками, що дозволяє зробити обґрунтовані висновки про результати функціонування та розвитку ринку праці в структурному аспекті;

напрями регулювання структурного безробіття на ринку праці, особливістю яких є визначення пріоритетних видів економічної діяльності в регіонах за показниками валової доданої вартості на душу населення та рівня структурного безробіття. Напрями регулювання враховують чинники впливу на рівень структурних диспропорцій на ринку праці та за ними з використанням програмно-цільового методу запропоновано розробляти складові державних цільових програм подолання структурного безробіття.

Набули подальшого розвитку:

методичний підхід до визначення якісного рівня структурного безробіття на ринку праці. Характеризує асиметрію між попитом і пропозицією

робочої сили, відмінністю якого є формування матриці діагностики стану ринку праці за складовими: темп приросту та середній рівень структурного безробіття; за квадрантами матриці розроблено заходи з регулювання рівня структурного безробіття за визначеними пріоритетними чинниками впливу відповідно до рівня структурного безробіття;

послідовність і сутність етапів регулювання структурного безробіття на ринку праці, особливість яких полягає в урахуванні освітнього елементу регулювання та контролювання ринку праці, що дозволяє оцінити ефективність упроваджених заходів зі зменшення структурного безробіття.

Практичне значення отриманих результатів полягає в науковому обґрунтуванні та розробленні рекомендацій щодо вдосконалення регулювання ринку праці з метою подолання структурного безробіття на основі оцінювання його рівня та формування цільових комплексних програм з соціально-економічного розвитку. Рекомендації доцільно використовувати органам державного регіонального управління та місцевого самоврядування в процесі планування заходів зі збереження робочих місць і створення нових, визначення обсягів фінансових ресурсів для здійснення підготовки та навчання працівників за новими професіями з метою скорочення кількості структурних безробітних у галузях шляхом їх реорганізації.

Розділ 1

Теоретичні основи регулювання структурного безробіття

1.1. Теоретичні основи явища безробіття на ринку праці

Ринковий механізм – це єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту та пропозиції робочої сили та регуляторного впливу держави на ці процеси. В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції в економічній сфері є причиною порушення функціонування ринку праці, зокрема пропорційності на ринку праці. Тобто порушується співвідношення між величиною попиту на робочу силу та її пропозицією, у тому числі за галузями, регіонами, професійними групами, спеціальностями, що спричиняє появу такого явища, як безробіття. Для того щоб уникнути проблем, пов'язаних з функціонуванням економіки, у тому числі й на ринку праці, необхідна регуляторна функція держави. Як показав досвід провідних країн світу, регулювання ринку праці є невід'ємним елементом функціонування розвинутої держави. Економічно розвинуті країни й їх міжнародні організації приділяють велику увагу вирішенню проблем, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям населення та регулюванням відносин на ринку праці, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність держави [10, с. 139–140; 113, с. 187].

Питання підвищення ефективності регуляторно-управлінської функції держави на ринку праці стає особливо актуальним в умовах нестабільного функціонування економічної системи та високих соціально-економічних ризиків [67; 123].

Метою регулювання ринку праці у соціально-орієнтованій економіці, як зазначає В.Л. Міненко [171], має бути створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати за даного рівня розвитку економіки; забезпечення соціального захисту прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентоздатного людського капіталу з урахуванням міжнародного розподілу праці та вимог Світової Організації Торгівлі (СОТ). Регулювання ринку праці повинно бути спрямоване на поліпшення його функціонування, забезпечення умов відтворення робочої

сили й її розподілу за територіями, сферами та галузями народного господарства з метою досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили та раціональної зайнятості населення.

Сучасний етап розвитку ринку праці України потребує вирішення ряду проблем, які, в першу чергу, пов'язані з необхідністю адаптації існуючих теоретичних положень щодо нових підходів до регулювання взаємовідносин між робітниками та роботодавцями та розроблення конкретних рекомендацій щодо регулювання безробіття ринку праці.

Дослідження питань зайнятості та безробіття на ринку праці й їх регулювання має тривалу історію розвитку. Вивченням і розв'язанням теоретичних, концептуальних і практичних проблем регулювання процесів, які відбуваються на ринку праці, займались як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Узагальнення економічної літератури [20, с. 14–30; 24; 91; 113; 125, с. 14–19; 128, с. 7–37; 171, с. 7–26] дозволило виділити шість основних концептуальних підходів до аналізу функціонування ринку праці: класична школа, марксистська школа, кейнсіанська економічна теорія, інституціоналізм, монетаристська школа, концепція гнучкого ринку (табл. А.1 додатка А). Аналіз наведених підходів дозволяє зробити висновок згідно з думкою А. С. Булатова [87], О. Б. Демуш [36], що наявні підходи не дають повного й адекватного уявлення про механізм функціонування ринку праці, хоча й відбивають окремі його елементи та взаємодоповнюють один одного.

Ринок праці відповідно до мети дослідження необхідно розглядати як складний, багатогранний та багатоякісний об'єкт, що складається з елементів, зв'язки між якими утворюють його відносно незмінну структуру та забезпечують цілісність. Водночас ринок праці взаємодіє з зовнішнім середовищем: соціально-економічним розвитком світу, окремої країни; правовими нормами тощо. Визначити та проаналізувати весь цілісний процес функціонування та розвитку соціально-економічної системи "ринок праці" та тісно пов'язаних з нею відносин, встановити її основні елементи, зв'язки та зони впливу дозволяє зробити такий дослідницький метод, як системний підхід [10, с. 47–48; 86]. Саме тому в подальшому доцільним вважається дослідження ринку праці з позицій системного підходу. Одним з аспектів цього підходу є системно-історичний, який дозволяє з'ясувати в часі умови, які вплинули на виникнення досліджуваної системи, пройдені нею етапи, сучасний стан, а також можливі перспективи розвитку. Відповідно до зміни уявлень про роль і місце людини в економічному житті суспільства у різні часи розвитку економічної думки змінювалось і сприйняття

категорії "ринок праці". На рис. 1.1 подане історико-еволюційне сприйняття категорії "ринок праці" [21].

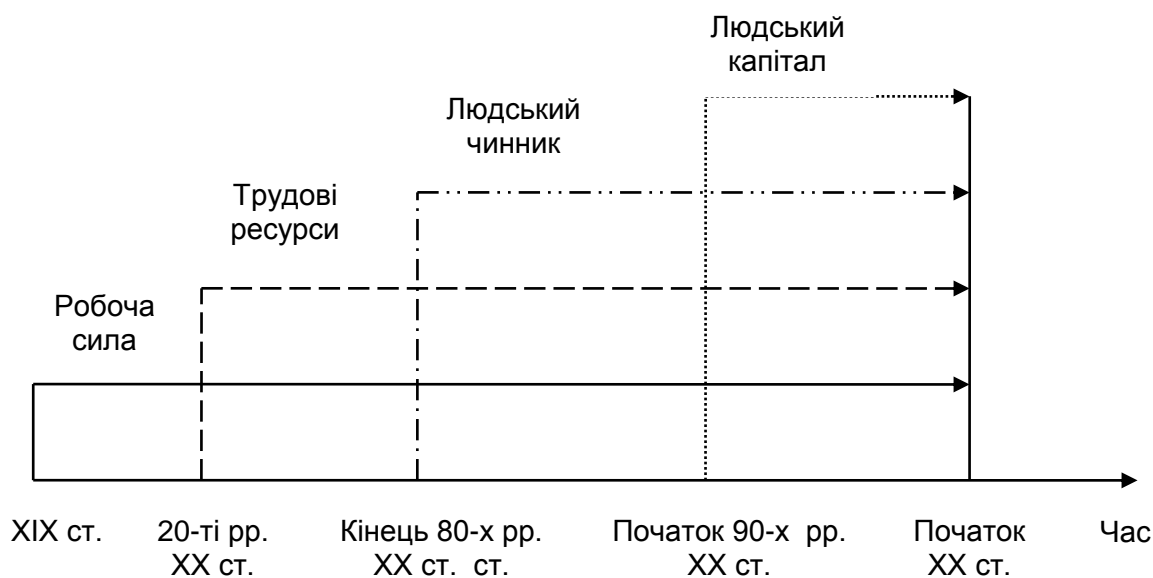


Рис. 1.1. Історико-еволюційне сприйняття категорії "ринок праці" відповідно до зміни уявлень про роль і місце людини в економічному житті суспільства

Кожна з категорій, яка розглядалась як одна з основних у формуванні уявлення про сутність поняття "ринок праці", базується на необхідності врахування особистісного чинника виробництва та включає категорію "робоча сила".

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих у сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці [10] (табл. Б.1 додатка Б). Аналіз літературних джерел дозволив зробити висновок, що у дослідженні категорії "ринок праці" дискусійним залишається визначення об'єкта дослідження. В якості об'єкта купівлі – продажу на ринку праці у різних науковців виступають: праця; робоча сила; послуги праці або робочої сили.

Працю як об'єкт купівлі-продажу розглядали У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, а також деякі сучасні західні економісти, зокрема М. Гертнер, Дж. Хікс та ін. В їх роботах заробітна плата є ціною праці та визначається вартістю мінімуму необхідних для існування працівника коштів.

Згідно з другою точкою зору (представником якої є К. Маркс) працю не можна продавати, оскільки її не існує до моменту купівлі – продажу. На ринку працівник може продати тільки здатність до праці – певну

сукупність своїх фізичних, розумових і організаторських здатностей, тобто робочу силу. Власник підприємства купує у працівника – власника робочої сили лише тимчасове розпорядження нею, а процес купівлі – продажу робочої сили в сфері обміну здійснюється тільки юридично. Дане трактування вирішує суперечність закону вартості (як вимоги еквівалентного обміну товарів відповідно до витрат суспільно-необхідної праці) [10].

Згідно з третьою точкою зору (представником якої є П. Самуельсон) товаром визнається не робоча сила, а послуги, які надаються цією робочою силою, або послуги праці.

Проаналізувавши переваги та недоліки різних суджень з приводу визначення об'єкта відносин, можна погодитись з думкою представників марксистської школи, що на ринку праці продається та купується робоча сила, тому що цей процес задовольняє всі умови нормального функціонування ринкових відносин.

Проведене теоретичне дослідження дозволило встановити, що підхід щодо визначення економічної категорії "ринок праці" є неоднозначним. Вітчизняні та зарубіжні науковці визначають ринок праці через такі напрями (табл. Б.1 додатка Б):

1) як сукупність суспільних відносин між суб'єктами економіки з приводу наймання робочої сили;

2) через систему економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили й її використання;

3) через систему обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів.

Розглянувши підходи щодо економічного обґрунтування категорії "ринок праці", можна зробити такі висновки:

1) наявні визначення категорії "ринок праці" не суперечать, а доповнюють одне одного, підкреслюють різноплановість змісту цієї категорії;

2) економічна категорія "ринок праці" найчастіше характеризується як тріада таких складових, як: "система суспільних відносин, пов'язаних з найманням і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею та продажем; певний економічний простір, тобто середа працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили; складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару "робоча сила" [1; 28, с. 417; 33, с. 16; 45, с. 9–15; 46, с. 15–26; 75; 113, с. 550; 138, с. 51].

Це визначення найбільш повно, на думку автора, дає економічну інтерпретацію ринку праці. Отже, проведення подальшого дослідження доцільно здійснювати виходячи з наведеного визначення. Розглядаючи взаємовідносини, що існують на ринку праці, доцільно виокремити елементи, які формують ситуацію на ньому та безпосередньо приймають участь у формуванні механізму державного регулювання.

Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів [59]:

відносини між найманим працівником і роботодавцем;

відносини між суб'єктами ринку праці й їх представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служби зайнятості);

відносини між суб'єктами ринку праці та державою.

Взаємозв'язки між суб'єктами та посередниками ринку праці подані на рис. 1.2 [33].

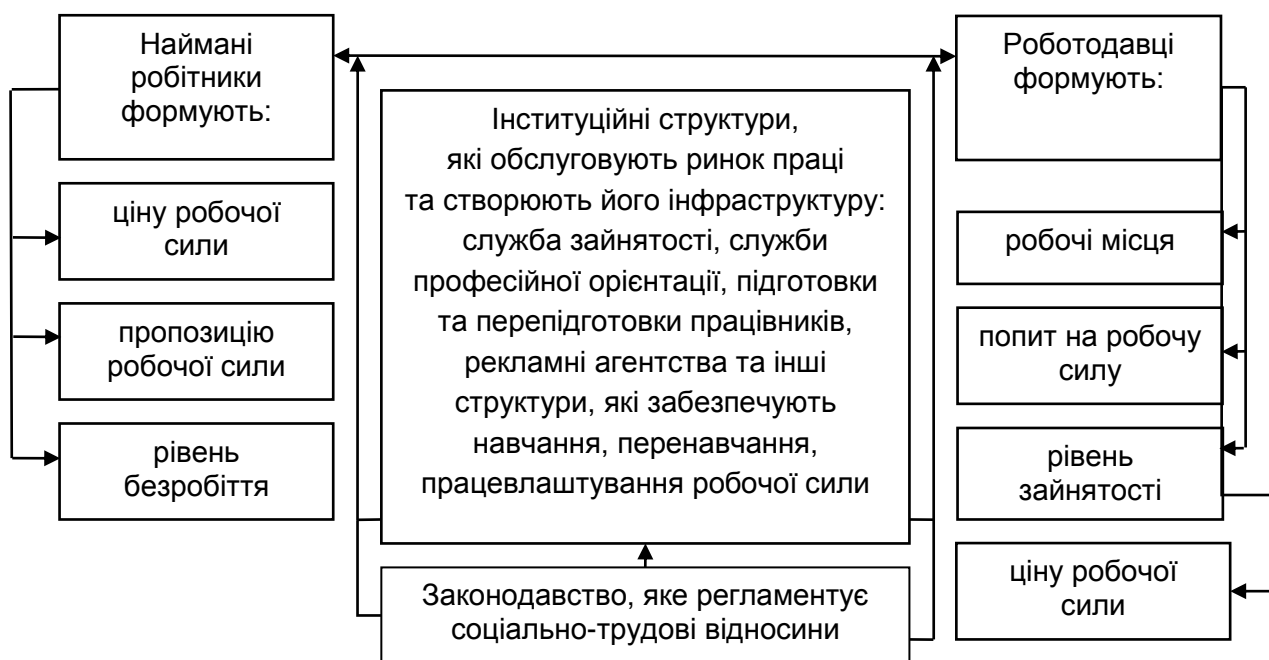


Рис. 1.2. Система відносин на ринку праці

Сторони ринкових відносин, або суб'єкти ринку праці (наймані працівники; люди, що шукають роботу, та роботодавці, або їх представники; профспілки та спілки роботодавців), взаємодіють між собою безпосередньо або через інституційні структури, які обслуговують ринок праці. Нормативно-правові акти регламентують відносини суб'єктів ринку праці через систему соціальних виплат і гарантій для безробітних і працівників,

що звільняються з виробництва, переводяться на нове місце роботи; альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості: громадські роботи, надомна праця, сезонні роботи тощо, а також за допомогою встановлення на законодавчому рівні основних правил економічної поведінки між роботодавцем і працівником.

Головними складовими ринку праці є сукупна пропозиція, яка включає все економічно активне населення, та сукупний попит, який визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Вони складають *сукупний ринок праці* (рис. 1.3) [33; 46, с. 131].

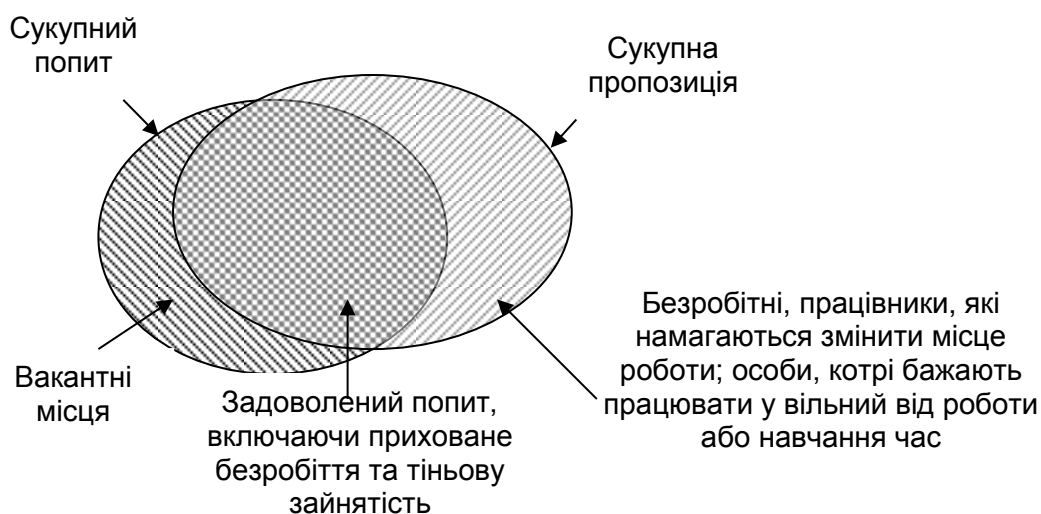


Рис. 1.3. Складові ринку праці

Перетинання множин сукупного попиту та сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задовільненому попиту на сукупному ринку праці. Частина цих множин, які не перетинаються, складають поточний ринок праці.

Сукупний попит визначається кількістю та структурою робочих місць, які існують в економіці країни, та охоплює всю сферу суспільної праці, включаючи як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця [33, с. 76]. *Сукупна пропозиція* включає всі категорії економічно-активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Сукупна пропозиція на ринку праці складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, які намагаються змінити місце роботи; особи, котрі бажають працювати у вільний від роботи або навчання час [6, с. 20–45; 33, с. 75]. Класифікація населення за рівнем економічної активності подана на рис. 1.4 [33, с. 37; 175].

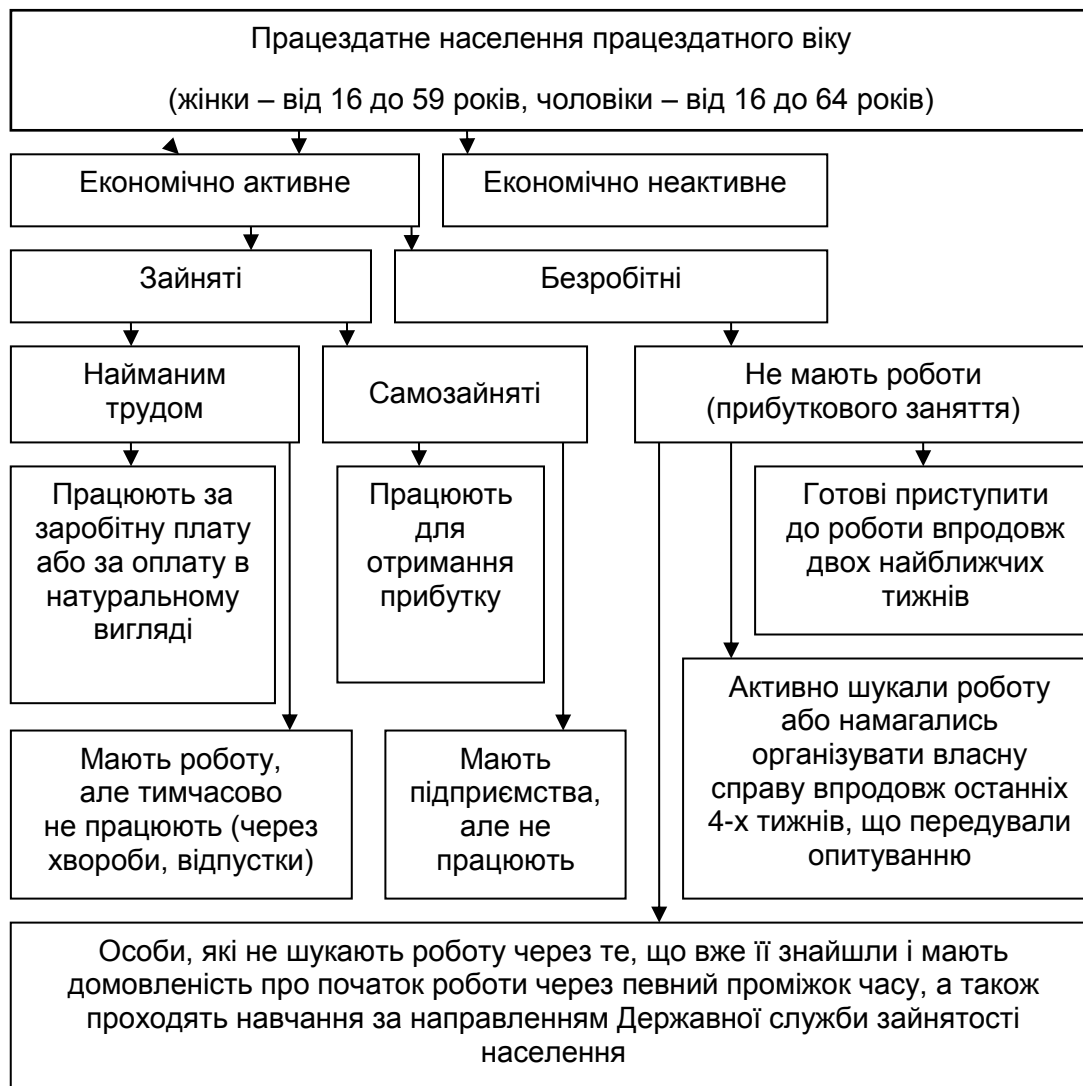


Рис. 1.4. Класифікація працевдатного населення в працевдатному віці за рівнем економічної активності

В Україні до зайнятого населення належать:

громадяни, які проживають на території держави на законних підставах [104];

працюють за найманням на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою або творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, які беруть участь у виробництві;

обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

які проходять службу в Збройних Силах України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ країни, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;

навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, які не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Особливої уваги потребує така категорія населення, як безробітні. Безробітні громадяни у визначенні МОП – особи віком 15 – 70 років (зареєстровані та незареєстровані у Державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття); шукають роботу або намагаються організувати власну справу протягом зазначеного тижня; готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів [19, с. 5–15; 39, с. 261]. Зареєстрованим безробітним вважається особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи [104].

Рівень безробіття за методологію МОП визначається відношенням (у відсотках) чисельності безробітних віком 15 – 70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки [101, с. 202]. Рівень зареєстрованого безробіття в Україні з 2005 року визначається як відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до середньорічної чисельності населення працездатного віку.

Важливість дослідження явища безробіття обумовлено тим, що воно є невід'ємним атрибутом ринкової економіки, виступає індикатором прояву макроекономічної нестабільності в країні та має негативні соціально-економічні наслідки. Серед них необхідно виділити: падіння обсягів виробництва, зниження життєвого рівня працівників; морально-психологічні травми внаслідок відчуження зайвості для суспільства, погіршення фізичного та психологічного стану людини, руйнація господарських зв'язків, дестабілізація економічної системи. Дані проблеми особливо загострюються в умовах нестабільності загальноекономічної ситуації в країні. Саме тому

регулювання даного соціально-економічного явища є необхідним в сучасних умовах господарювання в Україні. Для визначення важелів впливу на безробіття доцільним є визначення причин виникнення цього явища. Економічні школи дотримуються різних поглядів на причини безробіття.

Т. Мальтус пояснював безробіття надто швидким зростанням чисельності населення, яке випереджує збільшення кількості засобів до існування. Засобами зниження рівня безробіття вважав війни, епідемії, обмеження народжуваності.

Згідно з технологічною теорією причиною безробіття є науково-технічний прогрес, технічні зміни у виробництві, особливо раптові. Унаслідок цього виробничі процеси автоматизуються, а робітники вивільнюються. Послідовники цієї теорії пропонують обмежувати та сповільнювати технологічний прогрес.

Класична теорія пояснює безробіття наявністю високої заробітної плати. Якщо ціна на робочу силу вища, ніж ціна рівноваги, виникає перевищення пропозиції над попитом. Це, в свою чергу, стимулює зміни рівня заробітної плати. Відповідно, засобом подолання безробіття є зниження заробітної плати до рівня рівноваги.

Кейнсіанський підхід розглядає причину безробіття в недостатньому попиті на товари. Згідно з цим підходом зниження заробітної плати є складним і малоефективним засобом зниження безробіття, який призводить до зниження прибутків споживачів. Наслідком цього є зниження купівельної спроможності, скорочення сукупного попиту, що призводить до необхідності скорочення обсягів виробництва, і, відповідно, до збільшення безробіття. Тому стимулювання попиту на товари за рахунок підвищення державних прибутків, зниження податків, позикового відсотка, розширення державного сектора, збільшення прибутків приватних споживачів (пенсій, матеріальної допомоги на дітей, стипендій), збільшення інвестицій на розширення громадських робіт, військові витрати розглядалось як заходи зниження безробіття.

Монетаристська теорія пов'язує рівень безробіття з негнучкістю ринків праці, з браком мобільної робочої сили, з недосконалістю інформації, тобто з особливостями пропозиції самої робочої сили. На думку монетаристів, держава своєю активністю в економічній сфері скувала ринкові сили, невинновано обмежила конструктивні здатності ринку. Зокрема, ринок праці втратив свою гнучкість, він деформований через надмірне втручання держави та профспілок. Завданням держави є зменшення втручання в регулювання ринку праці (наприклад, заробітної плати) і проведення тонкої

державної політики щодо підвищення його гнучкості (створення гнучкої системи освіти, масове поширення інформації, стимулювання міжрегіональної міграції робочої сили тощо).

Марксистська теорія пояснює виникнення безробіття закономірностями розвитку капіталістичного способу виробництва, що виражається в збільшенні витрат на засоби виробництва та зменшенні – на наймання робочої сили.

Таким чином, поява безробіття, згідно з наведеними теоріями, зумовлена низкою причин:

структурними змінами в економіці; нерівномірністю розвитку продуктивних сил у народному господарстві в цілому та в окремих його регіонах; постійним прогресом техніки, особливо розгортанням НТР; пошуком працівниками нових робочих місць з метою отримання більшої зарплати, змістовнішої роботи; диспропорційним розвитком економіки; обмеженістю попиту на товари та послуги тощо.

Аналіз наведених підходів до визначення причин виникнення безробіття дав змогу зробити висновок, що кожна теорія відбиває окремі елементи появи цього явища. Отже, в сучасних умовах функціонування економіки для зниження рівня безробіття в країні необхідно враховувати всі надбання науковців у даному напрямі досліджень.

Безробіття **класифікують** за різними ознаками. Однією з основних класифікаційних ознак є соціально-економічні причини. За причинами виникнення розрізняють фрикційне, циклічне, інституційне, сезонне та структурне безробіття [76, с. 12–30; 113, с. 20–50; 119, с. 25–45].

Фрикційне безробіття пов'язане з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також з однієї місцевості в іншу [59, с. 156–177]. Воно виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце праці, шукає нову роботу після звільнення, тимчасово втратила сезонну роботу, а молодь уперше намагається знайти її. Фрикційне безробіття вважається неминучим і навіть бажаним, оскільки більшість працівників шукає та знаходить вищеоплачувану та продуктивнішу роботу, що підвищує їх добробут і збільшує користь для суспільства.

Циклічний вид безробіття викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу [38, с. 114–120]. Він виникає в умовах економічної нестабільності, коли сукупний попит на товари та послуги зменшується, виробництво зменшується, попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння

життєвого рівня населення. За таких умов швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаних працювати. Циклічне безробіття викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць та значною кількістю безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10 %. Це перетворює його на гостру соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Циклічний вид безробіття має тенденцію до зниження за умови поживлення економіки, збільшення обсягів виробництва та, відповідно, попиту на робочу силу.

Інституційне безробіття спричиняють правові норми, прийняті в країні, які негативно впливають на попит і пропозицію робочої сили (упровадження непродуманої податкової політики, надмірних соціальних виплат, гарантованого мінімуму заробітної плати) [59, с. 156–177]. Проблема інституційного безробіття вирішується удосконаленням нормативно-правової бази, яка регулює соціально-економічні відносини між суб'єктами ринку праці.

Сезонне безробіття притаманне окремим галузям виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різкі коливання попиту на працю (сільське господарство, цукрова промисловість, будівництво тощо) [45, с. 39–47; 59, с. 156–177].

Виникнення **структурного безробіття** пов'язане зі структурними зрушеннями в економіці, закриттям застарілих підприємств і виробництв, скороченням випуску продукції у разі переорієнтації виробництва, закриттям шкідливих підприємств [45, с. 39–47]. За цих умов працівники, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можуть бути використані на тих робочих місцях, які пропонуються в інших секторах.

Структурне безробіття має переважно вимушений та довгостроковий характер, тому що ця категорія безробітних не має "готових" до продажу навичок до роботи й отримання робочих місць для неї пов'язане з фаховою перепідготовкою. На відміну від інших видів безробіття, структурне може бути найбільш тривалим і прихованим. Причиною структурного безробіття є територіальна, галузева та кваліфікаційна невідповідність між вільними робочими місцями та безробітними. У структурному безробітті можна виокремити технологічне та конверсійне безробіття [45, с. 39–47].

Технологічне безробіття пов'язане з переходом до нової техніки та технології, з механізацією й автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили та найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікації.

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії та зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих.

Також можна виділити безробіття, пов'язане з вивільненням працівників на підприємствах у зв'язку зі структурною перебудовою економіки, а також безробіття молодих спеціалістів у зв'язку з невідповідністю обсягів випуску фахівців навчальними закладами потребам ринку праці.

Серед наслідків існування структурного безробіття можна виділити: професійну нереалізованість робітника, необхідність витрат часу та коштів на перекваліфікацію, тривалий період перекваліфікації й адаптації, зниження соціальної значущості працівника для економіки країни тощо.

Незважаючи на важливе значення для економіки країни існування та появи можливих наслідків структурного безробіття, дослідженню проблем оцінювання та розроблення заходів з подолання цього виду безробіття приділено недостатньо уваги як на теоретичному, так і на практичному рівні. Саме тому доцільним є проведення більш глибокого аналізу структурного безробіття населення, чинників, які на нього впливають, та необхідність розроблення заходів до його зниження шляхом формування механізму регулювання ринку праці.

Як вже підкреслювалось раніше, ринок праці є досить складною системою взаємовідносин суб'єктів економіки. Характер і сила цих взаємовідносин визначаються впливом системи чинників. Це обумовлює потребу у теоретичному узагальненні сукупності цих чинників, їх систематизації та за допомогою економіко-математичних методів здійснення їх аналізу й оцінювання. Від того, наскільки повним буде перелік включених у дослідження чинників, настільки адекватними будуть побудовані на їх основі моделі та сформований механізм регулювання попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Отже, першочерговим завданням є визначення та систематизація чинників, які формують кон'юнктуру ринку праці, зокрема – чинників впливу на попит робочої сили та впливу на пропозицію робочої сили. В економічній літературі [10, с. 51; 12; 14, с. 87, 97, 101–103; 59, с. 13; 69; 86, с. 103; 90, с. 48; 101, с. 31, 92–94; 123, с. 25–31; 137, с. 75; 171; 173] чинники, які формують кон'юнктуру ринку праці, класифікують за різноманітними ознаками. На рис. 1.5 подана узагальнена схема класифікації основних чинників впливу на кон'юнктуру ринку праці залежно від попиту та пропозиції [58].

Проведене теоретичне дослідження показало, що найбільший вплив на попит робочої сили здійснюють економічні чинники, а серед чинників, які впливають на пропозицію робочої сили, – соціальні та демографічні.



Рис. 1.5. Чинники впливу на ринок праці (розробка авторів)

Необхідно відзначити, що сила впливу окремих факторів на ситуацію, яка створюється на ринку праці, різниться залежно від рівня соціально-економічного розвитку країни, характеру та динаміки змін економічної кон'юнктури не тільки на загальнодержавному, але й на регіональному рівнях.

Історичні, економічні, демографічні й інші особливості розвитку регіонів обумовлюють формування та здійснення певних заходів з боку держави в сфері регулювання соціально-економічних відносин суб'єктів ринку праці. Тому основним завданням держави на сучасному етапі є формування механізму регулювання ринку праці, який враховує особливості функціонування регіонів і може змінюватись через врахування змін чинників.

1.2. Складові механізму регулювання ринку праці

Для побудови ефективного механізму регулювання попиту та пропозиції на ринку праці доцільно розглянути економічну інтерпретацію дефініції "регулювання". В економічній літературі існують різноманітні підходи до трактування цієї категорії. Г. В. Осовська та О. А. Осовський [174] розуміють під регулюванням процес впливу на об'єкт, спрямований на його усунення або на пристосування до чинників, що впливають на поведінку об'єкта; діяльність із підтримування в динамічній системі управління заданими параметрами. Функція регулювання детермінується нормативністю: в полі її зору перебуває будь-яке відхилення від норми. Вона забезпечує виконання поточних заходів, пов'язаних з усуненням відхилень від заданого режиму функціонування. Метою регулювання є збереження стійкості організації (соціально-економічної системи) шляхом підтримки необхідного співвідношення між різними її елементами, своєчасної ліквідації можливих відхилень від встановлених норм у функціонуванні об'єктів управління [174].

В. Л. Міненко [171] характеризує регулювання як внесення порядку в певну діяльність, налагодження правильної взаємодії частин системи.

О. М. Клименюк [166] розглядає регулювання як останню фазу управління в циклі взаємообміну інформацією між об'єктом та органом управління, під час якого відбувається реалізація управлінських рішень, які дозволяють в межах планового періоду ліквідувати відхилення від планових завдань.

У тлумачному словнику [124, с. 616] "регулювати" означає упорядковувати, вносити правильну систему в якусь діяльність, установлювати правильну взаємодію частин механізму.

У словнику С. І. Ожегова та Н. Ю. Шведової [89] "регулювати" означає направляти розвиток, рух чого-небудь з метою упорядкувати, привести до системи.

Узагальнюючи наведені трактовки терміну "регулювання", можна виділити спільну рису – регулювання розглядається як діяльність, яка передбачає усунення відхилень від заданого режиму функціонування, адаптацію до чинників, що впливають на поведінку об'єкта, з метою забезпечення узгодженої взаємодії частин системи.

Підґрунтям механізму регулювання ринку праці виступає система взаємовідносин, які виникають у результаті взаємодії підприємців, держави та профспілок [132, с. 54–56; 152].

Г. І. Чепурко використовує два аспекти механізму регулювання ринку праці. У вузькому сенсі механізм регулювання ринку праці – це звіт нормативних, законодавчих або колективно-договірних актів, яким керуються партнери під час реалізації політики у сфері зайнятості населення. У широкому контексті цей механізм охоплює спектр економічних, юридичних, соціальних і психологічних чинників, які визначають функціонування ринку праці. Регулювання здійснюється завдяки системі працевлаштування, яка передбачає широку мережу бюро зайнятості, банків даних про робочі місця, державні програми з допомоги у здобутті фахових знань і працевлаштуванні бажаному працювати населенню, цільові програми підприємств із перепідготовки кадрів тощо. Ці складові ринкового механізму регулювання зайнятості в різних країнах співвідносяться залежно від економічних та історичних умов, функцій ринку праці та їх впливу на соціально-структурні зміни в суспільстві [22; 132, с. 54–56].

В економічній літературі деякі автори ототожнюють поняття "механізм регулювання ринку праці" та "організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці". Так, у роботі [12, с. 76–77] під організаційно-економічним механізмом регулювання ринку праці розуміють складну систему взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики зайнятості шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних способів управління населенням держави. У свою чергу, інші економісти [101, с. 52] вважають, що організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці – це система соціальних і економічних методів, заходів і організаційних форм, які забезпечують реалізацію трудового потенціалу та його трансформацію в трудовий капітал на основі використання природного, виробничого, інформаційного й іншого потенціалу. Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота [101, с. 21] розглядають організаційно-

економічний механізм регулювання ринку праці як складну систему взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики зайнятості шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних засобів управління населенням країни.

Узагальнення наведених визначень механізму регулювання ринку праці, а також окремих його складових дає можливість на базі системного підходу уточнити визначення цієї категорії. Отже, **механізм регулювання ринку праці (МРРП)** – це система правових та організаційно-економічних заходів, які здійснюються правочинними державними установами й організаціями з метою стабілізації, пристосування й узгодженої взаємодії частин системи ринку праці до умов, що змінюються.

Основою механізму державного регулювання ринку праці України є нормативно-правова база в сфері регулювання зайнятості.

У Конституції України сформульовані права на працю та соціальний захист громадян України й іноземців, які проживають в Україні. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності та поліпшенню якості праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільств, на першу життєву потребу кожної працездатної людини [34; 176]. Закон України "Про зайнятість населення" забезпечує правове регулювання зайнятості населення, визначає принципи, гарантії та форми організації зайнятості з урахуванням світового досвіду [104]. До нормативних актів державного регулювання процесів на ринку праці відносяться також: укази Президента; постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; відомчі підзаконні правові, нормативні акти; розпорядження місцевих органів державного управління й органів місцевого самоврядування. Вони спрямовані на вдосконалення механізму регулювання ринку праці, визначають правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю [34].

Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" встановлює правові, фінансові й організаційні засади соціального захисту громадян від безробіття [103].

Окремі напрями державного регулювання ринку праці регламентуються законами України "Про оплату праці", "Про колективні договори

й угоди", "Про охорону праці", "Про прожитковий мінімум", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про освіту" та іншими.

Необхідно зазначити, що сформована в Україні система правового захисту трудових прав спрямована на наглядові та контрольні функції. В Україні з появою значної кількості тимчасово незайнятих працівників, які звільняються з виробничої сфери внаслідок структурної перебудови економіки, ліквідації збиткових підприємств, розширення приватних форм власності, виникає потреба в стимулюванні попиту на робочу силу, у тому числі за допомогою правових методів регулювання економіки.

Так, прийняття в 2012 р. законопроекту "Про зайнятість населення" дало змогу удосконалити існуючий механізм регулювання ринку праці за допомогою впровадження таких заходів [150]:

за умови працевлаштування на нові робочі місця на термін не менше двох років громадян, які належать до категорії "недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці" (ті, кому до пенсії за віком залишилося менше десяти років; молодь у першому працевлаштуванні; інваліди та інші), роботодавцю протягом першого року буде компенсуватися єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ);

за умови працевлаштування суб'єктом малого підприємництва (чисельність працівників до п'ятдесяти осіб і річний оборот до 10 млн євро) безробітного на нове робоче місце на термін не менше двох років закон також передбачає компенсацію ЄСВ протягом першого року;

роботодавець, який протягом року створив нові робочі місця та сплачував кожному працівнику не менше трьох мінімальних заробітних плат, зможе в наступному році платити на 50 % менше ЄСВ на кожного працевлаштованого на нове робоче місце. Така пільга дозволить зменшити оподаткування багатьом компаніям. Проте встановлені обмеження свідчать про те, що уряд надаватиме пільги компаніям, які розвиваються та в яких високий рівень заробітних плат. Але порівняння розмірів мінімальної заробітної плати, ЄСВ і можливих пільг, а також відсутність порядку відшкодування цих коштів свідчить про сумнівність вигоди щодо впровадження даного заходу регулювання [150];

студенти, які отримали освітньо-кваліфікаційний рівень "кваліфікований працівник", "молодший спеціаліст", "бакалавр", "спеціаліст", матимуть право проходити стажування до шести місяців зі внесенням даних про стажування до трудової книжки. Якщо стажування буде оплачуватися, роботодавець може не сплачувати ЄСВ з заробітної плати такого студента;

за умови працевлаштування молодого спеціаліста в сільській місцевості на термін не менше трьох років, йому буде виплачуватися разова адресна допомога в розмірі п'яти мінімальних заробітних плат. Але такі виплати будуть проводитися тільки для окремих спеціальностей, визначених Кабінетом Міністрів України;

збільшення допомоги з безробіття, виходячи із середньої зарплати за дванадцять місяців, коефіцієнтів загального страхового стажу та сплати внесків. Статус безробітного, а з ним і виплати допомоги з безробіття можна буде отримати з першого дня реєстрації в державній службі зайнятості, а не з сьомого;

розроблення державних цільових програм, які передбачають створення нових робочих місць, але ефективність даного інструменту можна буде оцінити тільки після його застосування державою.

Ефективність державного управління взагалі та у трудовій сфері зокрема залежить від повноти та комплексності використання соціально-економічних та організаційно-управлінських методів регулювання. Тому правову базу регулювання трудових відносин в Україні можна вважати недосконалою та такою, що потребує подальшої скоординованості та взаємоузгодженості її складових.

Для розкриття економічного змісту дефініції МРРП доцільно розглянути складові, які його формують. До них в економічній літературі відносять такі:

- основні характеристики регульованого ринку праці;
- завдання державного регулювання ринку праці;
- функції держави на ринку праці;
- елементи механізму регулювання ринку праці;
- рівні регулювання зайнятості на ринку праці;
- методи регулювання.

Слід розглянути більш детально ці складові. До основних характеристик регульованого ринку праці належать: вільна пропозиція робочої сили, вільний попит на робочу силу, вільний рух заробітної плати та інших регульованих доходів за умови дотримання встановленого гарантованого мінімуму [99].

Головними завданнями державного регулювання ринку праці [12, с. 74; 67] є:

- сприяння адаптації ринку праці та соціально-трудова відносин до умов глобалізації й інтеграції України в світовий економічний простір;
- забезпечення обґрунтованого співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили;

створення державної системи моніторингу та прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) в професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;

сприяння реалізації права на працю й отримання трудового доходу;
виявлення та розв'язання суперечностей ринку праці;

розроблення системи заходів цілеспрямованого впливу на розвиток і використання трудового персоналу (кількісні й якісні аспекти);

проведення реалістичної політики з підвищення зайнятості населення, соціального захисту, соціальної підтримки та соціального забезпечення [136, с. 46–57];

використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу, поєднаних із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю).

Держава як суб'єкт ринку праці виконує такі функції [180]:

соціально-економічну, пов'язану із забезпеченням повної зайнятості, насамперед через стимулювання робочих місць у всіх секторах економіки;

законодавчу, пов'язану з розробленням основних юридичних норм і правил;

регулювання ринку праці непрямыми методами; захист прав суб'єктів ринку праці.

Взаємозв'язок між елементами механізму регулювання ринку праці, рівнями регулювання зайнятості на ринку праці та методами регулювання схематично поданий на рис. 1.6.

Узагальнення економічної літератури дозволило виділити основні елементи механізму регулювання ринку праці [4, с. 187–190; 35, с. 168–171; 157]: організаційно-економічний, правовий, інформаційно-аналітичний та освітній.

Організаційно-економічний елемент механізму регулювання ринку праці охоплює регулювання трудових відносин між працівниками, роботодавцями та державою з метою досягнення відповідності попиту та пропозиції робочих місць, збалансування ринку праці в сфері організації й оплати праці. Він передбачає створення для підприємців умов, які стимулюють економічну діяльність через пільги, дотації; розроблення програм, спрямованих на оптимальне використання потенціалу працівників; стимулювання гнучкого ринку праці; здійснення професійної підготовки та заходів, що стосуються соціально-вразливих категорій населення та депресивних регіонів.

Організаційно-економічний елемент реалізується через фінскальні, кредитні, бюджетні та соціальні методи.

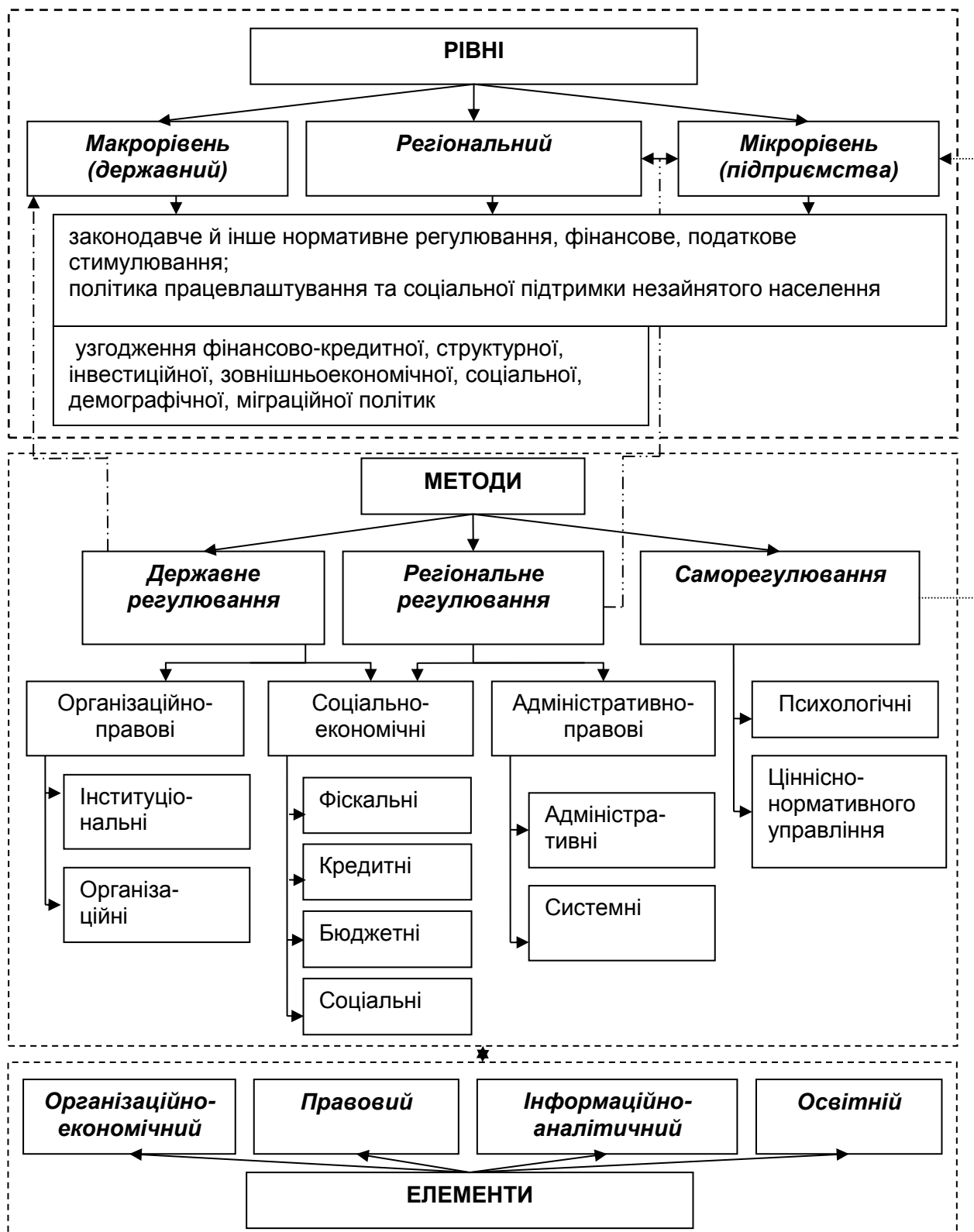


Рис. 1.6. Схеми взаємозв'язку рівнів, методів та елементів державного регулювання ринку праці ([66], розробка автора)

Правовий елемент механізму регулювання зайнятості полягає в формуванні правової бази, прийнятті відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють ті або інші форми розвитку відносин між найманими працівниками та роботодавцями, а також у створенні відповідних інститутів, що здійснюють спостереження та контроль ринку праці.

Інформаційно-аналітичний елемент реалізується через визначення основних пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому; моніторинг, аналіз та оцінювання стану окремих ринків, секторів економіки та соціально-економічних відносин; донесення цієї інформації до підприємницьких структур і населення.

Окреме місце займає **освітній елемент** державного регулювання ринку праці. В Україні існує проблема невідповідності параметрів функціонування ринку освітніх послуг потребам ринку праці.

Передусім це проявляється через появу структурного безробіття. Інститути освіти та ринку праці повинні взаємодіяти з метою зниження невідповідності професійних характеристик робітників до потреб сучасного ринку праці й узгодження соціально-економічних інтересів сфери освітніх послуг з напрямками соціально-економічного розвитку [4]. Такий вид взаємодії може бути організований через співпрацю вищих навчальних закладів і професійно-технічних навчальних закладів із центрами зайнятості.

Елементи державного регулювання ринку праці реалізуються на трьох рівнях: макrorівні, регіональному та мікрорівні (п'ята складова) [4; 5; 12, с. 77–79; 121; 135; 157].

На **макрорівні** вищі органи законодавчої та виконавчої влади покликані вирішувати такі завдання:

узгодження фінансово-кредитної, податкової, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики із системою цілей державного регулювання ринку праці. У межах даного завдання лежить прийняття управлінських рішень про державні замовлення та закупівлі продукції, зокрема оборонного, екологічного й соціального призначення; про державні інвестиційні програми, дотації, кредити та податкові пільги, спрямовані на підтримку та розвиток виробництва в пріоритетних галузях економіки та певних регіонах. До завдань цього блоку також належить державна підтримка розвитку сільського господарства, малого та середнього бізнесу; постприватизаційна підтримка підприємств; організація санації та банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості. Особливим завданням є регулювання

зовнішньоекономічних зв'язків в інтересах зайнятості населення. Обмеження відтоку капіталів і стимулювання їх припливу зумовлює:

поліпшення інвестиційного клімату;

створення передумов для розширення системи робочих місць [7];

підтримку експорту;

підтримку курсу гривні на рівні, який стимулює створення нових робочих місць в експортно-орієнтованих галузях і у виробництві товарів народного споживання, які здатні конкурувати із імпортними товарами на внутрішньому ринку;

узгодження соціальної, демографічної, міграційної політик із цілями та пріоритетами розвитку економіки країни та ринку праці. До цього блоку входять такі завдання: гарантія забезпечення прожиткового мінімуму; вплив на умови праці; поліпшення життєвих умов усіх верств населення; мінімізація відтоку кваліфікованих кадрів за кордон (витоку мізків); обмеження небажаних і нелегальних форм імміграції; сприяння зайнятості зареєстрованих внутрішніх переселенців;

соціальна підтримка незайнятого населення та регулювання процесів працевлаштування. До даного блоку завдань входить організаційний розвиток Міністерства соціальної політики, у тому числі інституційних структур (служби зайнятості; недержавних фірм, зайнятих працевлаштуванням, професійною підготовкою та перепідготовкою населення). Пріоритетними напрямками є: розвиток якості робочої сили через освіту, професійну підготовку та перепідготовку; удосконалення аналітично-інформаційного забезпечення на ринку праці, механізмів працевлаштування в цілому та зокрема – підтримки на ринку праці внутрішніх переселенців, громадян з обмеженою працездатністю, довгостроково безробітних, жінок, молоді, підлітків та інших груп; питання реєстрації та соціальної підтримки безробітних; організації суспільних, тимчасових робіт та ін. [18, с. 7–8].

Дана сукупність завдань реалізується на загальнодержавному і на **регіональному рівнях**. Однак складові елементи зазначених завдань на рівні регіону вужчі, ніж на макрорівні. Регулювання ринку праці регіону повинне входити до пріоритетних сфер управління. У межах компетенцій та можливостей відповідних бюджетів і позабюджетних фондів регіональні органи управління повинні регулювати доходи, трансферні платежі, демографічну якість населення, міграційні процеси; сприяти здійсненню програм житлового, транспортного та виробничого будівництва; надавати підприємствам дотації, кредити та податкові пільги (регіональні податки),

спрямовані на підтримку та розвиток виробництва та робочих місць у пріоритетних галузях. На регіональному рівні у багатьох випадках більш ефективні, ніж на загальнодержавному, заходи з підтримки фермерства, індивідуального малого бізнесу, окремих галузей господарства [114].

Досвід інших країн свідчить про позитивні результати децентралізації політики зайнятості. Такий захід з боку держави дає можливість пристосовувати політику зайнятості до регіональних умов розвитку економіки. Регіональне регулювання має на увазі збільшення значення місцевих ініціатив, місцевих органів влади з метою розвитку виробництва та підприємництва, зменшення рівня безробіття у регіонах. Регулювання ринку праці на рівні регіону за сприяння з боку уряду є ефективним, особливо за своєчасного розроблення та здійснення програм підйому та переорієнтації виробництва. Наявність гнучкої та динамічної політики зайнятості [132, с. 39; 157] обумовлює регулювання ринку праці саме на регіональному рівні.

Мікрорівень регулювання ринку праці, як видно з рис. 1.6, включає законодавче й інше нормативне регулювання; фінансове, податкове стимулювання підприємств організацій, індивідуальних зареєстрованих і незареєстрованих підприємців і домогосподарств на ринку праці. Відповідно до чинної законодавчої бази на підприємствах здійснюється набір і звільнення робітників; забезпечується система соціальних гарантій; здійснюється управління персоналом, розвиток систем внутрішньофірмових переміщень, підготовка та перепідготовка кадрів. Від успішного вирішення підприємствами завдань у сфері управління персоналом залежить як загальна ситуація із зайнятістю в країні й у регіоні, так і ринкова конкурентоспроможність самих підприємств. Необхідно зазначити, що саме на підприємстві зберігаються та створюються нові робочі місця, переводиться частина працівників у режими неповного робочого часу та практикуються відпустки з ініціативи адміністрації. У домогосподарствах здійснюються основні функції відтворення робочої сили; від рівня добробуту родин залежить сумарна пропозиція праці в країні та регіоні. Домогосподарства, що традиційно були в нашій країні осередками суспільства, тепер частково відновили відтворувальні функції. Фермерські та деякі інші підприємницькі домогосподарства є, поряд з підприємцями, засновниками робочих місць. Тому державна підтримка підприємств, а також економічної активності домогосподарств також входить до пріоритетів регулювання ринку праці.

Узгодженість заходів політики з регулювання процесів зайнятості на всіх рівнях забезпечує ефективність державного механізму регулювання

ринку праці. Проте значна перевага першого рівня регулювання, а саме – державного, може призвести до вкрай негативних наслідків. Це може виражатися в зниженні ефективності виробництва; переважанні екстенсивного типу розвитку; диспропорційності розвитку господарства; підриві трудової мотивації працівників і приватного підприємництва; зниженні підприємницької ініціативи. В умовах функціонування економіки України превалювання прямого державного регулювання обмежене в силу передбачуваної ринком лібералізації трудових відносин і сформованого гострого дефіциту держбюджету. В умовах ринку й структурної перебудови економіки саме активна, динамічна, гнучка політика зайнятості здатна обмежити масштаби та тривалість безробіття, пом'якшити його наслідки. У забезпеченні максимальної й ефективної зайнятості роль каталізатора співробітництва та взаємодії роботодавців, профспілок, місцевих органів влади повинні виконувати державні органи влади [157].

Характер і ступінь участі певних суб'єктів у регулюванні ринку праці дозволяє виділити три блоки методів регулювання ринку праці (див. рис. 1.6): державне регулювання, регіональне регулювання та саморегулювання [157]. Під категорією "методи регулювання ринку праці" слід розуміти засоби здійснення регулювання на ринку праці в аспекті процесу реалізації функцій регулювання; процес впливу на ресурси ринку праці з метою активізації їх діяльності [10, с. 58].

Блок "державне регулювання" припускає застосування двох груп методів: організаційно-правових і соціально-економічних. У свою чергу, кожну з даних груп методів можна розмежувати за видами. Так, серед *організаційно-правових* методів можна виділити: інституціональні й організаційні.

Інституціональні методи припускають установлення та закріплення окремих відносин (наприклад, формування кредитних інститутів, підприємництва, соціального партнерства) і включають: формування правової бази, створення єдиної інформаційної системи, створення гнучкої інфраструктури ринку праці, формування фонду зайнятості.

Організаційні методи відповідають за розроблення основних загальних напрямів політики зайнятості, стимулювання гнучкого ринку праці, здійснення професійної підготовки. У рамках організаційних методів визначаються суб'єкти компетенції, сфери діяльності установ.

Серед *соціально-економічних* методів регулювання можна виділити: фіскальні, кредитні, бюджетні, соціальні методи. Вони можуть бути реалізовані як на державному, так і на регіональному рівнях.

Фіскальні методи засновані на створенні загальних, нормальних умов розвитку підприємництва в певний час та у певному просторі. Усі суб'єкти господарського процесу повинні віддати частину продукту податковим службам, які створюють умови господарської діяльності. Таким чином, податок – це частина доданого продукту, розподілена на користь суспільних органів, які створюють умови для господарювання. Фіскальні методи виконують не лише розподільну, а й регуляторну функцію.

Кредитні методи здійснюються такими інститутами, як банківські установи, й полягають у видачі позик і регулюванні. Кредитні методи дозволяють підтримувати господарську діяльність, стимулюють, прискорюють і розширюють її межі. Кредитні методи є регулятором комерційної діяльності.

Бюджетні методи – це методи, за допомогою яких кошти повертаються в суспільство через соціальні вкладення, трансферти тощо. Їх метою є стимулювання підприємців до зберігання та створення робочих місць, здійснення професійного навчання кадрів.

До **соціальних методів** можна віднести державні соціальні програми допомоги незаможним; виплати з безробіття; різноманітні соціальні виплати. До них також належать заходи, спрямовані: на попередження та профілактику звільнень працівників з метою збереження існуючих робочих місць; на навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації осіб, зайнятих пошуком роботи; на активний підбір і раціональний розподіл робочих місць; на фінансування процесу створення нових робочих місць, у тому числі і через систему громадських робіт.

Адміністративно-правові методи на регіональному рівні забезпечують реалізацію організаційно-правових методів на державному рівні. Вони включають системні й адміністративні методи. *Системні методи* відповідають за формування регіональних фондів зайнятості й активізацію діяльності служб зайнятості. *Адміністративні методи* забезпечують реалізацію адміністративно-правових актів, стимулювання та покарання організацій. Вони забезпечують функціонування організації, припускають стимулювання або покарання та є невід'ємною частиною господарської діяльності [157].

На рівні **саморегулювання** використовуються психологічні методи та методи ціннісно-нормативного управління. Вони націлені на формування настанови на працю та зайнятість, власної мотивації до праці на основі особистого життєвого досвіду та соціального прикладу. До *психологічних методів* також відносять застосування соціальних норм поведінки, моральних

санкцій та заохочень, упровадження соціальної профілактики і соціального захисту працівників [64, с. 77–79].

Визначені методи є підґрунтям для регулювання ринку праці, узгодження взаємодії його частин і досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили.

1.3. Економічна сутність й особливості регулювання рівня структурного безробіття на ринку праці

Регулювання ринку праці в Україні вимагає його адаптування до змін, які відбуваються в соціально-економічному стані країни, та пом'якшення можливих негативних наслідків в результаті дії цих змін. Вітчизняні та зарубіжні науковці [82; 84; 177] вказують на актуальність і необхідність напрацювання заходів, спрямованих на удосконалення регуляторної функції держави на ринку праці з метою досягнення максимальної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили.

Проблемам регулювання диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці присвячено працям А. Г. Коровкіна, Г. Т. Завіновської, В. М. Петюха, Г. І. Чепурко, О. В. Волкової, Д. П. Богині, Т. І. Лепейко, М. Г. Акулова та інших. І якщо у ХХ ст. методи дослідження таких диспропорцій розробляли переважно економісти розвинених країн з ринковою економікою, які першими акцентували увагу на впливові різноманітних чинників на стан ринку праці, то в останні роки значно зросла кількість досліджень вітчизняних і російських науковців у цій галузі [2; 72; 83; 92; 94]. Однак, у вітчизняній економіці залишається не розробленим комплексний підхід до регулювання структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, які є показником неефективного функціонування ринку праці [49; 64, с. 42–43; 154; 157; 162] та спричиняють негативні наслідки як для окремих груп населення з певними професійно-кваліфікаційними характеристиками, так і для економіки держави в цілому.

Серед ознак наростання структурного дисбалансу на ринку праці України необхідно виділити:

підвищення чисельності незайнятого населення, яке звернулося у Державну службу зайнятості;

підвищення пропозиції робочої сили окремих професій, яке не відповідає попиту та в подальшому провокує зростання загального рівня безробіття та навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце;

підвищення кількості випускників вищими навчальними закладами III – IV рівнів акредитації незважаючи на зменшення попиту у робочій силі в Україні та відповідне зростання частки непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації (у 2011 р. цей показник досяг максимального за 2000 – 2011 рр. значення – 18,7 %);

підвищення частки структурних безробітних (за професійними групами, видами економічної діяльності);

наявність регіонального дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;

поглиблення процесів старіння населення, що збільшує навантаження на економічно активне населення;

масове звільнення тих, хто традиційно перебуває у найбільш уразливому положенні: молоді, некваліфікованих працівників, іммігрантів, представників національних меншин та тимчасових співробітників;

переведення на скорочений робочий день, неоплачувані відпустки.

Структурний дисбаланс на ринку праці відображується через появу структурного безробіття. Для розуміння сутності поняття "структурне безробіття" на ринку праці доцільно розглянути його трактування різними економістами. У табл. 1.1 подані найпоширеніші визначення дефініції "структурне безробіття".

Таблиця 1.1

Визначення дефініції "структурне безробіття"

Визначення	Джерела
1	2
Пов'язане зі структурними зрушеннями в економіці; закриттям застарілих підприємств і виробництв; скороченням випуску продукції у разі переорієнтації виробництва, закриття шкідливих підприємств. Причиною структурного безробіття є територіальна та кваліфікаційна невідповідність між вільними робочими місцями та безробітними	45, с. 25
Зумовлене структурними зрушеннями в економіці (відмиранням або зменшенням частки старих галузей та появою та швидким розвитком нових), науково-технічним прогресом, змінами в структурі споживчого попиту та ін.	132, с. 16; 172
Виникає під впливом структурних диспропорцій на ринку праці, тобто коли внаслідок технологічних і структурних змін суспільного виробництва з'являються невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили за професією, кваліфікацією, географічними й іншими ознаками	19, с. 207; 63, с. 73
Виникає внаслідок технологічних змін і коливань сукупного попиту, коли ринок праці не встигає пристосовуватися до змін у структурі попиту і (або) структурі виробництва	72, с. 42

Закінчення табл. 1.1

1	2
"Природний" рівень безробіття в довгостроковій перспективі за відсутності шоків. Її рівень визначається інституційними чинниками та фіскальними заходами (допомоги з безробіття, податкові ставки), які впливають на заробітну плату	146, с. 1
Невідповідність між попитом та пропозицією робочої сили за рівнем кваліфікації, за географічним розташуванням	63, с. 73; 144, с. 3–6
Безробіття, яке може бути викликане окремими змінами в тенденціях росту, розвитку науково-технічного прогресу, в результаті чого попит робочої сили зменшується в конкретних групах професій. Загальний попит економічної сили не повною мірою задовільнений, водночас в декількох групах професії спостерігається надлишок робочої сили	145, с. 4
Безробіття, яке виникає як результат того, що працівники знаходяться в неправильному місці для роботи, яка є доступною, або мають неправильні навички	140
Виникає тоді, коли в результаті науково-технічного прогресу відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, а отже, й у структурі попиту на робочу силу. Внаслідок цих змін попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає. Тобто структура робочих місць і професійна структура працівників не збігаються	95, с. 150; 138, с. 47
Є наслідком структурних зрушень в економіці як у галузевій сфері, так і в зміні форм власності	17, с. 91
Безробіття серед тих, чиї професії вже застаріли. До структурного безробіття відноситься й технологічне, викликане удосконалюванням технічного рівня виробництв і галузей	75, с. 41
Безробіття, яке виникає внаслідок невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту через технологічні зміни, територіальну відірваність робочого місця та працівника	14, с. 82–88; 38, с. 117–118
Виникає за тривалих змін у структурі економіки, які призводять до невідповідності між кваліфікацією чи професією працівника та кваліфікаційними або професійними вимогами щодо робочого місця. Можуть виникати також територіальні структурні невідповідності	112, с. 137

Л. Лісогор [16, с. 81–90], Н. Зінкевич [162], Е. Лібанова [76], О. Бетлій [168] в якості причин наростання структурних диспропорцій на національному ринку праці виділяють такі:

погіршення макроекономічної ситуації, обумовленої впливом структурної, кон'юнктурної й інституційної кризи, нестабільністю політичної ситуації та невизначеністю курсу економічних реформ;

світову фінансову кризу, яка проявилася через погіршення становища бюджетотворювальних секторів економіки й експортно-орієнтованих

галузей; проблеми в банківській сфері; різке скорочення кредитування; зниження інвестиційного та споживчого попиту; падіння будівництва та скорочення торгівлі; скорочення доходів бюджету, а також недосконалість української економіки (зокрема: низька диверсифікація експорту з високим рівнем залежності від зовнішнього попиту; брак стратегічного мислення українських підприємців; значні соціальні видатки з бюджету; викривлення в структурі доходів населення; відсутність структурних та інституційних реформ);

звуження можливостей створення нових робочих місць, у тому числі внаслідок збільшення податкового тягаря на підприємця;

поступове скорочення обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі, обумовлених впливом економічної кризи, скороченням обсягів вітчизняного виробництва;

невідповідність між існуючим попитом на робочу силу та підготовкою фахівців навчальними закладами за обсягами, структурою;

високий рівень неформальної зайнятості.

Наведені трактування відображують основні уявлення про поняття структурного безробіття, що зустрічаються в працях зарубіжних і вітчизняних авторів. Вони виявляють невідповідність між структурою попиту та пропозиції робочої сили внаслідок структурних зрушень в економіці, науково-технічного прогресу, змін в структурі попиту, територіальної та кваліфікаційної невідповідності між робочими місцями та працівниками, які пропонують свою робочу силу.

Узагальнюючи вищевикладене, структурне безробіття слід розглядати як соціально-економічне явище, у якому структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності. Це відбувається внаслідок структурних, технологічних змін в економіці, недосконалості освітньої системи. У свою чергу, рівень структурного безробіття необхідно розглядати в якості загального індикатора структурної асиметрії на ринку праці, який дозволяє визначити силу структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за професійно-кваліфікаційним рівнем і видами економічної діяльності.

Серед можливих наслідків поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці вважаються [162]: зниження доходів від зайнятості, значне розшарування населення за рівнем доходів; поглиблення міжрегіональних диспропорцій; поширення нелегальної трудової діяльності; погіршення

кадрового та трудового, інтелектуального й освітнього потенціалу і, відповідно, – зниження економічного розвитку країни та зростання соціального напруження у суспільстві.

Необхідність попередження й усунення проблем, які виникають на ринку праці, у тому числі внаслідок територіальної, структурної, кваліфікаційної невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили, ставить перед державними органами влади завдання розроблення системи регуляторних заходів на ринку праці.

Незалежно від рівня регулювання, політика, що проводиться на ринку праці, може бути активною або пасивною та передбачати певні важелі регулювання ринку праці (тобто засоби зміни ситуації на ринку праці, його економічного стану, здійснення ринкових перетворень у проведенні політики соціально-трудова відносин) [10, с. 59].

Активна політика на ринку праці передбачає спрямування дій на підвищення конкурентоздатності робочої сили та розширення сфери прикладання праці з метою запобігання безробіття та збільшення чисельності зайнятих. Активна політика реалізується за допомогою активних заходів, які знаходять місце в Програмі зайнятості та впливають на співвідношення попиту та пропозиції праці. До них відносять: уведення в дію нових робочих місць; сприяння розвитку підприємництва, малого бізнесу та самозайнятості; професійну орієнтацію та професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів; затримування персоналу до шести місяців на підприємствах зі скороченням кадрів в необхідних випадках тощо.

Активна політика не тільки підтримує існування тих, хто втратив роботу, а й заохочує активність людини, яка спрямована на пошук робочого місця. Це, в свою чергу, скорочує залежність громадян від підтримки доходів за рахунок соціальних виплат, зменшує затрати державного бюджету, знімає напруження в суспільстві, підвищує продуктивність праці.

Пасивна політика передбачає відповідальність держави за становище працівників і роботодавців на ринку праці. До таких зобов'язань належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація систем і надання допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей [39].

Щодо формування ефективного механізму регулювання ринку праці, визначення співвідношення між активною та пасивною політикою зайнятості та відповідних важелів регулювання, то доцільно розглянути позитивний зарубіжний досвід в цій сфері.

В Австрії, Германії, Румунії, Великобританії заходи активної та пасивної політики на ринку праці поєднуються. У США, Канаді й Албанії ці дві сфери розмежовані, і керівництво країн на різних етапах розвитку держави схилялося то до першого, то до другого виду політики [11, с. 34–52]. Досвід регулювання ринку праці в європейських країнах свідчить, що в Чехії на заходи активної політики виділялось більше половини всіх коштів, які спрямовувались на допомогу безробітним, тоді як в інших країнах – близько 10 %.

Важелі регулювання ринків праці у країнах світу О. В. Волковою [21, с. 283–300] згруповано таким чином:

активна політика:

важелі збалансування ринку праці:

важелі зниження пропозиції на ринку праці (проведення міграційної політики; регулювання індивідуального обсягу трудового навантаження за рахунок: скорочення нормативного робочого тижня; дострокового виходу на пенсію; збільшення тривалості щорічної та декретної відпустки; введення певних обмежень на використання понаднормових робіт; регулювання процесів звільнення);

важелі підвищення попиту на працю (створення нових робочих місць; фінансування відкриття власної справи безробітними; організація громадських робіт; використання привабливих для роботодавців форм зайнятості: тимчасова зайнятість, відрядна робота та надомна праця; обмеження індивідуального трудового навантаження працівників у формі розподілення роботи та неповного робочого часу);

регулювання заробітної плати (у США, Франції, Іспанії, Нідерландах, Португалії законодавчим актом встановлюється мінімум заробітної плати в масштабі країни. У Бельгії та Греції мінімум встановлюється загальнонаціональним, а в Італії, Данії та Германії – галузевими колективними договорами. Мінімальна заробітна плата в Англії й Ірландії регулюється спеціальними радами, створеними на тристоронній основі: держава, підприємці, профспілки. У Нідерландах мінімальна заробітна плата має забезпечити мінімальні потреби сім'ї з чотирьох осіб: двох дорослих і двох дітей. У більшості розвинених країн мінімальна заробітна плата орієнтована на потреби одного працівника);

соціальний діалог, який передбачає всі види переговорів, консультацій чи обмін інформацією між представниками уряду, роботодавцями та працівниками з метою сприяння консенсусу у вирішенні соціальних, економічних проблем на рівні однієї або декількох галузей;

важелі формування й ефективного використання трудового капіталу (профорієнтація, перепідготовка, підвищення кваліфікації, що складається із профорієнтації, профради та профконсультування, початкового працевлаштування й адаптації різноманітних верств населення; стимулювання підвищення якості праці, поліпшення якості робочих місць в аспекті перспективи професійного росту, збагачення його змісту та оплати праці; розроблення програм, спрямованих на оптимальне використання потенціалу працівників).

Західні дослідники звертають увагу на посилення конкурентної боротьби фірм за залучення кваліфікованих кадрів, перспективних випускників ВНЗ, керівних працівників усіх рівнів [21, с. 283–300]. Для цього виконуються цільові довгострокові стратегії, у яких використовують такі важелі стимулювання підвищення якості праці, як:

виплата студентам стипендій; грошове стимулювання дипломних робіт; надання студентам робочих місць під час літніх канікул або проходження практики; запрошення їх на ярмарки вакансій; навчальні підприємницькі ігри. Для закріплення позицій на ринку праці працівників з високим рівнем освіти в багатьох європейських країнах (Великобританії, Франції, Данії) діють спеціальні підрозділи національних служб зайнятості;

пасивна політика: виплата грошових допомог з безробіття, соціальна допомога та компенсація особам, які втратили роботу внаслідок банкрутства підприємств;

спеціальні заходи регулювання попиту на ринку праці: заходи, що стосуються соціально-вразливих категорій населення, депресивних регіонів.

Важливим аспектом регулювання ринку праці є обсяги та джерела фінансування політики. Державне фінансування здійснюється переважно із загальних податкових платежів (Австралія, Ірландія, Польща) або із податків на заробітну плату (Німеччина, Угорщина, Румунія). За умов оздоровлення економіки країни фінансування політики регулювання ринку праці, на думку О. В. Волкової [21, с. 299–300], має забезпечуватись переважно із внесків роботодавців і працівників до фондів соціального страхування.

Під час розроблення державної політики в сфері праці необхідно звертатись до досвіду країн ЄС [145; с. 94–98]. У роботі [21, с. 306] виділено такі пріоритети політики зайнятості в ЄС: забезпечення гарантій освіти молоді (до 18 років); підвищення статусу професійно-технічної освіти та навчання; розвиток підприємницьких навичок у молоді та схем учнівства, наявних на підприємстві; розширення скоординованого управління зайнятістю

на місцевому рівні. Принципи політики зайнятості країн – членів ЄС: можливість працевлаштування; соціальне партнерство; організація шкільної освіти; розвинуте підприємництво; зменшення та спрощення оподаткування; адаптація підприємництва та робочої сили до технологічних змін у світі, індустріальної реструктуризації та виникнення нових товарів і послуг; принцип рівних можливостей.

Використання позитивного зарубіжного досвіду є необхідним для формування ефективної системи регулювання соціально-економічних відносин на вітчизняному ринку праці. Нині формування ринку праці в Україні відбувається за умов неефективної структури економіки, слабкої сфери народного споживання, залежності економіки від кооперованих зв'язків із країнами СНД, насамперед від постачання енергоносіїв із Росії. Сучасному ринку праці в Україні властиві такі ознаки [16, с. 84, 136–144; 132, с. 54–56; 137, с. 38–39]:

- переважання пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зростання частки структурних безробітних за видами економічної діяльності;
- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних на тлі зростання масштабів прихованого безробіття;
- значні масштаби нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю робочої сили і потребою в ній;
- низька професійна й особливо – територіальна мобільність трудових ресурсів;
- відсутність або недостатня відпрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів з регулювання трудових відносин;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Для вирішення цих проблем у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються, створюються та діють інститути ринку праці [154, с. 51–52]: міністерство соціальної політики, державні центральна та місцеві служби зайнятості; служби управління персоналом на підприємствах; громадські організації працівників і роботодавців; державні громадські та приватні фонди; недержавні служби зайнятості та працевлаштування; профспілки; біржі праці; законодавчі органи та соціально-правове середовище; приватні інформаційні фірми; бюро з працевлаштування; друковані й інші органи масової інформації, що продають інформацію – оголошення про потребу

у працівниках певних спеціальностей та про пропозиції послуг від окремих працівників.

Активна діяльність усіх указаних інститутів ринку праці дозволяє значно послабити негативні наслідки від скорочення обсягів виробництва та працевлаштувати частину працівників, що звільнюються [154, с. 51–52]. Однак ця діяльність повинна бути виваженою й обґрунтованою. Дослідження й аналіз сучасної політики на ринку праці дозволяють зробити висновок, що з урахуванням зарубіжного досвіду в сфері регулювання соціально-економічних відносин на вітчизняному ринку праці актуальним і необхідним є розроблення комплексу заходів щодо регулювання ринку праці за допомогою реалізації активного регулювання попиту та пропозиції робочої сили. Діяльність державних органів влади в цьому напрямі дозволить прискорити розвиток пріоритетних галузей економіки, знизити соціально-економічну напруженість на ринку праці, підвищити рівень життя населення. Проте ця складова в сучасній політиці регулювання ринку праці України, на жаль, не враховується. Відсутність заходів регулювання, які враховують структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, а також особливості галузевого економічного розвитку регіонів України також гальмує просування держави до рівня провідних країн світу. Це обумовлює необхідність пошуку нових підходів до вирішення проблеми організації регуляторних процесів на ринку праці України. Ураховуючи сучасні тенденції розвитку економіки України, на думку авторів, запровадження програмно-цільового методу управління на ринку праці України сприятиме удосконаленню сучасної політики регулювання ринку праці з позицій мінімізації структурного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили.

Програмно-цільовий метод (ПЦМ) належить до найбільш сучасних способів управління соціально-економічним розвитком. Використання цього методу підсилює цільову спрямованість державного управління, забезпечує комплексність і безперервність соціально-економічних процесів у досягненні поставлених цілей суспільного розвитку. ПЦМ є системою елементів механізму регіонального управління, яка спрямована на реалізацію довгострокових цілей соціально-економічного розвитку країни та її регіонів на основі використання наявних ресурсів та узгодження інтересів суб'єктів соціально-економічних процесів [71]. Дослідженням питань застосування ПЦМ займалися такі науковці, як М. Азаров, М. Афанасьєв, Т. Ахмед, Т. Єфименко, І. Запатріна, Ю. Пасічник та інші. У роботах учених вирішено широке коло проблем теорії та практики програмно-цільового управління. Однак

проблематика застосування програмно-цільового методу в контексті планування та реалізації управлінських заходів у різноманітних сферах економіки, зокрема в сфері регулювання ринку праці, потребує подальшого дослідження. Програмно-цільовий метод (надалі – ПЦМ) є важливим інструментом здійснення державної політики розвитку країни та її окремих регіонів. Головним результатом програмно-цільового управління будь-якої економічної системи є програма дій, а основою її розроблення – науково обґрунтоване визначення головних цілей та підцілей різноманітних рівнів [73, с. 8].

Можливість застосування програмно-цільового управління визначена у ст. 119 Конституції України. У ній, зокрема, зазначається, що місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують "виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони довкілля, а в місцях компактного проживання корінних народів і національних меншин – також програм їх національно-культурного розвитку; підготовку та виконання відповідних обласних і районних бюджетів" [167].

Призначення ПЦМ полягає в формуванні комплексу конкретних цілеспрямованих завдань для досягнення поставлених цілей, забезпечення координації діяльності виконавців усіх рівнів управління, підвищення ефективності виконання прийнятих рішень на основі дотримання чіткої послідовності здійснення певних заходів з управління. Програмно-цільовий метод є однією з основних форм комплексного, системного підходу до процесів управління об'єктами, процесами, відносинами різноманітної природи та змістовності. ПЦМ є способом вирішення великих і складних завдань за допомогою вироблення та здійснення системних, програмних заходів, орієнтованих на цілі, досягнення яких забезпечує розв'язання проблем, що виникли. Основний наголос програмно-цільового методу в державному управлінні ставиться на обов'язковості досягнення максимально можливого та соціально вагомого ефекту як результату використання коштів, сплачених платниками податків [71].

Науковці та спеціалісти з державного управління ще не дійшли одностайності у визначенні програмно-цільового методу. Так, Л. Дідківська зазначає, що "програмно-цільовий метод – це розроблення важливих програм з вирішення найактуальніших соціальних, економічних, екологічних, науково-технічних, регіональних проблем розвитку суспільства" [119]. Д. Стеченко вважає, що "програмно-цільовий метод в управлінні

регіональним розвитком – це система науково-методичних заходів, яка забезпечує розв'язання проблем міжгалузевого та міжрегіонального характеру шляхом ув'язування цілей з ресурсами" [35, с. 117]. Досліджуючи проблеми програмно-цільового методу управління, Н. Карданська зазначає, що "програмно-цільова модель забезпечує прив'язку цілей плану та проекту до ресурсів за допомогою спеціальних програм, що налаштовує на комплексне здійснення проектних робіт та ефективний розвиток виробництва" [71].

Програмно-цільовий підхід забезпечує єдність дій, спрямованих на узгодження цілей та завдань усіх рівнів управління, а також часових періодів різноманітної тривалості. Даний метод дозволяє розглядати вирішення проблеми як цілеспрямований процес, який передбачає: розподілення проблеми на складові частини (завдання); виявлення несуперечливості цих частин та їх взаємозв'язок; установлення пріоритетів; виділення провідної ланки в сукупності завдань; визначення умов і заходів для їх комплексного вирішення [71]. Отже, процес регулювання за ПЦМ за своєю сутністю є циклом, який починається та закінчується з визначення переліку соціальних та економічних проблем і охоплює поетапне впровадження всіх заходів, необхідних для їх подолання. Це є головною рисою ПЦМ [98, с. 9–16; 151]. Використання цього методу у розробленні заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці дозволить посилити їх цільову спрямованість, оцінити їх ефективність. Регулювання структурного безробіття на ринку праці вимагає застосування сучасних економіко-статистичних методів. Доцільним, на думку авторів, є розроблення загальної концептуальної схеми дослідження (рис. 1.7).

Концептуальна схема містить у собі три основних етапа:

Етап 1. Системний аналіз досліджуваної проблеми.

Етап 2. Аналіз соціально-економічного розвитку України.

Етап 2.1. Визначення рівня розвитку регіонів за секторами економіки.

Етап 2.2. Аналіз стану ринку праці України.

Етап 3. Узагальнення отриманих результатів. Розроблення заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці.

Інструментом досягнення мети кожного з перелічених етапів є використання методів теоретичного рівня (спостереження, аналіз і синтез, логічний метод) та специфічних методів статистико-економічного аналізу.

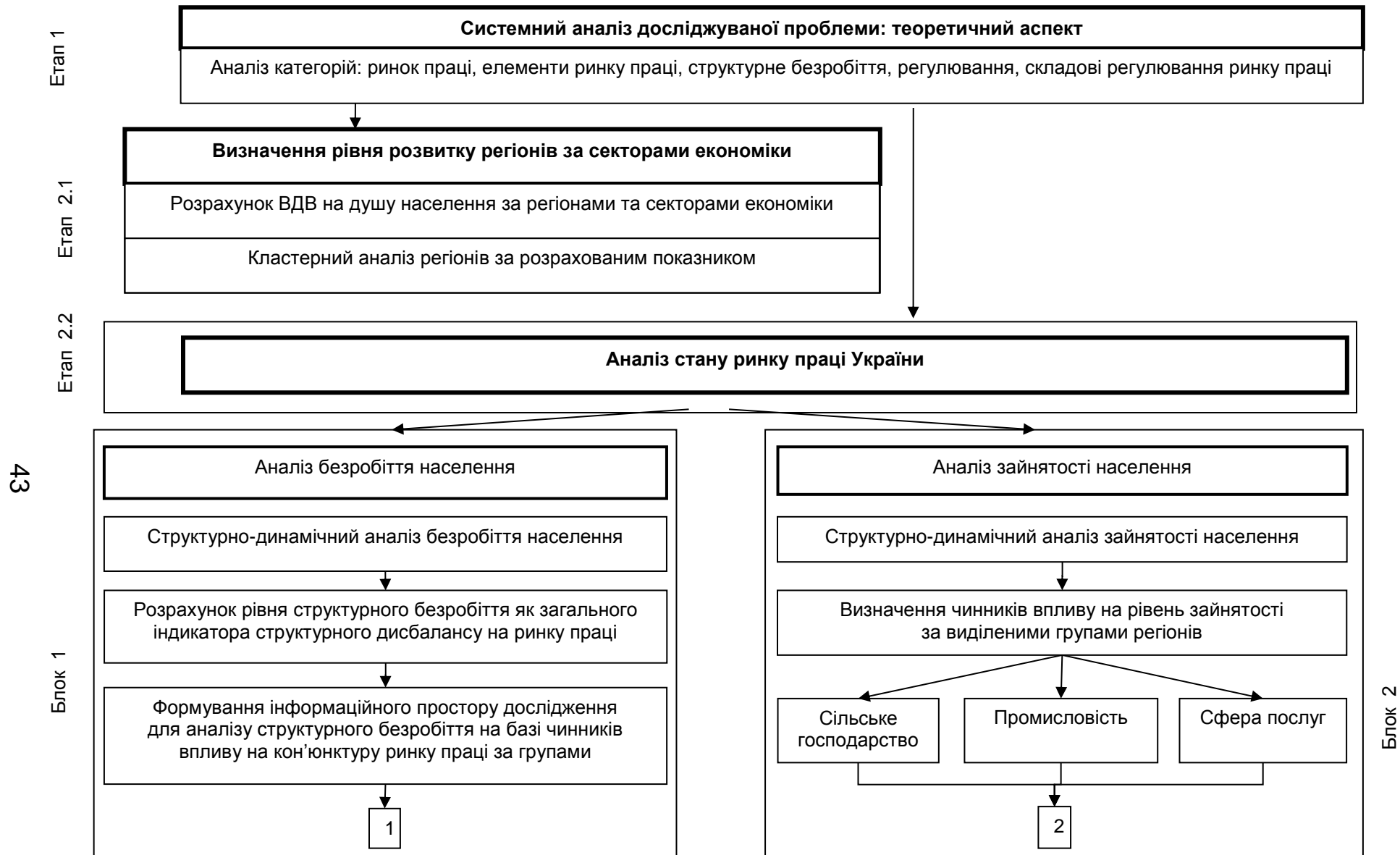
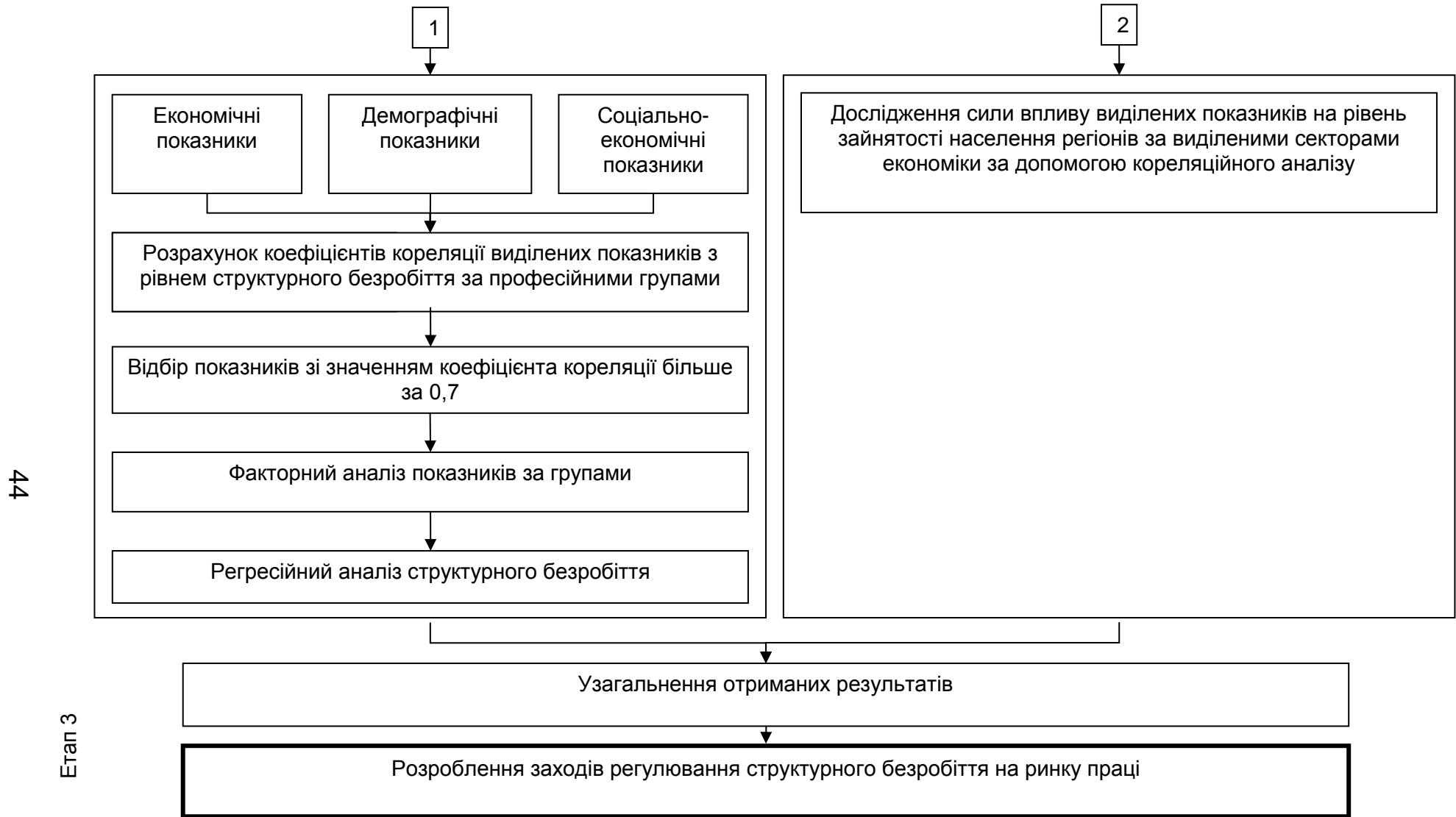


Рис. 1.7. Концептуальна схема дослідження ринку праці (розробка автора)



Закінчення рис. 1.7

Слід розглянути зміст кожного етапу більш докладно.

Етап 1. Системний аналіз досліджуваної проблеми. З метою побудови системного погляду на предмет дослідження на першому етапі пропонується застосувати узагальнення й аналіз наукової літератури з проблем дослідження категорійного апарату ринку праці, його елементів, структурного безробіття, складових регулювання ринку праці.

Етап 2 полягає в аналітичному забезпеченні дослідження.

Етап 2.1. Визначення рівня галузевого розвитку регіонів. Регіони України через особливості історичних, природних, соціальних, економічних умов функціонування мають відмінності за рівнем розвитку окремих галузей. Такі відмінності обумовлюють різну структуру зайнятого та безробітного населення. Відповідно до цього заходи зі сприяння зайнятості повинні враховувати ці особливості. Таким чином, для формування механізму державного регулювання ринку праці необхідний розрахунок та аналіз галузевого розвитку на рівні регіонів.

Галузевий розвиток на рівні регіонів пропонується розраховувати за показником обсягу валової доданої вартості на душу населення за регіонами та трьома секторами економіки: сільським господарством, промисловістю та сферою послуг.

Визначення й оцінювання рівня розвитку груп регіонів у загальнонаціональному масштабі здійснюється за допомогою використання кластерного аналізу.

Етап 2.2. Аналіз стану ринку праці України. Цей етап передбачає аналіз процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці України, за допомогою використання статистико-економічних методів дослідження та підрозділяється на два блоки.

Блок 1. Аналіз безробіття населення. Цей блок включає:

аналіз безробіття на вітчизняному ринку праці, а також їх порівняння зі світовим рівнем;

аналіз динаміки рівня безробіття на загальнонаціональному та регіональному рівнях;

аналіз динаміки попиту та пропозиції на ринку праці;

структурний аналіз безробіття за професійними групами та за видами економічної діяльності.

Розроблення заходів щодо усунення диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили пропонується здійснювати на базі якісного аналізу

структурного безробіття. Кількісно структурне безробіття необхідно виразити за допомогою показника рівня структурного безробіття, який розраховується за професійними групами та видами економічної діяльності. Даний показник розглядається як загальний індикатор структурної асиметрії на ринку праці та дозволяє відстежувати силу існуючої диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили в масштабах країни або регіону.

Аналіз структурного безробіття здійснюється за такою методикою:

на базі чинників впливу на кон'юнктуру ринку праці за трьома групами показників (економічні, соціальні та демографічні) формується інформаційний простір;

за допомогою використання факторного та кореляційно-регресійного аналізу проводиться оцінювання залежності рівня структурного безробіття від визначених чинників впливу;

на основі проведеного аналізу розробляються заходи державного регулювання ринку праці з урахуванням структурної складової.

Блок 2. Аналіз зайнятості населення. Даний блок включає: структурно-динамічний аналіз процесів зайнятості в Україні як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях; аналіз динаміки працевлаштування, порівняльний аналіз структури зайнятих на національному та світовому ринках праці. У даному блоці пропонується використання кореляційно-регресійного аналізу з метою визначення сили впливу показників функціонування економіки держави на рівень зайнятості за секторами економіки.

Етап 3. На третьому етапі відбувається узагальнення отриманих результатів і розроблення заходів щодо регулювання структурного безробіття на ринку праці з урахуванням галузевої специфіки регіону, рівня зайнятості та чинників впливу на структурні диспропорції. Згідно з отриманими результатами даний етап передбачає використання програмно-цільового методу, який дозволяє, враховуючи особливості економічного розвитку регіону та його галузевої спрямованості, розробляти заходи, які сприятимуть ефективному вирішенню проблеми структурного безробіття та підвищенню рівня зайнятості населення.

Реалізація запропонованих етапів дозволить сформувати системне бачення предмету дослідження та сформувати комплекс заходів з боку держави, спрямованих на зменшення структурної асиметрії на ринку праці України.

Висновки

Проведений аналіз існуючого категоріального апарату, який описує ринок праці, дозволив виділити основні теоретико-методологічні підходи до його аналізу. Комбінація величин сукупного попиту та пропозиції робочої сили призводить до появи таких явищ, як зайнятість та безробіття. Безробіття виступає індикатором прояву макроекономічної нестабільності в країні. Аналіз видів безробіття дозволив виділити структурне безробіття як одну з найглибших проблем ринку праці. Цей вид безробіття має переважно вимушений та довгостроковий характер, призводить до негативних соціально-економічних наслідків. Структурне безробіття розглядається як соціально-економічне явище, в якому структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності. Воно є наслідком структурних, технологічних змін в економіці, недосконалості освітньої системи. Саме тому необхідність розроблення заходів щодо його зниження шляхом регулювання механізму ринку праці є актуальним завданням державної політики.

Узагальнення теоретичних положень регулювання ринку праці, а також окремих його складових дало можливість на базі системного підходу уточнити визначення механізму регулювання ринку праці. Такий механізм розглядається як система правових та організаційно-економічних заходів держави, які здійснюються правочинними державними установами й організаціями та спрямовані на досягнення головної мети – стабілізації, пристосування й узгодженої взаємодії частин системи ринку праці до змінюваних умов. Регулювання ринку праці реалізується через завдання, функції, елементи та методи регулювання на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Аналіз теоретичних положень дозволив визначити чинники, які мають найбільший вплив на попит і пропозицію робочої сили на ринку праці. Основними чинниками змін у попиті виступають економічні, на зміну пропозиції впливають соціальні та демографічні. Сила впливу окремих чинників на ситуацію на ринку праці залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни, характеру та динаміки змін економічної кон'юнктури не тільки на загальнодержавному, але й на регіональному рівнях. Історичні, економічні, демографічні й інші особливості розвитку регіонів обумовлюють формування та здійснення специфічних для певних регіонів заходів з боку держави в сфері регулювання соціально-економічних відносин суб'єктів ринку праці.

Саме тому розроблення заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці повинно враховувати оцінювання стану ринку праці з позицій виявлення особливостей галузевого економічного розвитку регіонів України.

З урахуванням зарубіжного досвіду в сфері регулювання соціально-економічних відносин з метою зниження структурних диспропорцій на вітчизняному ринку праці актуальним і необхідним є розроблення комплексу заходів щодо регулювання структурного безробіття за допомогою реалізації активних заходів державної політики. З цією метою в якості засобу удосконалення регулювання структурного безробіття на ринку праці запропоновано запровадження програмно-цільового методу управління в сфері соціально-трудова відносин.

Використання сучасних економіко-статистичних методів дослідження повинно виступати інструментом оцінювання стану та динаміки процесів на ринку праці, а також ефективності впроваджених заходів з регулювання соціально-економічної сфери.

Розділ 2

Визначення тенденцій розвитку ринку праці України

2.1. Характеристика змін на ринку праці під впливом світових тенденцій економічного розвитку

Функціонування ринку праці та стан соціально-економічного розвитку України взаємопов'язані між собою [23, с. 73]. Зміни в структурі та динаміці економічних процесів є причиною змін в соціально-економічних відносинах на ринку праці. Тому з метою побудови системного погляду на функціонування ринку праці доцільно провести дослідження.

Основним макроекономічним показником функціонування економіки є розмір і темпи росту ВВП країни. Залежність валового внутрішнього продукту (ВВП) від зміни рівня безробіття є найбільш яскравою макроекономічною моделлю. Дана залежність закладена в основу макроекономічної концепції – кривої сукупної пропозиції. Цінність емпіричного оцінювання даної залежності полягає в тому, що вона дозволяє визначити темп зростання ВВП, необхідний для зниження рівня безробіття та, відповідно, підвищення рівня зайнятості, що побічно дає оцінку антиінфляційним заходам, проведеним урядом [172].

За даними міжнародних організацій, які були опубліковані у 2011 р. [141, с. 3], темпи економічного розвитку країн світу внаслідок світової фінансово-економічної кризи почали скорочуватися в четвертому кварталі 2008 року. У 2009 р. також спостерігалось погіршення макроекономічної ситуації: відповідно до оцінок МВФ, світовий ВВП у 2009 році скоротився на 0,6 в. п. У цілому в 2010 році світова економіка зросла на 4,8 %. Однак оцінювання росту в 2010 р. свідчать про помітне вповільнення економічної активності.

Світова системна фінансово-економічна криза обумовила зміни в макроекономічному стані України. На рис. 2.1 зображено динаміку ВВП, зайнятості та продуктивності праці у світі та у регіонах в 2007 і 2009 рр. [141].

Рис. 2.1 [141] дозволяє оцінити вплив кризи на показники продуктивності праці та заробітної плати. У світі в цілому протягом 2009 року зниження продуктивності праці склало 1,4 в. п. порівняно зі збільшенням на 3,3 % в 2007 році, тоді як зайнятість продовжувала зростати. У розвинених країнах і державах Європейського Союзу в 2009 році зайнятість

і продуктивність праці знизилася, а вплив на рівень зайнятості був більш істотним, ніж на продуктивність праці. На відміну від цього, у Центральній та Південно-Східній Європі (у державах не членах ЄС) і СНД як зайнятість, так і продуктивність знизилась у 2009 році, але вплив на продуктивність праці був значнішим і серед інших регіонів світу – найбільшим. У Східній Азії, Південній Азії та Північній Африці темпи росту зайнятості та продуктивності залишились позитивними в 2009 році. У Південно-Східній Азії та Тихоокеанському регіоні, Латинській Америці та Карибському регіоні, на Близькому Сході та в Африці (південніше Сахари) зростання продуктивності праці було від'ємне, тоді як зростання зайнятості залишалося позитивним.

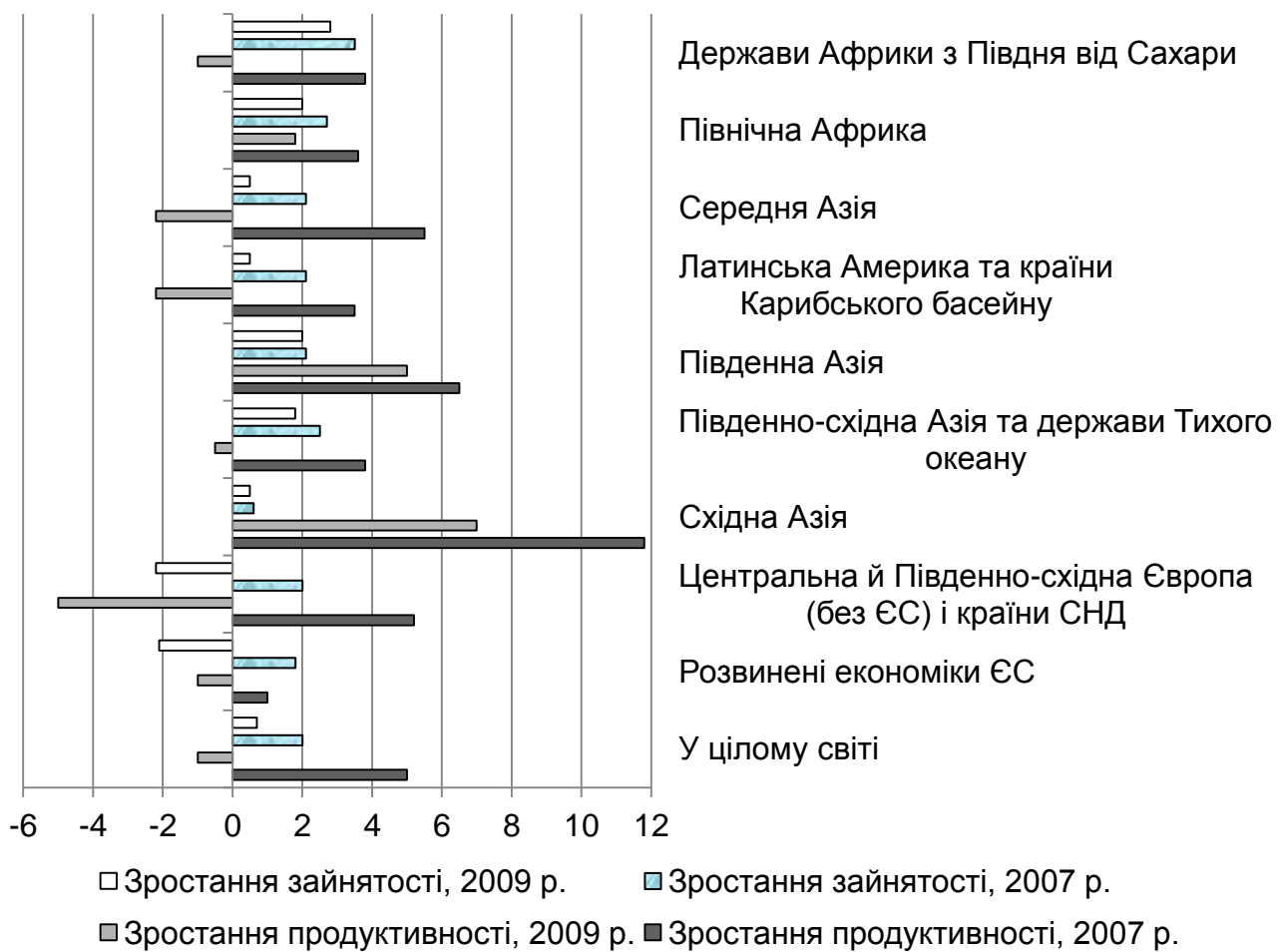


Рис. 2.1. Динаміка ВВП, зайнятості та продуктивності праці у світі та у регіонах, 2007, 2009 р. (%)

Таким чином, можна зробити висновок, що світовий економічний спад найбільш сильний негативний вплив виявив на ефективність трудової діяльності в країнах Центральної, Південно-Східної Європи та СНД. Це,

безумовно, має негативні наслідки як для економічної, так і для соціальної сфери цих держав. Отже, в сучасних умовах економічного розвитку держави все більше інтегруються в світову економіку, а глобалізаційні процеси є чинником істотної залежності їх економіки від загальносвітових тенденцій розвитку. Саме тому дослідження процесів, які відбуваються в цілому в економіці України та на ринку праці зокрема, доцільно проводити з урахуванням аналізу загальносвітових тенденцій.

На рис. 2.2 подана динаміка обсягу ВВП у розрахунку на душу населення України та ланцюгові темпи зростання фізичного обсягу даного показника та кількості безробітних за методологією МОП [109].

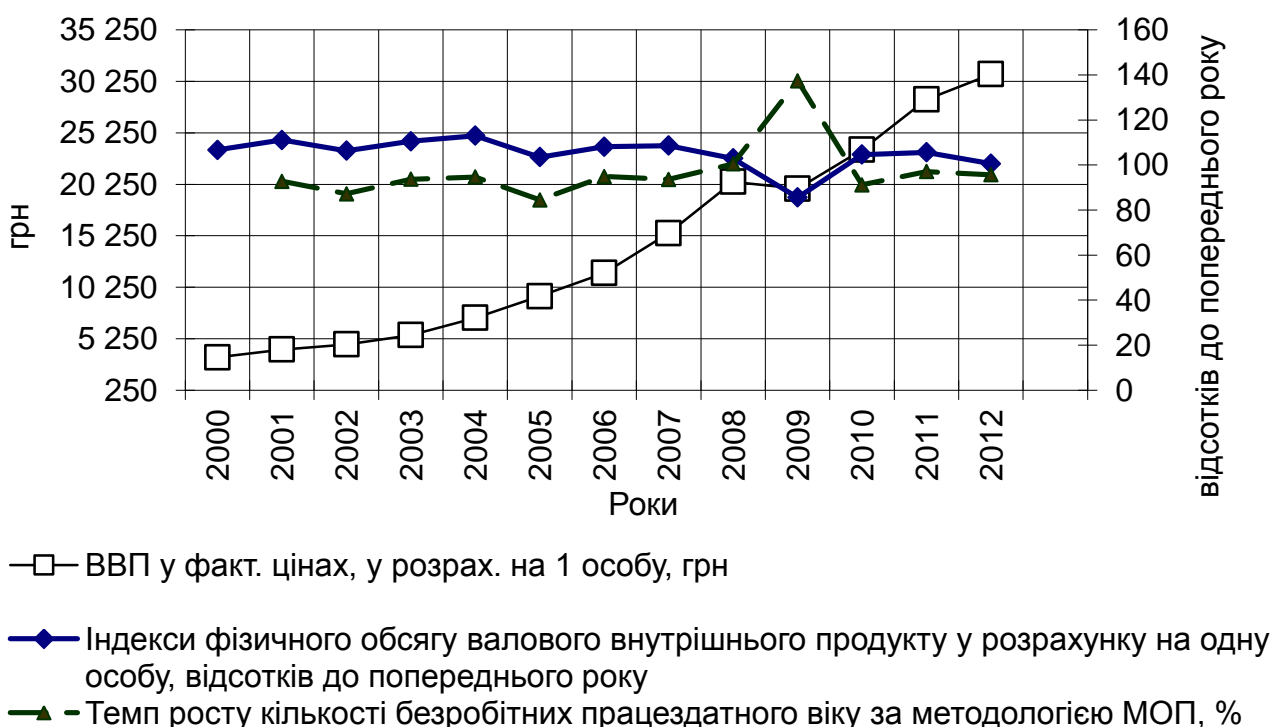


Рис. 2.2. Динаміка обсягу ВВП у розрахунку на душу населення та ланцюгові темпи зростання фізичного обсягу ВВП у розрахунку на душу населення та кількості безробітних за методологією МОП

Аналізуючи рис. 2.2, можна зробити висновок, що до 2008 р. показник ВВП у розрахунку на душу населення мав тенденцію до зростання. У 2009 р. спостерігається незначне зниження даного показника (на 3,2 %) з від'ємним значенням приросту фізичного обсягу ВВП у розрахунку на душу населення (-14,4 %) і значне збільшення чисельності безробітного населення (37,4 %). Це свідчить про падіння реального обсягу ВВП України та збільшення дисбалансу на ринку праці. Проте в 2012 р. можна констатувати зниження кількості безробітних та уповільнення економічного зростання.

Ринок праці в сфері зайнятості та безробіття по-різному відреагував на світову та внутрішню кризи. Якщо порівнювати дані про ВВП за I і II квартали 2009 року та дані про чисельність зайнятих і безробітних за цей же період, то для останніх не було зазначено різких змін у зв'язку із системною кризою. Кількість зайнятих зменшилася в IV кварталі 2008 року на 278,4 тис. осіб., у I кварталі 2009 р. – на 967,2 тис. осіб, а вже у II кварталі збільшилася на 171,7 тис. осіб.

У свою чергу, безробіття збільшилося в I кварталі 2009 року на 671,8 тис. осіб, а в II кварталі знизилось на 86,5 тис. осіб з 2010 р. спостерігається економічне зростання в країні. Так, ВВП на душу населення вже у 2012 р. порівняно з 2009 р. зріс на 56,08 %, без врахування змін цін – на 11,1 %. У дослідженні розвитку ринку праці країни невід'ємним елементом є аналіз тенденцій функціонування окремих секторів економіки. Україна є складовою світового економічного співтовариства та розвивається відповідно до загальносвітових тенденцій.

Для побудови системного погляду на розвиток вітчизняної економіки доцільно розглянути загальносвітові зміни в сфері зайнятості. МОП для аналізу зайнятості поділяє сфери діяльності на три сектори: сільське господарство, промисловість і сфера послуг.

На глобальному рівні спостерігається довгострокова тенденція зниження частки зайнятих у сільському господарстві, тоді як зайнятість у сфері послуг постійно збільшується (рис. 2.3) [14; 46; 141–143;156].

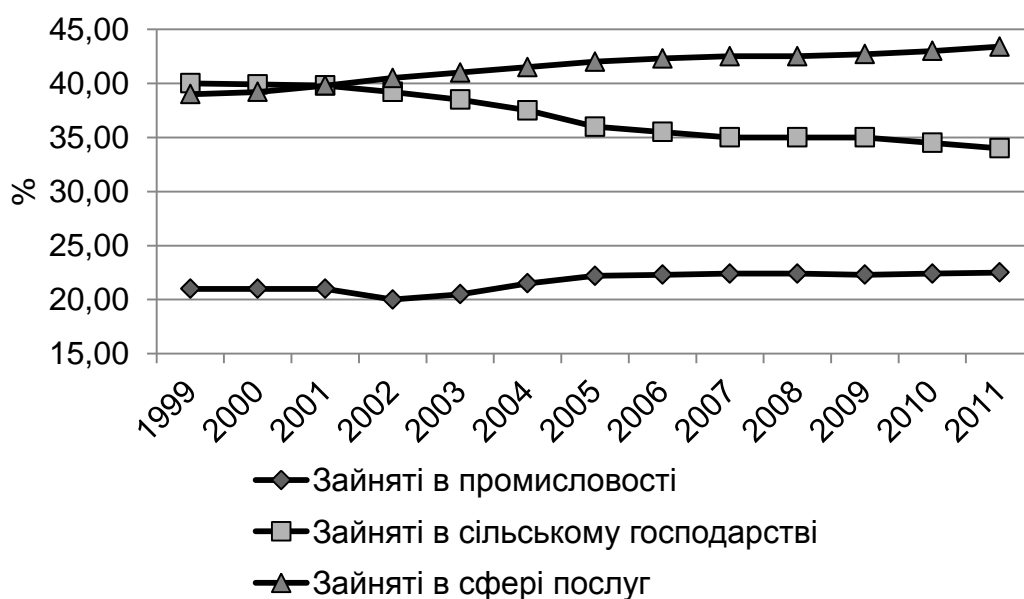


Рис. 2.3. Зайнятість за секторами світової економіки за 1999 – 2011 рр. (%) [141 – 143]

У 2001 р. зайнятість у сфері послуг перевищила зайнятість у сільсько-мун господарстві та відтоді між ними збільшується розрив. Частка зайнятих у промисловості незначно змінюється в період між 1999 р. і 2004 р., від 2004 р. до 2007 р. спостерігається помірне збільшення.

На рис. 2.4 схематично зображена зайнятість за секторами економіки Центральної та Південної Європи, а також СНД [141 – 143].



Рис. 2.4. Зайнятість за секторами економіки Центральної та Південної Європи, а також СНД за 1999 – 2011 рр. (%) [141 – 143]

Як видно з рис. 2.4, у країнах Центральної та Південної Європи (без країн ЄС) і СНД спостерігається дещо інша структура зайнятості. Майже 60 % зайнятих цих регіонів працюють у сфері послуг, і щорічно частка робітників цієї сфери поступово збільшується за рахунок зниження частки робітників сфери промисловості та сільського господарства. З позицій регіонального розвитку, чисельність працівників у сільському господарстві знижується в розвинених країнах і державах Європейського Союзу, Центральної та Південно-Східної Європи, СНД, Східної Азії, Латинської Америки та Карибського басейну, але зростає в усіх інших регіонах [46; 156]. У табл. 2.1 поданий розподіл регіонів світу за часткою зайнятих у різних секторах економіки [143, с. 98].

**Частка зайнятих за секторами економіки у цілому в світі
та за регіонами, 2012 р. (%)***

Регіони	Сільське господарство	Промисловість	Сфера послуг
Світ у цілому	31,9	23,0	45,0
Розвинені країни та Європейський Союз	3,6	22,5	73,9
Латинська Америка та країни Карибського басейну	15,7	21,1	63,2
Центральна та Південно-Східна Європа (не члени ЄС) і СНД	20,1	24,0	55,9
у т.ч. Україна (у листопаді 2012 року)	6,0	26,0	68,0
Середня Азія	14,9	27,2	57,9
Північна Африка	30,1	21,5	48,3
Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон	40,8	19,8	41,1
Східна Азія	39,2	27,2	38,1
Країни південніше від Сахари	61,1	8,9	30,0
Південна Азія	48,5	22,2	29,3

*Розрахунки автора, [110, с. 96]

За даними табл. 2.1 можна зробити висновок, що відносно розвинуті країни мають значну частку зайнятих у сфері послуг. У країнах Східної Азії спостерігається приблизно пропорційне співвідношення зайнятих у розглянутих секторах економіки.

В інших, менш розвинутих регіонах світу переважає сільське господарство [118].

Що стосується розподілу зайнятих в економіці України, то необхідно відзначити, що вже в січні 2014 р. за даними Державної служби статистики України [165] з 10,3 млн найманих робітників 4,84 % були зайняті в сільському та лісовому господарстві, 26,15 % – у промисловості та 69 % – у сфері послуг. Найбільшу частку у випуску валового внутрішнього продукту мають переробна промисловість і торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльність транспорту та зв'язку.

Зміни попиту та пропозиції робочої сили на ринках праці країн – це місцеве вираження змін, які обумовлені зміною структури світового ринку та світової системи виробництва.

Серед передумов змін на глобальному ринку праці необхідно виділити [119; 171]:

формування та розвиток інтеграційних процесів у світовому співтоваристві;

перехід від інтернаціоналізації процесу обміну до інтернаціоналізації виробництва та капіталу;

поглиблення міжнародного поділу праці, спеціалізації та кооперації виробництва;

наявність і поширення глобальних проблем: екологічної, продовольчої, ресурсної, демографічної й інших;

неоднорідність світового господарства;

впровадження енерго- та ресурсозберезувальної моделі виробництва.

Серед особливостей тенденцій розвитку та регулювання ринку праці в Україні можна виділити такі [171]:

незважаючи на значну кількість прийнятих законодавчих актів в Україні, правове й організаційне регулювання ринку праці та зайнятості населення не повною мірою відповідає вимогам і умовам ринкової економіки й її відкритості у світовому просторі. Тому необхідно удосконалити регулювання ринку праці згідно з вимогами, які висуває сучасний розвиток економічних відносин у зв'язку з долученням України до інтеграційних процесів і суттєвим впливом світових тенденцій розвитку економіки на економіку України;

зростання масштабів вимушеної незайнятості, руйнація системи соціального захисту, посилення регуляторної функції держави потребують активного пошуку нових способів адаптації національної економіки та соціальної сфери до світового порядку, що формується під впливом процесів глобалізації;

державна міграційна політика України тільки формується. Вона базується на основоположних державних нормативно-правових документах і міжнародних правових актах. З метою регулювання процесів трудової міграції у розвинених країнах, де створені спеціальні державні органи й існує чітка система контролю перебування іноземців на їх території й імміграційного захисту кордонів на основі встановлення кількісних і якісних квот і стимулювання притоку в країну дефіцитних категорій спеціалістів. В Україні ж ці процеси відбуваються стихійно.

Тенденції розвитку світової економіки безпосередньо впливають на поведінку економічних суб'єктів соціально-економічних відносин: держави, роботодавців і робітників. Зміни, що відбуваються як в світовій економіці

в цілому, так і в національній економіці зокрема, обумовлюють перерозподіл матеріальних і трудових ресурсів між секторами економіки. Це призводить до появи структурних диспропорцій на ринку праці та наростання соціально-економічних проблем у сфері зайнятості. Для подолання структурних диспропорцій основну увагу держави та підприємців слід зосередити на розвитку такого чинника виробництва, як робоча сила. У майбутньому це дозволить зменшити невідповідність професійних навичок вимогам, які висуває ринок праці. Удосконалення регулювання ринку праці з урахуванням напрямів розвитку секторів економіки [74] є одним зі шляхів подолання такої ситуації і має на меті підвищення здатності ринку праці до гнучкого реагування на зміни, які відбуваються в економіці країни.

Під час формування такого механізму необхідно враховувати особливості розвитку процесів, які безпосередньо пов'язані з особливостями функціонування та розвитку регіонів. Для регулювання цих процесів необхідним є цілеспрямований вплив держави на соціально-економічну діяльність певних, схожих за сферами діяльності та рівнем розвитку груп регіонів. Необхідність управління регіональними ринками з боку держави обумовлена тим, що система саморегулювання неспроможна забезпечити максимальну ефективність функціонування ринку праці таким чином, щоб задовольнити потреби всіх суб'єктів господарювання. Саме тому втручання державних органів управління в розвиток економічних систем (ринку праці, соціальної сфери, сфери виробництва тощо) і розроблення ними програм з регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, з урахуванням особливостей груп регіонів, які схожі між собою за рівнем розвитку, є важливим аспектом функціонування держави [60; 69]. Від того, наскільки ефективні заходи в сфері управління, які здійснюють державні органи влади, залежить соціально-економічне становище країни й її населення.

Для визначення груп регіонів, схожих між собою за рівнем розвитку, пропонується використовувати метод кластерного аналізу. Він дозволяє виявляти внутрішню структуру розподілу багатомірних об'єктів за сукупністю показників і складати однорідні вибірки об'єктів. На відміну від групування, метою кластерного аналізу є визначення природного розшарування об'єктів [43, с. 70–71]. Перевагою кластерного аналізу є те, що він дозволяє групувати об'єкти не за одним параметром, а за набором ознак. Крім того, кластерний аналіз, на відміну від більшості математично-статистичних методів, не накладає обмежень на вид розглянутих об'єктів і дозволяє розглядати безліч довільно взятих вихідних даних [13, с. 32]. В якості

методу було обрано ітеративний метод групування. Ітераційна процедура оперує безпосередньо первинними даними та передбачає формування кластерів одного рангу, ієрархічно не підпорядкованих [44, с. 48].

Основним показником розвитку економіки є валовий внутрішній продукт (ВВП), на рівні регіону – валова додана вартість (ВДВ). Необхідно зазначити, що у зв'язку з нерівномірним розподілом продуктивних сил в Україні доцільно проводити аналіз регіонального розвитку, використовуючи показник "рівень ВДВ на душу населення". Аналіз цього показника дозволить порівняти ефективність виробництва товарів і послуг за регіонами та трьома секторами економіки.

Виділення трьох секторів економіки зумовлено дотриманням методики аналізу ринку праці Міжнародної організації праці (МОП) [141; 143], Світового банку та концепції постіндустріального суспільства. За цією концепцією та залежно від технічного рівня суспільства послідовно відбувається перехід економік від "первинної" сфери господарської діяльності (сільське господарство) до "вторинної" сфери економічної діяльності (промисловість) та на сучасному етапі – до "третинної" сфери (сфери послуг та інформатики, в якій провідне місце належить науці й освіті) [41, с. 13–15]. Це дозволяє виділити в регіонах пріоритетні сектори економіки, розвиток яких сприятиме підвищенню ефективності функціонування економіки в регіональному аспекті та в масштабах держави та дозволить підвищити рівень зайнятості.

В якості інструмента для розрахунків використано інтегровану систему статистичного аналізу й оброблення даних *STATISTICA*. Відповідно до класифікатору видів економічної діяльності ВДВ було згруповано за основними секторами економіки: сільське господарство, промисловість і надання послуг [47]. Для збереження однорідності сукупності регіонів аналізу підлягали 24 області, Автономна Республіка Крим і м. Севастополь (без урахування м. Києва). Аналізу підлягали дані 2010 та 2011 рр. За допомогою методу Уорда ієрархічного кластерного аналізу було визначено сталі групи регіонів. Вибір методу Уорда обумовлений дотриманням мінімальної варіації всередині кожного кластера. У результаті проведення кластеризації було отримано такі групи регіонів (рис. В.1 – В.4 додатка В):

1-й кластер – Київська, Одеська та Харківська області, а також м. Севастополь;

2-й кластер – Автономна Республіка Крим, Львівська та Миколаївська області;

3-й кластер – Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька та Чернігівська області;

4-й кластер – Донецька та Дніпропетровська області;

5-й кластер – Запорізька, Полтавська та Луганська області.

Наступним етапом дослідження було об'єднання регіонів у групи відповідно до визначеної кількості кластерів з метою ранжування регіонів за рівнем розвитку за допомогою методу кластеризації k-середніх. Алгоритм k-середніх реалізує ідею утворення груп за принципом "найближчого центра".

Кластеризацію було проведено за даними 2010 і 2011 рр. У результаті отримано п'ять груп регіонів, які є схожими за показником ВДВ у виділених секторах економіки. Склад кластерів за методом k-середніх дещо змінився. Так, регіони четвертого та п'ятого кластерів об'єдналися в один кластер – п'ятий; від третього кластеру відокремились Волинська, Закарпатська, Тернопільська та Чернівецька області та склали четвертий кластер. Як видно з рис. В.2, В.4 додатка В, такий розподіл не суперечить результатам кластеризації за методом Уорда. У табл. 2.2, 2.3 подані середні значення для побудованих кластерів для 2010 і 2011 рр.

Таблиця 2.2

Середні значення кластерів для 2010 р.*

Сектор	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5
Сільське господарство	1,42	1,54	1,94	1,17	0,89
Промисловість	8,69	2,94	2,75	3,68	12,21
Сфера послуг	8,23	9,07	6,56	13,29	11,91

*Розрахунки автора

Таблиця 2.3

Середні значення кластерів для 2011 р.*

Сектор	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5
Сільське господарство	1,19	1,55	2,05	1,68	1,30
Промисловість	3,49	2,83	2,80	1,43	8,52
Сфера послуг	14,31	9,77	6,98	6,86	9,78

*Розрахунки автора

Як видно з табл. 2.3, найбільш розвинутим за показником ВДВ у секторі сільського господарства є третій кластер; у секторі промисловості – п'ятий кластер та в сфері послуг – на першому місці перший кластер.

Необхідно зазначити, що у 2011 р., порівняно з 2010 р., показник ВДВ на душу населення знизився в промисловості (з 5,37 до 4,66 тис. грн на 1 особу), а в сільському господарстві та сфері послуг збільшився (з 1,42 до 1,44 тис. грн на 1 особу та з 11,86 до 12,33 тис. грн на 1 особу, відповідно).

Проведений індексний аналіз зміни ВДВ в Україні дозволив визначити, що зменшення обсягу ВДВ на 1,55 % було обумовлено двома чинниками: зниженням чисельності зайнятих і збільшенням продуктивності праці одного зайнятого. За рахунок першого чинника обсяг ВДВ знизився на 3,72 %, а за рахунок другого чинника – збільшився на 2,25 %.

Аналіз рис. В.1 – В.4 додатка В дозволив зробити висновки:

1) лідерами за показником ВДВ на душу населення в секторі "Сільське господарство" як у 2010 р., так і в 2011 р. є Вінницька, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська та Чернігівська області. Порівняно з 2010 р. у 2011 р. дещо гірші показники спостерігались у Волинській, Закарпатській, Тернопільській та Чернівецькій областях. Далі йдуть другий та п'ятий кластери. Регіони першого кластеру мали найменші значення досліджуваного показника;

2) лідерами в промисловому виробництві є Дніпропетровська та Донецька області. У 2011 р. до цих регіонів приєднались Полтавська, Запорізька та Луганська області. Цю групу регіонів слід вважати промисловою. Як у 2010 р., так і в 2011 р. порядок кластерів не змінився. Після регіонів з найбільшими обсягами промислового виробництва йдуть перший, другий, третій та четвертий кластери;

3) що стосується сфери послуг, то в даному секторі протягом 2010 – 2011 рр. лідерами є регіони першого кластеру: Одеська, Харківська Київська області та м. Севастополь. На другому місці знаходяться регіони п'ятого та другого кластерів. Регіони третього та четвертого кластерів займають останні позиції. Отриманий розподіл регіонів свідчить про стабільні позиції кожного з них у секторі "Сфера послуг".

Таким чином, групування за показником ВДВ на душу населення дозволило виділити відносно стабільні групи регіонів за рівнем розвитку. У подальшому це дозволить сформуванню більш ефективної регіональної політики розвитку ринків праці відповідно до пріоритетних галузей господарства.

2.2. Аналіз зайнятості населення України

Для розроблення ефективних управлінських рішень у сфері регулювання ринку праці необхідним є проведення аналізу ринку праці країни як в загальнонаціональному масштабі, так і в регіональному. Одними з головних детермінант ринку праці є рівень зайнятості та рівень безробіття населення. Необхідно розглянути стан і тенденції ринку праці України з позицій аналізу цих детермінант.

Аналіз зайнятості населення доцільно починати з визначення загальних тенденцій розвитку. На рис. 2.5 наведено динаміку рівня зайнятості на ринку праці України [159].

З рис. 2.5 видно, що протягом 2001 – 2008 рр. спостерігалась тенденція до збільшення загального рівня зайнятості. З появою кризових явищ в економічній сфері в 2009 р. спостерігається зниження досліджуваного показника.

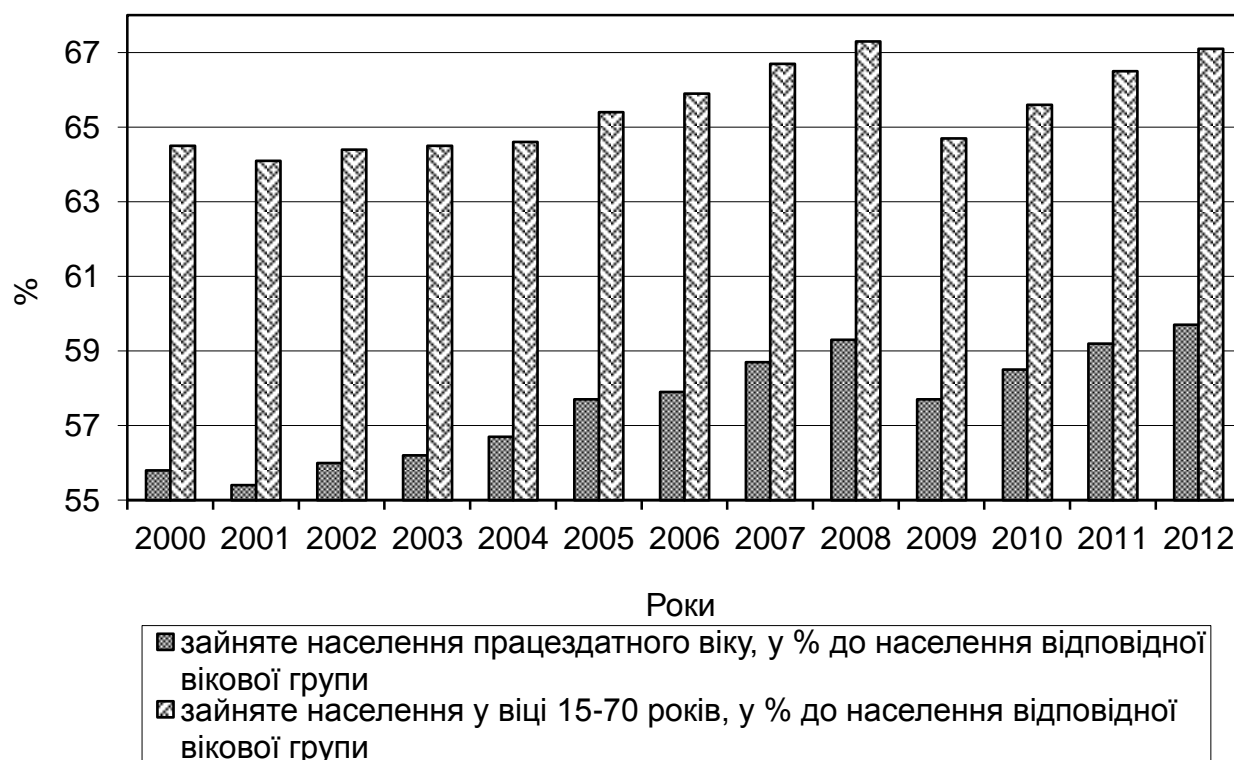


Рис. 2.5. Динаміка рівня зайнятості населення України за 2000 – 2012 рр. [159]

У відносних величинах це зниження склало 1,6 % та 2,6 % для зайнятого населення у віці 15 – 70 років і працездатного віку, відповідно.

В абсолютних величинах зменшення кількості зайнятого населення склало 780,8 та 886,7 тис. осіб для досліджуваних груп населення. Протягом 2010 – 2012 рр. економічна система країни почала відновлюватись, рівень зайнятості поступово збільшувався, але ще не досяг рівня 2008 р.

Збільшення рівнів зайнятості населення впродовж 2009 – 2012 рр. спостерігалось в усіх регіонах країни. На рис. 2.6 наведений розподіл регіонів України за рівнем зайнятості населення у віці 15 – 70 років за 2011 р. [159] у порядку зменшення.

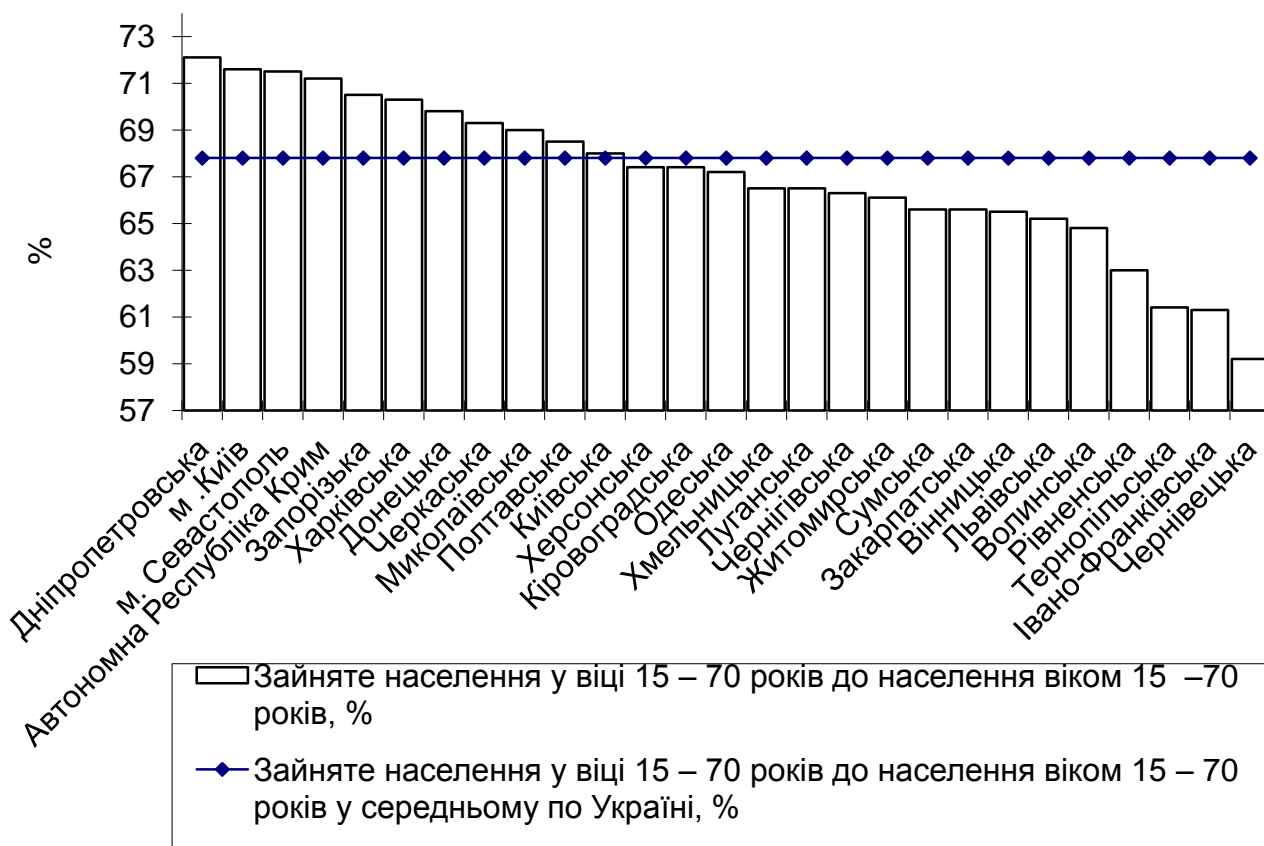


Рис. 2.6. Рівень зайнятості населення України у віці 15-70 років у січні-вересні 2013 р. [159]

Як видно з рис. 2.6, дев'ять регіонів України, АР Крим, м. Київ і м. Севастополь мають рівень зайнятості вищий за середнє значення в Україні. Найнижчі значення спостерігаються в Чернівецькій, Тернопільській та Івано-Франківській областях.

У цих регіонах необхідним є впровадження заходів з підвищення загального рівня зайнятості за допомогою використання соціально-економічних важелів державного регулювання. Що стосується темпів зміни рівня зайнятості населення, то можна зазначити, що найбільше зростання

зазначеного показника за 2009 – 2013 рр. зафіксовано у Дніпропетровській (на 21,6 в. п.) та Донецькій областях (на 21,8 в. п.).

Додатні значення абсолютного приросту кількості зайнятого населення в даних областях припадають на торгівлю; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів (приріст склав 26,3 тис. осіб і 25,1 тис. осіб відповідно); для Донецької області – на державне управління (приріст склав 4,6 тис. осіб), надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту (приріст склав 5,3 тис. осіб).

Необхідно звернути увагу на той факт, що в 2009 р. всупереч загальному зниженню рівня зайнятості в країні спостерігається зростання зайнятості для старших вікових груп (рис. 2.7) [159].

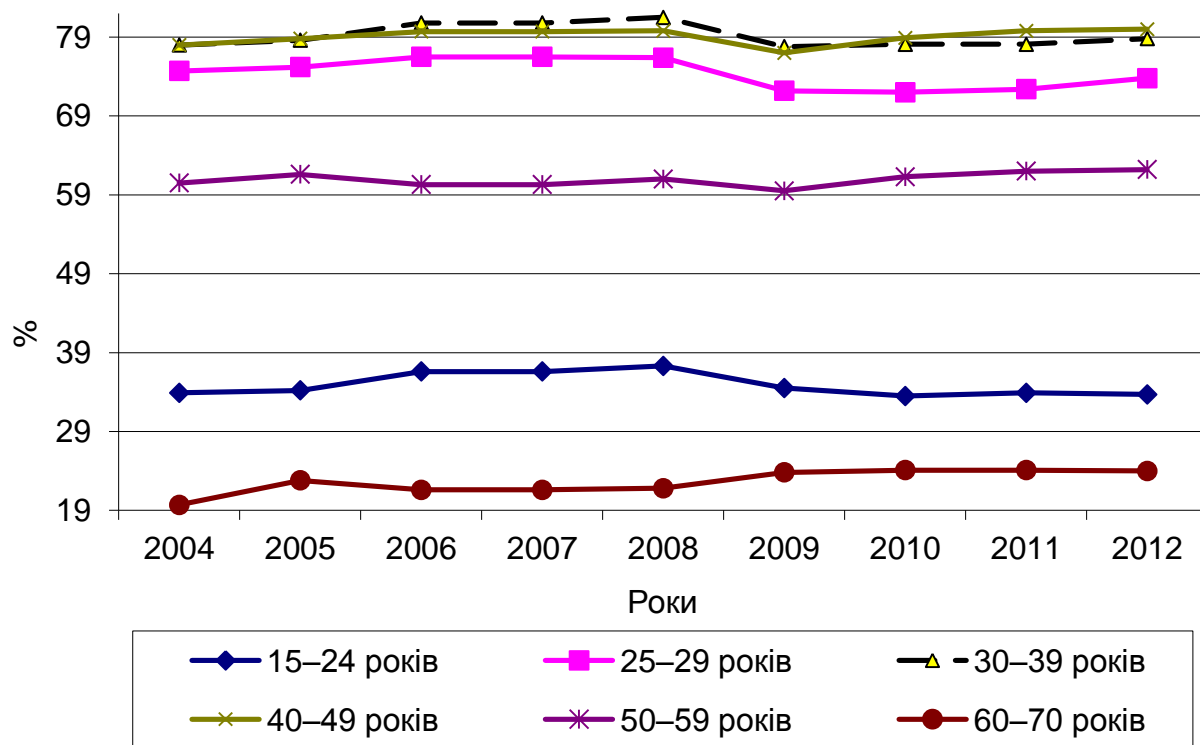


Рис. 2.7. Динаміка рівня зайнятості населення за віковими групами за 2004 – 2012 рр. [159]

Так, загальна кількість зайнятих знизилась на 1,6 %, проте серед осіб, яким за 60 років, – збільшилась на 9,2 %. Така тенденція спостерігалась як у містах, так і у селах (темп зростання рівня зайнятості в даній віковій групі склав 13,7 % і 7,5 % відповідно).

Необхідно також зазначити, що в період зростання рівня зайнятості в Україні в цілому вікова група населення 60 – 70 років має найвищі темпи

зростання порівняно з іншими віковими групами. Це є непрямим свідченням того, що зростання попиту на робочу силу забезпечується непрестижними, низькокваліфікованими робочими місцями.

Проведений аналіз дозволив зробити висновок, що зменшення кількості зайнятих у 2012 р., порівняно з 2000 р., відбувалось у галузі сільського господарства, промисловості, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту. В інших галузях за цей період чисельність зайнятих збільшилась.

Структурні зміни зайнятого населення за видами економічної діяльності подані на рис. 2.8 [40, с. 74].

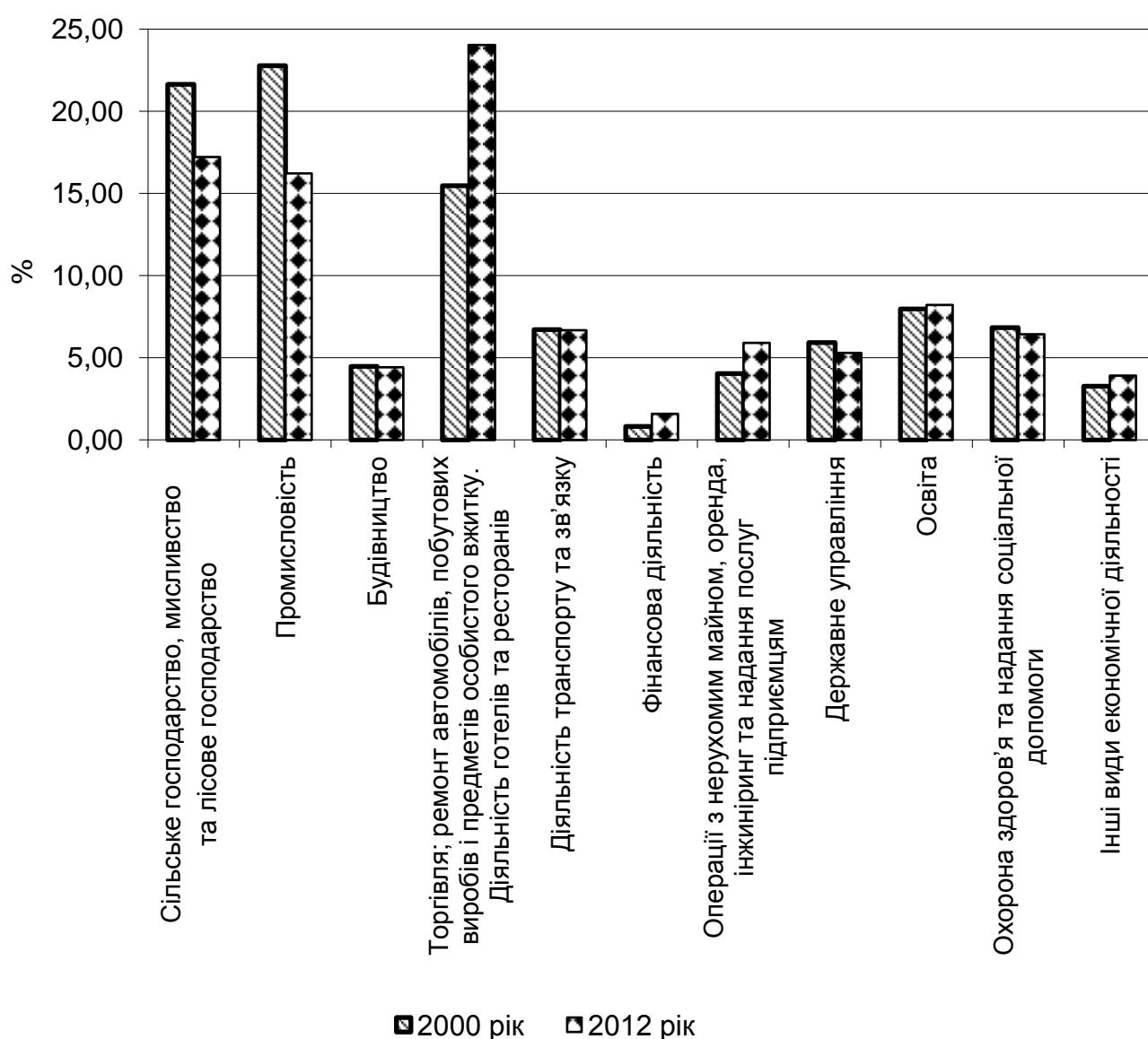


Рис. 2.8. Структура зайнятого населення України в 2000 р. і 2011 р., % [40, с. 74]

Найбільша частка зайнятого населення працює в сфері торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, діяльності готелів і ресторанів. Друге та третє місця займають промисловість і сільське господарство, мисливство та лісове господарство. На частку цих видів економічної діяльності в 2012 р. припадає 57,5 % від загальної чисельності зайнятих.

Протягом 2000 – 2012 рр. спостерігається тенденція до перетікання зайнятого населення зі сфер сільського господарства та промисловості до сфери послуг, зокрема: в торгівлю, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, діяльність готелів і ресторанів. Частка зайнятих в даній галузі в 2012 р. порівняно з 2000 р. збільшилась на 8,57 в. п.

Необхідно звернути увагу на таку галузь, як будівництво. Протягом 2000 – 2012 рр. у цій галузі залишається низькою частка зайнятих і протягом 2008 – 2012 рр. спостерігається зменшення обсягів виконаних будівельних робіт.

Треба зазначити, що для забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни й її регіонів необхідним є не тільки збільшення обсягів виробництва у цій галузі, а також створення доступних умов придбання житла для населення країни.

Дана ситуація призводить до розбалансованості у сфері виробництва, що в перспективі буде чинити істотний негативний вплив на формування оптимальної структури регіонального ринку праці. Надлишок робочої сили з високою кваліфікацією за одними видами економічної діяльності та брак її в інших необхідно розглядати як джерело розвитку структурного безробіття в регіоні.

Більшість економістів стверджує, що основна частина вільних робочих місць повинна зосереджуватись у сфері виробництва. Водночас економісти виділяють ряд проблем, пов'язаних із зайнятістю в даній сфері [72; 77; 105]:

сукупний попит на працю залишається дуже низьким через недостатній обсяг інвестицій;

низький рівень оплати праці та соціального захисту в реальному секторі економіки дестимулює працівників, змушуючи їх шукати роботу в інших секторах, що збільшує структурне безробіття;

гостро постає проблема ефективної підготовки фахівців з технічних професій усіх рівнів;

через різницю, яка сформувалася в рівнях заробітної плати за галузями та професійними групами, а також у зв'язку зі зміною ціннісних орієнтирів

сучасного населення зменшився приплив молоді в галузі, які вимагають високої кваліфікації праці. Проте відтік працівників із промисловості в період інвестиційної пасивності не компенсується за рахунок розвитку інноваційної діяльності.

Багато проблем у ході кризи ще більш загострилися, що призвело до структурного регресу зайнятості та падіння престижу професій за певними видами економічної діяльності. Особливістю розвитку сучасної української економіки є поширення докорінних структурних та інституційних змін, які стосуються всіх сфер діяльності держави. Одною з суперечностей даного етапу розвитку економічних відносин є зростання невідповідності між динамікою обсягів виробництва за видами економічної діяльності та динамікою зайнятості в них. Чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2012 р. порівняно з 2000 роком скоротилась на 24,08 % і становила 12,2 млн осіб (59,8 % усіх зайнятих). На рис. 2.9 наведено структуру найманих працівників за видами економічної діяльності [100, с. 15].



Рис. 2.9. Структура найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2012 році, % [100, с. 28]

Серед найманих працівників майже кожний четвертий був зайнятий у промисловості, сьомий – в освіті, восьмий – у торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, діяльності готелів та ресторанів; кожний дев'ятий – в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, решта – в інших видах економічної діяльності. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій з кількістю працівників у десять і більше осіб (надалі – підприємства) у 2012 р. становила 10,6 млн осіб. Крім того, на умовах зовнішнього сумісництва було зайнято 311,7 тис. осіб, а за цивільно-правовими договорами – 257,9 тис. осіб [100, с. 15].

Динаміка зайнятості працівників складається під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності [100, с. 15]. У деяких видах економічної діяльності (зокрема: в рибальстві, рибництві, сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах; торгівлі, діяльності готелів і ресторанів) кількість вибулих і прийнятих перевищувала на 3,8 % – 30,9 % середньооблікову кількість штатних працівників. Серед промислових видів діяльності найбільш високий рівень мобільності кадрів спостерігався на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів (88,4 %); виробництва іншої неметалевої мінеральної продукції (83,9 %); оброблення деревини та виробництва виробів з деревини, крім меблів (68,5 %); виробництва шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (66,6 %); текстильного виробництва; виробництва одягу, хутра та виробів із хутра (62,2 %).

Згідно з теорією мобільності основною детермінантою мобільності робочої сили є заробітна плата [153]. На рис. 2.10 подана диференціація (відношення показника до середнього значення в Україні) коефіцієнта валового обороту робочої сили та заробітної плати за видами економічної діяльності у 2012 р.

Порівняльний аналіз з 2000 р. [153] дозволив зробити висновок, що за цей період не відбулось значних змін у диференціації зазначених показників. Для тих галузей, де заробітна плата суттєво відстає від середніх значень, показники мобільності, навпаки, значно її перевищують. Для фінансової діяльності, промисловості, сфери державного управління, діяльності транспорту та зв'язку спостерігається перевищення заробітної плати середнього показника в Україні та відносна стабільність кадрового потенціалу. Нагромадження специфічного людського капіталу, який неможливо застосувати в інших сферах, і наявність певних соціальних гарантій для

працюючих є причиною заниженої мобільності в сфері освіти та охорони здоров'я та характеризуються заниженими показниками оплати праці [160; 161].

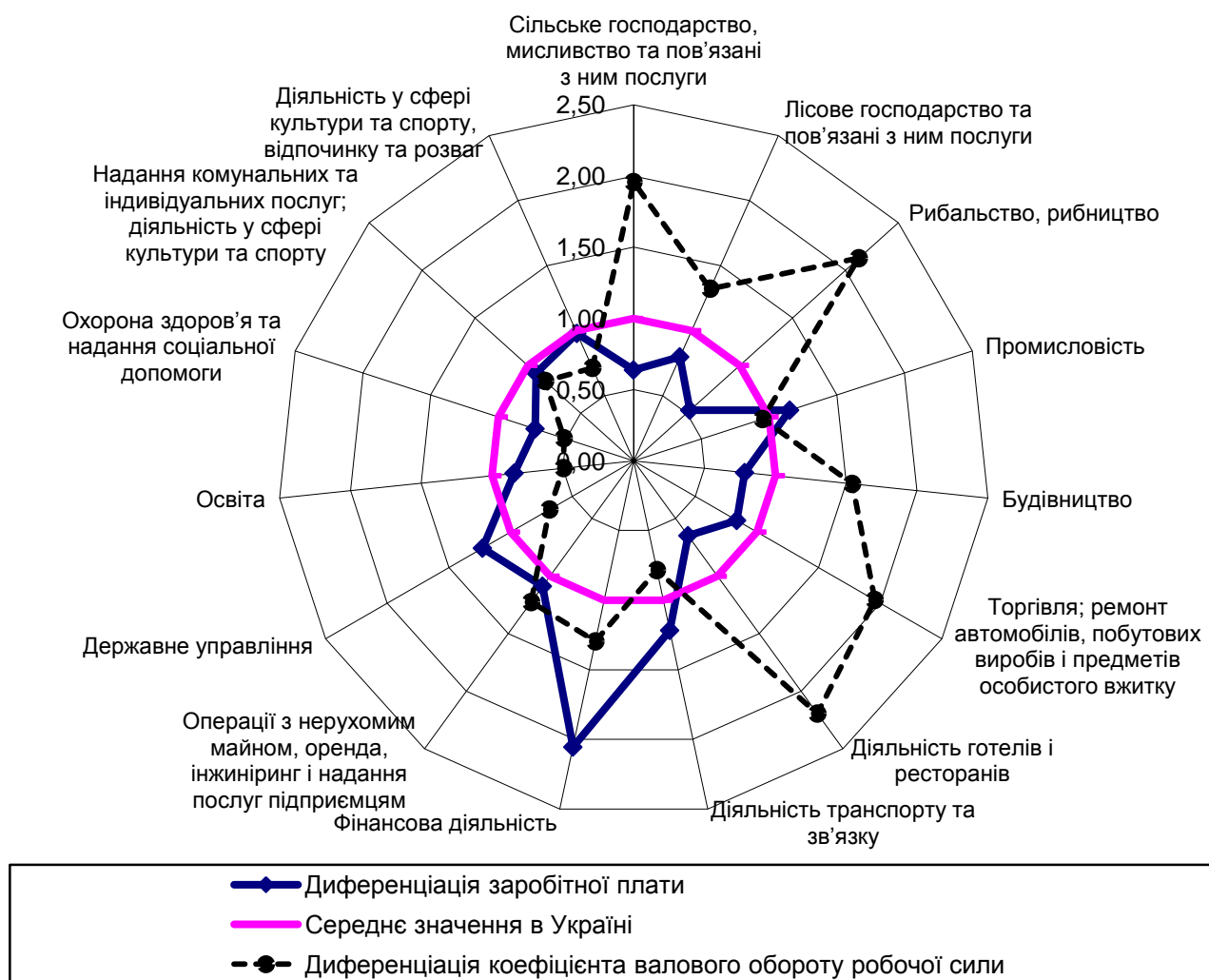


Рис. 2.10. Галузева диференціація заробітної плати та трудової мобільності на ринку праці України у 2012 р. (розрахунки автора)

У таких же галузях, як торгівля, будівництво, діяльність готелів і ресторанів, сільське господарство, рибальство, лісове господарство, розмір заробітної плати нижчий від середнього у країні, а показники валового обороту найвищі. Це може бути обумовлене тим, що в даних галузях роль специфічного людського капіталу стає незначною та зміна місця роботи приносить індивіду віддачу більшу, ніж віддача від специфічного стажу – стажу роботи в одній сфері прикладання праці [153; 161].

Що стосується вікового розподілу населення то, як свідчать статистичні дані [100, с. 20], найчисленнішою групою в структурі робочої сили у 2012 р.

були особи "середнього віку" (жінки – 35 – 49-ти років, чоловіки – 35 – 54-х років). Особливістю найманих працівників цієї групи є нагромаджений професійний досвід і навички та висока працездатність. Третина зайнятих працівників знаходиться у віці 15 – 34 років (33,5 %). Більш пріоритетною сферою працевлаштування для молоді є фінансова діяльність і торгівля, де частка зазначеної категорії працівників складає більше половини всіх працюючих. Молоді кадри приваблює робота у сфері готельного та ресторанного бізнесу (47,0 %), державному управлінні (35,8 % до облікової кількості штатних працівників). Водночас кожний четвертий із цієї категорії працівників був зайнятий у сільськогосподарській діяльності, рибальстві, рибництві, науковій діяльності, освіті, а також у сфері надання комунальних та індивідуальних послуг, культури та спорту. Кількість працівників передпенсійного віку (жінки – 50 – 55-ти років, чоловіки – 55 – 59-ти років) наприкінці 2012 р. становила 1,4 млн осіб (12,9 % від облікової кількості штатних працівників). Серед них майже більше половини (56,8 %) становили жінки. Найбільша питома вага працівників зазначеного віку спостерігається серед зайнятих у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води; рибальстві, рибництві (по 15,6 % працюючих у зазначеному виді діяльності); наданні комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту (15,5 %); сільському господарстві (14,5 %); будівництві (14,4 %); діяльності пошти та зв'язку (14,3 %).

Протягом 2000 – 2012 рр. спостерігається процес перетікання робочої сили із сектору найманої праці до сектору самостійної зайнятості. У цілому частка найманих працівників за 2000 – 2012 рр. зменшилась на 6,8 %, а самозайнятих (включаючи працюючих без оплати членів сімей), відповідно, збільшилась на це значення. Розвиток самостійної зайнятості відбувається в основному за рахунок активізації трудових відносин у неформальному секторі економіки України. З 2000 до 2012 рр. частка зайнятих у неформальному секторі економіки збільшилась з 14,8 % до 22,9 % від загальної кількості зайнятого населення віком 15 – 70 років (в абсолютному виразі складає 4,9 млн осіб). Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки є сільськогосподарське виробництво (64,8 % зайнятих у цьому секторі, або 74,9 % від усіх зайнятих у зазначеному виді діяльності). Іншими розповсюдженими видами економічної діяльності населення у цьому секторі економіки протягом 2000 – 2012 рр. залишаються: торгівля; ремонт автомобілів; побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів та будівництво. Найвищий рівень участі населення у неформальному секторі економіки спостерігається

серед осіб віком 15 – 24-х років та у віці 60 – 70-ти років (31,3 % та 56 %, відповідно) [159].

Як свідчить світовий досвід, процеси самозайнятості активізуються в умовах погіршення ситуації для розвитку легального бізнесу; браку нових робочих місць у формальному секторі економіки; збільшення рівня безробіття. Однак, незважаючи на негативні сторони розвитку неформального сектору економіки, необхідно зазначити, що за цих умов зменшується загальний рівень безробіття населення та створюються умови для розвитку малого підприємництва. Метою державного регулювання в даному секторі є підтримка самозайнятого населення за допомогою зваженої економічної та податкової політики.

Найважливішими ознаками змін професійно-кваліфікаційного складу зайнятих є збільшення частки професіоналів; працівників сфери обслуговування та торгівлі; робітників найпростіших професій (включаючи осіб без професії); значне зниження частки фахівців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (рис. 2.11).

Ознакою негативних змін є збільшення частки робочих місць з низькими вимогами до якості робочої сили, а також істотне збільшення кількості зайнятих найпростішими професіями. Необхідно зазначити, що розвиток галузей сфери послуг, безпосередньо пов'язаних з обслуговуванням виробничих потреб, вимагає від зайнятих у них працівників дедалі вищого рівня кваліфікації. Набуття малокваліфікованими працівниками, зайнятими в цьому сегменті сфери послуг, належного досвіду роботи дозволяє їм поступово підвищувати рівень кваліфікації та змінювати вид діяльності. Таким чином, цей сегмент виступає своєрідним буфером для переходу працівників на вищий кваліфікаційний рівень за рахунок розширення сфери професійних знань [161].

Ознакою гнучкості ринку праці є поширення неповної зайнятості. Низький рівень завантаженості виробничих потужностей, недостатність докладання праці є причиною розвитку даних процесів в Україні. У 2012 р. (порівняно з 2011 р.) спостерігається зниження кількості працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, на 27,2 % та зменшення чисельності працюючих, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), на 18,9 %. Упродовж 2012 р. кожен працівник у середньому відпрацював 1 668 годин, що становило 87,4 % фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1 664 годин та 87,1 % у 2011 році.

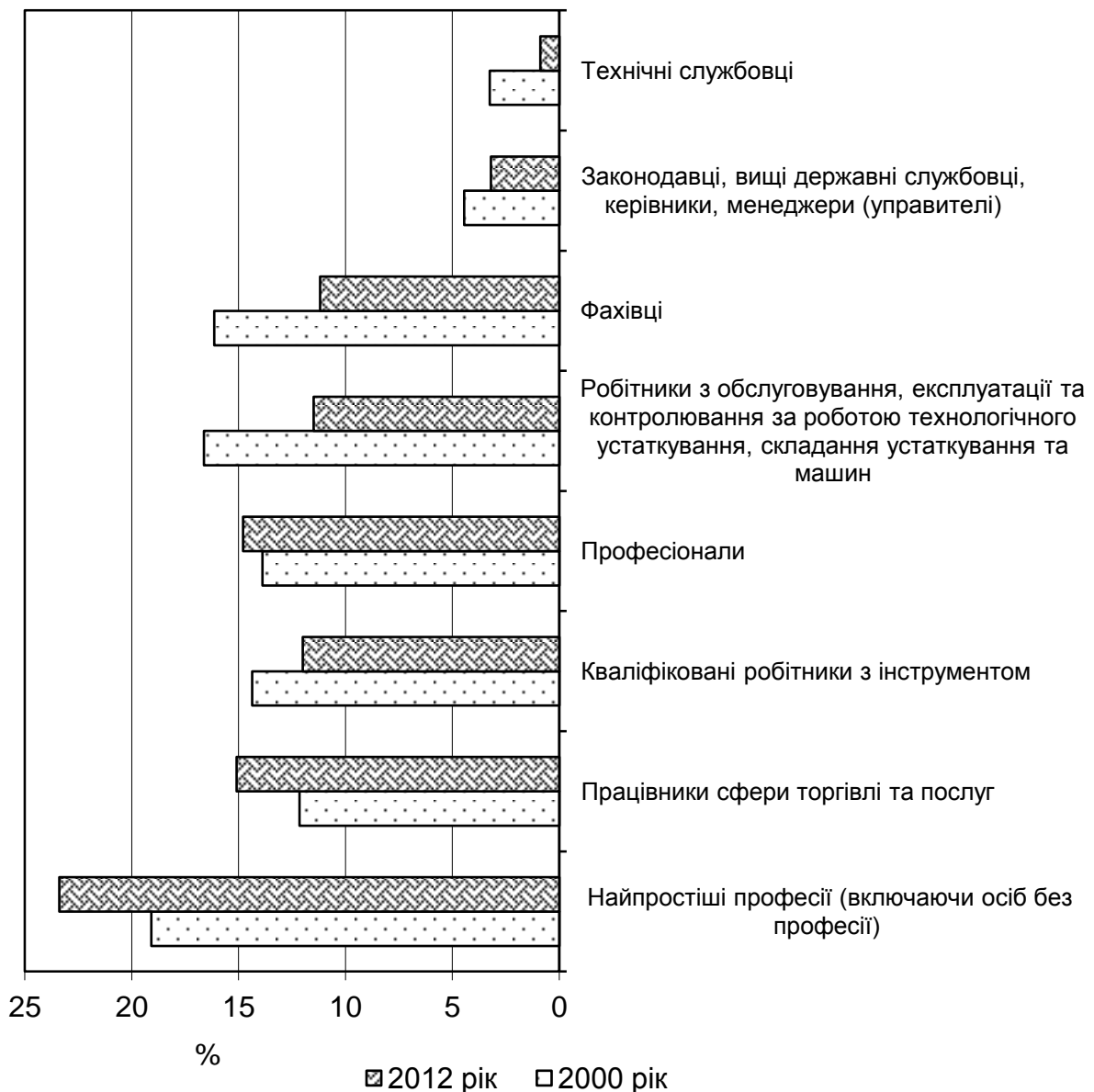


Рис. 2.11. Структура зайнятих за професійними групами у 2000 та 2012 рр.

Попри позитивні зрушення, що спостерігаються на ринку праці України, у сфері зайнятості населення України існують серйозні проблеми:

- поширення вимушеної неповної зайнятості;
- збільшення зайнятих у неформальному секторі;
- робота не за фахом;
- збільшення частки зайнятих у найпростіших професіях;
- наявність регіональних диспропорцій;
- зростання попиту на робочу силу за рахунок непрестижних і низько-кваліфікованих робочих місць.

Поширення таких тенденцій є причиною виникнення соціально-економічних збитків для країни. Вітчизняними економістами виділяється ряд соціально-економічних втрат, які властиві ринку праці в Україні [72; 77; 105]:

у зв'язку зі структурними змінами, які відбуваються в економіці держави, посилюється нераціональний характер зайнятості населення. Наявність прихованого безробіття та маніпуляції з її приховання призводить до надлишкової чисельності зайнятих, що, в свою чергу, є стримуючим чинником вивільнення робочої сили;

невирішеність проблеми залучення до суспільного виробництва молоді, жінок, інвалідів, осіб передпенсійного віку;

вивільнення кваліфікованого населення зі сфери виробництва призводить до зниження професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих;

у зв'язку з тим, що витрати в деяких випадках не є мотиваційним чинником, відбувається знецінення робочої сили та зниження її якості;

сучасна державна політика має низький ступінь впливу на формування відносин на ринку праці, які б відповідали сучасним вимогам ефективного виробництва товарів і послуг і реалізації трудового потенціалу суспільства;

посилення структурних диспропорцій на ринку праці в Україні.

Розв'язання останньої проблеми включає і вирішення локальних проблем, які виникають на регіональному рівні. Одним з важливих питань є забезпечення регіональної економіки затребуваними кваліфікованими кадрами. Водночас слід чітко дотримуватися умови, за якої чисельність необхідних кадрів повинна покривати потреби в працівниках у відповідних видах економічної діяльності регіону. Це дозволить регіонам розвиватися відповідно до намічених планів. За ідеальних умов чисельність необхідних в економіці регіону кадрів повинна бути прив'язана до чисельності зайнятих в ній як у цілому за структурою економіки, так і в аспекті видів економічної діяльності.

Регіональний ринок праці – явище складноструктуроване та багатоаспектне. Його розвиток відбувається у взаємозв'язку та координації з різноманітними компонентами ринкової економіки та соціального життя населення, які в більшості випадків зумовлюють його пропорційність. У таких умовах пропорційність припускає оптимальне співвідношення між елементами ринку праці, диспропорції окремих його складових частин, які є джерелом розвитку кризових явищ і, отже, причиною неефективного функціонування економіки країни та, зокрема, ринку праці. Для подолання проблем

в сфері праці необхідно розроблення ефективних управлінських заходів, які дозволять збільшити загальний рівень зайнятості та сприятимуть покращанню соціально-економічного стану в Україні.

2.3. Особливості прояву безробіття та структурного безробіття на ринку праці України

Регулювання ринку праці повинно спиратися не тільки на дослідження стану та динаміки процесів зайнятості населення, але й на дослідження процесів безробіття населення. Воно може бути обумовлене циклом економічного розвитку країни, регіональними особливостями розвитку, соціальними та іншими чинниками.

На сучасному етапі розвитку суспільства проблема безробіття є однією з найбільш гострих для всього світу як у бізнесі та політичних колах, так і серед населення. Проте у безперервних дебатах на цю тему не приділяють достатньої уваги головному питанню – визначенню причин і чинників безробіття. За даними Міжнародної організації праці, а також дослідженнями ряду економістів, які були присвячені ринковій кризі, були виділені причини зростання рівня безробіття на ринку праці [42; 97; 149, с. 56–69; 177; 178; 182]:

рівень оплати праці не відповідає нормальному функціонуванню ринку. Механізм встановлення оплати праці – ціновий механізм ринку праці, а також процес, що супроводжується певними обмеженнями, від яких залежить, чи погодяться індивідуальний роботодавець або потенційний робітник на пропоновану заробітну плату. Неєфективна робота ринку праці викликана: юридичними обмеженнями (закон про мінімальну заробітну плату (МЗП), про понаднормовану заробітну плату тощо), а також спільним регулюванням (колективні договори між профспілками та підприємцями);

високі податки й утримання із заробітної плати. Високі податки є перешкодою для розширення компаній та створення нових робочих місць. Чим більше уряд збільшує податки, тим більш масовий характер набуває безробіття. Це стосується і заробітної плати. Є також відрахування на соціальне страхування (відпустка у зв'язку з хворобою; пенсія; відставка). У результаті реальні витрати роботодавця на кожного робітника набагато вищі самої заробітної плати. Тому підприємці змушені знижувати ставки заробітної плати, що призводить до зниження наявного доходу робітника. Це призводить до того, що система державного розподілу замість сприяння

ефективному розподілу ресурсів і, як наслідок, збільшенню зайнятості, навпаки, стимулює безробіття;

слабка гнучкість інституційного регулювання. В умовах кризи ринкова економіка прагне до самоврегулювання. Проте необхідне її регулювання з боку держави. Правові норми необхідні для здійснення підприємницької діяльності й охорони права приватної власності. Одним з недоліків інституційних регуляторів є те, що кожне розпорядження розглядається ізольовано від інших. Тому сумарний ефект від правових норм рідко аналізується, тоді як сам він побічно впливає на здатність економіки створювати нові робочі місця;

технологічний прогрес. Чим швидше протікають зміни внаслідок технологічного прогресу, тим швидше застарівають знання працівників, їх рівень кваліфікації та професійності. Це обумовлює вивільнення робітників і необхідність для останніх або підвищувати рівень професійних знань, або шукати роботу в іншій сфері, що часто супроводжується зміною професії. Дана проблема вирішується за допомогою створення відповідних умов для перекваліфікації робітників і швидкого реагування закладів системи освіти. Проте це призводить до фінансових витрат, розриву у часі, спричиненого терміном перекваліфікації та пошуку відповідної роботи;

брак людського капіталу. В умовах жорсткої конкуренції більшість населення повинна мати добру або принаймні достатню освіту. Сьогодні існує велика потреба в широкому виборі форм освіти, тісно пов'язаних з промисловістю або іншими сферами.

Інвестиції в людський капітал необхідні для подальшого розвитку країни, особливо в період виходу з кризи. Причому стратегічним пріоритетом має бути збільшення технологічних і наукових знань, як того вимагає швидкий темп економічного прогресу. Сьогодні потужні лобістські групи зацікавлені в збереженні існуючих систем освіти та розподілу коштів. Причинами загострення безробіття є недостатність рівня кваліфікації потенційних робітників і невідповідність професійного спрямування випускників потребам пріоритетних для розвитку держави сфер;

низький попит на товари та послуги. На думку американського економіста Дж. М. Кейнса, причина всіх економічних негараздів – недостатній попит. Неокейнсианці пропонують змінити економічну політику за допомогою збільшення державних витрат і "послаблення" монетарної політики, вважаючи, що невелика інфляція корисна для ринку. Однак, незважаючи на те, що зарплата дійсно нерозривно пов'язана з цінами, реальні ставки заробітної плати не збільшаться завдяки інфляції. В інфляційній економіці

підприємці в очікуванні інфляції плануватимуть відповідний бюджет, від чого сукупний попит тільки зменшиться. Крім того, є безліч доказів, що інфляція як така шкідлива для економічної активності і, відповідно, для зайнятості. "Високі державні витрати" практикуються в багатьох країнах вже не один рік. І всі західноєвропейські країни, в тому числі й Україна, мають дефіцит бюджету, а це, в свою чергу, не оберігає країну від безробіття. З іншого боку, бюджетний дефіцит призводить до високих відсоткових ставок. Якщо враховувати, що державні видатки фінансуються самими платниками податків, то негативний ефект для ринку праці неминучий.

Слід також враховувати, що міжнародна торгівля набуває все більших масштабів внаслідок світової глобалізації, тому саме зовнішня торгівля дозволяє уникнути недоліків попиту. Більш того, немає сенсу в збільшенні споживання – воно є занадто дорогим для стимулювання попиту. У деяких країнах Європи більшу частину витрат граничного споживання становлять саме імпортовані товари та послуги;

конкуренція з боку країн з низьким рівнем заробітної плати. Високий рівень безробіття сьогодні розглядають як результат конкуренції з боку країн, що розвиваються. Вважається, що неможливо конкурувати з цими країнами, оскільки у них низькі заробітні плати.

В економічній літературі виділяють декілька причин, за якими конкуренція з боку країн "третього світу" не може пояснити проблему безробіття в Європі. Основна причина полягає в тому, що заробітна плата не є показником низьких витрат виробництва. Робітники на Заході в цілому мають більш високу продуктивність праці, ніж в країнах "третього світу", у зв'язку з тим, що у них більш висока освіта й існує досвід промислового виробництва.

Зі збільшенням продуктивності праці в країнах "третього світу" збільшиться, відповідно, і заробітна плата. У таких країнах, як Південна Корея, Китай та Тайвань, в останні десятиліття спостерігається швидкий підйом рівня продуктивності та заробітної плати. Уже сьогодні ці країни зіткнулися з проблемами, аналогічними до проблем індустриальних країн "старого світу". Нові індустриальні країни не тільки є конкурентами для старих індустриальних країн, але й пропонують нові великі ринки збуту. Для більшості компаній ЄС, всупереч історичним традиціям, експорт у Східну Азію сьогодні перевищує імпорт.

Вже на початку XIX століття Д Ріккардо стверджував, що торгівля вигідна для добробуту всіх країн. Лібералізація торгівлі протягом останніх п'ятдесяти років дійсно сприяла процвітанню багатьох країн. Тому розвиток

економічно слабших країн не є причиною зростання бідності та безробіття в більш розвинених країнах.

Перелічені проблеми мають відношення і до ринку праці України. Особливо гостро вони почали проявлятися в період протікання кризових явищ в економіці. Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і розширенням масштабів хронічного безробіття. Це пов'язано з тим, що інвестиції в створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. Безробіття стає масовим і постійним, вражаючи насамперед найменш розвинуті регіони.

За даними Державної служби статистики України, за рівнем безробіття Україна знаходиться поряд з такими країнами, як Данія, Сполучене Королівство, Бельгія, Італія (рис. 2.12). Протягом 2011 року рівень безробіття населення України (за методологією МОП) становив 7,9 %. У 2012 р. цей показник знизився на 0,4 в. п. і дорівнював 7,5 %. Протягом 2011 р. скористалися послугами державної служби зайнятості 1 657,2 тис. незайнятих трудовою діяльністю громадян працездатного віку.

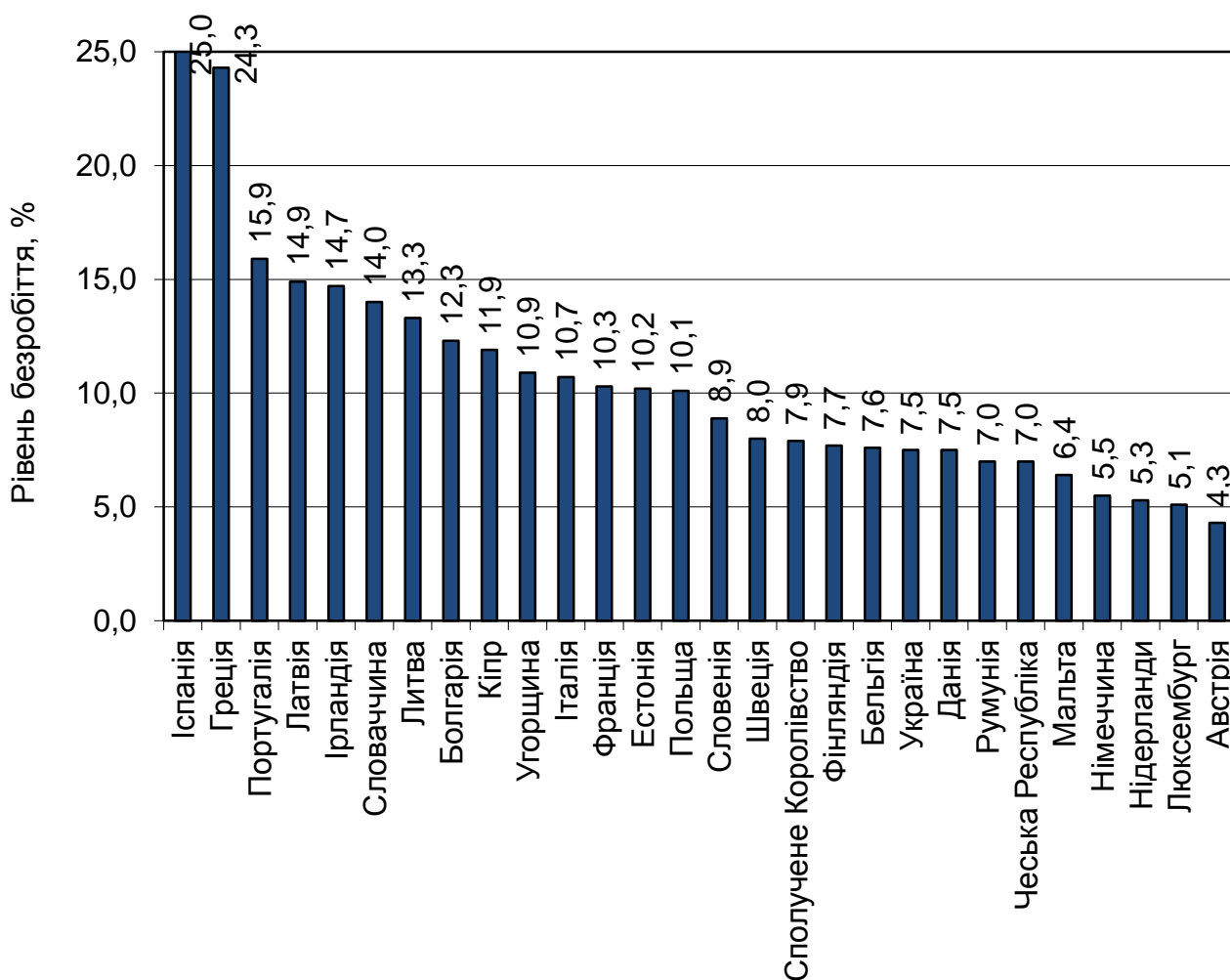


Рис. 2.12. Рівень безробіття у 2012 р. в Україні та країнах Європейського Союзу [40, с. 165]

Порівнюючи загальноєвропейський та вітчизняний рівні безробіття, треба зазначити, що в Україні рівень безробіття не перевищує середній показник в Європі (10,5 % у 2012 р.). Істотне підвищення даного показника в 2009 р. до 8,8 % обумовлено загальноекономічною кризою в країні. Водночас необхідно брати до уваги існування в Україні тіньової економіки, функціонування якої безпосередньо впливає на офіційні дані. Так, за розрахунками Світового банку [148], у 2007 р. відсоток тіньової економіки в країні складав 46,8 %.

За цим показником Україна займала 140-ве місце з 151-го поряд з такими країнами, як Бенін, Гватемала, Гондурас. Для порівняння – в РФ частка тіньової економіки складає 40,6 % (122-ге місце), у Казахстані – 38,4 % (114-те місце), Турції – 29,1 % (68-ме місце), Польщі – 26 % (53-тє місце), Угорщині – 23,7 % (43-тє місце), Швеції – 17,9 % (31-ше місце), Франції – 14,7 % (13-тє місце), США – 8,4 % (2-ге місце). На рис. 2.13 зображено динаміку рівня безробіття в Україні за кварталами за період з I кварталу 2005 р. до III кварталу 2013 р. [108].

Як видно з рис. 2.13, поява дестабілізаційних чинників в економіці держави внаслідок загальносвітової кризи 2008 р. суттєво вплинула на функціонування ринку праці України.

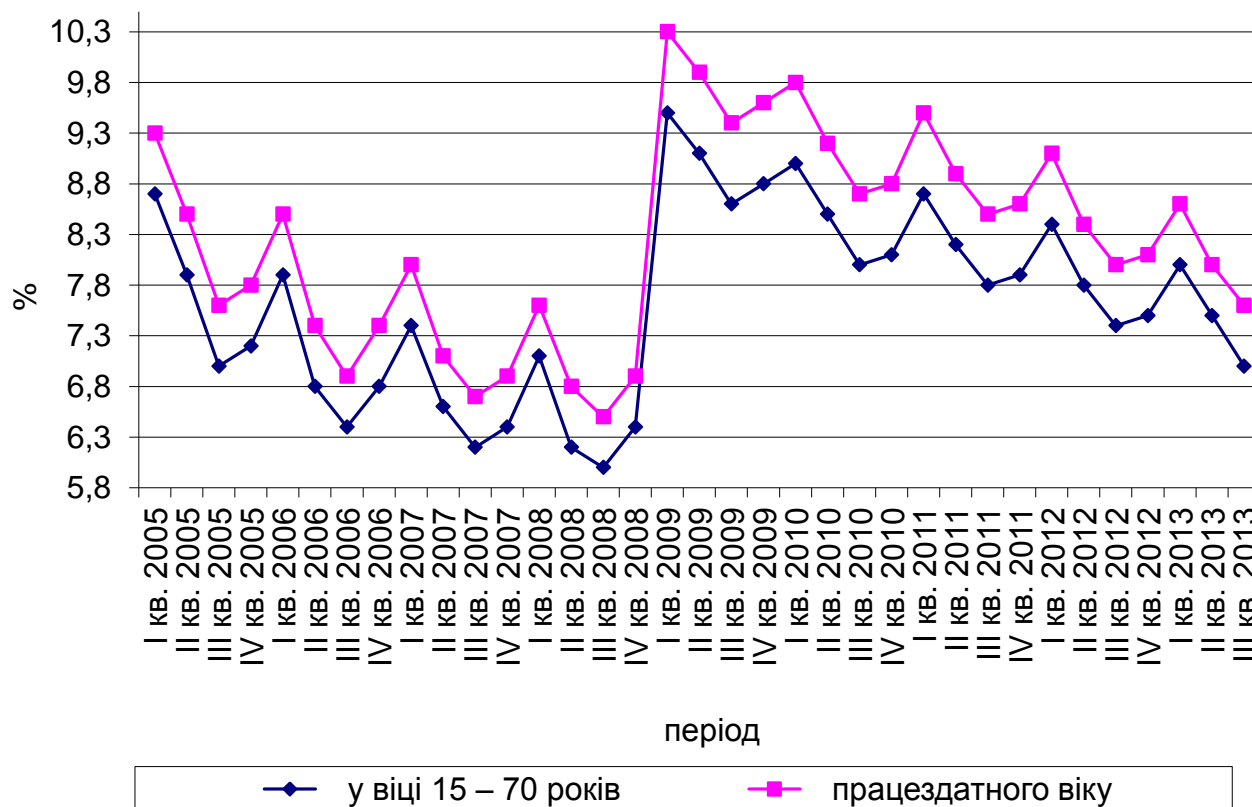
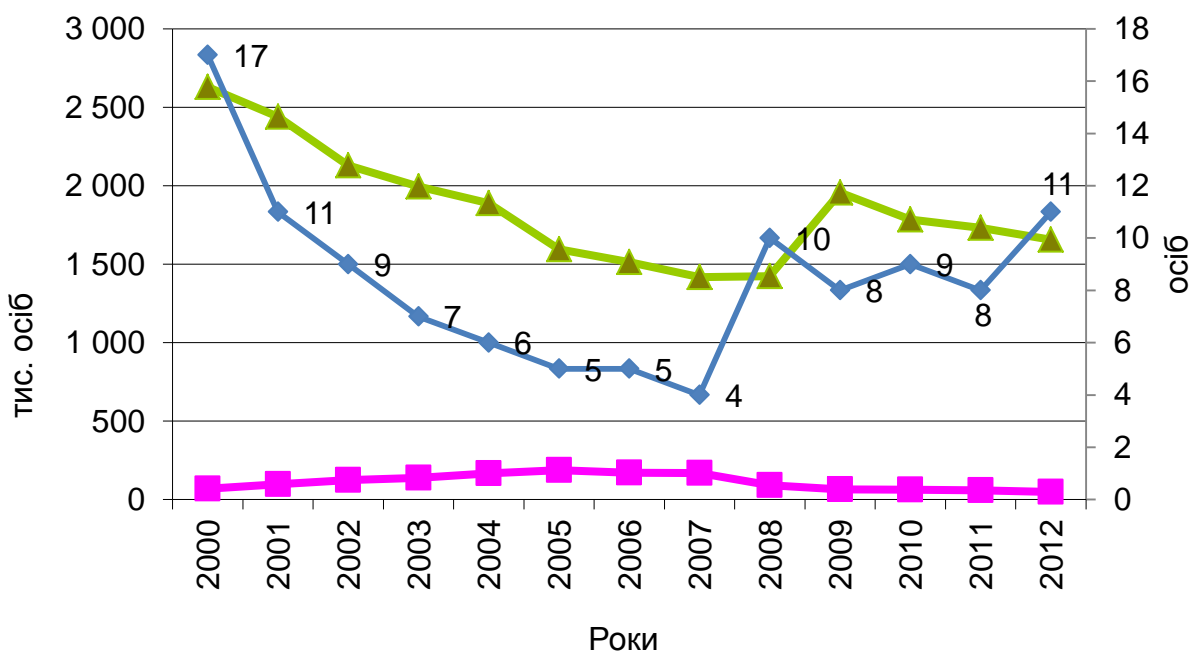


Рис. 2.13. Динаміка рівня безробіття в Україні за кварталами за період I квартал 2005 р. – III квартал 2013 р. [159]

Існуюча інформаційна база в Україні дозволяє простежити динаміку попиту та пропозиції на ринку праці України (рис. 2.14) [108].

Динаміка попиту та пропозиції на ринку праці України, подана на рис. 2.13, дозволяє в часовому аспекті розглянути тенденцію безробіття в Україні. До 2005 р. потреба в робочій силі щороку підвищувалась і, починаючи з 2006 р., скорочувалась. Водночас чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку до 2008 р., поступово скорочувалась. Проте у 2009 р. спостерігається різке її збільшення – обсяг пропозиції на ринку праці підвищився на 37,4 % по відношенню до 2008 р., що обумовлено загальноекономічною кризою в цей період [159].

За період 2009 – 2012 рр. спостерігається тенденція до зниження чисельності безробітного (за методологією МОП) та зареєстрованого в Державній службі зайнятості населення [108]. Однак необхідно відзначити, що за цей період значно збільшилась чисельність безробітного населення поза межами працездатного віку, незареєстрованого безробітного населення, що може бути обумовлено посиленням недовіри до державних органів регулювання ринку праці.

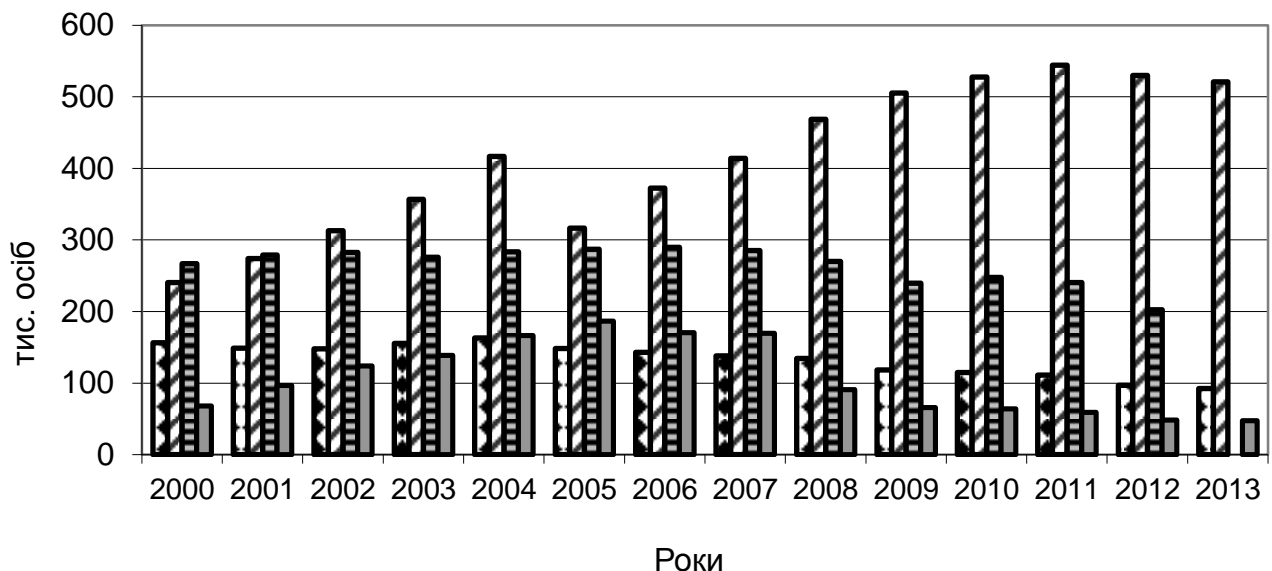


- Потреба в робочій силі на кінець року, тис. осіб.
- ▲ Кількість безробітних працездатного віку за методологією МОП, у середньому за рік, тис. осіб.
- ◆ Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду на кінець року, осіб.

Рис. 2.14. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України, тис. осіб [159]

На кінець 2012 р. у Державній службі зайнятості дефіцит вакантних місць спостерігався для 649 тис. осіб. С. І. Бандур та В. Т. Пухлій зазначають [6], що вітчизняні підприємства забезпечені кваліфікованими робітниками менше ніж наполовину. Водночас професійно-технічні заклади здійснюють підготовку кадрів без урахування очікуваних змін та набагато в меншому обсязі, ніж вищі навчальні заклади (див. рис. 2.14). Також спостерігаються тенденції до збільшення випуску фахівців III – IV рівнів акредитації та зменшення випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами. Тобто професійне навчання кадрів, ринок праці й економіка розвиваються без належної взаємоузгодженості.

Динаміка випуску спеціалістів навчальними закладами та потреби підприємств (рис. 2.15) свідчать про значну зміну структури випуску спеціалістів навчальними закладами з 2000 до 2013 рр. (за розрахунками, структура змінилась на 18,31 в. п.).



- Випущено фахівців вищими навчальними закладами I – II рівнів акредитації.
- Випущено фахівців вищими навчальними закладами III – IV рівнів акредитації.
- Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами.
- Потреба в робочій силі, на кінець року.

Рис. 2.15. Динаміка випуску спеціалістів навчальними закладами та потреби підприємств за 1999 – 2013 рр.

Також протягом досліджуваного періоду спостерігається невідповідність до потреб ринку обсягу спеціалістів, які вперше вийшли на ринок праці. З метою подолання негативних тенденцій з невідповідності попиту

на робочу силу, яка пропонується випускниками навчальних закладів, необхідне оцінювання потреб ринку праці в якісному складі працівників, та оцінювання ВНЗ і професійно-технічних закладів освіти щодо відповідності кваліфікації випускників до вимог роботодавців. Це може бути здійснено за допомогою моніторингу потреб ринку праці через анкетування роботодавців та оцінювання ВНЗ за наступними індикаторами: якість навчання та викладання; міжнародна діяльність ВНЗ; результативність підготовки фахівців, – які є сукупністю показників діяльності ВНЗ [61]. Оцінювання потреб і пропозиції ринку праці в даному напрямі дозволить сформувати системний погляд на діяльність ВНЗ, ступінь відповідності сформованих компетентностей випускників до запитів роботодавців, а також корегувати освітні програми відповідно до потреб ринку праці.

Що стосується балансу між попитом і пропозицією робочої сили на регіональному ринку праці, то треба констатувати наявність регіональної диференціації між попитом на робочу силу й її пропозицією [86]. Аналіз кон'юнктури ринку праці в регіональному аспекті виявив, що найбільший дисбаланс у 2012 році спостерігався в Черкаській, Хмельницькій, Івано-Франківській, Вінницькій областях [108, с. 94]. У цих регіонах навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) склало, відповідно, 167, 93, 52 та 58 осіб. Якщо порівнювати з 2011 р., то ці показники виглядатимуть таким чином: Черкаська область – 140 осіб, Хмельницька – 51 особа, Івано-Франківська – 39 осіб і Вінницька – 47. Тобто, незважаючи на загальне поліпшення ситуації на ринку праці України, в проблемних регіонах посилюється напруженість соціально-економічного стану на ринку праці.

Аналіз статистичної інформації про попит і пропозицію робочої сили за професійними групами [159] дозволив зробити висновки щодо зростання навантаження на десять вільних робочих місць для робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. Найбільшою залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках, здатних працювати з інструментом (19 % від загальної кількості вільних робочих місць на кінець грудня 2013 р.), професіоналів (17,1 %), працівниках найпростіших професій (13,1 %) і робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (12,6 %). Значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом було серед робітників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях; кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств,

риборозведення та рибальства; серед службовців, пов'язаних з інформацією [40, с. 49].

Водночас спостерігалось значне зменшення потреби у робітниках металургійних і машинобудівних професій (на 28,2 %); професіоналах у галузі наук про життя та медичних наук (на 27,9 %); продавцях та демонстраторах (на 27,5 %); службовцях, пов'язаних з інформацією (на 25,4 %); робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 24,7 %); у службовцях, які обслуговують клієнтів (на 23,6 %), у працівниках найпростіших професій торгівлі та сфери послуг (на 21,7 %) [40, с. 48]. У загальній чисельності вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами на кінець 2012 р., майже кожне п'яте належало підприємствам переробної промисловості, шосте – державному управлінню та кожне дев'яте – підприємствам торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку. Скорочення потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось в усіх видах економічної діяльності, крім добувної промисловості [40, с. 48].

Окрім визначення регіональної диференціації між попитом і пропозицією робочої сили, для розроблення заходів регулювання ринку праці необхідним є аналіз динаміки рівня безробіття незайнятих трудовою діяльністю громадян в Україні за регіонами.

З цією метою було проведено групування 24-х областей, АР Крим та м. Севастополь за рівнем безробіття (за методологією МОП) населення працездатного віку (у відсотках до економічно-активного населення відповідного віку, у середньому за 2012 рік) і за показником темпу приросту рівня безробіття (за 2011 – 2012 рр.). Результати проведеного групування наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Групування регіонів за рівнем безробіття населення та показниками темпів приросту рівня безробіття

1	Темпи приросту, %			
	2	3	4	5
Рівень безробіття, %	Інтервали	(-11,01;-7,87)	(-7,86;4,72)	(-4,71;-1,56)
	(6,00;7,67)		Запорізька, Харківська, Київська області; м. Севастополь; Автономна Республіка Крим	Одеська, Луганська, Дніпропетровська області; м. Київ

1	2	3	4	5
	(7,68;9,33)	Закарпатська, Івано- Франківська області	Полтавська область	Кіровоградська, Донецька, Чернівецька, Волинська, Львівська, Миколаївська області
	(9,34;11,00)	Вінницька область	Тернопільська, Сумська, Рівненська, Чернігівська області	Черкаська, Херсонська, Хмельницька, Житомирська області

За даними табл. 2.4 можна зробити висновки:

найкращі позиції серед регіонів України за виділеними показниками займають Запорізька, Харківська, Київська області, м. Севастополь та Автономна Республіка Крим. Саме в цих регіонах найнижчі показники безробіття та найвищі показники його зниження. Причому Київська область є лідером за рівнем ВДВ на душу населення в секторі економіки "Сільське господарство";

найнижчий темп зменшення безробіття спостерігається в Черкаській, Херсонській, Хмельницькій та Житомирській областях, де рівень безробіття складає понад 9,34 %. Такий стан регіонів потребує особливої уваги з боку органів управління та, відповідно, формування програми зайнятості для цих регіонів з урахуванням визначених особливостей;

Закарпатську та Івано-Франківську області можна охарактеризувати як регіони з середнім значенням рівня безробіття та позитивною динамікою зниження даного показника. Також Івано-Франківська область має невисокі показники ВДВ на душу населення порівняно з іншими регіонами України;

у Вінницькій області найвищий показник безробіття поєднується з найшвидшим темпом зменшення його зменшення. Найкраща позиція цього регіону серед секторів економіки спостерігається в галузі рибальства та рибництва. Тому подальше покращання ситуації на ринку праці можливе за допомогою стимулювання зайнятості саме в цьому секторі економіки активними та пасивними методами державного впливу;

не меншої уваги з боку державних органів управління потребують регіони, що знаходяться у другій графі табл. 2.4. Ця група регіонів має невеликі темпи зменшення рівня безробіття. Полтавська область знаходиться у центрі побудованої таблиці, що говорить про найбільше наближення значення рівня безробіття цієї області до середнього значення в Україні та незначну зміну цього показника за досліджуваний період;

Тернопільська, Сумська, Рівненська та Чернігівська області відрізняються високим рівнем безробіття. Необхідно зазначити, що Тернопільська та Чернігівська області водночас є лідерами за рівнем ВДВ на душу населення в сфері сільського господарства;

також необхідно звернути увагу на найнижчі темпи зниження безробіття в Одеській, Луганській, Дніпропетровській, Кіровоградській, Донецькій, Чернівецькій, Волинській, Львівській та Миколаївській областях і м. Києві. Херсонська область знаходиться в групі лідерів у такому виді діяльності, як сільське господарство. Необхідно зазначити, що Одеська та Дніпропетровська області є лідерами за рівнем ВДВ на душу населення в сфері послуг (за попередніми розрахунками). Для Одеської області це діяльність транспорту та зв'язку; операції з нерухомим майном, оренда; інжиніринг і надання послуг підприємцям; надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту. Для Дніпропетровської області це операції з нерухомим майном, оренда; інжиніринг; торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку та надання послуг підприємцям; надання комунальних та індивідуальних послуг.

Таким чином, можна зробити висновок, що більшість регіонів України має невисокі темпи зміни рівня безробіття населення. Найвищі значення показників безробіття спостерігаються в регіонах, які спеціалізуються в сільському господарстві або мають найнижчі значення показника ВДВ на душу населення серед усіх регіонів України. Навпаки, регіони з найвищим рівнем розвитку мають найнижчі показники безробіття та високі темпи його зменшення.

Процеси безробіття нерозривно пов'язані з процесами вивільнення та працевлаштування робітників. Якщо аналізувати процес вивільнення працівників за регіонами та видами економічної діяльності, то можна виділити Донецький регіон, який є лідером за чисельністю вивільнених працівників майже в усіх секторах економіки, крім таких видів економічної діяльності, як: торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; державне управління та діяльність транспорту та зв'язку. У табл. 2.5

наведений перелік областей з найбільшими обсягами вивільнення працівників у 2012 р. [108, с. 86–88].

У 2012 р. структура безробіття в Україні за методологією МОП була така [159]: 32,5 % становили особи, звільнені з економічних причин; 36,2 % – звільнені за власним бажанням; 17,1 % – не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації.

Таблиця 2.5

**Області з найбільшими обсягами вивільнених працівників
за видами економічної діяльності у 2011 р.**

Види економічної діяльності	Області
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибництво	Донецька
Промисловість	Донецька
Будівництво	Донецька
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	Дніпропетровська, Київська
Діяльність транспорту та зв'язку	Харківська
Фінансова діяльність	Донецька, Харківська
Державне управління	Харківська
Освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Донецька, Автономна Республіка Крим
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	Донецька, Автономна Республіка Крим, Харківська, Херсонська

Отже, більше половини безробітних не мають необхідних роботодавцям професій, рівня кваліфікації або є надлишковою робочою силою в певних професіях (галузях) за сучасних умов господарювання. Така ситуація свідчить про загострення економічних суперечностей та вимагає посилення дії інструментів регулювання ринку праці не тільки в економічному аспекті, але й в освітньому.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями та видами економічної діяльності є чинником, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреби роботодавців у працівниках.

Динаміку працевлаштування незайнятих громадян зображено на рис. 2.16.



Рис. 2.16. Динаміка працевлаштування громадян Державною службою зайнятості (в цілому за рік) [159]

Як видно з рис. 2.16, до 2008 р. Державна служба зайнятості щороку збільшувала відсоток працевлаштованих громадян. У 2008 р. за рахунок загальноекономічної кризи показник працевлаштування дещо знизився. У 2009 р. криза максимально негативно відбилась на економічному житті суспільства. Це позначилось на зменшенні частки працевлаштованих громадян та збільшенні кількості зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості. Необхідно також звернути увагу на збільшення величини показника кількості зареєстрованих безробітних у 2011 р. Окрім підвищення цього показника у 2009 р., це другий випадок збільшення кількості зареєстрованих безробітних протягом 2000 – 2011 рр., який може виступати індикатором щодо проблем в економіці країни.

Що стосується регіональних особливостей процесів працевлаштування, то можна спостерігати нерівномірність обсягів працевлаштованих громадян в різних регіонах країни як в докризовий період, так і післякризовий. У табл. Д.1 додатка Д наведено обсяги працевлаштованих громадян за регіонами за 2007 – 2012 рр. (без м. Севастополь у зв'язку з дотриманням

умов однорідності сукупності). Протягом 2007 – 2012 рр. найбільші обсяги працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян в Україні спостерігаються в Донецькій, Дніпропетровській та Харківській областях (додаток Д). У м. Києві протягом 2007 – 2010 рр. чисельність працевлаштованих громадян суттєво не змінювалась. Проте у 2011 – 2012 рр. чисельність працевлаштованих громадян знизилась втричі. Такі області, як Чернівецька, Херсонська, Чернігівська, мають найменші обсяги працевлаштування громадян і до кризи 2008 р., і після неї. Необхідно зазначити, що в Україні в цілому з 2010 р. спостерігається збільшення чисельності працевлаштованих громадян.

Дослідження основних тенденцій безробіття на ринку праці України свідчить про те, що головним завданням політики в сфері безробіття на сучасному етапі є не тільки обмеження його рівня, а й розроблення комплексу заходів з подолання його прихованих і відкритих форм, сприяння найбільш повному використанню трудового потенціалу суспільства.

Експерти з МОП відзначають, що в умовах кризи особливо яскраво почало проявлятися структурне безробіття. На їх думку, це пов'язане з геополітичним перерозподілом робочої сили в світових масштабах. Якщо в умовах відносного спокою на ринку праці ці процеси мали невиражений характер, то криза спровокувала їх активізацію. Як одну з причин вони виділяють той факт, що в період кризи підприємства намагаються скоротити свої витрати за рахунок заробітної плати. Спочатку зменшують розмір оплати праці, а якщо це не допомагає проводять скорочення чисельності персоналу підприємства. У результаті на ринок потрапляє велика кількість вразливої категорії працівників, які формують структурне безробіття [149; 182]. Ситуація, яка складається на ринку праці України, аналогічна світовим тенденціям. Тому необхідно мати інформацію, яка дозволить виявити та визначити розмір структурного безробіття та на державному рівні своєчасно розробити заходи, спрямовані на усунення даної проблеми.

В економічній літературі виділяють ряд показників, які дозволяють виявити наявність структурного безробіття на ринку праці. До них відносять: абсолютні та відносні показники чисельності незайнятого населення, яке перебувало на обліку в Державній службі зайнятості за професійними групами; потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності, за професійними групами; навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами;

працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності.

Для розуміння внутрішніх процесів безробіття та, як наслідок, дисбалансу на ринку праці України було проведено дослідження якісної складової попиту та пропозиції робочої сили. Структура безробітних за видами економічної діяльності та за професійними групами розглянута на рис. 2.17, 2.18 [40, с. 95–96; 86].



Рис. 2.17. Структура безробітних в Україні у віці 15 – 70 років за видами економічної діяльності у 2012 р., % [40, с. 98]

Як видно з рис. 2.17, найбільшу питому вагу безробітних за видами економічної діяльності в 2012 р. мають промисловість, торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого споживання; діяльність готелів і ресторанів. Далі йдуть сільське господарство, мисливство, лісове господарство та будівництво. Сумарна частка безробітних даних галузей народного господарства становить 71,2 %.

У структурі безробітних у віці 15 – 70 років за професійними групами в 2012 р. (рис. 2.18) найбільшу питому вагу мають малокваліфікована та некваліфікована робоча сила; працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники, здатні працювати з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

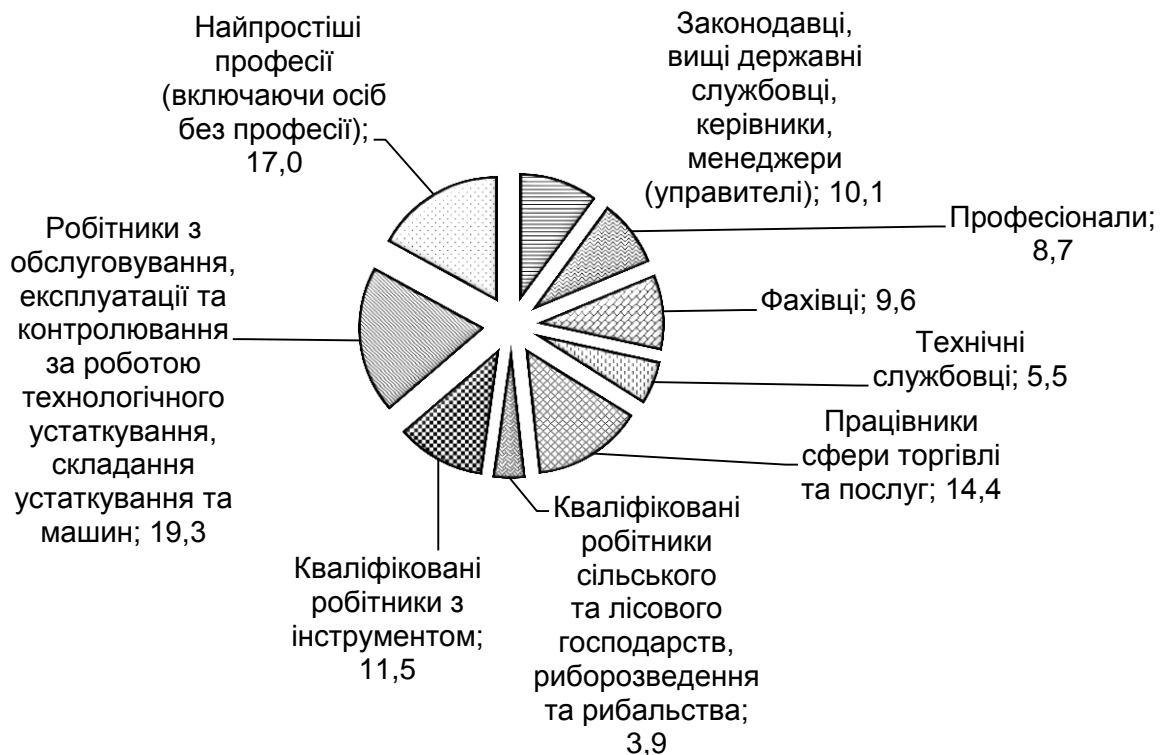


Рис. 2.18. Структура безробітних в Україні у віці 15 – 70 років за професійними групами в 2012 р., % [40, с. 97]

Доцільно дослідити зміну структури безробітних за розглянутими ознаками за допомогою коефіцієнта структурних зрушень за формулою (2.1).

$$\bar{I}_d = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{j1} - d_{j0}|}{m}, \quad (2.1)$$

де \bar{I}_d – лінійний коефіцієнт структурних зрушень зі змінною базою порівняння (базисною);

d – питома вага ознак, %;

n – кількість градацій у структурах;

1 – поточний період;

0 – базисний період.

Зміни даного коефіцієнту перебувають у межах $0 \leq \bar{I}_d \leq 100$.

За результатами аналізу структурних змін чисельності безробітних за видами економічної діяльності та за професійними групами протягом 2000 – 2012 рр. (табл. Е.2 додатка Е) можна зробити висновок, що щорічні зміни характеризуються як незначні. Проте безпосередній аналіз структури за весь період дозволив визначити значні обсяги структурних змін. Саме

тому з метою визначення сучасних загальних тенденцій змін у структурі безробітних за галузевою спрямованістю та в професійному аспекті було проведено розрахунки за 2010 – 2012 рр. та за весь період 2000 – 2012 рр. Вихідні дані та розрахунки подані в табл. Е.1 додатка Е.

На підставі проведених розрахунків можна оцінити інтенсивність структурних змін питомої ваги безробітних за видами економічної діяльності у 2012 р. в порівнянні з 2010 р. як незначні (структура змінилася на 1,05 в. п.). Здебільшого ця зміна була викликана зменшенням частки безробітних на 1,5 та 3,0 в. п. у промисловості та в будівництві, відповідно, та збільшенням частки безробітних у державному управлінні на 2,4 в. п. У 2012 р., порівняно з 2000 р., відбулися більш істотні структурні зміни безробітних за видами економічної діяльності. За цей період структура безробітних змінилася на 3,22 в. п. Ця зміна була пов'язана із збільшенням частки безробітних у сільському господарстві (4,9 в. п.), торгівлі (6,6 в. п.) та будівництві (3,6 в. п.) і зменшенням частки безробітних у промисловості (15,0 в. п.), охороні здоров'я (1,2 в. п.) та діяльності транспорту та зв'язку (1,5 в. п.).

Що стосується структурних зрушень питомої ваги громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості за професійними групами, то тут зміна в 2012 р. і в порівнянні з 2010 р. була незначною і в середньому склала 0,57 в. п.

Однак якщо розглядати дані структурні зміни поелементно, то необхідно відзначити, що у 2012 р. у порівнянні з 2010 р. збільшилася питома вага безробітних у групі робітників сфери торгівлі та послуг і законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – на 0,01 в. п. Якщо розглядати більш тривалий період, з 2000 р. до 2012 р., то можна спостерігати більш суттєві зміни: на 6 в. п. зменшилась питома вага групи кваліфікованих робітників, які можуть працювати з інструментом; на 4 в. п. – фахівців; на 5 в. п. збільшилась питома вага законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів та на 1 в. п. – професіоналів. Необхідно приділити увагу структурним змінам, що відбулись у 2009 р., як результату впливу загальноекономічної кризи в країні. Починаючи з даного року спостерігається збільшення питомої ваги законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів), професіоналів. Дані тенденції свідчать про зміни в якісному складі безробітних, пов'язані зі структурними перетвореннями в економічній системі країни.

Не зменшуючи цінності та важливості розрахунку показників структури безробітних для оцінювання структурної складової ринку праці, необхідно

відзначити їх недостатність для оцінювання величини загального дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили в масштабах країни або регіону. Саме тому для якісного аналізу структурної складової попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці запропоновано використовувати показник структурного безробіття. Даний показник пропонується розглядати як загальний індикатор структурної асиметрії на ринку праці, який враховує попит на пропозицію робочої сили за професійно-кваліфікаційним рівнем і видами економічної діяльності. За основу побудови було використано показник, який відображує обсяг структурного безробіття, запропонований А. Г. Коровкіним [72, с. 43]:

$$SU = \frac{1}{2} U \sum_i |\hat{u}_i - \hat{v}_i|, \quad (2.2)$$

де U – загальна кількість безробітних;

\hat{u}_i – частка безробітних i -го виду діяльності (професійної групи) у загальній кількості безробітних;

\hat{v}_i – частка безробітних i -го виду діяльності (професійної групи) у загальній кількості вакансій.

Структурна рівновага досягається у випадку, коли кількість безробітних буде дорівнювати кількості вакантних місць за всіма професіями або видами економічної діяльності, тобто SU буде дорівнювати 0.

Визначивши чисельність структурних безробітних, перерозподілом яких між сегментами досягається структурна збалансованість, можна розрахувати загальний рівень дисбалансу на ринку праці за видами економічної діяльності або професійно-кваліфікаційними групами. Він дозволить оцінити загальнодержавну напруженість на ринку праці України. Поточний рівень структурного безробіття I_{SU} визначається за формулою (2.3) [72, с. 44]:

$$I_{SU} = \frac{SU}{U} \times 100\% = \frac{1}{2} \sum_i |\hat{u}_i - \hat{v}_i| \times 100\%, \quad (2.3)$$

де I_{SU} – рівень структурного безробіття.

Рівень структурного безробіття відображує загальний рівень диспропорцій в структурі попиту та пропозиції робочої сили в професійному аспекті або за видами економічної діяльності. У додатку Е наведено розрахункові дані показника рівня структурного безробіття.

У табл. 2.6 наведені результати розрахунків чисельності структурних безробітних і рівня структурного безробіття за професійними групами.

Проведені розрахунки дозволяють проаналізувати структурне безробіття у професійно-кваліфікаційному аспекті в динаміці; до 2004 р. частка структурних безробітних збільшувалася, а з 2004 р. спостерігається позитивна динаміка до зниження цього показника.

У 2009 р. частка структурних безробітних досягла мінімального значення – 14,58 %. Це говорить про те, що за шість років (2004 – 2009 рр.) поступово зменшується чисельність і частка безробітних, які не можуть знайти роботу внаслідок невідповідності професії потребам економіки держави.

Таблиця 2.6

Динаміка показників структурного безробіття за професійними групами в середньому в Україні в 1999 – 2012 рр.*

Роки	Чисельність структурних безробітних, тис. осіб	Рівень структурного безробіття, %
1999	311,07	25,82
2000	333,77	28,10
2001	307,11	29,85
2002	335,93	31,84
2003	340,06	33,88
2004	340,02	34,04
2005	267,29	29,58
2006	192,53	24,65
2007	155,52	23,55
2008	172,06	19,64
2009	79,12	14,58
2010	90,26	16,00
2011	95,95	19,14
2012	100,2	19,04

*Розрахунки авторів

Однак у 2010 – 2012 рр. частка структурних безробітних знову стала збільшуватися. Найбільші диспропорції у 2012 р. спостерігались у групі кваліфікованих робітників, здатних працювати з інструментом (8 в. п.), професіоналів (8 в. п.) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (5 в. п.).

Це може бути обумовлено такими чинниками:

загальноекономічна криза 2008 р. спричинила зміни у суспільному виробництві та призвела до скорочення чисельності зайнятих;

технологічні зміни у суспільному виробництві;

зміни у структурі сфери виробництва та сфери надання послуг;

збільшення невідповідності рівня професійних знань і вмінь потенційних робітників до запитів роботодавців та з цієї причини наростання структурних диспропорцій в економіці країни.

У табл. 2.7 наведені результати розрахунків чисельності структурних безробітних за видами економічної діяльності в 2004 – 2012 рр. (табл. Ж.1 додатка Ж).

Таблиця 2.7

**Динаміка показників структурного безробіття
за видами економічної діяльності в 2004 – 2011 рр.***

Роки	Чисельність структурних безробітних, тис. осіб	Рівень структурного безробіття, %
2004 р.	487,75	25,58
2005 р.	366,31	22,88
2006 р.	327,27	21,6
2007 р.	327,3	23,09
2008 р.	426,5	29,93
2009 р.	694,58	35,46
2010 р.	539,65	30,22
2011 р.	430,95	24,87
2012 р.	524,65	31,66

*Розрахунки авторів

Аналізуючи дані табл. 2.7, можна зробити висновок, що протягом 2007 – 2011 рр. на ринку праці України зростала частка безробітних, які не мали можливості забезпечити попит на робочу силу внаслідок невідповідності сфери економічної діяльності, у якій вони спеціалізуються, до попиту підприємств. З 2010 р. асиметрія на ринку праці має тенденцію до зменшення. Найбільші диспропорції в 2011 р. спостерігались у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві (9,91 в. п.), державному управлінні (9,38 в. п.), будівництві (7,4 в. п.) і торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльності готелів і ресторанів (7,07 в. п.) (табл. Ж.1 додатка Ж).

Висновки

Проведений аналіз світових і національних тенденцій розподілу зайнятих за секторами економіки дозволив визначити, що тенденції в сфері зайнятості в Україні наближені до розподілу зайнятих у розвинених країнах і країнах Європейського Союзу. Проте зміни, що відбуваються як в світовій економіці в цілому, так і в національній економіці зокрема, обумовлюють перерозподіл матеріальних і трудових ресурсів між секторами економіки. Це призводить до появи структурних диспропорцій в економіці країни, у тому числі на ринку праці, та, відповідно, до наростання соціально-економічних проблем у сфері зайнятості.

Одним з напрямів вирішення проблеми невідповідності попиту та пропозиції робочої сили та підвищення здатності ринку праці гнучко реагувати на зміни, які відбуваються в економіці країни, визначено удосконалення механізму регулювання ринку праці з урахуванням регіональних особливостей розвитку секторів економіки. Проведений аналіз регіонального розвитку за рівнем ВДВ на душу населення за трьома секторами економіки дозволив виділити п'ять груп регіонів, схожих між собою за рівнем галузевого розвитку.

Результати економіко-статистичного аналізу процесів зайнятості населення України дозволили визначити динаміку рівня зайнятості й оцінити її як позитивну, враховуючи суттєвий вплив на процеси зайнятості кризи 2008 р.; визначити негативні тенденції зростання рівня зайнятості певних вікових категорій населення в кризовий період функціонування ринку праці за рахунок збільшення кількості непрестижних, низькокваліфікованих робочих місць; виділити заробітну плату як одну з головних детермінант мобільності робочої сили; визначити тенденції перетікання робочої сили зі сфер сільського господарства та промисловості до сфери послуг (зокрема: в торгівлю; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів) із сектору найманої праці до сектору самостійної зайнятості; виділити основні проблеми у сфері зайнятості населення України (поширення вимушеної неповної зайнятості; збільшення зайнятих у неформальному секторі; робота не за фахом; збільшення частки зайнятих найпростішими професіями; наявність регіональних диспропорцій; зростання попиту на робочу силу за рахунок непрестижних і низькокваліфікованих робочих місць).

Проведений аналіз процесів безробіття населення України дозволив виявити значний вплив загальноекономічної кризи 2008 р. на динаміку

показника безробіття населення, який проявився через збільшення чисельності незатребуваної роботодавцями робочої сили починаючи з 2009 р.

Порівняльний аналіз обсягів попиту на робочу силу й обсягів випуску фахівців навчальними закладами дозволив виявити кількісну невідповідність обсягів спеціалістів, які вперше вийшли на ринок праці, потребам ринку, а також значну зміну структури випуску спеціалістів навчальними закладами з 2000 до 2011 рр. Це проявляється через збільшення випуску фахівців III – IV рівнів акредитації та зменшення випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами.

Регіональний аналіз процесів безробіття населення дозволив виділити найбільш проблемні регіони за дисбалансом між кількістю вільних робочих місць (вакансій) і чисельністю населення, яке бажає приступити до роботи. Регіональні тенденції безробіття свідчать про існування прямої залежності між рівнем економічного розвитку регіону та ситуацією на ринку праці. Негативна динаміка збільшення кількості зареєстрованих безробітних в Державній службі зайнятості в 2011 р. може виступати індикатором появи проблем в економіці країни. Це потребує формування та реалізації комплексу заходів з боку держави, спрямованих на регулювання даних негативних тенденцій.

Аналіз структурного безробіття в Україні в цілому та в Харківській області зокрема дозволив виявити наростання структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили за професійними групами, що потребує реалізації активної політики регулювання структури попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з боку державних органів влади.

Розділ 3

Удосконалення та методичне забезпечення регулювання структурного безробіття на ринку праці в Україні

3.1. Виявлення пріоритетних чинників впливу на рівень структурного безробіття та методичний підхід до його якісного оцінювання

Проведене дослідження дозволило узагальнити теоретичні підходи до аналізу функціонування ринку праці, виділити основні тенденції розвитку процесів зайнятості та безробіття населення в Україні та виявити проблеми функціонування ринку праці.

Узагальнення й аналіз наукової літератури [9; 24–27; 78, с. 95–134; 85, с 115–120; 87; 88; 101; 107; 109; 115; 117; 131] довели наявність значної кількості робіт, у яких проводиться дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці (РП) як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Проте в роботах науковців не приділяється належної уваги регулюванню ринку праці з урахуванням структурної складової попиту та пропозиції робочої сили. Узагальнюючи методичні підходи щодо аналізу, оцінювання та моделювання стану та деяких окремих характеристик ринку праці [87; 131] можна зробити такі висновки:

існуючі методичні підходи засновані на використанні різної кількості та інформаційної наповнюваності показників, які характеризують різноманітні аспекти функціонування РП;

серед найпоширеніших методів, які використовуються в аналізі стану РП можна виділити метод побудови інтегрального показника та кластерний аналіз;

оцінювання стану РП найчастіше спрямоване на окремі характеристики працездатного населення, зайнятості та безробіття, міграції, регіональної збалансованості. Однак не приділяється достатньої уваги оцінюванню стану РП за структурною складовою.

Отже, відсутність загальноприйнятого підходу до якісного оцінювання ринку праці в аспекті структурного дисбалансу не дозволяє зробити обґрунтовані висновки та використовувати їх у подальшій роботі [30].

Як зазначалось в підрозділі 1.3, загальний індикатор структурної асиметрії на ринку праці, який враховує попит на пропозицію робочої сили на ринку праці за професійно-кваліфікаційним рівнем і видами економічної діяльності на ринку праці, розглядається через категорію структурного безробіття. Тому, базуючись на отриманих результатах і виходячи з предмету дослідження, доцільним вважається проведення більш глибокого аналізу рівня безробіття з урахуванням структурних диспропорцій на ринку праці України. Під час аналізу структурного безробіття необхідно приділяти більше уваги невідповідності структури попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в професійному аспекті. Це обумовлено тим, що проблеми, пов'язані з професійною або кваліфікаційною невідповідністю, є глибшими за соціально-економічним наповненням і можливими наслідками, на відміну від диспропорцій на ринку праці за видами економічної діяльності або в територіальному аспекті, які можуть бути вирішені за допомогою важелів підвищення мобільності робочої сили.

Вивчення структури та характеристик структурних зрушень питомої ваги безробітного населення за професійними групами та за видами економічної діяльності дає можливість визначити проблеми, на врегулювання яких повинні бути спрямовані заходи з покращання ситуації на ринку праці. Рівень структурного безробіття розглядається як індикатор структурної асиметрії на ринку праці та дозволяє відстежити загальні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Проте в аналізі рівня структурного безробіття існує проблема порівняльної характеристики даного показника. З метою оцінювання рівня структурного безробіття застосований критеріальний підхід. Він допомагає уніфікувати, привести до єдиної форми досліджуваній показник, використовувати сучасні статистичні та математичні методи та порівнювати дані в просторі та часі. Критерій виступає засобом, інструментом оцінювання, проте не є самою оцінкою. Критерії мають відповідати певним вимогам, дотримання яких дозволяє надавати оцінку явищам і порівнювати результати розрахунків. Серед основних вимог до критеріїв необхідно виділити: об'єктивність, надійність і адекватність. Вимога *об'єктивності критерію* має на увазі реальність величини, яка виступає вимірником досліджуваного показника. *Надійність критерію* означає, що критерій має відповідати своєму призначенню оцінювання певного показника. *Адекватність критерію* має забезпечувати еквівалентність реальному стану досліджуваного явища.

Відповідно до **критеріального підходу** було розроблено критерії оцінювання рівня структурного безробіття. В якості нормативного значення

пропонується використовувати середнє значення даного показника в Україні за певний період. Середня величина є загальним і типовим показником для всієї сукупності за умови її однорідності. Однорідність оцінюють за показником коефіцієнта варіації: якщо він менший за 33 %, то сукупність можна вважати однорідною. За 1999 – 2012 рр. коефіцієнт варіації для показника структурного безробіття дорівнює 25,74 %, тобто сукупність можна вважати однорідною. Середнє значення рівня структурного безробіття за професійними групами за період 1999 – 2012 рр. дорівнює 25,44 %. Властивість середнього значення та специфіка динамічних процесів досліджуваного показника обумовлює несуттєві зміни величини середнього значення зі збільшенням досліджуваного періоду.

У формуванні комплексу регуляторних заходів на ринку праці, окрім порівняння рівня структурного безробіття із середнім значенням, необхідно враховувати динамічні зміни даного показника. Формування системи класів стану ринку праці відповідно до існуючого рівня структурного безробіття (РСБ) було здійснено за принципом відхилення показника від середнього значення та від попереднього року. В якості критерію побудови класів пропонується застосовувати **метод групування** [58, с. 54], за допомогою якого всі значення було об'єднано в чотири групи (рис. 3.1).

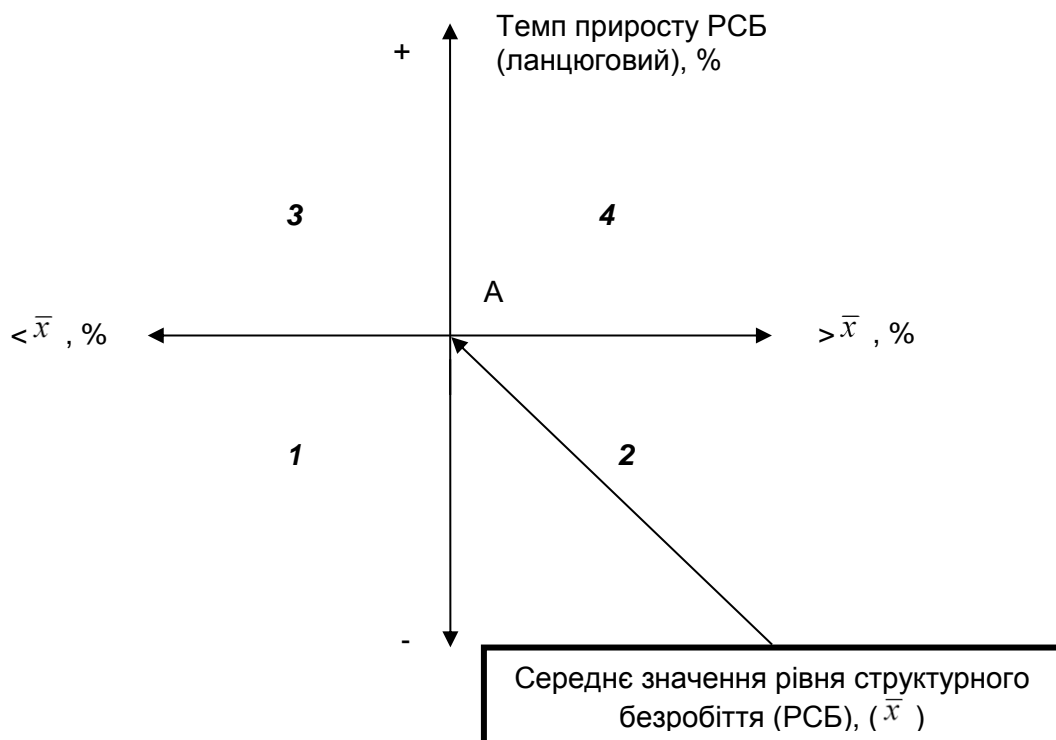


Рис. 3.1. Матриця діагностики стану ринку праці на основі оцінювання рівня структурного безробіття (розробка автора)

У табл. 3.1 наведено економічну інтерпретацію квадрантів. Відповідно до кожного стану ринку праці за даною матрицею розроблюється спеціальний комплекс дій з урахуванням галузевої специфіки регіону. Це дозволить досягти максимальної збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили в цілому та в структурному аспекті зокрема.

Таблиця 3.1

Економічна інтерпретація квадрантів матриці*

Квадранти	Характеристика квадранту	Характеристики ринку праці за рівнем структурного безробіття
Квадрант 1	Рівень структурного безробіття нижчий за середнє значення та має від'ємний темп приросту	Збалансований стан ринку праці
Квадрант 2	Рівень структурного безробіття вищий середнього значення та має від'ємний темп приросту	Застережливий стан ринку праці
Квадрант 3	Рівень структурного безробіття нижчий за середнє значення та має тенденцію до підвищення	Застережливий стан ринку праці
Квадрант 4	Рівень структурного безробіття вищий середнього значення та має тенденцію до підвищення	Кризовий стан ринку праці

*Розробка автора

Кількість і масштабність регуляторних заходів на ринку праці збільшується в напрямі від першого квадранту до четвертого. Так, *перший квадрант* характеризує стан ринку праці як найбільш бажаний для досягнення балансу між структурою попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами або видами діяльності.

За даного стану ринку праці головним завданням державних органів управління є підтримка існуючої тенденції зниження структурних диспропорцій на ринку праці та здійснення загальнодержавних функцій з регулювання економіки та ринку праці. До них належать: реалізація програм житлового, транспортного та виробничого будівництва; підтримка індивідуального малого бізнесу через спеціальні програми розвитку малого підприємництва; удосконалення інфраструктури ринку; залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій; контроль за дотриманням підприємствами норм законодавства щодо забезпечення сприятливих умов праці та проживання людей на всій території країни тощо.

Заходи для *другого квадранту* проводяться за умови існування рівня структурного безробіття вище за середнє значення та позитивної

динаміки зниження даного показника. Дану тенденцію доцільно стимулювати такими заходами:

- спрямуванням бюджетних коштів на створення першого робочого місця для молоді та працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі в сільській місцевості, забезпечивши підвищення ефективності використання таких коштів;

- за підтримки державних органів влади введенням у дію нових робочих місць на існуючих підприємствах за умов надання пільг у сплаті податків;

- дотриманням протекціоністської політики щодо вітчизняних виробників; надання рівних умов конкурування із зарубіжними фірмами; зниженням податкового тиску на виробництво;

- попередженням і профілактикою звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць на підприємствах.

Третій квадрант за умови рівня структурного безробіття, нижчого за середній, характеризує негативну динаміку збільшення даного показника. За даним станом ринку праці доцільне розширення загальнодержавних функцій з упровадженням таких заходів:

- розроблення державних регіональних програм розвитку секторів економіки, спрямованих на оптимальне використання природних ресурсів регіонів;

- створення спеціальних фондів для фінансування регіональних програм; надання пільг і дотацій підприємствам;

- активна профорієнтація та профнавчання населення виділеної групи регіонів з урахуванням вільних робочих місць у галузі тваринництва, особливо молодих осіб, які визначаються з вибором професії чи потребують підтримки у пошуку першого місця праці;

- удосконалення механізмів взаємодії державних органів влади з представниками організацій, підприємців;

- створення галузевих і регіональних промислових асоціацій;

- створення економічних передумов і максимально повне використання орієнтації населення на самостійну зайнятість у різноманітних сферах господарювання.

Найбільш несприятливим станом на ринку праці в аспекті структурної асиметрії можна вважати ситуацію існування структурного безробіття вище середнього значення та збільшення даного показника в динаміці (*квадрант 4*). За цих умов пропонується посилити державний вплив на функціонування ринку праці за рахунок:

- організації санації та банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості;

здешевлення кредитів у режимі кредитної субсидії через субсидування частини сплати (відсотків) за використання кредитів, наданих банками в національній та іноземній валюті;

спрощення механізму отримання пільгового кредиту для фермерських господарств;

спрощення механізму надання компенсації лізингових платежів, яка полягає у частковому відшкодуванні сплачених суб'єктами господарювання агропромислового комплексу лізингових платежів за придбання техніки та/або обладнання на умовах фінансового лізингу;

формування правової бази, прийняття відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють підприємства в певній сфері;

удосконалення діяльності правових інститутів (контрольно-ревізійної служби), які здійснюють спостереження й контроль за відносинами між роботодавцями та робітниками на підприємствах, які мають пільги згідно з програмами розвитку пріоритетних галузей або користуються коштами субсидованих кредитів.

З метою обґрунтування комплексу дій державних органів управління необхідно визначати перспективи функціонування досліджуваного явища. Розрахунок прогнозного рівня структурного безробіття доцільно провести за допомогою використання формалізованих методів прогнозування. Вони базуються на математичній теорії, яка забезпечує підвищення достовірності та точності прогнозів на відміну від інтуїтивних (експертних) методів прогнозування, які відображують індивідуальну думку фахівців щодо перспектив розвитку об'єкта. У зв'язку з тим, що рівень структурного безробіття пов'язаний з ситуацією на ринку праці у попередніх періодах, в якості методу прогнозування досліджуваного показника було обрано **метод прогнозної екстраполяції**. Він передбачає обчислення послідовних у часі значень прогнозованого показника з обліком ступеня впливу попередніх рівнів. Розрахунок можливий за умов дотримання відповідності тривалості передпрогнозного періоду та періоду прогнозування як відношення 3 : 1 [3; 15; 96, с. 84–88; 134; 139].

Таким чином, з дотриманням умов використання методу екстраполяції тренду було отримано наступне рівняння показника рівня структурного безробіття в Україні: $y = 0,0053 \times x^4 - 0,0966 \times x^3 + 0,0199 \times x^2 + 3,9552 \times x + 21,232$; $R^2 = 0,9479$ (рис. 3.2). На рис. 3.2 значення першого рівня ряду відповідає значенню рівня структурного безробіття в 1999 р., а останнього (14-го) – 2012 р.

Виявлену тенденцію можна продовжити за межі динамічного ряду. На базі побудованої моделі було розраховано прогнозне значення для показника рівня структурного безробіття на 2013 р.:

$$y(2013) = 0,005 \times 15^4 - 0,096 \times 15^3 + 0,020 \times 15^2 + 3,953 \times 15 + 21,23 = 27,33 \%$$

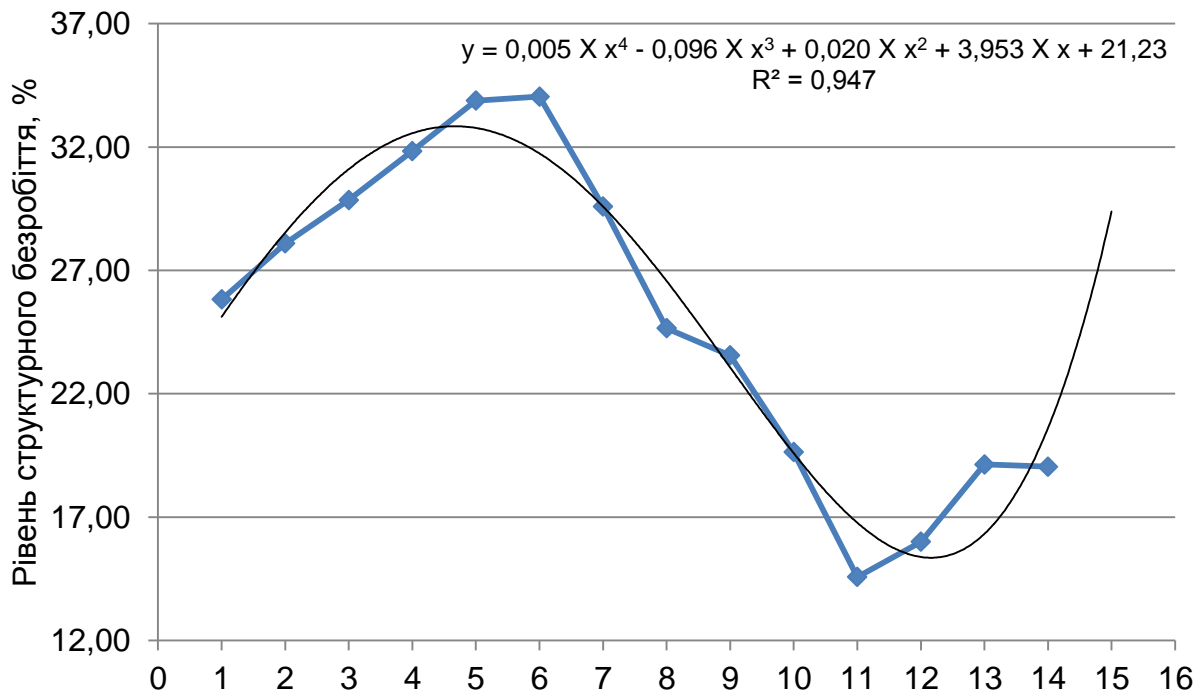


Рис. 3.2. Прогнозування рівня структурного безробіття (розрахунки автора)

Необхідним елементом статистичного прогнозування є оцінювання точності й обґрунтованості прогнозу. У табл. 3.2 наведені розрахункові показники для оцінювання точності прогнозного значення рівня структурного безробіття.

Таблиця 3.2

Розрахункові показники для оцінювання точності прогнозного значення рівня структурного безробіття*

Роки	Рівень структурного безробіття за професійними групами (%), Y _i	t	Y _t	E _t	(E _t) ²	E _t /Y _t
1	2	3	4	5	6	7
1999	25,82	1	25,12	0,71	0,50	0,03
2000	28,10	2	28,53	0,44	0,19	0,02
2001	29,85	3	31,10	1,25	1,55	0,04

1	2	3	4	5	6	7
2002	31,84	4	32,55	0,71	0,50	0,02
2003	33,88	5	32,74	1,14	1,29	0,03
2004	34,04	6	31,68	2,36	5,55	0,07
2005	29,58	7	29,49	0,10	0,01	0,00
2006	24,65	8	26,40	1,74	3,04	0,07
2007	23,55	9	22,79	0,76	0,58	0,03
2008	19,64	10	19,17	0,46	0,21	0,02
2009	14,58	11	16,17	1,59	2,54	0,10
2010	16,00	12	14,54	1,47	2,15	0,10
2011	19,14	13	15,16	3,98	15,87	0,26
2012	19,04	14	19,04	0,00	0,00	0,00
Сума			344,47	16,71	34,00	0,80

*Розрахунки автора

де Y_i – емпіричні значення досліджуваного показника;

t – умовний показник часу;

Y_t – теоретичні значення досліджуваного показника, розраховані за моделлю (див. рис. 3.2);

E_t – похибка, розрахована за формулою: $E_t = Y_i - Y_t$.

Показники для оцінювання рівня структурного безробіття наведені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Розрахункові показники для оцінювання
точності прогнозного значення рівня структурного безробіття
в Харківській області***

Роки	Рівень структурного безробіття за професійними групами (%), Y_i	t	Y_t	E_t	$(E_t)^2$	E_t/Y_t
1	2	3	4	5	6	7
2004	36,22	1	32,83	3,38	11,45	0,10
2005	26,25	2	28,39	2,14	4,58	0,08
2006	21,60	3	25,80	4,19	17,58	0,16
2007	24,27	4	23,95	0,31	0,10	0,01
2008	21,21	5	22,53	1,31	1,72	0,06

1	2	3	4	5	6	7
2009	21,58	6	21,36	0,22	0,05	0,01
2010	22,58	7	20,37	2,21	4,87	0,11
2011	21,72	8	19,52	2,20	4,84	0,11
2012	18,08	9	18,76	0,69	0,47	0,04
Сума			213,51	16,66	45,66	0,68

*Розрахунки автора

Використовуючи дані табл. 3.3, було розраховано узагальнюючі оцінки точності прогнозу:

$$\text{середню абсолютну похибку} - \bar{e} = \frac{\sum E_t}{n} = \frac{16,71}{14} = 1,19\%;$$

$$\text{квадратичну середню похибку} - s = \sqrt{\frac{\sum (E_t)^2}{n}} = \sqrt{\frac{34,00}{14}} = 1,56\%;$$

$$\text{похибку апроксимації} - \hat{A} = \frac{\sum (E_t/Y_t)}{n} \times 100 = \frac{0,80}{14} \times 100 = 5,74\%.$$

Таким чином, розраховане за запропонованою моделлю теоретичне значення показника рівня структурного безробіття у середньому відхиляється від реальних значень на $\frac{1,19 + 1,56}{2} = 1,38\%$. Похибка апроксимації задовольняє критерію точності, дорівненому 10%. Тому прогнозну модель для даного показника можна вважати прийнятною.

За допомогою екстраполяції тренда показника рівня структурного безробіття в Харківській області було отримано таке рівняння: $y = -6,4037 \cdot \ln(t) + 32,832$; якщо $R^2 = 0,79$. На базі побудованої моделі було розраховано прогнозне значення для показника рівня структурного безробіття на 2013 р. для даного регіону:

$$y(2013) = -6,4037 \times \ln(t) + 32,832 = 19,17\%.$$

У табл. 3.3 наведено розрахункові показники для оцінювання точності прогнозного значення рівня структурного безробіття для Харківської області. Використовуючи дані табл. 3.3, було розраховано узагальнюючі оцінки точності прогнозу:

$$\text{середню абсолютну похибку} - \bar{e} = \frac{\sum E_t}{n} = \frac{16,66}{14} = 1,85\%;$$

$$\text{квадратичну середню похибку} - s = \sqrt{\frac{\sum (E_t)^2}{n}} = \sqrt{\frac{45,66}{14}} = 2,25\%;$$

$$\text{похибку апроксимації} - \hat{A} = \frac{\sum(E_t/Y_t)}{n} \times 100 = \frac{0,68}{14} \times 100 = 7,56\%.$$

Таким чином, розраховане за запропонованою моделлю теоретичне значення показника рівня структурного безробіття у середньому відхиляється від реальних значень на $\frac{1,85 + 2,25}{2} = 2,05\%$. Похибка апроксимації задовольняє критерію точності, дорівненому 10 %. Тому прогнозну модель для даного показника можна вважати прийнятною.

Проведені розрахунки дозволяють зробити висновок, що у 2013 р. рівень структурного безробіття в Харківській області має бути меншим за середнє значення (23,72 % для даного регіону), але перевищить рівень попереднього року, що відповідає квадранту 2. У цілому в країні даний показник мав перевищити середнє значення та відповідно до матриці стану ринку праці (див. рис. 3.3), ринок праці мав зміститися у квадрант 4. Таким чином, формування механізму регулювання структурного безробіття на ринку праці як України, так і її регіонів повинне враховувати вірогідність наростання структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили та включати комплекс заходів, спрямованих на запобігання наростанню виявлених тенденцій.

З цією метою доцільно визначити чинники впливу на даний показник. Для цього пропонується удосконалити методичний підхід до аналізу рівня структурного безробіття за професійними групами [158]. Метою даного підходу є визначення основних чинників впливу на рівень структурного безробіття за допомогою використання економіко-статистичних методів. Схема запропонованого методичного підходу щодо до визначення якісного рівня структурного безробіття подана на рис. 3.3 [61].

Першим етапом формування цього підходу є розрахунок рівня структурного безробіття за професійними групами. Рівень структурного безробіття за професійними групами розглядається як результативний показник оцінювання ринку праці.

Для розроблення ефективних управлінських рішень треба мати точні та достовірні дані про стан соціально-економічної системи, а також необхідним є проведення аналізу цієї інформації. Дослідження ринку праці повинне спрямовуватись на з'ясування причинно-наслідкових зв'язків, які існують у ньому. Зокрема, це стосується впливу різноманітних чинників на формування структурного балансу між попитом і пропозицією робочої сили в Україні. Наступний етап передбачає формування інформаційного

простору дослідження. Він виражений у системі показників, які характеризують соціально-економічний розвиток країни, у тому числі ринок праці.

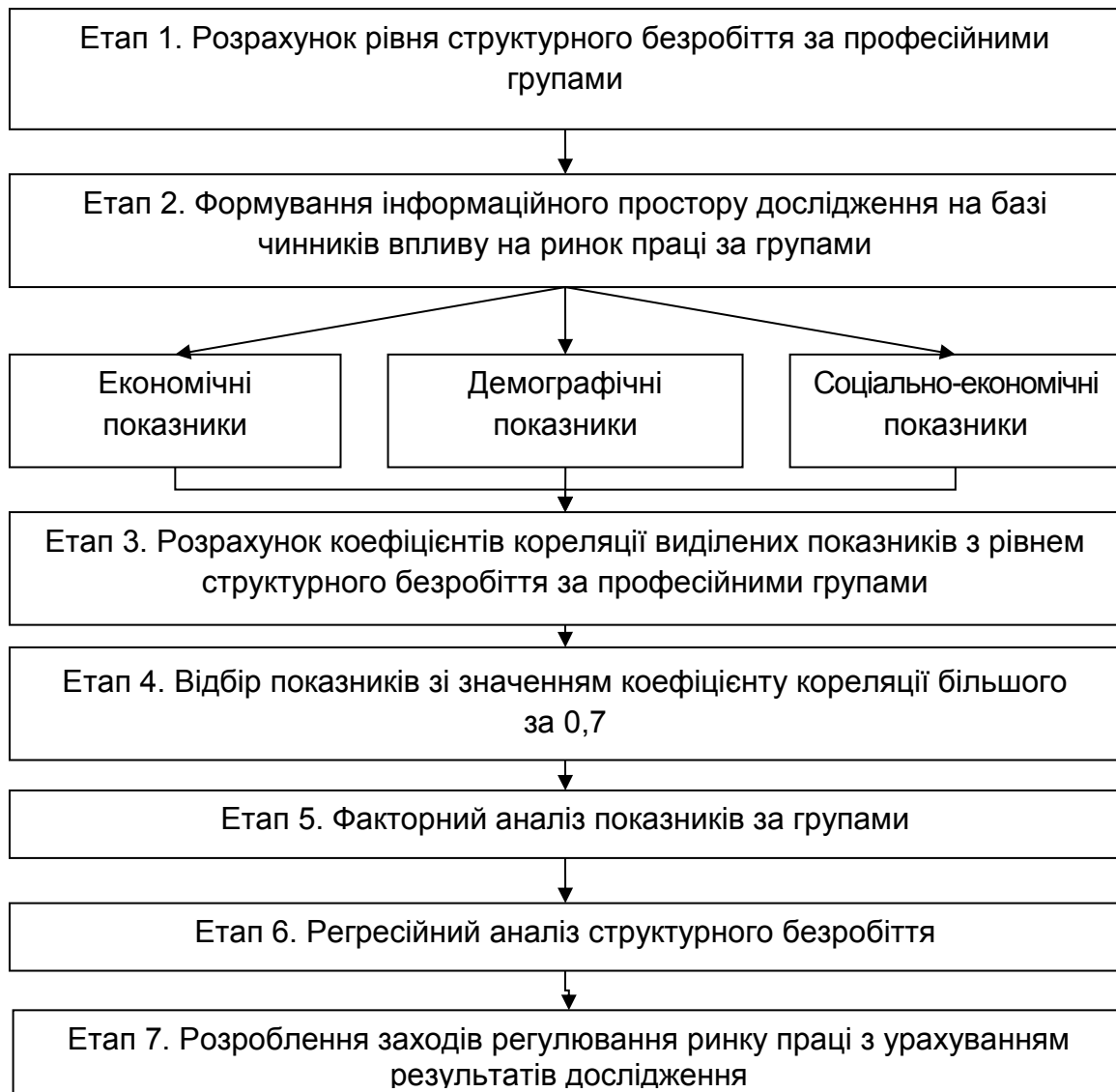


Рис. 3.3. Послідовність етапів методичного підходу до визначення якісного рівня структурного безробіття (розробка автора)

Подібна система повинна відповідати таким умовам:
об'єктивно відображувати рівень соціально-економічного розвитку ринку праці, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці;
бути коректною щодо поставлених у дослідженні цілей (тобто виявлення основних чинників впливу на рівень структурного безробіття).

Формування інформаційного простору дослідження на базі чинників впливу на кон'юнктуру ринку праці здійснюється за трьома групами: економічні, демографічні і соціальні показники. Виділення саме цих блоків

показників обґрунтовано в розділі 1.1. Базуючись на виділених групах показників та використовуючи наявну статистичну інформацію, на другому етапі дослідження було сформовано інформаційну базу, яка охоплювала групи показників [53]:

економічні: кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць; частка найманих працівників на малих підприємствах до їх загальної кількості, %; частка обсягу реалізованої продукції малих підприємств до загального обсягу реалізації, %; частка прибутку від звичайної діяльності (до оподаткування малих підприємств) до загального обсягу прибутку, %; частка збитків від звичайної діяльності (до оподаткування малих підприємств) до загального обсягу збитків, %; частка підприємств, що зазнали збитків, до загальної кількості малих підприємств, %; ВВП у фактичних цінах у розрахунку на одну особу, грн; реальна заробітна плата до попереднього року, грн; середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн; індекс промислової продукції; обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн грн; основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн грн; рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, %; частка збиткових підприємств в промисловості, %; середньорічна чисельність найманих працівників у промисловості, тис. осіб; середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн; прямі іноземні інвестиції в Україну, на початок року, млн дол. США; прямі іноземні інвестиції з України, на початок року, млн дол. США;

демографічні: чисельність населення на початок року за окремими віковими групами: 15 – 24 років, 25 – 44 років, 45 – 64 років, 65 і понад років, тис. осіб; міграція населення між Україною й іншими державами, тис. осіб; приріст (скорочення) населення, тис. осіб; природний приріст (скорочення) на 1 000 населення, тис. осіб;

соціально-економічні: наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн; чисельність населення із середньодушовим загальним місячним доходом, нижчим за прожитковий мінімум, у відсотках до загальної чисельності населення; індекси споживчих цін, у відсотках; індекс людського розвитку (ІЛР).

Кількісно дослідити залежність рівня структурного безробіття за професійними групами від інших соціально-економічних чинників можна із застосуванням **кореляційно-регресійного аналізу**. Цей вид аналізу дозволяє вимірювати кількісно щільність, напрямок зв'язку (кореляційний аналіз), а також встановити аналітичне вираження залежності результату від конкретних чинників за умов сталості інших діючих на результативну

ознаку чинникових ознак (регресійний аналіз). Щільність лінійної залежності між двома досліджуваними змінними характеризує лінійний коефіцієнт кореляції [111; 126; 130, с. 85]. Він розраховується за формулою (3.1):

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}, \quad (3.1)$$

де x_i, y_i – значення i -го спостереження чинників x та y ;

\bar{x}, \bar{y} – середні значення чинників x та y ;

n – кількість спостережень.

Значення цього коефіцієнту змінюється в межах від -1 до $+1$. Чим більше за модулем значення цього показника, тим тісніший зв'язок між аналізованими показниками.

Саме тому на третьому етапі необхідний розрахунок коефіцієнтів кореляції показників, які були виділені на другому етапі, з рівнем структурного безробіття за професійними групами. Для проведення цього дослідження було використано статистичні дані за 1999 – 2010 рр. (додаток І) й інтегровану систему статистичного аналізу й оброблення даних *STATISTICA*.

З метою залишити найбільш впливові показники четвертий етап методичного підходу передбачає відбір показників зі значенням коефіцієнту кореляції, більшого за $0,7$ [45]. Якщо значення коефіцієнту кореляції перевищує $0,7$, то зв'язок між результативною ознакою та чинниковою можна вважати сильним [111, с. 32; 126, с. 218]. Результати відбору наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Перелік показників зі значенням коефіцієнту кореляції з показником "рівень структурного безробіття" більшим за $0,7^*$

Показники	Значення коефіцієнту кореляції
1	2
економічні:	
ВВП у фактичних цінах, у розрахунку на одну особу, грн (x_1)	-0,91
Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн (x_2)	-0,92

1	2
Прямі іноземні інвестиції в Україну, на початок року, млн дол. США (x ₃)	-0,95
Прямі іноземні інвестиції з України, на початок року, млн дол. США (x ₄)	-0,87
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн грн (x ₅)	-0,87
Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн грн (x ₆)	-0,92
Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, тис. осіб (x ₇)	0,82
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн (x ₈)	-0,91
Частка найманих працівників на малих підприємствах до їх загальної кількості, % (x ₉)	-0,75
Частка обсягу реалізованої продукції малих підприємств до загального обсягу реалізації, % (x ₁₀)	-0,80
Частка прибутку від звичайної діяльності (до оподаткування малих підприємств) до загального обсягу прибутку, % (x ₁₁)	-0,95
демографічні:	
Чисельність населення у віці 15 – 24 років на початок року, тис. осіб	0,89
Природний приріст (скорочення) на 1 000 населення, тис. осіб	-0,94
соціально-економічні:	
Нааявний дохід у розрахунку на одну особу, грн	-0,91
Чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, у відсотках до загальної чисельності населення	0,89

* Розрахунки автора

У результаті проведення розрахунків було визначено, що виділені показники здебільшого виявляють досить тісний зв'язок поміж собою (ефект мультиколінеарності), який не дозволяє проводити подальший аналіз. Для зменшення їх кількості було використано факторний аналіз.

Факторний аналіз дозволяє перейти від опису системи з більшим набором непрямих ознак до опису тієї ж системи з меншою кількістю максимально інформативних чинників [43]. Важлива риса факторного аналізу – можливість одночасного дослідження великої кількості взаємозалежних змінних, що особливо важливо для опису соціально-економічних явищ. Сутність методу полягає в стисканні матриці ознак у матрицю з меншою кількістю змінних. Це зберігає майже ту ж саму інформацію, що й у вихідній матриці.

Однією з умов факторного аналізу є необхідність відповідності кількості змінних (р) кількості спостережень (n). Через те, що кількість показників у групі економічних показників перевищує кількість спостережень, ця група була розподілена на три. До першої групи (F1) увійшли показники, які характеризують загальний стан економіки ($x_1 - x_4$); до другої групи (F2) – показники, які характеризують промисловість ($x_5 - x_8$), та до третьої (F3) – показники, які характеризують діяльність малих підприємств ($x_9 - x_{11}$). Групи демографічних (F4) і соціально-економічних (F5) показників, як видно з табл. 3.5, містять два та три показники відповідно, що задовольняє поставленій умові. Таким чином, отримано п'ять груп показників (F1 – F5), які впливають на результативний.

Зменшення розміру векторного простору зі збереженням основних властивостей початкового простору досягається за допомогою використання **методу головних компонент**. Сутність цього методу полягає в тому, що головні компоненти не корелюють між собою й упорядковані за величиною їх дисперсій, причому, перші компоненти мають найбільшу дисперсію, а остання, k-та – найменшу. Тобто перші компоненти пояснюють майже всю мінливість системи. Головними вважаються кілька перших компонент, сумарний внесок яких у загальну мінливість становить щонайменше 75 % [43, с. 51]. Розраховані власні значення та дисперсії груп показників F1 – F5 наведені в табл. 3.5.

Як видно з табл. 3.5, для кожної з виділених підгруп економічних показників побудовано одну компоненту, яка пояснює, відповідно, 96,4 %, 97,4 % та 84,8 % загальної мінливості.

Таблиця 3.5

Власні значення та дисперсія групи показників F1 – F5*

Групи	Власні значення, Eigenvalue	Відсоток загальної дисперсії, % Total variance
F1	3,856553	96,41383
F2	3,895044	97,37611
F3	2,545199	84,83995
F4	1,907145	95,35725
F5	1,945195	97,25977

*Розрахунки автора

Результати застосування методу головних компонент для групи економічних показників подано в табл. 3.6. Значення чинникових навантажень

(табл. 3.6) свідчать про значущий зв'язок між показниками та виділеним чинником.

Таблиця 3.6

Факторні навантаження групи показників F1 – F3*

Показники	Навантаження
Факторні навантаження групи показників F1	
ВВП у фактичних цінах, у розрахунку на одну особу, грн	-0,990037
Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн	-0,993279
Прямі іноземні інвестиції в Україну, на початок року, млн дол. США	-0,995041
Прямі іноземні інвестиції з України, на початок року, млн дол. США	-0,948510
Факторні навантаження групи показників F2	
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн грн	0,982455
Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн грн	0,990457
Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, тис. осіб	-0,977421
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн	0,996729
Факторні навантаження групи показників F3	
Частка найманих працівників на малих підприємствах до їх загальної кількості, %	-0,912328
Частка обсягу реалізованої продукції малих підприємств до загального обсягу реалізації, %	-0,931477
Частка прибутку від звичайної діяльності (до оподаткування) малих підприємств до загального обсягу прибутку, %	-0,919352

*Розрахунки автора

Результати застосування методу головних компонент для групи демографічних (F4) та соціальних (F5) показників подані в табл. 3.7, 3.8.

Таблиця 3.7

Факторні навантаження групи показників F4*

Показники	Навантаження
Чисельність населення у віці 15 – 24 років на початок року, тис. осіб	0,976510
Природний приріст (скорочення) на 1 000 населення, тис. осіб	-0,976510

*Розрахунки автора

Факторні навантаження групи показників F5*

Показники	Навантаження
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн	0,986204
Чисельність населення із середньодушовим загальним місячним доходом, нижчим за прожитковий мінімум, у відсотках до загальної чисельності населення	-0,986204

*Розрахунки автора

Для кожної з груп показників F4 і F5 побудовано також одну компоненту, яка пояснює, відповідно, 95,4 % та 97,3 % загальної мінливості. Значення факторних навантажень (див. табл. 3.6, 3.7) свідчать про суттєвий зв'язок між показниками та виділеним чинником.

На шостому етапі запропонованого методичного підходу до оцінювання стану ринку праці необхідно визначити залежність рівня структурного безробіття за професійними групами від знайдених головних компонент за допомогою **регресійного аналізу**. Розрахунки були виконані із використанням інтегрованої системи *STATISTICA* (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Результати регресійного аналізу

№ моделі	Назва коефіцієнтів регресії	Множинний коефіцієнт кореляції (R) та множинний коефіцієнт детермінації (R ²)	Стандартизований коефіцієнт регресійного рівняння (Beta)	Стандартна помилка Beta (Std.Err. Beta)	Точкові оцінки параметрів (B)	Стандартна помилка B (Std.Err. B)	Значення t-критерію	Рівень значущості (p-level)
1	Intercept (F1)	R= 0,87			25,8402	0,9359	27,6112	0,0000
	F1	R ² = 0,76	0,8706	0,1483	5,6820	0,9682	5,8685	0,0001
2	Intercept (F2)	R= 0,89			25,9737	0,9927	26,1653	0,0000
	F2	R ² = 0,79	-0,8906	0,1516	-6,1155	1,0411	-5,8739	0,0002
3	Intercept (F3)	R= 0,90			25,9737	0,9327	27,8491	0,0000
	F3	R ² = 0,82	0,9041	0,1424	6,2083	0,9782	6,3468	0,0001
4	Intercept (F4)	R= 0,87			25,3759	0,9403	26,9863	0,0000
	F4	R ² = 0,75	0,8685	0,1495	5,4688	0,9411	5,8112	0,0001
5	Intercept (F5)	R= 0,91			25,9737	0,9018	28,8005	0,0000
	F5	R ² = 0,83	-0,9106	0,1377	-6,2532	0,9459	-6,6111	0,0001

Рівняння лінійної регресії, які характеризують вплив соціально-демографічних чинників на структурне безробіття, відповідно, мають такий вигляд:

$$Y(F1)=25,84 + 5,68 \times F1,$$

$$Y(F2)=25,97 - 6,12 \times F2,$$

$$Y(F3) = 25,97 + 6,21 \times F3,$$

$$Y(F4)=25,38+5,47 \times F4,$$

$$Y(F5) = 25,97 - 6,25 \times F5 .$$

Аналізуючи коефіцієнти регресії, можна зробити висновки, що:

три з п'яти чинників мають позитивний вплив на результативний показник. Група показників демографічного стану (чисельність населення у віці 15 – 24 років на початок року та природний приріст/скорочення на 1 000 населення) та група, що характеризує діяльність малих підприємств негативно впливає на рівень структурного безробіття населення. Зі збільшенням першого чинника на одиницю рівень структурного безробіття збільшується на 5,47 одиниць; зі збільшенням другого – на 6,21 одиниць. Вагомість даної вікової групи у результатах проведених розрахунків свідчить про існування дисбалансу в професійно-кваліфікаційному аспекті між попитом і пропозицією робочої сили, перш за все – на молодіжному ринку праці. Така ситуація характеризує неспроможність молодих людей працевлаштуватися за отриманою професією;

на залежну змінну найбільше впливають змінні "F1" і "F2", тобто група показників, які характеризують загальний економічний стан та стан промисловості України;

коефіцієнти побудованих регресійних моделей засвідчують, що в середньому із збільшенням на одиницю значення чинника F1 результативна змінна зменшується на 5,68 % у разі незмінного впливу інших чинників. У середньому зі збільшенням на одиницю значення F2 частка структурних безробітних за професійними групами на ринку праці України зменшується на 6,12 %; зі збільшенням на одиницю значення F3 – збільшується на 6,21 %; зі збільшенням на одиницю значення F4 – збільшується на 5,47 %; зі збільшенням на одиницю значення F5 – зменшується на 6,25 %;

результати аналізу коефіцієнтів кореляції свідчать про сильну залежність між рівнем структурного безробіття та виділеними чинниками ($R^2 > 0,75$); коефіцієнти детермінації – про те, що варіація результативної ознаки пояснюється зміною виділених чинників більше, ніж на 75%.

Таким чином, проведення кореляційного аналізу показників, які відображують соціально-економічну діяльність господарюючих суб'єктів,

дозволило виділити найбільш істотні з них, які впливають на рівень структурного безробіття. Проведення факторного аналізу дозволило визначити, що структурне безробіття на ринку праці України формується під впливом економічних, демографічних і соціально-економічних чинників. Проведення регресійного аналізу дозволило кількісно визначити силу залежності між індикатором структурної асиметрії на ринку праці та виділеними чинниками. За допомогою регулювання чинників, які справляють на структурне безробіття найбільший вплив, можна досягти збалансованості на ринку праці та покращати соціально-економічний стан країни в цілому. Розроблення регулятивних заходів щодо зменшення структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили здійснюється в межах формування механізму регулювання ринку праці, реалізація якого, в свою чергу, передбачає формування організаційного та методичного забезпечення.

3.2. Методичний підхід до розроблення й організаційне забезпечення напрямів регулювання структурного безробіття на ринку праці

Формування та реалізація ефективної політики в сфері соціально-економічних відносин в Україні, враховуючи розглянуті особливості функціонування процесів зайнятості та безробіття серед населення на ринку праці, потребує удосконалення напрямів регулювання структурного безробіття на ринку праці за допомогою методів і важелів державного впливу. Загальну схему регулювання структурного безробіття зображено на рис. 3.4.

Верхню ланку займає законодавчий орган України – Верховна Рада. До повноважень і завдань Верховної Ради України, які мають відношення до функціонування ринку праці належать: прийняття законів; визначення засад внутрішньої та зовнішньої політики; затвердження загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку.

Наступну ланку займають органи виконавчої влади: Кабінет Міністрів України, який спрямовує та координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади; міністерства, які забезпечують упровадження державної політики у визначеній сфері діяльності; державні комітети й інші центральні органи виконавчої влади, до функцій яких відноситься формування державної політики в межах своєї компетенції, надання державних послуг громадянам та юридичним особам.

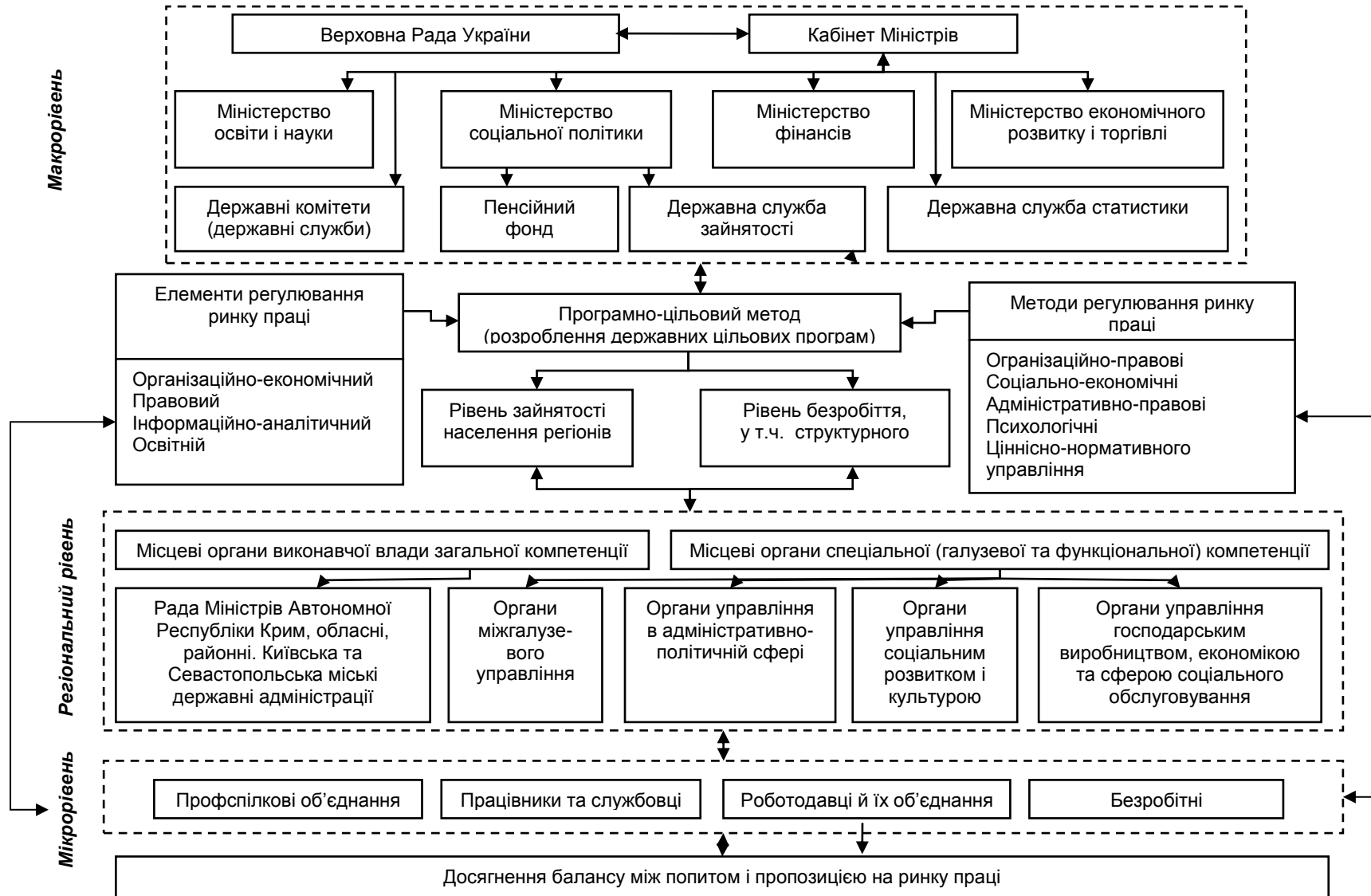


Рис. 3.4. Схема регулювання структурного безробіття на ринку праці України (розробка автора)

На регіональному рівні виконавчу владу здійснюють місцеві органи виконавчої влади загальної компетенції, до складу яких відносяться Рада Міністрів Автономної Республіки Крим; обласні, районні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації. Вони здійснюють загальне управління та координацію діяльності органів галузевої та функціональної компетенції, підприємств, установ, організацій та інших об'єктів. Також до виконавчих органів на регіональному рівні відносять місцеві органи спеціальної – галузевої та функціональної – компетенції. Вони реалізують державну політику у відповідній галузі або сфері та підпорядковуються відповідному міністерству. Державні органи законодавчої та виконавчої влади, роботодавці, об'єднання роботодавців, наймані працівники, профсоюзи та безробітні є суб'єктами ринку праці, які взаємодіють між собою та впливають на процеси зайнятості та безробіття в країні. Перелічені суб'єкти ринку праці за допомогою певних методів та елементів регулювання соціально-економічних відносин у сфері праці на мікрорівні здійснюють контроль за поведінкою та координацію дій індивідів або груп (працівників, роботодавців, безробітних і профспілкових об'єднань), на які мають вплив дані суб'єкти.

Запропонована схема регулювання структурного безробіття на ринку праці України в якості інструмента здійснення державної політики в сфері регулювання ринку праці передбачає застосування **програмно-цільового методу**. Його перевагою є виконання певної програми дій, спрямованих на досягнення поставленої цілі з урахуванням можливостей та ресурсів для цього, а також оцінювання ефективності запроваджених заходів. Використання цього методу для регулювання структурного безробіття підсилить цільову спрямованість державного управління, забезпечить комплексність і безперервність соціально-економічних процесів у досягненні поставлених цілей – зниження диспропорцій в країні й її регіонах на основі використання наявних ресурсів та узгодження інтересів суб'єктів соціально-економічних процесів.

Для оцінювання дисбалансу на ринку праці пропонується включити розрахунок рівня структурного безробіття. Він безпосередньо пов'язаний з процесами зайнятості в регіонах, економічною кон'юнктурою, державною політикою в сфері податків, інвестування, освіти, галузевого розвитку тощо. Заходи з регулювання, які здійснюються суб'єктами ринку праці, повинні бути спрямовані на зменшення рівня структурного безробіття та збільшення зайнятості населення регіонів, які розглядаються за рівнем їх галузевого

розвитку. Відповідно до цього регуляторні дії держави через вплив на рівень зайнятості регіонів і рівень структурного безробіття повинні спрямовуватись на досягнення максимальної збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили в галузевому та професійному аспектах. На рис. 3.5 наведені етапи регулювання структурного безробіття на ринку праці.

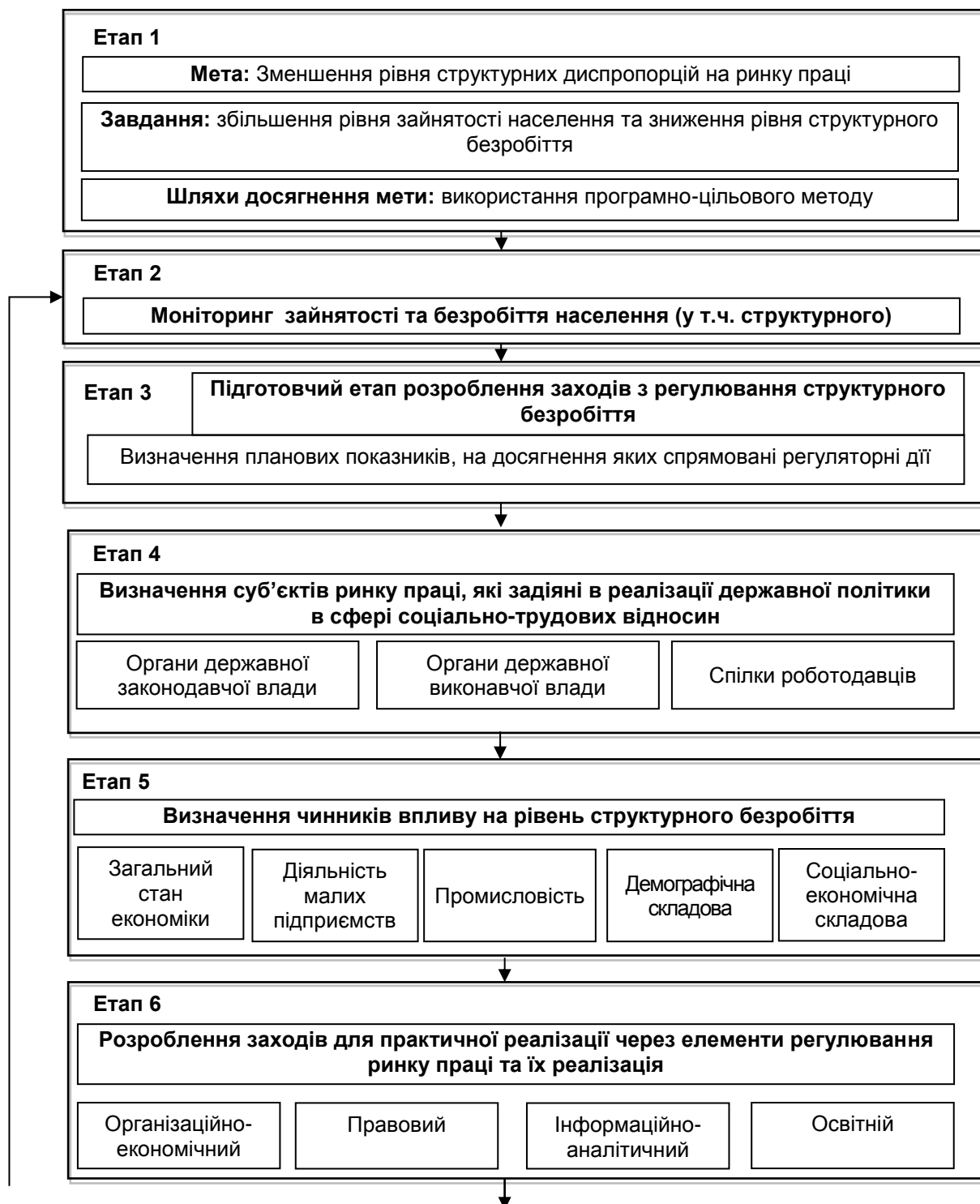
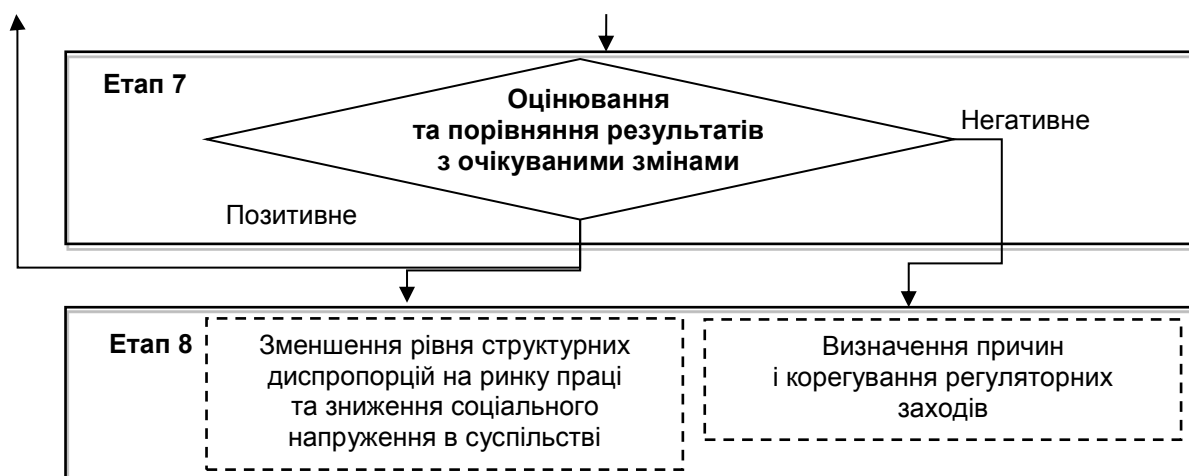


Рис. 3.5. Етапи регулювання структурного безробіття на ринку праці (розробка автора)



Закінчення Рис. 3.5.

Як видно з рис. 3.5, на першому етапі регулювання структурного безробіття передбачається визначення довгострокової мети – зменшення рівня диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці України.

Одним із завдань для досягнення цієї мети є збільшення зайнятості населення та зниження рівня структурного безробіття населення. Рівень структурного безробіття розглядається як індикатор структурної асиметрії між попитом і пропозицією робочої сили в країні; виражає частку безробітних, професійні навички та вміння яких не відповідають потребам ринку через різноманітні чинники: технологічні зміни у виробництві; проблеми у функціонуванні економіки держави; запізніле реагування системи освіти на сучасні тенденції розвитку галузей; диспропорція в системі оплати праці. Усі ці чинники підвищують нестабільність у сфері соціально-трудова відносин, зменшують можливість швидкого працевлаштування та, відповідно, знижують рівень зайнятості населення.

Саме тому одним з завдань регулювання ринку праці в Україні має бути зниження рівня структурного безробіття та підвищення рівня зайнятості населення.

В якості умов і заходів щодо вирішення поставленого завдання на рівні Міністерства соціальної політики України пропонується використання **програмно-цільового методу управління** [60, с. 38–43; 70].

На *другому етапі* регулювання структурного безробіття проводиться моніторинг процесів зайнятості та безробіття населення (у тому числі структурного) Державною службою зайнятості та Державною службою статистики. **Моніторинг ринку праці** – це комплексна система спостереження

за фактичним станом ринку праці. Моніторинг в аспекті поставленого завдання є системою послідовного накопичування даних Державною службою зайнятості та Державною службою статистики України про стан ринку праці. Такі дані описують за допомогою комплексу показників з метою оперативної діагностики стану ринку праці та його оцінювання в динаміці. Основні завдання моніторингу у даному дослідженні – це постійне спостереження за фактичним станом сфери соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері [39, с. 310]. Доцільність використання моніторингу обумовлено необхідністю дотримання системного підходу до формування механізму державного регулювання ринку праці. Визначення динаміки та структури зайнятості та безробіття, а також сили впливу окремих чинників на зайнятість за секторами економіки на даному етапі реалізації механізму регулювання ринку праці дозволить розробити програму конкретних дій щодо розвитку економіки регіонів за допомогою методів державного впливу.

На *третьому етапі* передбачається визначення органами виконавчої влади планових показників, на досягнення яких спрямовані регуляторні дії. Комплекс показників включає: рівень зайнятості в цілому та за видами економічної діяльності (ВЕД); рівень структурного безробіття; ВДВ на душу населення за ВЕД; рівень економічної віддачі праці; рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею зайнятих; рівень збалансованості попиту та пропозиції ринку праці; продуктивність праці зайнятих; рівень покриття бюджетних видатків результатами праці зайнятих.

На *четвертому етапі* Міністерством соціальної політики України визначається перелік інституційних структур, які обслуговують ринок праці, створюють його інфраструктуру та будуть задіяні в реалізації регуляторної політики в сфері соціально-трудових відносин. До цих структур відносять: законодавчі та виконавчі органи влади, спілки роботодавців, профспілки.

На *п'ятому етапі* передбачається визначення органами виконавчої влади пріоритетних чинників впливу на рівень структурного безробіття: загальний стан економіки; діяльність малих підприємств та промисловості; демографічний та соціально-економічний чинники.

Інституційні структури реалізують поставлені завдання через вплив на визначені чинники за допомогою розроблення та реалізації заходів, застосовуючи елементи механізму державного регулювання ринку праці: соціально-економічний, правовий, інформаційно-аналітичний та освітній (*шостий етап*).

Після реалізації розроблених заходів проводиться оцінка та порівняння результатів з очікуваними змінами (*сьомий етап*). Якщо результати не відповідають запланованим показникам, то необхідний перегляд і переоцінювання цих показників і впровадження заходів з їх корегування. Відповідність очікуваних результатів запланованим забезпечує зменшення рівня структурних диспропорцій на ринку праці та зниження соціального напруження в суспільстві (*восьмий етап*).

Регулювання ринку праці, як зазначалось у підрозділі 1.2, здійснюється на трьох рівнях: макрорівні, регіональному рівні та мікрорівні. На кожному з цих рівнів у межах програмно-цільового методу з регулювання ринку праці необхідно визначити головну мету та завдання для досягнення поставленої мети. На рис. 3.6 наведено схему цілей та завдань з регулювання ринку праці на окремих рівнях народного господарства.

Макрорівень	Мета: збалансованість на ринку праці (РП)	
	Завдання: своєчасна та достовірна інформація щодо поточного стану на РП; аналіз та оцінювання кон'юнктури на РП розроблення заходів, спрямованих на досягнення балансу на РП; формування інструктивної бази для проведення відповідних перетворень	
Регіональний рівень	Мета: збалансованість на регіональному ринку праці	
	Завдання: моніторинг ситуації на регіональному РП; аналіз рівня економічного розвитку регіону; аналіз галузевої специфіки регіону; оцінювання потреб роботодавців та пропозиції робочої сили	
Мікрорівень	Мета: задоволення потреб роботодавців у фахівцях відповідної кваліфікації та робітників у соціально-економічній сфері життя	
	Завдання: гідна заробітна плата; соціальний пакет; комфортні умови праці	Завдання: кредитування пріоритетних сфер діяльності; наявність у робітників необхідних компетентностей; стимулююче оподаткування

Рис. 3.6. Цілі та завдання державного регулювання ринку праці відповідно до рівнів народного господарства (розробка автора)

Реалізація програмно-цільового методу обов'язково передбачає оцінювання досягнутих результатів і порівняння їх з очікуваними. Для здійснення оцінювання ефективності впроваджених заходів важливо правильно запланувати систему показників виконання. Такі показники повинні відповідати поставленій меті. О. В. Чернявська [133] в якості показників оцінювання запропонувала систему показників, які в сукупності забезпечують системний підхід відповідно до сучасних парадигм розвитку соціально-економічних систем (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Система показників оцінювання ефективності регулювання структурного безробіття на ринку праці*

	Показники	Економічний зміст	Розрахунки
	2	3	4
Чернявська О. В. [133, с. 19]	Рівень економічної віддачі праці (ЕВП)	Характеризує частку заробітної плати у ВВП (ВРП)	$\text{ЕВП} = \frac{12 \times 3 \times 3\bar{\Pi}}{\text{ВВП(ВРП)}} \times 100$
	Рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею зайнятих (ЗМППЗ)	Відображує рівень забезпечення мінімальних потреб населення заробітною платою працюючих	$\text{ЗМППЗ} = \frac{3 \times 3\bar{\Pi}}{H \times \Pi\bar{M}} \times 100$
	Рівень реалізації трудового потенціалу на ринку праці (РТП) у цілому та за видами економічної діяльності	Характеризує відповідність функціонуючого ринку праці потенційному	$\text{РТП} = \frac{3}{\text{ЕАН}} \times 100$
	Рівень збалансованості попиту та пропозиції ринку праці (ЗПП)	Відображує міру врівноваженості кон'юнктури ринку праці	$\text{ЗПП} = \frac{\text{ЗОП}}{\text{ПРП}} \times 100 = \frac{3 + \text{ДП}}{\text{ЕАН}} \times 100$
	Продуктивність праці зайнятих (ПП)	Характеризує обсяг виробленого ВВП (ВРП) одним зайнятим	$\text{ПП} = \frac{\text{ВВП(ВРП)}}{3} \times 100$
	Рівень покриття бюджетних видатків результатами праці зайнятих (ПБВП)	Свідчить про рівень незалежності регіону, рівень концентрації – на національному рівні	$\text{ПБВП} = \frac{\text{ВВП(ВРП)}}{\text{ВБ}}$

	2	3	4
Пропозиції автора	Рівень економічного розвитку регіону за секторами економіки (видами економічної діяльності) (РЕР)	Характеризує обсяг виробленого ВДВ за секторами економіки (видами економічної діяльності) на душу населення регіону	$PEP = \frac{ВДВ}{Н} \times 100$
	Рівень структурного безробіття (РСБ)	Відображує частку безробітного населення за професійними групами, видами економічної діяльності в результаті диспропорцій на ринку праці	$PCB = \frac{СБ}{Б} \times 100$

*розробка автора

Примітка: РФЗП – річний фонд заробітної плати; ЗП – середньомісячна заробітна плата; ВВП (ВРП) – валовий внутрішній продукт (валовий регіональний продукт); Н – чисельність населення країни (регіону); ПМ – розмір прожиткового мінімуму за оцінюваний рік; ЕАН – економічно активне населення; ЗОП – загальний обсяг попиту на ринку праці; ПРП – загальний обсяг пропозиції на ринку праці; ДП – обсяг додаткового попиту на ринку праці (додаткова потреба в працівниках); ВДВ – обсяг валової доданої вартості певного сектору економіки; СБ – обсяг структурних безробітних за професійними групами; Б – кількість безробітного населення; ВБ – річний обсяг видатків державного (регіонального) бюджету.

До даної системи показників пропонується додати показник ВДВ на душу населення за секторами економіки (видами економічної діяльності) і рівень структурного безробіття (РСБ) й у подальшому використовувати дану систему для оцінювання впроваджених заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці.

Доцільність доповнення системи оцінних показників запропонованими обумовлена необхідністю враховувати специфіку галузевого розвитку території, відстеження рівня розвитку регіонів у відповідь на впровадження регуляторних заходів з боку держави, необхідністю проведення аналізу ступеня дисбалансу за професійним рівнем між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці.

Оцінювання цих показників можна проводити, порівнюючи регіони між собою, з загальним значенням в Україні в цілому або з найкращими

значеннями за окремими показниками. Оцінювання показників можна проводити також шляхом зіставлення фактичних і планових показників виконання поставлених завдань з рекомендаціями Міністерства економічного розвитку і торгівлі України щодо проведення оцінювання економічної та соціальної ефективності виконання державних цільових програм [133; 158; 170].

Використання даної системи показників дозволить визначити ступінь досягнення поставленої мети в галузі регулювання ринку праці на основі врахування відхилень цих показників від очікуваних результатів і дозволить скорегувати управлінські заходи інституційних структур.

Проведений аналіз структурного безробіття дозволив зробити висновки, що для збільшення рівня зайнятості за рахунок зниження рівня структурних диспропорцій на ринку праці доцільним є здійснення заходів впливу на рівень структурного безробіття з врахуванням виявлених чинників впливу та заходів для окремих груп регіонів, схожих між собою за рівнем галузевого розвитку. На рис. 3.7 наведено схему реалізації регуляторної політики держави на ринку праці за напрямками регулювання. У табл. И.1 додатка И наведено комплекс заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці за виявленими чинниками впливу.

Так, для кожного чинника передбачається застосування певних регуляторних дій залежно від ступеня прояву структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, а також за економічною доцільністю впровадження заходів.

Наростання структурної асиметрії від першого квадранту до четвертого обумовлює включення до кожного квадранту заходів з попередніх квадрантів. Квадрант перший характеризується як найбільш сприятливий за оцінюванням ступеня структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Заходи другого та третього квадрантів було об'єднано на основі якісного оцінювання стану ринку праці, який визначається як застережливий.

Заходи четвертого квадранту необхідно додати до попередніх за умови збільшення рівня структурного безробіття та перевищення його середнього рівня.

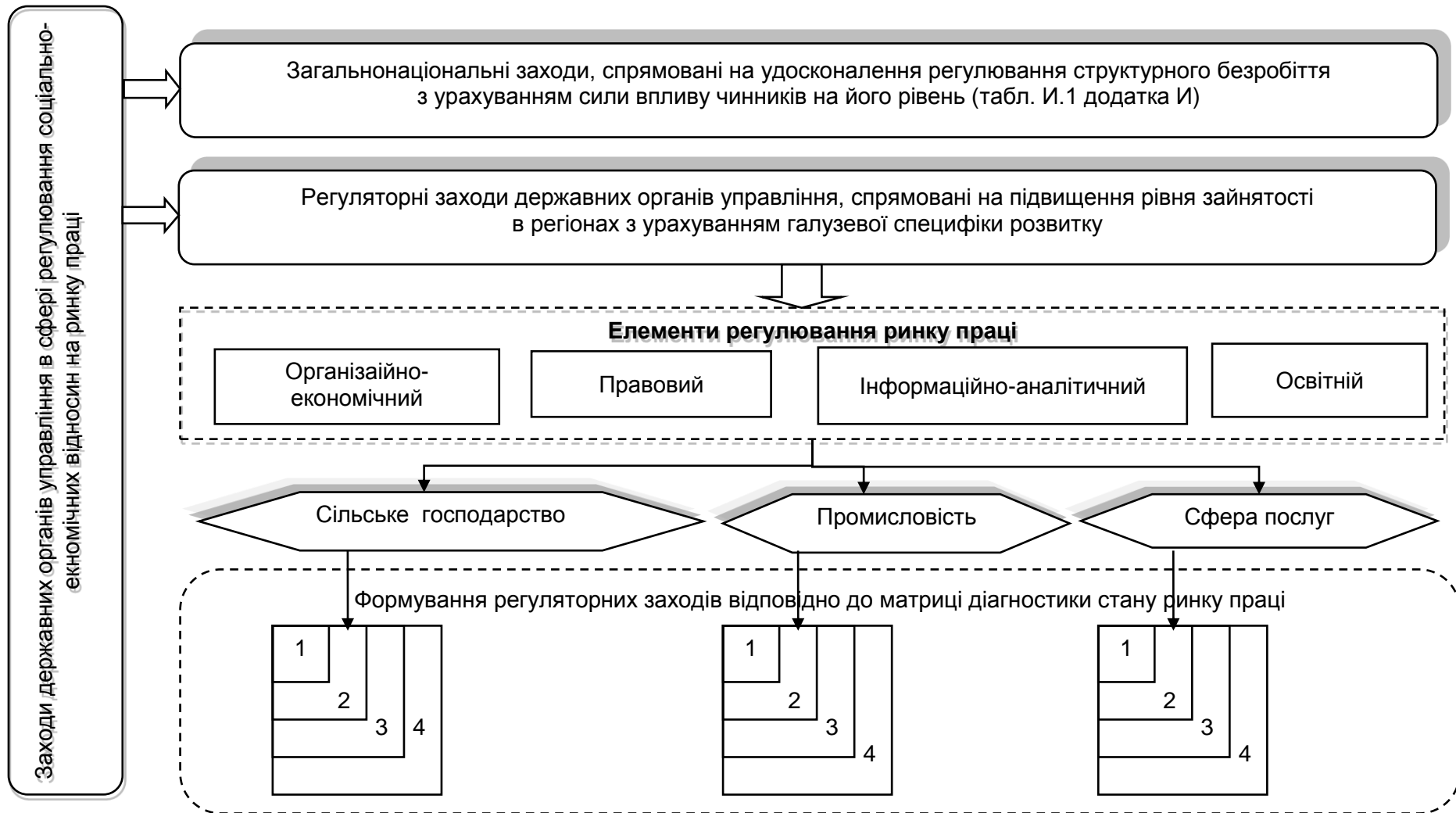


Рис. 3.7. Схема реалізації регуляторної політики держави на ринку праці (розробка автора)

Серед заходів удосконалення механізму регулювання структурного безробіття з урахуванням сили впливу чинників на його рівень необхідно виділити такі.

1. Економічний розвиток країни має вирішальний вплив на процеси зайнятості та безробіття населення. Збалансованість економіки є запорукою низького рівня безробіття як загального, так і структурного. Саме тому покращання ситуації на ринку праці неможливе не тільки без підвищення рівня економічного розвитку країни, але й без досягнення максимальної збалансованості економіки. Отже, необхідна зважена економічна політика щодо регулювання трудової галузевої міграції, зовнішньої міграції за допомогою встановлення розміру заробітної плати, яка є адекватною оцінкою робочої сили в ринкових умовах господарювання та відповідає потребам працівників. Важливість і необхідність регулювання розміру заробітної плати підтверджується результатами проведеного кореляційного аналізу.

Також для ефективного функціонування економіки необхідне створення умов ефективного функціонування підприємств за допомогою зваженої податкової політики, зниження бюрократичних перепон провадженню малого та середнього бізнесу; стабілізації податкової системи; подальшої активізації надходження в Україну інвестиційних ресурсів та їх ефективного використання для розвитку найбільш рентабельних секторів економіки з урахуванням регіональних особливостей функціонування; зважена антиінфляційна політика; підтримка підприємств, населення за рахунок економічно обґрунтованих цін і тарифів та безпосередньо бюджетна підтримка; упровадження системи пільгового кредитування населення для придбання товарів тривалого користування, придбання та будівництва житла.

2. У зв'язку з тим, що однією з найбільш вразливих категорій населення на ринку праці є група населення у віці 15 – 24 років (ця вікова група населення складається з випускників шкіл, професійно-технічних закладів і вищих навчальних закладів освіти), необхідно приділяти увагу громадянам саме даної вікової категорії. З цією метою пропонується: створення загальнодержавних і регіональних аналітично-інформаційних доповідей щодо стану та динаміки освітніх послуг (кількість навчальних закладів; динаміка обсягів випуску та потреб ринку праці в спеціалістах за професійними групами; середній рівень заробітної плати за професійними групами); юридичні консультації; інформування про державні та громадські установи, які співпрацюють з підприємцями; формування системи пільгового кредитування молодіжного підприємництва; стимулювання організацій та підприємств

до створення робочих місць для даної вікової категорії безробітних за допомогою податкових пільг на певні терміни за умови дотримання умов контракту між роботодавцем та працівником; удосконалення системи вищої та професійно-технічної освіти за допомогою впровадження прогресивних форм навчання; покращання матеріальної бази навчальних закладів; вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів в системі освіти відповідно до сучасних вимог розвитку економіки країни; моніторинг сфери освіти та ринку праці для аналізу структури попиту і пропозиції на послуги кваліфікованої праці в професійному аспекті; оцінювання конкурентоспроможності окремих професійних груп; визначення пріоритетних напрямів і форм підготовки; відповідне до отриманих результатів корегування учбових планів у навчальних закладах; залучення перспективних випускників і студентів ВНЗ і професійно-технічних закладів на взаємовигідних умовах співробітництва; грошове стимулювання дипломних робіт; надання студентам робочих місць під час літніх канікул або проходження практики, запрошення їх на ярмарки вакансій; використання привабливих для роботодавців форм зайнятості: тимчасова зайнятість, відрядна робота та надомна праця тощо.

3. Результати проведених розрахунків (див. підрозділ 3.1) дозволили зробити висновок, що, поряд з безперечним впливом загальнооекономічної ситуації на рівень структурного безробіття, вагомим є впливи процесів, які відбуваються в сфері промисловості. Тому сприяння з боку держави розвитку промисловості повинно позитивно відбитися на сфері праці, зокрема сприяти зниженню рівня безробіття. У даному аспекті необхідним є удосконалення галузевої структури промисловості через стимулювання розвитку переробної галузі. Розвиток цієї галузі промисловості дозволить збільшити величину доданої вартості в загальному обсязі виробництва, що сприятиме покращанню економічного стану в країні. Підвищення конкурентоспроможності й ефективності промисловості можна досягти за допомогою впровадження прогресивних технологій; використання досягнень науково-технічного прогресу; використання системи регресивного оподаткування для підприємств, які створюють нові робочі місця за пріоритетними професійними групами та наймають працівників на певні терміни.

4. Не менш важливою поряд із сектором промисловості є діяльність малих підприємств. Саме вони складають 93,7 % від загальної кількості підприємств України (дані 2011 р. [159]). Розвиток малого підприємництва сприятиме зниженню обсягів неформальної зайнятості в країні. Тому

стимулювання розвитку даного виду підприємництва має стати одним з пріоритетних напрямів державного регулювання [120]. Для цього за доцільними є такі заходи: вдосконалення кредитної системи стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва в пріоритетних галузях регіональних об'єднань; розроблення системи державних субсидій підприємцям, які створюють нові робочі місця та працевлаштовують безробітних з тривалим терміном безробіття; зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці для підприємств даної сфери.

Упровадження зазначених заходів на національному та регіональному рівнях сприятиме розвитку економіки, підвищенню конкурентоспроможності країни на міжнародному ринку, збільшенню рівня зайнятості населення, покращанню рівня життя та зменшенню соціальної напруженості в суспільстві.

3.3. Пропозиції до формування комплексу заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці

Одночасно з реалізацією заходів щодо регулювання структурного безробіття необхідним є вплив на процеси зайнятості. Через відмінності у функціонуванні економіки регіонів України заходи, спрямовані на регулювання процесів зайнятості в регіонах, також мають відрізнитися між собою. У контексті розгляду питання про співвідношення загальнодержавного та регіонального рівнів управління розвитком держави необхідно зазначити, що спільна регіональна політика окремих, схожих між собою груп регіонів, не передбачає заміну національної політики розвитку держави. Навпаки, органи управління в регіонах за допомогою власних регіональних особливостей функціонування мають можливість розв'язувати специфічні регіональні проблеми, розвивати інфраструктуру та підтримувати пріоритетні галузі господарства, які, в свою чергу, стимулюють створення нових робочих місць, підвищують рівень зайнятості та знижують соціальне напруження в суспільстві не тільки на регіональному рівні, а й в масштабах країни.

Для формування системи регуляторних заходів спрямованих на підвищення рівня зайнятості в регіонах необхідно враховувати регіональну специфіку зайнятості населення та галузевого розвитку регіонів. На рис. 3.8 наведено узагальнену схему етапів аналітичного забезпечення механізму регулювання структурного безробіття на ринку праці з урахуванням регіональних особливостей.



Рис. 3.8. Узагальнена схема етапів аналітичного забезпечення регулювання структурного безробіття на ринку праці (розробка автора)

Такий механізм забезпечує створення оптимальних умов задля задоволення інформаційних потреб і реалізації посадових обов'язків органів державної влади на основі формування та використання інформаційних ресурсів і методичних компонентів.

Розроблення заходів з регулювання ринку праці регіонів пропонується здійснювати у визначених регіональних кластерах, базуючись на дослідженні чинників впливу на регіональну зайнятість населення з урахуванням рівня структурного безробіття та рівня економічного розвитку за секторами економіки.

Використання методів аналізу й оцінювання впливу чинників на рівень зайнятості за групами регіонів, схожих між собою за рівнем розвитку, дозволить розробити заходи з регулювання, враховуючи специфіку таких груп. Це в подальшому дозволить знизити рівень безробіття як в регіонах, так і в цілому в країні та наблизити попит і пропозицію на ринку праці до стану балансу. В якості методу аналізу було використано **кореляційний метод**.

Формування інформаційного простору дослідження на базі чинників впливу на зайнятість населення було здійснено за трьома групами: показники сільського господарства, промисловості та сфери послуг.

Інформаційна база дослідження для групи показників **сільського господарства** охоплювала такі показники (2011 р.): кількість діючих господарюючих суб'єктів у сільському господарстві; площа сільськогосподарських угідь у володінні та використанні сільськогосподарськими підприємствами (тис. га); площа сільськогосподарських угідь у володінні та використанні господарствами населення (тис. га); площа ріллі у володінні та використанні сільськогосподарськими підприємствами і господарствами населення (тис. га); посівна площа сільськогосподарських культур (тис. га); частка землі у володінні та користуванні господарств населення (у відсотках; усього; у тому числі рілля, посівна площа); поголів'я великої рогатої худоби (тис. голів); поголів'я свиней (тис. голів); поголів'я овець і кіз (тис. голів); поголів'я птиці (тис. голів); частка основних видів худоби та птиці, що утримується господарствами населення (у відсотках до загальної чисельності); площа мисливських угідь (тис. га); інвестиції в основний капітал на одну особу (у фактичних цінах, грн); структура інвестицій в основний капітал (відсотків до загального обсягу інвестицій в регіоні); основні засоби (у фактичних цінах, млн грн).

Інформаційна база для проведення дослідження для групи регіонів **промисловості** охоплювала такі показники: кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості; інвестиції в основний капітал в промисловості (у фактичних цінах); чисельність упроваджених прогресивних технологічних процесів у промисловість; освоєння інноваційних видів продукції в промисловості (найменувань); прямі іноземні інвестиції на одну людину (дол. США); інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах, млрд грн); основні засоби в промисловості (у фактичних цінах, млн грн); основні засоби в добувній промисловості (у фактичних цінах, млн грн); основні засоби в переробній промисловості (у фактичних цінах, млн грн); основні засоби в виробництві, розподіленні електроенергії, газу та води (у фактичних цінах, млн грн).

Інформаційна база дослідження для групи показників **сфери послуг** охоплювала такі показники: кількість суб'єктів ЄДРПОУ за галузями сфери послуг; кількість суб'єктів ЄДРПОУ за організаційно-правовими формами; прямі іноземні інвестиції на одну людину (дол. США); інвестиції в основний капітал у цілому та за галузями (млрд грн); основні засоби в цілому та за галузями (млн грн).

Окрім перелічених показників, до інформаційної бази для всіх секторів економіки було додано такі показники: кількість студентів вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 000 населення; кількість

професійно-технічних навчальних закладів; кількість слухачів професійно-технічних навчальних закладів у розрахунку на 10 000 населення.

Наступним етапом є розрахунок коефіцієнтів кореляції показників, які були виділені, з кількістю зайнятого населення в певному секторі економіки. Для проведення цього дослідження було використано статистичні дані за 2011 р. та інтегровану систему статистичного аналізу й оброблення даних *STATISTICA*.

З метою залишити найбільш впливові показники наступний етап методичного підходу передбачає відбір показників зі значенням коефіцієнту кореляції, більшим за 0,7.

Як зазначалось в підрозділі 1.2 та на рис. 3.4, елементами механізму регулювання ринку праці є організаційно-економічний, правовий, інформаційно-аналітичний та освітній. З метою підвищення ефективності регуляторної функції державних органів управління структурним безробіттям доцільним є уточнення комплексу заходів за даними елементами відповідно до специфіки розвитку секторів економіки регіонів України.

За результатами проведеного в підрозділі 2.1 кластерного аналізу в галузі сільського господарства провідні позиції займає четвертий кластер. До його складу входять такі області: Вінницька; Волинська; Житомирська; Закарпатська; Івано-Франківська; Кіровоградська; Рівненська; Сумська; Тернопільська; Херсонська; Хмельницька; Черкаська; Чернівецька та Чернігівська.

Для даної групи регіонів значущими за величиною коефіцієнту кореляції виявилися: показник частки інвестицій в основний капітал; поголів'я великої рогатої худоби (на кінець року; тис. голів). Для удосконалення механізму державного регулювання ринку праці в даному секторі необхідне посилення активної політики зайнятості, зокрема – інвестиційної складової механізму управління економікою регіонів у сфері сільського господарства.

Організаційно-економічний елемент механізму регулювання передбачає створення для підприємців сільського господарства та господарств населення умов, які стимулюють економічну діяльність і можуть реалізовуватись для першого квадранту стану ринку праці через такі заходи:

підтримка індивідуального малого бізнесу через спеціальні програми розвитку малого підприємництва на селі;

створення прозорого ринку земель сільськогосподарського призначення на основі єдиної системи земельного кадастру;

сприяння участі сільгоспвиробників у регіональних ринках, спеціалізованих сільськогосподарських аукціонах і ярмарках;

зростання рівня продуктивності тварин, їх збереження та підвищення якості продукції;

економічне стимулювання продуктивної кормової бази для розвитку тваринництва;

удосконалення інфраструктури зернового ринку, реконструкція діючих і будівництво нових зерноскладова, елеваторів;

будівництво сучасних тваринницьких комплексів;

здійснення програм житлового, транспортного та виробничого будівництва в пріоритетних регіонах розвитку тваринництва.

Для другого квадранту:

оновлення машинно-тракторного парку сільськогосподарських підприємств;

здешевлення вартості засобів ідентифікації та реєстрації сільськогосподарських тварин;

розроблення державних регіональних програм розвитку сільського господарства, спрямованих на оптимальне використання природних ресурсів регіонів;

створення спеціальних фондів для фінансування регіональних програм;

надання пільг і дотацій та поліпшення матеріально-технічного забезпечення підприємств, які займаються вирощуванням поголів'я великої рогатої худоби, овець і кіз;

науковий супровід практичних питань з селекції, годівлі;

упровадження технології інтенсивного вирощування великої рогатої худоби за державної підтримки, переведення галузей тваринництва на інтенсивний шлях розвитку, використання прогресивних методів селекційно-племінної роботи;

формування програм державних замовлень і закупівлі сільськогосподарської продукції;

активна профорієнтація та профнавчання населення виділеної групи регіонів з урахуванням вільних робочих місць в галузі тваринництва, особливо щодо молодих осіб, які визначаються з вибором професії чи потребують підтримки у пошуку першого місця праці;

удосконалення механізмів взаємодії державних органів влади з представниками організацій, які об'єднують сільськогосподарських товаровиробників.

Для третього квадранту:

за підтримки державних органів влади введення в дію нових робочих місць на існуючих підприємствах сільського господарства за умов надання пільг у сплаті податків;

дотримання протекціоністської політики щодо вітчизняних виробників; можливість на рівних умовах конкурувати із зарубіжними фірмами; зниження податкового тиску на вітчизняних товаровиробників сільсько-господарської продукції;

попередження та профілактика звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць на підприємствах сектору сільського господарства;

державний захист вітчизняного аграрного виробника від імпорту дешевої та не завжди якісної продукції;

розроблення державних інвестиційних програм розвитку тваринництва виділених регіонів, залучення іноземних інвесторів на взаємовигідних умовах господарювання;

підтримка сільськогосподарських підприємств у забезпеченні зимівлі худоби та збереженні кормових одиниць кормів;

спрямування бюджетних коштів на створення першого робочого місця для молоді та працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі в сільській місцевості, з ефективним використанням таких коштів.

Для четвертого квадранту:

здешевлення кредитів у режимі кредитної субсидії через субсидування частини сплати (відсотків) за використання кредитів, наданих банками в національній та іноземній валюті, спрощення механізму отримання пільгового кредиту для фермерських господарств;

спрощення механізму надання компенсації на лізингові платежі, яка полягає у частковому відшкодуванні сплачених суб'єктами господарювання агропромислового комплексу лізингових платежів за придбання техніки та/або обладнання на умовах фінансового лізингу;

організація санації та банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості.

Правовий елемент пропонується реалізувати через такі заходи:

формування правової бази; прийняття відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють підприємства в сфері сільського господарства, зокрема тваринництва;

удосконалення діяльності правових інститутів (контрольно-ревізійної служби), що здійснюють спостереження та контроль за відносинами між роботодавцями та робітниками на підприємствах, які мають пільги згідно з програмами з розвитку пріоритетних галузей або користуються коштами субсидованих кредитів.

Інформаційно-аналітичний елемент для всіх груп має охоплювати такі заходи:

щорічний моніторинг, аналіз та оцінювання стану окремих ринків сфери сільського господарства, зокрема тваринництва та рослинництва;

щорічний моніторинг, аналіз та оцінювання світових тенденцій розвитку на ринку сільського господарства, зокрема тваринництва та рослинництва;

інформування підприємницьких структур і населення відносно тенденцій розвитку галузей господарства регіонів і прогнозних оцінок щодо очікуваних змін;

удосконалення інформаційних технологій з метою підвищення поінформованості населення щодо потреби в праці за професійними групами й економічними структурами в різних регіонах для економії часу та фінансових ресурсів;

сприяння підвищенню авторитету галузі сільського господарства, фермерів та агропідприємств серед населення через культурні заходи, засоби масової інформації.

Освітній елемент пропонується розширити за допомогою таких заходів:

покращання рівня підготовки фахівців у сфері сільського господарства з урахуванням сучасних технологій та тенденцій розвитку даної сфери;

співробітництво вищих навчальних закладів з підприємствами галузі з метою надання студентам оплачуваних робочих місць під час літніх канікул або проходження практики.

Регіони, які входять до складу другого, третього та п'ятого кластерів, було об'єднано за показником середнього значення кластеру для досліджуваного сектора економіки. Таким чином, до другої групи ввійшли Автономна Республіка Крим; Запорізька, Київська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська та Харківська області. Для цих регіонів у показнику кількості зайнятого населення у віці 15 – 70 років значущими виявились показники площі ріллі у володінні та використанні господарствами населення (тис. га) (коефіцієнт кореляції дорівнює 0,77) та частка інвестицій в основний капітал (відсотків до загального обсягу інвестицій у регіоні) сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг (коефіцієнт кореляції

дорівнює 0,81). Також для даної групи регіонів було проведено кореляційний аналіз показників сільського господарства за чисельністю зайнятого населення в цьому секторі. Для даного показника значущими виявились: частка великої рогатої худоби (всього), що утримується господарствами населення (у відсотках до загальної чисельності), зокрема частка корів і свиней, що утримуються господарствами населення (коефіцієнти кореляції дорівнюють 0,79; 0,75 і 0,84).

Аналіз даних показників дозволив додати до вже запропонованих специфічні для даної групи регіонів заходи з підвищення рівня зайнятості. В аспекті соціально-економічного й організаційно-економічного елементів механізму регулювання ринку праці пропонуються вищезазначені регуляторні заходи доповнити заходами зі стимулювання підприємств галузі рослинництва у виділених регіонах.

Правовий елемент регулювання пропонується розширити за допомогою формування правової бази, прийняття відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють підприємства в галузі рослинництва, а також формування та виконання цільових державних програм, спрямованих на підвищення родючості ґрунтів у даній групі регіонів.

Інформаційно-аналітичний та освітній елементи для даної групи регіонів мають охоплювати перелічені раніше заходи.

Що стосується Донецької та Дніпропетровської областей, то в даних регіонах частка зайнятого населення в сільському господарстві відносно загальної чисельності зайнятого населення в регіоні є найнижчою серед всіх регіонів (8,7 і 7 %, відповідно). Але необхідно зазначити, що дана група регіонів займає провідні позиції в сфері промисловості та сфері послуг. Тому доцільно приділяти більшу увагу розвитку саме цих секторів економіки.

Здійснення запропонованих заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці України дозволить:

- поліпшити стан сільського господарства у регіонах, збільшити рівень зайнятості в галузі сільського господарства;

- сприяти закріпленню кадрів в агропромисловому комплексі, створенню додаткових робочих місць;

- збільшити поголів'я великої рогатої худоби, в тому числі корів, свиней, овець і кіз, та в подальшому його нарощувати;

- підвищити ефективність і конкурентоспроможність виробництва продукції сільського господарства;

підвищити рівень соціальної значущості сільського господарства серед населення країни;

збільшити експорт продукції агропромислового комплексу;

створити додаткові робочі місця в галузі сільського господарства.

За результатами проведеного кластерного аналізу в галузі промисловості провідні позиції займає перший кластер, до складу якого входять Донецька та Дніпропетровська області. Дані регіони було об'єднано з регіонами, які входять до складу другого кластеру за показником середнього значення кластеру для досліджуваного сектора економіки. Таким чином, у групу ввійшли Донецька, Дніпропетровська, Запорізька, Луганська та Полтавська області. У даній групі регіонів значущими за величиною коефіцієнту кореляції виявились показники: кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості; основні засоби в промисловості в цілому та основні засоби в переробній промисловості.

Для державних органів управління створення в даних областях сприятливих умов для розвитку промисловості, зокрема переробної промисловості, повинно стати одним з пріоритетних напрямів діяльності в економічній сфері. Необхідно активізувати певні заходи з регулювання ринку праці, які забезпечуватимуть розвиток промисловості в виділених регіонах.

Організаційно-економічний елемент механізму регулювання передбачає створення для підприємств промисловості умов, які стимулюють економічну діяльність і реалізуються для першого квадранту через такі заходи:

підтримка індивідуального малого бізнесу через спеціальні програми розвитку малого підприємництва в сфері промисловості;

збереження природного середовища, відтворення природних ресурсів регіону, що використовуються у промисловості (лісових, водних тощо);

здійснення програм житлового, транспортного та виробничого будівництва в пріоритетних регіонах за розвитком промисловості;

оновлення основних виробничих фондів, які в окремих регіонах становлять 60 – 80 % і обумовлюють високі трудозатрати на економічно не ефективних робочих місцях;

контроль за дотриманням промисловими підприємствами норм законодавства щодо забезпечення екологічно сприятливих умов праці та проживання людей на всій території країни, у тому числі в найбільш екологічно несприятливих регіонах. З цією метою можна використовувати систему показників впливу промислових об'єктів на довкілля (гранично допустимі

концентрації, нормативи), введення штрафних санкцій за викиди шкідливих речовин тощо.

Для другого квадранту:

застосування передбачених законодавством переваг для модернізації галузей економіки (зокрема, обробної галузі) на основі інноваційних технологій, а також спрощення дозвільних процедур і усунення адміністративних перешкод для розвитку таких галузей;

створення спеціальних фондів для фінансування регіональних програм з розвитку промисловості регіону;

створення комфортних умов життєдіяльності населення, у тому числі працівників промислових підприємств;

державна підтримка розвитку галузей з високим ступенем оброблення та тих, що забезпечують науково-технологічний розвиток економіки та зайнятість в інноваційному секторі;

розроблення програм підвищення науково-технологічного рівня виробництва, удосконалення організації виробництва, праці та менеджменту;

державний захист вітчизняного виробника промислової продукції від імпорту;

упровадження перспективних ресурсозберезувальних технологій та інноваційних проектів;

удосконалення механізмів взаємодії державних органів влади з представниками організацій, що об'єднують промислових товаровиробників;

розвиток і модернізація виробництва на підприємствах переробної промисловості;

інтеграція регіональних промислових підприємств у кластери, створення технологічних та індустріальних парків;

створення галузевих і регіональних промислових асоціацій;

формування програм державних замовлень і закупівлі промислової продукції;

визначення шляхів і форм професійної орієнтації та перепідготовки соціально-професійних груп працівників протягом трудової діяльності, потреба в яких низька та надалі знижуватиметься під впливом структурних зрушень у промисловості регіонів, особливо щодо молодих осіб, які визначаються з вибором професії чи потребують підтримки у пошуку першого місця роботи;

підвищення рівня заробітної плати у промисловості регіонів (на основі реального оцінювання її вартості), відновлення нормування праці, що спри-

ятиме зростанню обсягу регіонального споживчого ринку та відтворенню здібностей працівників промисловості, стимулюватиме їх до праці, підвищуватиме імідж промислового робітника.

Для третього квадранту:

дотримання протекціоністської політики щодо вітчизняних виробників; рівні конкурентні умови із зарубіжними фірмами; зниження податкового тиску на вітчизняних товаровиробників промислової продукції;

попередження та профілактика звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць на підприємствах сектору промисловості;

модернізація та реконструкція промислових потужностей, упровадження інноваційних науково-технічних розробок;

розроблення державних інвестиційних програм з розвитку промисловості, зокрема обробної, певних регіонів; залучення іноземних інвесторів на взаємовигідних умовах господарювання;

економічне заохочення підприємців регіону до створення нових робочих місць за умови надання пільг у сплаті податків; розвиток гнучких форм зайнятості на промислових підприємствах різних форм власності.

Для четвертого квадранту:

здешевлення кредитів у режимі кредитної субсидії через субсидування частини сплати (відсотків) за використання кредитів, наданих банками в національній та іноземній валюті; спрощення механізму отримання пільгового кредиту для промислових підприємств даної групи регіонів;

спрощення механізму надання компенсації лізингових платежів, яка полягає у частковому відшкодуванні сплачених суб'єктами господарювання промислового комплексу лізингових платежів за придбання техніки та/або обладнання на умовах фінансового лізингу;

організація санації та банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості.

Правовий елемент пропонується реалізувати для усіх груп через такі заходи:

формування правової бази; прийняття відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють підприємства в сфері промисловості, зокрема обробної галузі;

удосконалення діяльності правових інститутів, що здійснюють спостереження та контроль за відносинами між роботодавцями та робітниками на підприємствах, які мають пільги згідно з програмами розвитку пріоритетних галузей або користуються коштами субсидованих кредитів.

Інформаційно-аналітичний елемент має охоплювати для всіх груп такі заходи:

щорічний моніторинг, аналіз й оцінювання стану окремих ринків сфери промисловості, зокрема обробної галузі;

щорічний моніторинг, аналіз й оцінювання світових тенденцій розвитку на промисловому ринку;

інформування підприємницьких структур і населення відносно тенденцій розвитку промислових галузей господарства регіону та прогнозних оцінок щодо очікуваних змін;

удосконалення інформаційних технологій з метою підвищення поінформованості населення щодо потреби в праці за професійними групами й економічними структурами в різних регіонах для економії часу та фінансових ресурсів;

сприяння підвищенню авторитету технічних професій серед населення через культурні заходи, засоби масової інформації.

Освітній елемент пропонується розширити для всіх груп за допомогою таких заходів:

покращання рівня підготовки фахівців у сфері промисловості, посилення практичної спрямованості навчання студентів;

співробітництво вищих навчальних закладів з промисловими підприємствами з метою надання студентам оплачуваних робочих місць під час літніх канікул або проходження практики.

Регіони, які входять до складу третього, четвертого та п'ятого кластерів, було об'єднано за показником середнього значення кластеру для досліджуваного сектора економіки. Для цих регіонів у показнику чисельності зайнятого населення в промисловості значущими виявились показники: кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості (коефіцієнт кореляції 0,95); інвестиції в основний капітал в промисловості (коефіцієнт кореляції 0,83); кількість упроваджених прогресивних технологічних процесів в промисловості (коефіцієнт кореляції 0,79); прями іноземні інвестиції на одну особу (коефіцієнт кореляції 0,76); інвестиції в основний капітал (коефіцієнт кореляції 0,73); основні засоби в промисловості, у тому числі в добувній та переробній промисловості (коефіцієнт кореляції 0,88; 0,71 і 0,91, відповідно); кількість студентів вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 000 населення (коефіцієнт кореляції 0,70) та кількість професійно-технічних навчальних закладів (коефіцієнт кореляції 0,82).

Аналіз даних показників дозволив зробити висновок, що дана група регіонів має більше чинників впливу на сферу праці, ніж попередня. Це дає

змогу стверджувати, що для даної групи регіонів можна застосовувати більше важелів для покращання ситуації в соціально-економічній сфері, зокрема на ринку праці, а саме – для другої групи: збільшити обсяги цільових інвестицій в рамках спеціальних програм з розвитку промисловості певних регіонів; посилити інноваційну складову підтримки галузі; інтенсифікувати зв'язки між промисловими підприємствами, освітніми закладами та Державною службою зайнятості.

Здійснення запропонованих заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці України дозволить:

на базі визначених важелів впливу удосконалити систему управління промисловістю в певних групах регіонів;

сприяти формуванню нової системи прискореного інноваційного розвитку промисловості;

поліпшити стан промисловості в регіонах, збільшити рівень зайнятості в даному секторі; знизити соціальне напруження в суспільстві;

сприяти створенню додаткових робочих місць;

підвищити ефективність і конкурентоспроможність виробництва продукції промисловості;

вдосконалити інвестиційну політику;

активізувати регіональну промислову політику.

За результатами проведеного кластерного аналізу в сфері послуг провідні позиції займає перший кластер, до складу якого входять: Одеська, Харківська Київська області та м. Севастополь. Дану групу регіонів було об'єднано з регіонами четвертого кластеру за показником середнього значення кластеру для досліджуваного сектора економіки. Таким чином, у групу ввійшли Донецька, Дніпропетровська, Київська, Одеська, Харківська, Запорізька, Луганська, Полтавська області та м. Севастополь.

Для даної групи регіонів у показнику чисельності зайнятого населення значущими за величиною коефіцієнту кореляції виявились: кількість суб'єктів ЄДРПОУ; кількість організацій (установ, закладів) в цілому, у тому числі державної, приватної та комунальної форми власності; кількість підприємств споживчої кооперації; частка інвестицій в основний капітал; основні засоби; кількість професійно-технічних закладів.

Організаційно-економічний елемент регулювання ринку праці передбачає створення для підприємців сфери послуг умов, які стимулюють економічну діяльність та реалізуються для першого квадранту через такі заходи:

проведення виваженої державної політики щодо розвитку внутрішньої торгівлі; залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій з метою розширення

мережі сучасних об'єктів торгівлі та ресторанного господарства, адаптованих до європейських і світових стандартів; упровадження на вітчизняному ринку передових торгівельних технологій.

Для другого квадранту:

розроблення державних інвестиційних програм розвитку галузі будівництва виділених регіонів; залучення іноземних інвесторів на взаємовигідних умовах господарювання;

державна підтримка розвитку приватного підприємництва, індивідуального та середнього бізнесу, підтримка фізичних осіб-підприємців;

створення спеціальних фондів для фінансування регіональних програм розвитку сфери послуг;

створення економічних передумов і максимально повне використання орієнтації населення на самостійну зайнятість у різноманітних сферах господарювання. Це сприятиме розвитку малого та середнього підприємництва, без яких неможливі гнучкість і висока ємність сфери послуг і ринку праці даного сектору;

оптимізація бюджетних витрат у житлово-комунальному комплексі; підвищення адресності й ефективності соціальної підтримки населення щодо оплати житлово-комунальних послуг;

підвищення мінімального розміру та рівня оплати праці працівників бюджетних установ;

підтримка індивідуального малого бізнесу через спеціальні програми розвитку малого підприємництва;

оптимізація соціальної, організаційної, функціональної та територіальної структури торгівлі; посилення розвитку та зміцнення торгівлі як ефективного каналу реалізації товарів і послуг шляхом забезпечення високого рівня обслуговування населення; сприяння товарному насиченню споживчого ринку; розширення асортименту товарів і поліпшення їх якості з урахуванням попиту.

Для третього квадранту:

розвиток приватної ініціативи та конкуренції в управлінні й обслуговуванні житлового фонду; залучення приватного бізнесу до управління й інвестування в комунальний комплекс із переважанням публічної (муніципальної) власності у комунальній інфраструктурі;

спрямування бюджетних коштів на створення першого робочого місця для молоді та працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних

навчальних закладів, у тому числі в сільській місцевості; підвищення ефективності використання таких коштів.

розроблення нових ефективних механізмів державної підтримки процесів модернізації житлових будинків та інженерно-комунальної інфраструктури міст;

розвиток житлово-комунального господарства шляхом технічного переоснащення галузі; скорочення питомих показників використання енергетичних і матеріальних ресурсів на виробництво (надання) житлово-комунальних послуг; створення системи ефективного управління житлом і підприємствами житлово-комунального господарства; розвиток системи державного регулювання природних монополій у сфері виробництва та надання житлово-комунальних послуг; розвиток конкурентного середовища на ринку житлово-комунальних послуг;

забезпечення прозорості та посилення контролю за діяльністю підприємств державного сектора економіки шляхом запровадження стратегічного планування підприємств державного сектора, контролю за діяльністю об'єктів державної власності й ефективним виконанням державою функцій власника;

формування сучасного будівельного комплексу, спроможного забезпечувати інвестиційні наміри суб'єктів інвестиційної діяльності шляхом упровадження інструментів підвищення якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу в будівництві та розвитку виробництва новітніх вітчизняних будівельних матеріалів;

за підтримки державних органів влади введення в дію нових робочих місць на існуючих підприємствах галузей сфери послуг за умов надання пільг у сплаті податків.

Для четвертого квадранту:

здешевлення кредитів у режимі кредитної субсидії через субсидування частини сплати (відсотків) за використання кредитів, наданих банками в національній та іноземній валюті; спрощення механізму отримання пільгового кредиту для фізичних осіб-підприємців;

спрощення механізму надання компенсації лізингових платежів, яка полягає у частковому відшкодуванні сплачених суб'єктами господарювання лізингових платежів за придбані техніку та/або обладнання на умовах фінансового лізингу;

попередження та профілактика звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць на підприємствах сфери послуг.

Правовий елемент пропонується реалізувати для всіх груп через такі заходи:

регулювання на законодавчому рівні питань щодо взаємодії органів державної влади й органів місцевого самоврядування в процесі реалізації державної політики у сфері торгівлі;

створення законодавчих умов для легалізації незареєстрованих виплат заробітної плати, легалізації зайнятості;

створення національної нормативної бази, інтегрованої у міжнародний нормативно-правовий простір технічного регулювання будівництва шляхом розвитку системи оцінювання продукції будівельного призначення у законодавчо-регульованій сфері; прийняття будівельних норм і стандартів, спрямованих на підвищення рівня функціональних властивостей будівель і споруд; гармонізація національних стандартів на продукцію будівельного призначення за відповідними міжнародними та регіональними стандартами;

формування правової бази; прийняття відповідних законодавчих актів, які юридично оформлюють, дозволяють і стимулюють підприємства в сфері послуг;

удосконалення діяльності правових інститутів, що здійснюють спостереження та контроль за відносинами між роботодавцями та робітниками на підприємствах, які мають пільги згідно з програмами розвитку пріоритетних галузей або користуються коштами субсидованих кредитів.

Інформаційно-аналітичний елемент має охоплювати для всіх груп такі заходи:

щорічний моніторинг, аналіз й оцінювання стану окремих ринків сфери послуг і світових тенденцій їх розвитку;

інформування підприємницьких структур і населення відносно тенденцій розвитку галузей господарства регіонів і прогностичних оцінок щодо очікуваних змін;

удосконалення інформаційних технологій з метою підвищення поінформованості населення щодо потреби у праці за професійними групами й економічними структурами у регіонах для економії часу та фінансових ресурсів.

Освітній елемент для першого квадранту включає такі заходи:

підвищення якості загальної середньої освіти шляхом модернізації матеріально-технічної та методичної бази загальноосвітніх навчальних закладів; підготовка та підвищення рівня професійної компетентності вчителів;

створення умов для подальшого розвитку позашкільної освіти шляхом упорядкування та розвитку мережі позашкільних навчальних закладів, проведення модернізації навчальної, матеріально-технічної бази позашкільних навчальних закладів, оснащення їх сучасним обладнанням;

створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти шляхом розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління, оснащення державних професійно-технічних навчальних закладів сучасним обладнанням і технікою; впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виробничий процес; проведення капітального ремонту будівель, споруд, комунікацій та обладнання державних професійно-технічних навчальних закладів;

забезпечення якості вищої освіти відповідно до потреб економіки шляхом оптимізації функціонування підрозділів вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників: створення бази даних про студентів і випускників, накопичення банку потенційних роботодавців.

Для другого квадранту:

удосконалення освітніх програм і стандартів з метою орієнтації на потреби ринку праці; чітке визначення зобов'язань з боку держави в галузі освіти на різних рівнях;

удосконалення системи управління професійно-технічною освітою й її фінансового забезпечення шляхом передання окремих функцій управління державним професійно-технічним навчальним закладам; оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням розвитку економіки країни та регіональних ринків праці;

удосконалення управління вищою освітою шляхом внесення змін до порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців за відповідними напрямками (спеціальностями) з урахуванням потреб ринку праці; удосконалення методики прогнозування розвитку системи освіти та ринку праці в Україні; оптимізація мережі вищих навчальних закладів з урахуванням розвитку економіки країни та регіональних ринків праці.

Регіони, які входять до складу другого та третього кластерів, було об'єднано за показником середнього значення кластеру для досліджуваного сектора економіки. Для цих регіонів у показнику чисельності зайнятого населення у віці 15 – 70-ти років за галузями значущими виявились такі показники: кількість суб'єктів ЄДРПОУ; основні засоби; кількість державних,

приватних, комунальних, дочірніх підприємств; частка інвестицій в основний капітал.

Проведений аналіз дав змогу зробити висновок, що в даній групі регіонів важелів впливу дещо менше, ніж в попередній. Проте це не знижує їх значущість для розроблення заходів регулювання в сфері послуг. Їх кількість вказує на необхідність формування заходів щодо сприяння створенню підприємницьких структур з використанням різноманітних методів впливу (наприклад: податкові пільги, спеціальні умови кредитування). Треба зазначити, що значущим коефіцієнтом кореляції виявився показник частки інвестицій в галузі. Тобто збільшення обсягів інвестицій в дану групу регіонів має позитивний вплив на збільшення чисельності зайнятих у сфері послуг, зокрема: у будівництві, освіті, в сфері надання комунальних та індивідуальних послуг.

Остання група регіонів (четвертий кластер) має найнижче середнє значення кластеру. У регіонах даного кластеру значущими виявились показники кількості суб'єктів ЄДРПОУ в державному управлінні, сфері освіти, охорони здоров'я та сфері надання комунальних та індивідуальних послуг населенню; кількість приватних підприємств, споживчих товариств, організацій комунальної власності; кількість професійно-навчальних закладів та обсяг основних засобів. З огляду на вже запропоновані заходи доцільним є формування заходів з регулювання економіки регіону з урахуванням виявлених можливих важелів впливу на стан сфери послуг у даній групі.

Здійснення запропонованих заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці України дозволить:

- поліпшити ситуацію в сфері послуг у регіонах, збільшити рівень зайнятості в галузях даного сектору;

- сприяти створенню додаткових робочих місць;

- підвищити ефективність і конкурентоспроможність галузей сфери послуг.

Таким чином, результати проведеного дослідження доводять, що диспропорції ринку праці зумовлюють необхідність посилення активної ролі держави в регулюванні соціально-економічної системи країни, у тому числі ринку праці; підвищення відповідальності з боку органів регулювання за ефективність діяльності не тільки ринку праці, але й державних і регіональних управлінь економікою, а також закладів освіти.

У межах програмно-цільового методу передбачається не тільки оцінювання ефективності проведення запланованих заходів, а й дотримання

контролю за виконанням запланованих програм дій. В якості посилення контролю за виконанням заходів з регулювання розвитку регіонів, зокрема регіональних ринків праці, пропонується застосовувати принцип залежності заробітної плати відповідальних осіб від досягнутих результатів.

Основним джерелом фінансування запропонованих заходів повинні стати кошти державного та місцевих бюджетів. В якості додаткових пропонується використання коштів вітчизняних суб'єктів господарювання, ресурсів іноземних інвесторів, коштів міжнародної технічної допомоги, кредитів банківських установ та інші ресурси.

Розроблений комплекс заходів пропонується розглядати як складову частину державної програми з розвитку ринку праці в Україні, реалізація якої повинна сприяти покращанню соціально-економічного стану як регіонів, так і країни в цілому.

Висновки

Узагальнення існуючих методичних підходів до оцінювання стану ринку праці дозволило виявити недоліки в оцінюванні дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили з урахуванням структурної складової та запропонувати методичний підхід до аналізу структурної асиметрії відповідно до чинників впливу на попит і пропозицію робочої сили за допомогою використання методів динамічного, структурного, кореляційно-регресійного та факторного аналізів. В якості одного з основних індикаторів дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили визначено рівень структурного безробіття, який дозволяє відстежити загальний рівень диспропорцій на ринку праці.

З метою формування ефективного механізму регулювання ринку праці з урахуванням структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили удосконалено методичний підхід до аналізу рівня структурного безробіття за професійними групами, який полягає у визначенні основних чинників впливу на досліджуваний показник за допомогою використання економіко-статистичних методів.

У результаті проведеного аналізу за запропонованим методичним підходом було виділено п'ять чинників, які характеризують загальний стан економіки, промисловості, діяльності малих підприємств, демографічної та соціальної сфер. Відповідно до виділених чинників запропонована сукупність заходів, спрямованих на покращання стану на ринку праці.

Розроблена матриця діагностики стану ринку праці й оцінювання рівня структурного безробіття на її основі допомогли визначити сучасний стан ринку праці на державному рівні та в Харківській області за структурним балансом як застережливий. Тобто за умов значення РСБ, нижчого за середнє, спостерігається негативна динаміка до збільшення структурної асиметрії за професійними групами. За результатами проведеного дослідження було запропоновано схему механізму регулювання структурного безробіття на ринку праці. Такий механізм включає використання програмно-цільового методу управління та спрямований на покращання ситуації на ринку праці за рахунок зменшення структурної асиметрії на ринку праці.

З метою оцінювання ефективності заходів у сфері регулювання структурного безробіття на ринку праці запропоновано доповнення системи показників оцінювання ефективності механізму регулювання ринку праці показниками ВДВ на душу населення за секторами економіки (видами економічної діяльності) і рівня структурного безробіття.

Проведений аналіз регіонального рівня зайнятості дозволив виявити, класифікувати й оцінити чинники впливу на зайнятість населення на ринку праці за секторами економіки та відповідно до цього розробити пропозиції щодо формування механізму регулювання структурного безробіття на ринку праці з урахуванням регіональних особливостей економічного розвитку та рівня структурного безробіття.

Висновки

Здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-практичного завдання з регулювання структурного безробіття на ринку праці. На основі дослідження цієї проблеми сформульовано низку висновків теоретичного та прикладного характеру, що відображують вирішення основних завдань відповідно до поставленої мети.

На основі узагальнення теоретико-методологічних основ регулювання ринку праці визначено основні елементи регулювання ринку праці. Ними є елементи: організаційно-економічний, правовий, інформаційно-аналітичний та освітній, використання яких є підґрунтям розроблення напрямів регулювання структурної асиметрії між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Запропоновано розглядати програмно-цільовий метод управління як спосіб управління соціально-економічними процесами на ринку праці, який дозволяє розглядати вирішення проблеми балансу попиту та пропозиції робочої сили як цілеспрямований процес і ґрунтується на визначенні переліку соціальних та економічних завдань, охоплюючи поетапне впровадження всіх заходів, необхідних для подолання проблем у сфері регулювання диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці.

У результаті аналізу понятійно-категоріального апарату структурного безробіття уточнено сутність змісту понять "структурне безробіття" та "рівень структурного безробіття", які є основою аналізу структурних диспропорцій на ринку праці в професійно-кваліфікаційному аспекті та за видами економічної діяльності. Так, структурне безробіття пропонується розглядати як соціально-економічне явище, у якому структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності внаслідок структурних і технологічних змін в економіці, недосконалості освітньої системи. Рівень структурного безробіття – це загальний індикатор структурної асиметрії на ринку праці, який дозволяє визначити силу структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за професійно-кваліфікаційним рівнем і видами економічної діяльності.

Проаналізовано загальні тенденції розвитку економіки та ринку праці на макро- та мезорівнях. Це дозволило виділити пріоритетні сектори економіки для регіонів України. За методом кластерного аналізу визначені групи регіонів, схожі за рівнем ВДВ на душу населення в секторах економіки.

Найбільш розвинутим за цим показником в секторі сільського господарства є Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька та Чернігівська області. У секторі промисловості – Донецька, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська та Луганська області. У сфері послуг на першому місці Київська, Одеська та Харківська області, а також м. Севастополь.

Діагностовано посилення структурних диспропорцій на національному ринку праці, які мають вираження в: зміні структури зайнятих і безробітних за професійними групами; диференціації за показником заробітної плати за галузями економіки; у зростанні невідповідності обсягу спеціалістів, які вперше вийшли на ринок праці до потреб ринку; збільшенні рівня структурного безробіття за професійними групами.

Виявлені тенденції є чинником для формування прикладних рекомендацій щодо регулювання соціально-економічної сфери регіонів з метою підвищення ефективності економічної діяльності та зниження напруження на ринку праці.

Визначено, що суттєвою проблемою методики оцінювання структурного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці є відсутність методичного підходу, який би враховував чинники впливу на рівень структурного безробіття. Розроблено методичний підхід до визначення якісного рівня структурного безробіття, який базується на застосуванні методу середніх величин, кореляційно-регресійного та факторного аналізів, аналізу рядів динаміки та є підґрунтям для розроблення заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці України. На основі використання методу екстраполяції тренду визначено прогностичні рівні структурного безробіття в Україні та в Харківській області. Їх значення визначені як застережливі для стану ринку праці через наростання структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, що є підґрунтям для формування регуляторних заходів на ринку праці.

Визначено п'ять основних чинників впливу на рівень структурного безробіття в Україні: загальноекономічний, промисловий, діяльності малих підприємств, демографічний та соціально-економічний. Кожен з них включає сукупність показників, які характеризують розвиток окремих сфер економіки та визначають основні тенденції показника рівня структурного безробіття. Урахування зазначених чинників дозволяє сформулювати основні напрями регулювання структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці.

Обґрунтовано етапи регулювання структурного безробіття на ринку праці, які передбачають розроблення заходів з регулювання структурного безробіття, базовані на визначених чинниках впливу на рівень структурних диспропорцій та елементах регулювання ринку праці: економічному, правовому, інформаційно-аналітичному й освітньому. Урахування освітнього елемента дозволить підвищити ефективність механізму регулювання вітчизняного ринку праці та зменшити соціально-економічну напруженість.

Розроблено напрями регулювання структурного безробіття на ринку праці на основі використання програмно-цільового методу управління, що дозволить посилити цільову спрямованість регуляторних заходів та удосконалити оцінювання результатів їх впровадження. Система оцінних показників враховує специфіку галузевого розвитку територій та оцінювання ступеня дисбалансу в професійному аспекті між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, що дозволяє відстежувати якісні зміни в економіці країни та регіонів у відповідь на впровадження регуляторних заходів на ринку праці.

Упровадження теоретичних, методичних і практичних результатів дослідження процесів регулювання структурного безробіття на ринку праці України дозволить підвищити рівень зайнятості в регіонах, ефективність використання трудових ресурсів у секторах економіки, знизити рівень структурного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили за професійними групами, що в цілому сприятиме зменшенню соціально-економічної напруженості в суспільстві та підвищенню ефективності регуляторної діяльності на ринку праці України.

Використана література

1. Абрамчик Г. А. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования / Г. А. Абрамчик, Л. С. Степаненко, Г. Я. Белякова. – Красноярск : СГТУ, 2001. – 92 с.
2. Альохін В. І. Соціальна природа явищ системної кризи в Україні: наукові праці МАУП / Редкол. : В. Б. Захожай (голов. ред.) та ін. – К. : МАУП, 2001. – Вип. 1. – С. 5–12.
3. Антохонова И. В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов : учеб. пособ. / И. В. Антохонова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2004. – 212 с.
4. Багдікьян С. В. Конкретизація сутності організаційно-економічного механізму взаємин освітніх послуг з регіональним розвитком / С. В. Багдікьян // Научные сообщения. Экономика и управление. – 2010. – № 1. – С. 115–118.
5. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
6. Бандур С. І. Про відповідність підготовки кадрів вимогам інноваційної моделі розвитку економіки: стан, проблеми, перспективи та шляхи забезпечення / С. І. Бандур, В. Т. Пухлій // Зайнятість та ринок праці: методологія, розвиток та конкурентоспроможність, проблеми ефективності : зб. ст. – К. : РВПС України, 2008. – 199 с.
7. Бандур С. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С. Бандур, Л. Тарасівська // Економіка та держава. – 2006. – № 1. – С. 73–76.
8. Бандур С. І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, І. В. Терон. – К. : РВПС України НАН України, 2002. – 250 с.
9. Бараник З. П. Статистика ринку праці : навч. посіб. / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
10. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: монографія / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 386 с.
11. Беззубко Л. В. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: учеб. пособ. / Л. В. Беззубко, В. М. Лобас, А. В. Чернобай. – Макеевка : Дон ГАСА, 2000. – 206 с.
12. Бідак В. Я. Інноваційний вектор трудових ресурсного забезпечення регіональних суспільних систем / В. Я. Бідак, С. О. Цапок, У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2008. – 97 с.

13. Близоруков М. Г. Количественные методы анализа многомерных величин / М. Г. Близоруков. – Екатеринбург : Изд. "АМБ", 2006. – 68с.
14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
15. Бородич С. А. Эконометрика : учеб. пособ. / С. А. Бородич. – Минск : Новое знание, 2001. – 408 с.
16. Брич В. Я. Регіональний ринок праці / В. Я. Брич, І. Б. Шевченко. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2003. – 204 с.
17. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
18. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика : посібник для працівників державної служби зайнятості / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : Вид. ІПК ДСЗ, 2000. – Т. 1. – 560 с.
19. Вассилиу Д. Развитие рынка труда под воздействием интеграционных процессов ЕС / Димитриос Вассилиу // Бизнес – Информ. – 2009. – № 1. – С. 66–70.
20. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літ-ри, 2007. – 624 с.
21. Волкова О. В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України : монографія / О. В. Волкова. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.
22. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Н. Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 26–32.
23. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В. М. Геєць. – К. : НАН України; Ін-т екон. та прогноз. НАН України, 2009. – 864 с.
24. Герасимчук В. І. Малий та середній бізнес як сфера зайнятості: методологія, аналіз, проблеми розвитку / В. І. Герасимчук, О. В. Мірошніченко, В. В. Онікієнко ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : УІСД, 2002. – 116 с.
25. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К. : НАН України і Рада по вивченню продуктивних сил України, 2001. – 503 с.
26. Герасимчук В. І. Ситуаційне регулювання ринку праці: методологічні та методичні аспекти / В. І. Герасимчук. – К. : Вид. "Принт Експрес", 2000. – 106 с.
27. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України / З. Герасимчук // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34–42.

28. Государственное регулирование рыночной экономики : учебник / В. И. Кушлин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. РАГС, 2005. – 834 с.
29. Гриневич Л. В. Визначення регіонального рівня розвитку за секторами економіки / Л. В. Гриневич, О. В. Зірко // Бизнес – Информ. – 2012. – № 6. – С. 47–49.
30. Гриневич Л. В. Обобщение методических подходов оценки состояния рынка труда в Украине / Л. В. Гриневич, Е. В. Зирко // Бизнес – Информ. – 2010. – № 11. – С. 21–23.
31. Гриневич Л. В. Тенденции развития рынка труда Украины / Л. В. Гриневич, Е. В. Зирко // Бизнес – Информ. – 2009. – № 12 (1). – С. 32–34.
32. Гринкевич С. С. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні / С. С. Гринкевич, І. О. Смолярчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 141–144.
33. Гриньова В. М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку : монографія / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 168 с.
34. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во "Знання"; КОО, 2007. – 559 с.
35. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / Л. І. Дідківська, Л. С. Головка. – 4-те вид., випр. – К. : Знання, 2004. – 213 с.
36. Демуш О. Б. Розвиток ринку праці в умовах трансформації економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. Б. Демуш; НАН України, Ін-т регіон. дослідж., [Тернопіл. нац. екон. ун-т]. – Львів, 2007. – 24 с.
37. Дударь А. П. Рынок труда – система отношений управления человеческими ресурсами / А. П. Дударь, М. М. Игошин // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 63. – С. 45–53.
38. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літ-ри, 2012. – 328 с.
39. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
40. Економічна активність населення України 2012 : стат. збірник. – К. : Держ. служба статистики України, 2013. – 204 с.
41. Економічна історія України і світу : підручник / за ред. Б. Д. Лановика. – К. : Вікар Знання, 1999. – 737 с.

42. Еськов А. Л. Гуманизация труда и производства в постиндустриальном обществе / А. Л. Еськов. – К. : Наук. світ, 2003. – 55 с.
43. Єгоршин О. О. Методи багатовимірного статистичного аналізу : навч. посіб. / О. О. Єгоршин, А. М. Зосімов, В. С. Пономаренко. – К. : ІЗМН, 1998. – 208 с.
44. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування : навч. посіб. / А. М. Єріна. – К. : КНЕУ, 2001. – 170 с.
45. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
46. Зайцева К. В. Державне управління зайнятістю : монографія / К. В. Зайцева. – Донецьк : МПП "ВІК", 2005. – 319 с.
47. Зирко Е. В. Анализ мировых тенденций и их влияние на экономику Украины / Е. В. Зирко // Бизнес – Информ. – 2011. – № 7 (1). – С. 23–25.
48. Зирко Е. В. Использование корреляционного анализа при исследовании структурной безработицы / Е. В. Зирко // Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів "Актуальні проблеми науки та освіти молоді: теорія, практика, сучасні рішення" Том II. (м. Харків, 21–22 квітня 2011 р.). – Х. : ХНЕУ, 2011. – С. 133–136.
49. Зирко Е. В. Кризис и рынок труда Украины / Е. В. Зирко // Экономика. Управление. Право. – Москва : ООО "ТР-принт", 2012. – № 12 (36). – Том 2. – С. 5–6.
50. Зирко Е. В. Оценка структурного дисбаланса занятости на рынке труда Украины в кризисных условиях / Е. В. Зирко // Бизнес – Информ. – 2010. – № 5 (1). – С. 38–42.
51. Зірко О. В. Аналіз рівня структурного безробіття за допомогою використання регресійного аналізу / О. В. Зірко / Мат. Міжнар. наук.-практ. конф. // Сучасний стан економічної науки: проблеми та перспективи розвитку // (м. Львів, 16 – 17 березня 2012 р.). – Львів : Львівська економічна фундація, 2012. – Ч. II. – С. 93–95.
52. Зірко О. В. Державне регулювання економіки: шляхи підвищення зайнятості / О. В. Зірко // Бизнес – Информ. – 2012. – № 11. – С. 29–32.
53. Зірко О. В. Методичний підхід до аналізу рівня та структури безробіття в Україні / О. В. Зірко // Прикладна статистика: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – К. : ТОВ "Видавничо-поліграфічний дім "Формат", 2011. – Вип. 9. – С. 309–318.
54. Зірко О. В. Механізм державного регулювання ринку праці / О. В. Зірко // Культура народів Причорномор'я. – 2012. – № 241. – С. 37–40.

55. Зірко О. В. Оцінка рівня структурного безробіття / О. В. Зірко // Стратегічний розвиток національної економіки, регіонів і підприємств. Т.1. Концептуальні основи і нормативно-правова база стратегічного розвитку національної економіки : мат. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 15 – 17 листопада 2012 р.). – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 57–61.

56. Зірко О. В. Розробка алгоритму діагностики кризового стану на ринку праці / О. В. Зірко // Сборн. научн. трудов по мат–лам Междунар. науч.-практ. конф. "Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития 2010". Том 12. Экономика. (м. Одеса, 4 – 15 жовтня 2010 р.). – Одесса : Черноморье, 2010. – С. 87–90.

57. Зірко О. В. Теоретичні аспекти використання програмно-цільового методу при регулюванні регіональних ринків праці / О. В. Зірко // зб. мат–лів Присвячена Дню науки в Україні : тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів, студентів "Сучасна інформаційна Україна: інформатика, економіка, філософія" ; за заг. ред. д. е. н., проф. М. В. Румянцева (м. Донецьк, 26 квітня 2012 р.). – Донецьк : ДВНЗ "ДонНТУ", 2012. – С. 66–71.

58. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика : учеб. пособ. для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 415 с.

59. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.

60. Інноваційно-інвестиційний розвиток економіки регіону та механізми управління ефективністю використання його трудового потенціалу : метод. рек. / О. Ю. Амосов, М. А. Латинін, О. В. Жадан та ін. – К. : НАДУ, 2008. – 64 с.

61. Інтегрована система "Вища школа – бізнес-структура": методологія та концептуальні засади побудови : монографія / В. С. Пономаренко, О. В. Раєвнева, В. Є. Єрмаченко та ін. ; під ред. Пономаренко В. С., Раєвнева О. В. – Х. : ІНЖЕК, 2011. – 153 с.

62. Інтелектуалізація людського капіталу / І. К. Бондар, О. П. Сологуб, Л. І. Антошкіна та ін. – К. : Корпорація, 2008. – 262 с.

63. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

64. Калініна С. П. Ринки праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія / С. П. Калініна. – Д. : ДНУ, 2005. – 227 с.

65. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : ВД "Юридична книга", 2003. – 258 с.

66. Кейнс Дж. М. Избранные произведения / Дж. М. Кейнс. – М. : Экономика, 1993. – 287 с.
67. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учеб. пособ. / М. Н. Ким. – Харків : ХНУ ім. Каразіна, 2003. – 250 с.
68. Классика экономической мысли : сочинения / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо и др.; под. ред. А. М. Семенова. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 895 с.
69. Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3–7.
70. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
71. Коновалова І. В. Науково-теоретичні аспекти програмно-цільового підходу в державному управлінні / І. В. Коновалова // Державне будівництво. – 2009. – № 2. – С. 8–12.
72. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. – М. : Макс Пресс, 2005 – 320 с.
73. Кузьменко С. В. Програмно-цільове управління в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / С. В. Кузьменко. – К. : Національний аграрний університет, 2007. – 22 с.
74. Купець О. В. Безробіття в умовах реформування економіки України / О. В. Купець // Наукові записки НаУКМА. – Т. 18 : Економічні науки. – К. : ВД "КМ Академія", 2000. – С. 31–38.
75. Лепейко Т. І. Економіка праці : навч. посіб. / Т. І. Лепейко, Т. С. Шапошнікова, О. В. Толстікова; за ред. Т. І. Лепейко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – С. 14–19.
76. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 224 с.
77. Лібанова Е. М. Ринок праці в економічній системі : навч. посіб. / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – 202 с.
78. Лісогор Л. С. Конкуренційність ринку праці: механізми реалізації : монографія / Л. С. Лісогор. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2005. – 165 с.
79. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. П. Мазурок. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с.

80. Маркс К. К критике политической экономии / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1990. – 206 с.
81. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
82. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17–21.
83. Мащенко Е. В. Прогнозування економічних криз в умовах сучасних світогосподарських відносин : автореф. дис. ...канд. екон. наук : спец. 08.05.01 "Світове господарство і міжнародні економічні відносини" / Е. В. Мащенко. – К.: НАН України; Інститут світової економіки і міжнародних відносин, 2002. – 18 с.
84. Мельник С. В. Реформування соціально-трудової сфери: проблеми і напрями їх вирішення / С. В. Мельник. – Л. : Держ. установа НДІ соціально-трудових відносин, 2005. – 142 с.
85. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика : монографія / В. Л. Міненко. – Х. : ХРІ НАДУ "Магістр", 2009. – 202 с.
86. Науменко Л. К. Диалектика Гегеля и системный подход / Л. К. Науменко // Философские науки. – 1974. – №4. – С. 95–103.
87. Никифорова О. В. Диагностика в системе управления региональными рынками труда / О. В. Никифорова // Вісник НТУ "Харк. політехнічний ін-т". – 2009. – № 5. – С. 48–54.
88. Нікіфорова О. В. Моделі діагностики регіональних ринків праці : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.11 "Математичні методи моделі та інформаційні технології в економіці" / О. В. Нікіфорова. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 226 с.
89. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
90. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Пухлій. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Укр. ін-т соц. досліджень, 2008. – 160 с.
91. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред.

В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продукт. сил України НАН України, 2007. – 286 с.

92. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособ. / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

93. Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм / О. В. Павловська. – К. : Редакція "Бюлетеня ВАКУ", 2001. – 271 с.

94. Пашенцев А. Я. Причины кризиса экономики Украины / А. Я. Пашенцев // Учёные записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского : науч. журн. / Редкол.: Н. В. Багров (гл. ред.) и др. – Симферополь : Тавр. нац. ун-т, 2001. – № 2. – Т. 14. – С. 100–106.

95. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.

96. Писарева О. М. Методы социально-экономического прогнозирования : учебник / О. М. Писарева. – М. : ГУУ-НФПК, 2003. – 395 с.

97. Пищуліна О. М. Основні напрями реформування державної політики регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 2 (11). – С. 175–174.

98. Планування місцевих бюджетів на основі програмно-цільового методу : навч. посіб. / під заг. ред. І. Ф. Щербини. – 2-ге вид., вип. і доп. – К. : ІБСЕД, 2011. – 104 с.

99. Посохов В. Т. Роль службы занятости в регулировании регионального рынка труда : автореф. дис. ... канд. соц. наук : спец. 22.00.08 "Социология управления" / В. Т. Посохов. – Белгород : БГУ, 2000. – 21 с.

100. Праця України у 2012 році : стат. збірн. – Київ : Держ. служба статистики України, 2012. – 322 с.

101. Приймак В. Регіональні ринки праці України: трансформація та механізми регулювання : монографія / В. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 256 с.

102. Прикладная статистика: современные подходы и инструментальный анализа массовых явлений и процессов : монография / под ред. докт. эк. наук., проф. Е. В. Раевневой, докт. эк. наук., проф. Н. А. Кизима. – Х. : ФЛП Либуркина Л.М.; ИД "ИНЖЭК", 2010. – 288 с.

103. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України № 1533-III від 02.03.2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – ст. 171.

104. Про зайнятість населення : Закон України № 5067 від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – С. 170.
105. Ревенко А. Асимметрия регіонального розвитку / А. Ревенко // Зеркало недели. – 2006. – № 18 (597). – С. 30–32.
106. Регіональна політика і механізми її реалізації / за ред. акад. НАН України М. І. Долішнього. – К. : Наукова думка, 2003. – 520 с.
107. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : ДНУ, 2004. – 340 с.
108. Регіони України : статист. збірн. Частина І. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. служба статистики України, 2013. – 322 с.
109. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-коорд. М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
110. Розвиток та розміщення продуктивних сил регіону: соціально-економічні аспекти / Г. І. Купалова, А. Б. Клиновський. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2005. – 228 с.
111. Ромакін В. В. Комп'ютерний аналіз даних : навч. посіб. / В. В. Ромакін. – Миколаїв : Вид. МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 144 с.
112. Роцин С. Ю. Теория рынка труда : учеб.-метод. пособ. / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – 2-е изд., испр. – М. : Эконом. фак-т МГУ ; ТЕИС, 1999. – 192 с.
113. Рофе А. И. Рынок труда / А. И. Рофе. – М. : "МИК", 2003. – 271 с.
114. Сай І. А. Розвиток механізмів державного регулювання регіонального ринку праці : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / І. А. Сай. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2008. – 20 с.
115. Самойленко В. В. Розвиток теоретико-методичних основ регулювання ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук. : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В. В. Самойленко. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 190 с.
116. Самуэльсон П. Э. Экономика / П. Э. Самуэльсон, Д. Вильям, Д. Нордхаус ; пер. с англ. – 16-е изд. – М. : Вильямс, 2003. – 680 с.
117. Сивелькин В. А. Статистический анализ структуры социально-экономических процессов и явлений : учеб. пособ. / В. А. Сивелькин, В. Е. Кузнецова. – Оренбург : ГОУ ВПО ОГУ, 2002. – 99 с.
118. Современные международные отношения : учебник / под. ред. А. В. Торкунова. – М. : "Рос. полит. энциклопедия" (РОССПЭН), 1999. – 584 с.

119. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота та ін. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 300 с.
120. Степура Т. М. Державне регулювання ринку праці (методологія, практика, шляхи удосконалення) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / Т. М. Степура. – Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2005. – 22 с.
121. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – К. : Вікар, 2003. – 262 с.
122. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком / Д. М. Стеченко. – К. : Вища школа, 2000. – 224 с.
123. Судаков М. В. Інституційні проблеми прогнозування ринку праці в Україні / М. В. Судаков // Держ. служба зайнятості України та ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : мат-ли наук.-практ. конф. / за заг. ред. Ю. М. Маршавіна; упоряд. О. В. Астахова, Д. Д. Айстрахонов, А. В. Казановський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 180–183.
124. Сучасний тлумачний словник української мови: 50 000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Х. : ВД "ШКОЛА", 2006. – 832 с.
125. Сьомкіна Т. В. Сучасні підходи до процесів регулювання ринку праці й зайнятості в Україні / Т. В. Сьомкіна, О. В. Тарасевич // Економіка и управление. – 2011. – № 6. – С. 97–101.
126. Ткач Є. І. Загальна теорія статистики : підручник (для студ. вищ. навч. закл.) / Є. І. Ткач, В. П. Сторожук. – 3-тє вид. – К. : Центр учбової літ-ри, 2009. – 442 с.
127. Транченко Л. В. Формування та регулювання ринку праці на селі: теорія, методологія, практика : монографія / Л. В. Транченко. – Умань : УКВПП, 2012. – 586 с.
128. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін. ; за ред. І. Л. Петрової. – К. : Ін-т екон. та прогнозування НАН України, 2009. – 368 с.
129. Фридмен М. О свободі / М. Фридмен, Ф. Хайек. – Минск : Полидак-референдум, 1990. – 125 с.
130. Халафян А. А. *STATISTICA 6*. Статистический анализ данных : учебник / А. А. Халафян. – 3-е изд. – М. : ООО "Бином-Пресс", 2007. – 512 с.

131. Хмелюк А. В. Статистичний аналіз безробіття в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.03.01 / А. В. Хмелюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 219 с.
132. Чепурко Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки / Г. І. Чепурко. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
133. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством" / О. В. Чернявська. – К. : Науково-дослідний економічний інститут, 2009. – 37 с.
134. Четыркин Е. М. Статистические методы прогнозирования / Е. М. Четыркин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статистика, 1977. – 200 с.
135. Шевченко Л. С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1–2. – С. 176–183.
136. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.
137. Ши Хун. Формирование регулируемого национального рынка труда в трансформационной экономике : монография / Хун Ши. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2005. – 144 с.
138. Экономика труда : учеб. пособ. / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
139. Экономико-математические методы и прикладные модели : учеб. пособ. для вузов / В. В. Федосеев, А. Н. Гармаш, Д. М. Дайитбегов и др. ; под ред. В. В. Федосеева. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 391 с.
140. Baker D. The problem with structural unemployment in the U.S. / D. Baker // Issue brief. – Washington : Center for Economic and Policy Research, 2012. – 6 p.
141. Global employment trends – 2011: The challenge of a jobs recovery // International Labour Office. – Geneva : ILO, 2011. – 99 p.
142. Global Employment Trends – 2013. Recovering from a second jobs dip // International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – 239 p.
143. Global Employment Trends – 2014. Risk of a jobless recovery? // International Labour Office. – Geneva : ILO, 2014. – 120 p.
144. Estevão M. Has the great recession raised U.S. structural unemployment? / M. Estevão, E. Tsounta // IMF Working Paper. – Washington : International Monetary Fund, 2011. – 47 p.

145. Kuddo A. Labor Laws in Eastern and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices / A. Kuddo // The World Bank. – 2009. – № 11. – 173 p.

146. Orlandi F. Structural unemployment and its determinants in the EU countries / F. Orlandi. – Brussels : European Commission, 2012. – 41 p.

147. Research of long-term forecasting system of the labor market demand and analysis of improvement options. – Riga : LR LM, 2007. – 176 p.

148. Shadow Economies All over the World. New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007 / F. Schneider, A. Buehn, C. E. Montenegro. – The World Bank Development Research Group, Poverty and Inequality Team & Europe and Central Asia Region, Human Development Economics Unit, [S. L.], 2010. – 54 p.

149. World economic outlook: a survey by the staff of the International Monetary Fund / Composition: Maryland Composition. – Washington, DC : International Monetary Fund. – 250 p.

150. Аналіз закону про зайнятість населення: що добре, а що погано [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/~2/0/all/2012/08/16/285768>.

151. Ахмедова О. О. Програмно-цільовий метод реалізації державної політики зайнятості в Україні / О. О. Ахмедова // Мат–лы науч. конф. "Динаміка наукових досліджень – 2010". Секція "Державне управління" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/18_DNI_2010/Gosupravlenie/69778.doc.htm

152. Бизнес – словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.slovarik.kiev.ua/business/m/139744.html>

153. Близнюк В. В. Особливості трудової мобільності українського ринку праці / В. В. Близнюк // Вісник Східноукр. нац. ун–ту ім. В. Даля. – 2011. – № 16 (170) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_16/Blizni.pdf.

154. Бондаренко М. Зайнятість населення в умовах фінансової кризи / М. Бондаренко // Правовий тиждень. – 2008. – № 45 (118) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=746>.

155. Булатов А. С. Экономика : учебник / А. С. Булатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://polbu.ru/bulatov_economy/ch59_all.html.

156. Бурик М. Общие черты процесса глобализации / М. Бурик // Пропаганда : научно-популярный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://propaganda-journal.net/169.html>.

157. Васюнина Л. А. Механизм регулирования рынка труда при формировании инновационного типа занятости населения / Л. А. Васюнина, Е. В. Борисова // Экономика России: основные тенденции и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://sor.volsu.ru/journal/TEST1/EJ_1/15.pdf.

158. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 роки (Проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kr-admin.gov.ua/Comitet/Ua/gromada/141011.pdf>.

159. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

160. Доклад "Мир труда в 2010 году". Длительная "рецессия рынка труда" ухудшает социальные перспективы во многих странах, заявляет МОТ, 30 сентября 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2010/0930.htm>.

161. Заработная плата в мире в 2010 – 2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса. Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс]. – Москва : МОТ, 2010. – Режим доступа : http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm.

162. Зирко Е. В. Исследование структуры занятости по отраслям народного хозяйства [Электронный ресурс] / Е. В. Зирко // Мат. Міжнар. наук.-практ. конф. "Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики" (м. Харків, 19-20 травня 2011 р.). – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – С. 253–254. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader. – Назва з контейнера.

163. Зірко О. В. Розробка методичного підходу до аналізу структурного безробіття України [Електронний ресурс] / О. В. Зірко // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : мат–ли Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15-16 листопада 2011 р.). – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – С. 195–198. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader. – Назва з контейнера.

164. Зірко О. В. Характеристика факторів, які впливають на кон'юнктуру ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Зірко // Актуальні проблеми науки

та освіти молоді: теорія, практика, сучасні рішення – 2010 : мат–ли Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Харків, 16 – 17 квітня 2010 р.). – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Mb RAM ; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader. – Назва з контейнера.

165. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у січні 2014 року / Експрес Випуск № 63/0/09.03вн-29-14 від 26.02.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

166. Клименюк О. М. Регулювання як фаза державного управління: місце та роль / О. М. Клименюк // Наук. вісн. Академії муніципального управління. Збірн. наук. праць. – 2009. – № 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu/2009_4/32.pdf.

167. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – 141 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

168. Криза і вітчизняний ринок праці : інтерв'ю з першим заступником директора Державного центру зайнятості Н. Зінкевич. [Електронний ресурс] // "Праця і зарплата". – № 15 (691). – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=B4AF9920EE7FF632DA6830E84FB28102?art_id=185425&cat_id=4713800.

169. Круглий стіл "Світова фінансово-економічна криза: українські реалії" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niisp.org.ua/articles/>

170. Методичні рекомендації щодо проведення оцінки економічної і соціальної ефективності виконання державних цільових програм / Мінво економіки України, 24.06.2010 – № 742 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.me.gov.ua/file/link/148780/file/Metod_rekom.doc.

171. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В. Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2 (36). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-2/doc/1/03.pdf>.

172. Мочерний С. В. Основи економічних знань / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2002. – 312 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/41/2804.html>.

173. Новойтенко І. В. Чинники формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу / І. В. Новойтенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dSPACE.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/502/1/HFTP.pdf>.

174. Основи менеджменту : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : "Кондор", 2006. – 664 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-text-5520.html>.

175. Поняття ринку праці, його елементи і функції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trackls.narod.ru/stat/stat3.html>.

176. Про працю України : Кодекс законів № 322–VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

177. Рябцев Г. Л. Тенденції українського ринку праці в період економічної кризи (на прикладі паливної галузі) / Г. Л. Рябцев // Державне управління: теорія і практика. – 2009. – № 2 (10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DUTP/2009_2/doc_pdf/Ryabtsev.pdf.

178. Становлення та розвиток ринку праці в Україні: проблеми та перспективи розв'язання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Evointeg/Prez1/roz5.htm>.

179. Філіпенко І. На ринку праці – шок / І. Філіпенко // День. – 2009. – № 222 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.day.kiev.ua/288763>.

180. Чепурко Г. В. Государственный механизм регулирования рынка труда / Г. В. Чепурко // Сб. науч. трудов СевКавГТУ. Серия "Экономика", 2005. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : science.ncstu.ru.

181. Short term indicators of the labour market [Electronic resource]. – Access mode : http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html.

182. The International Labour Organization [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.ilo.org>.

Додатки

Додаток А

Таблиця А.1

Основні концептуальні підходи до аналізу функціонування ринку праці

Назва концепції	Представники	Основні положення
1	2	3
Класична школа	Сміт А. Рікардо Д. Сей Ж.Б. Сисмонді С.	Рівень зайнятості населення зумовлюється розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника; розміри заробітної плати залежать від пропозиції праці; проблема зайнятості розглядається у відриві від проблеми взаємин між працею та капіталом у процесі виробництва; закон Сея: пропозиція будь-якого товару, до яких він відносив і працю, знаходить свій попит в обміні на інший товар; немає можливостей досягнення повної зайнятості в умовах дії ринкової економіки внаслідок обмежень на фонд споживання, що формується за рахунок заробітної плати; на ринку праці діє "невидима рука", яка сприяє встановленню ринкової ставки заробітної плати; за повної зайнятості неможлива ситуація, коли рівень витрат буде недостатній для купівлі продукції; економісти-класики вважають повну зайнятість нормою ринкового господарства, тому держава повинна максимально скоротити своє втручання в економіку, щоб зменшити його негативні наслідки
Марксистська школа	Маркс К.	З технічним прогресом збільшується маса та вартість засобів виробництва, які припадають на одного працівника. Це зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів нагромадження капіталу, і саме тут криється причина безробіття. К. Маркс припускав існування й інших причин, зокрема – циклічність розвитку ринкового господарства;

1	2	3
		у науковий обіг введена категорія "вартість робочої сили"; сформульовано "капіталістичний закон народонаселення"; нагромадження капіталу безупинно збільшує безробіття та призводить до зниження рівня заробітної плати
Неокласична концепція	Маршалл А. Самуельсон П. Фелдстайн М. Холл Р. Гілдер Д. Лаффер А. Хікс Дж. Хайек Ф. Солоу Р.	Поєднували тезу вільної конкуренції й відстоювали принципи невтручання держави в економіку; ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення; розглядають ринок праці як внутрішньо неоднорідну й динамічну систему зв'язків, що регулюється ринковими законами; ринок праці, як й інші ринки, діє на основі цінової рівноваги, де основним ринковим регулятором є ціна, тобто в даному випадку – на основі робочої сили (заробітної плати); в умовах досконалої конкуренції повна зайнятість на ринку праці може відновлюватися за допомогою автоматичних регуляторів ринку (гнучкості цін, заробітної плати та ставки відсотка), а це унеможлиблює тривале безробіття
Кейнсіанська економічна теорія	Кейнс Д. М. Філліпс А.	Дж. Кейнс є родоначальником сучасної теорії зайнятості; розглядає ринок праці в короткостроковому періоді, де ціна робочої сили досить жорстко фіксована; економічна система в короткостроковому періоді може знаходитися в стані стійкої рівноваги неповної зайнятості; основні параметри зайнятості визначаються розміром ефективного попиту на ринку споживчих й інвестиційних товарів і послуг; наявність вимушеного безробіття зумовлена дефіцитом сукупного ефективного

1	2	3
		<p>попиту, усунути який можна за рахунок експансіоністських заходів бюджетного та кредитно-грошового регулювання;</p> <p>на зайнятість впливає сукупний попит, структура сукупного попиту;</p> <p>в основу механізму формування зайнятості закладені явища психологічного порядку;</p> <p>для скорочення зарплати більш прийнятна гнучка грошова політика, тобто збільшення сукупного ефективного попиту;</p> <p>уведено в теорію словосполучення "рівновага в умовах безробіття";</p> <p>у ринковій економіці не існує автоматичного механізму, який забезпечує повну зайнятість;</p> <p>для подолання хронічного дефіциту попиту, який призводить до високого рівня безробіття, Д. М. Кейнс пропонує здійснювати активну державну інвестиційну політику;</p> <p>ринкова економіка не є саморегуляційною системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище;</p> <p>високі темпи інфляції в ринковій економіці повинні супроводжуватися низьким рівнем безробіття і навпаки;</p> <p>існує стійкий зворотний зв'язок між рівнем безробіття та змінами годинних ставок заробітної плати, а також цін</p>
Неокейнсіанська теорія	Стігліц Дж. Берроу Р. Грінуолд Б. Менк'ю Г.	<p>Виступають за підтримку моделей ринку праці із стабільними цінами та заробітною платою;</p> <p>ступінчастість встановлення індивідуальних заробітних плат є причиною негнучкості загального рівня заробітної плати в економіці;</p> <p>теорія "ефективної" зарплати:</p> <p>зарплата має повільний темп адаптації до змін економічного середовища;</p> <p>існування рівноважного безробіття можливе;</p> <p>спираються на політику глобального регулювання;</p> <p>однією з центральних проблем економічної політики є проблема регулювання кінцевого попиту з метою повного використання виробничих чинників, особливо робочої сили</p>

1	2	3
Консервативна (ортодоксальна) течія неокласичної школи	Вальрас Л. Пігу А.	Прагнуть виключити проблеми зайнятості з основних цілей державної політики; рівень безробіття неможливо зменшити без зміни рівня реальної заробітної плати
Монетаристська школа	Фрідмен М. Фелпс Е.	Ринкова економіка – це самоналаштовувана система, ціновий механізм якої сам визначає раціональний рівень зайнятості; об'єктом аналізу монетаристів є гроші; монетаристи віддають перевагу грошовим інструментам впливу на економіку; суть монетарної політики виявляється насамперед в регулюванні обсягу пропозиції грошей для стабілізації національного ринку; умови функціонування ринку праці визначає природний рівень безробіття, який перевищує безробіття, що відповідає повній зайнятості; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції на ринку праці досягається за природного рівня безробіття, але темп інфляції може бути будь-яким; зростання рівня інфляції супроводжується збільшенням безробіття; у разі відсутності рівноваги національного ринку М. Фрідмен та його прихильники допускають втручання держави в економіку країни; за умов зростання безробіття та рівноважного рівня економічної активності національний банк має проводити політику "дешевих грошей", тобто збільшити їх пропозицію для стимулювання витрат; в умовах інфляції та певного рівня економічної активності центральний банк має вдатися до політики "дорогих грошей"; відповідно до концепції монетаристів, держава не повинна втручатися в ринок праці, якщо безробіття не перевищує природний рівень. У протилежному випадку помилкова політика щодо зайнятості призведе до одночасного зростання безробіття й інфляції (стагфляції).

1	2	3
		Держава зобов'язана знизити вимушене безробіття до природного рівня. У цих умовах її діяльність має спрямовуватись на регулювання рівня безробіття за рахунок проведення відповідної кредитно-грошової політики
Інституціоналізм	Веблен Т. Данлоп Дж. Гелбрейт Дж. Ульман Л.	Інституціоналісти не зупиняються на аналізі суто економічних відносин, а вказують на необхідність урахувувати комплекс умов і чинників впливу на господарське життя; особлива увага приділяється аналізу професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати; робиться спроба пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп; проблема безробіття стає насамперед проблемою структурної збалансованості, підсилюється взаємозв'язок економіки та політики; інституціоналісти не роблять економічного аналізу ринку праці. Вони відходять від аналізу попиту та пропозиції, встановлення рівноважної ціни (заробітної плати), а приділяють більше уваги розгляду правових і соціальних причин незбалансованості ринку праці
Контрактна теорія зайнятості	Боулі М. Гордон Д. Азаріадіс К.	Синтез неокласичних і кейнсіанських уявлень; приймають кейнсіанську тезу про твердість грошової заробітної плати і вважають, що пристосування на ринку праці відбувається за рахунок змін фізичних обсягів виробництва та зайнятості, а не цін; сама ця твердість виводиться з оптимізаційної поведінки індивідуумів, які діють у власних економічних інтересах
Концепція гнучкого ринку	Буайє Р. Стендінг Г.	Положення про необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до гнучкіших, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості (часткова зайнятість, неповний робочий день або тиждень, короткострокові контракти, надомна праця); концепція припускає формування різноманітних форм відносин підприємців і працівників і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості та підтримку високого динамізму ринку праці

1	2	3
Концепція неокласичного синтезу	Самуельсон П. Леонтьєв В. Хікс Д.	Здійснюється аналіз економічних процесів методом об'єднання кількох підходів; аргументується можливість забезпечення повної зайнятості й економічного зростання за умови одночасного використання елементів лібералізму кейнсіанської концепції, яка обмежує стихію вільного ринку. Водночас використовується і фіскальна, і монетарна політика держави, і антиінфляційні можливості теорії "природного безробіття", й ідеї "синтезу" вільного ринку із соціальним суспільним ладом; на основі витратної теорії вартості (теорії витрат) і теорії граничної корисності робиться спроба виявити функціональний зв'язок між ціною, попитом і пропозицією, з одного боку, і приватною індивідуальною й загальною економічною рівновагою – з іншого; створено загальну модель економічного розвитку; розроблено новий концептуальний підхід до реформування економіки з урахуванням сукупності суспільних відносин

Визначення поняття "ринок праці"

Джерела	Визначення категорії "ринок праці"
1	2
82	Множина взаємопов'язаних елементів (попиту, пропозиції, ціни робочої сили, що формують його структуру – територіальну, галузеву, соціально-демографічну, освітньо-професійну; Динамічна, відкрита система, що має прямі, зворотні та опосередковані зв'язки із ринковим середовищем (ринком інвестицій, інновацій, землі, фінансовим ринком, ринком науково-освітніх послуг) та є структурною підсистемою господарства країни, системою вищого рівня стосовно внутрішньофірмових ринків праці
120	Система відносин, форм і методів узгодження інтересів працівників і працедавців щодо ефективного використання праці та отримання прибутку
36	Опосередкована державою система соціально-трудова відносин між носіями здатності до праці, яка за відповідних умов може трансформуватися у трудові послуги, що виробляються за певну винагороду, і роботодавцями, котрі висувають попит на трудові послуги певної кількості й якості та намагаються їх отримати з метою залучення запасів праці до процесу суспільного виробництва матеріальних і духовних благ та отримання зиску від їх реалізації
37	Складна система регулювання соціально-економічних і організаційно-трудова відносин у суспільстві з приводу формування і наслідків використання людських ресурсів; система суспільних відносин, пов'язаних з найманням і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею та продажем. Водночас ринок праці – це певний економічний простір, тобто середовище працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили, а також досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару "робоча сила"; соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі наймання, оцінювання, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від низки чинників

1	2
86, с. 9, 11, 14	<p>Суспільно-економічна форма руху трудового потенціалу (робочої сили), що відповідає товарній (ринковій) економіці;</p> <p>складна система відносин з приводу обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обігу;</p> <p>система суспільних відносин, соціальних, у тому числі юридичних норм та інститутів, що забезпечують нормальне відтворення й ефективне використання праці за відповідної якості винагороди;</p> <p>складна, багатопланова, неоднорідна та гнучка система ринкових відносин із приводу відтворення продуктивних здібностей людей;</p> <p>сукупність економічних відносин із приводу купівлі-продажу специфічного товару – робочої сили;</p> <p>сфера обміну, де відбувається купівля-продаж робочої сили, але обмежена працездатними особами, у той чи інший момент вільними від зайнятості, що уперше вступають у трудову діяльність або шукають роботу після тривалої перерви;</p> <p>певна форма господарських зв'язків між виробниками та споживачами у сфері обміну;</p> <p>сфера контактів продавців і покупців трудових послуг;</p> <p>форма товарного ринку, специфічна сфера відносин, які виражають певну форму господарських зв'язків між роботодавцями та найманими робітниками з приводу наймання робочої сили;</p> <p>ринок, що забезпечує працівникам роботу та координує рішення у сфері зайнятості;</p> <p>форма господарських зв'язків між покупцями та продавцями особливого товару – трудових послуг, наданих найманими робітниками;</p> <p>система суспільних відносин, які відображують рівень розвитку та досягнутий на даний період баланс інтересів між присутніми на ринку силами: підприємцями, працівниками та державою</p>
17, с. 61	<p>Визначає ринок праці як сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні й організаційні засоби. При цьому вчений підкреслює, що: "...ринок праці як щось єдине є абстракція. Насправді існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці. Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери та сегменти ринку праці пов'язані один з одним – тісно або слабо – через перехресну цінову еластичність"</p>

1	2
128, С. 40-42	<p>Сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці; сукупність способів включення, координації й оцінювання праці;</p> <p>складна система відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обігу;</p> <p>економічна категорія, складне динамічне явище, що одночасно має зв'язок з макроекономічним розвитком і мотивацією праці окремого працівника;</p> <p>категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), усі ланки та ступені суспільного виробництва і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями</p>
65, с. 74	<p>Це система соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями та працівниками у всьому комплексі трудових відносин, купівлі – продажу трудових послуг, у т.ч. підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та залучення людей до процесу виробництва</p>
113, с. 550	<p>Система суспільних відносин, пов'язаних з найманням і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем. Це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці. Це механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками та регулює попит та пропозицію</p>
137, с. 11–15	<p>Сфера відтворювального процесу робочої сили, що включає всі етапи її руху: виробництво, розподіл, обмін і споживання;</p> <p>система економічних відносин, що виникають між його суб'єктами в процесі руху робочої сили в її товарній формі;</p> <p>система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на чинники виробництва – засоби виробництва та робочу силу. Відбувається вартісне оцінювання різноякісної робочої сили, формуються обсяг і структура попиту на робочу силу та її пропозиції;</p>

1	2
172	<p>чинний в рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, який потребує робочу силу та людиною праці, тобто потенційним працівником, який пропонує свою робочу силу в даний момент часу;</p> <p>сукупність відносин між людьми щодо відтворення робочої сили;</p> <p>спосіб відтворення трудового потенціалу як форма функціонування особистісного чинника виробництва й як форма розвитку людського капіталу;</p> <p>категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин товарного типу, які пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і споживання), усі сфери та рівні суспільного виробництва і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями; система механізмів: а) купівлі – продажу робочої сили (визначення вартості та ціни робочої сили; організація оплати праці та соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки); б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; в) соціальний захист найманих працівників як частини всього населення; д) формування та розвиток робочої сили; е) узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо;</p> <p>складова частина ринкової економіки, яка виконує функції механізму розподілу та перерозподілу суспільної праці за галузями господарства, видами та формами діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва відповідно до структури потреб і форм власності;</p> <p>соціально-економічна категорія, що включає історично сформований специфічний суспільний механізм, який реалізує певний комплекс соціально-трудова відносин, сприяє встановленню та дотриманню балансу інтересів між трудящими, підприємцями та державою;</p> <p>динамічна система, що включає комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов наймання, використання й обміну робочої сили на життєві засоби і механізм його самореалізації, механізм попиту та пропозиції, що функціонує на основі інформації, яка надходить у вигляді змін ціни на працю (заробітна плата);</p> <p>система суспільних відносин, пов'язаних з найманням і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем;</p>

1	2
	<p>певний економічний простір, тобто сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили. Досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару "робоча сила";</p> <p>специфічна форма розподілу та використання трудових ресурсів, властива ринковій економіці;</p> <p>спосіб відтворення трудового потенціалу, що включає сукупність (комплекс) суспільно-економічних відносин у сфері зайнятості та ринково-регульований механізм їх реалізації</p>
16, с. 7	Суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу, яка охоплює цілісну сукупність сфер, відносин, форм і методів, пов'язаних з трудовою діяльністю людини
161, с. 5	Сукупність соціально-трудова відносин між суб'єктами економіки з приводу формування обсягу, структури та співвідношення попиту та пропозиції робочої сили
1, с. 16	Специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля – продаж товару особливого роду – робочої сили або спроможності людини до праці
18, с. 7	<p>Складний соціальний інститут, де наймані працівники – робоча сила вступають у специфічні відносини зі споживачами робочої сили – підприємцями (роботодавцями) з приводу використання людської праці у процесі трудової діяльності;</p> <p>є виразом конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин; забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту та пропозиції. Поняття "ринок праці" та "ринок робочої сили" вважають рівнозначними</p>
11, с. 4 – 5	Це органічна сфера ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю – продаж робочої сили, з'єднання матеріальних і людського чинників виробництва, підтримки їх збалансованості в умовах існування різноманітних форм власності на засоби виробництва та пріоритетного права громадян на розпорядження власною робочою силою та здібностями. РП можна охарактеризувати як систему відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва та найманими працівниками –

1	2
	власниками робочої сили з приводу задоволення попиту перших на працю як підприємців та потреби других в роботі з наймання як джерела засобів існування
20, с. 65 – 70	<p>Система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту та пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінологічних словосполучень: "ринок робочої сили" та "ринок праці", оскільки вони тісно поєднані та взаємно доповнюються. Товаром на них є робоча сила;</p> <p>система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання;</p> <p>сфера контактів продавців і покупців трудових послуг. У стані протистояння ті, що хочуть працювати (як зайняті, так і безробітні), та ті, хто наймає робітників для виробництва товарів і послуг;</p> <p>сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні й організаційні засоби;</p> <p>специфічна форма розподілу та використання трудових ресурсів, притаманна ринковій економіці. Є однією з форм включення робочої сили в процес виробництва, включення індивідуальної праці в сукупну суспільну. Розподіл і включення до праці робочої сили відбувається через ринковий механізм: взаємодію попиту та пропозиції праці, вільну ціну на неї, конкуренцію;</p> <p>специфічний механізм розподілу та перерозподілу працездатного населення за сферами та галузями господарства, видами та формами діяльності, перетіканням робітників усередині та між підприємствами за критерієм ефективності відповідно до структури суспільних потреб і прагненні капіталу до самозростання, специфіка якого полягає в тому, що він заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника;</p> <p>історично сформований, заснований на вартісних відносинах і конкуренції специфічний механізм формування, руху та використання трудового потенціалу суспільства, що забезпечує відтворення робочої сили, її ефективне функціонування та зайнятість населення;</p>

Закінчення додатка Б

Закінчення табл. Б.1

1	2
	<p>організований ринок робочої сили – прояв інтересів і задовільнення прав працюючих: на забезпечення робочого місця й оплату праці відповідно до кількості, якості та кваліфікації, вартості відтворення робочої сили, співвідношення попиту та пропозиції, а також соціальної захищеності, професійної перепідготовки та 0 та законодавчих норм держави;</p> <p>це сукупність економічних відносин, форм і методів узгодження та регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (підприємств, що проводять організацію, використання й оплачування праці осіб, які працюють за найманням);</p> <p>соціально-економічний механізм або сукупність соціально-економічних відносин з приводу поєднання робочої сили та робочих місць;</p> <p>сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу, де остання виступає товаром, має ціну та через ринок праці здійснюється її продаж на певний термін</p>
104	<p>система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями й їх організаціями, органами державної влади у сфері задовільнення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства</p>

**Кластеризація регіонів за показником
ВДВ на душу населення
за секторами економіки**

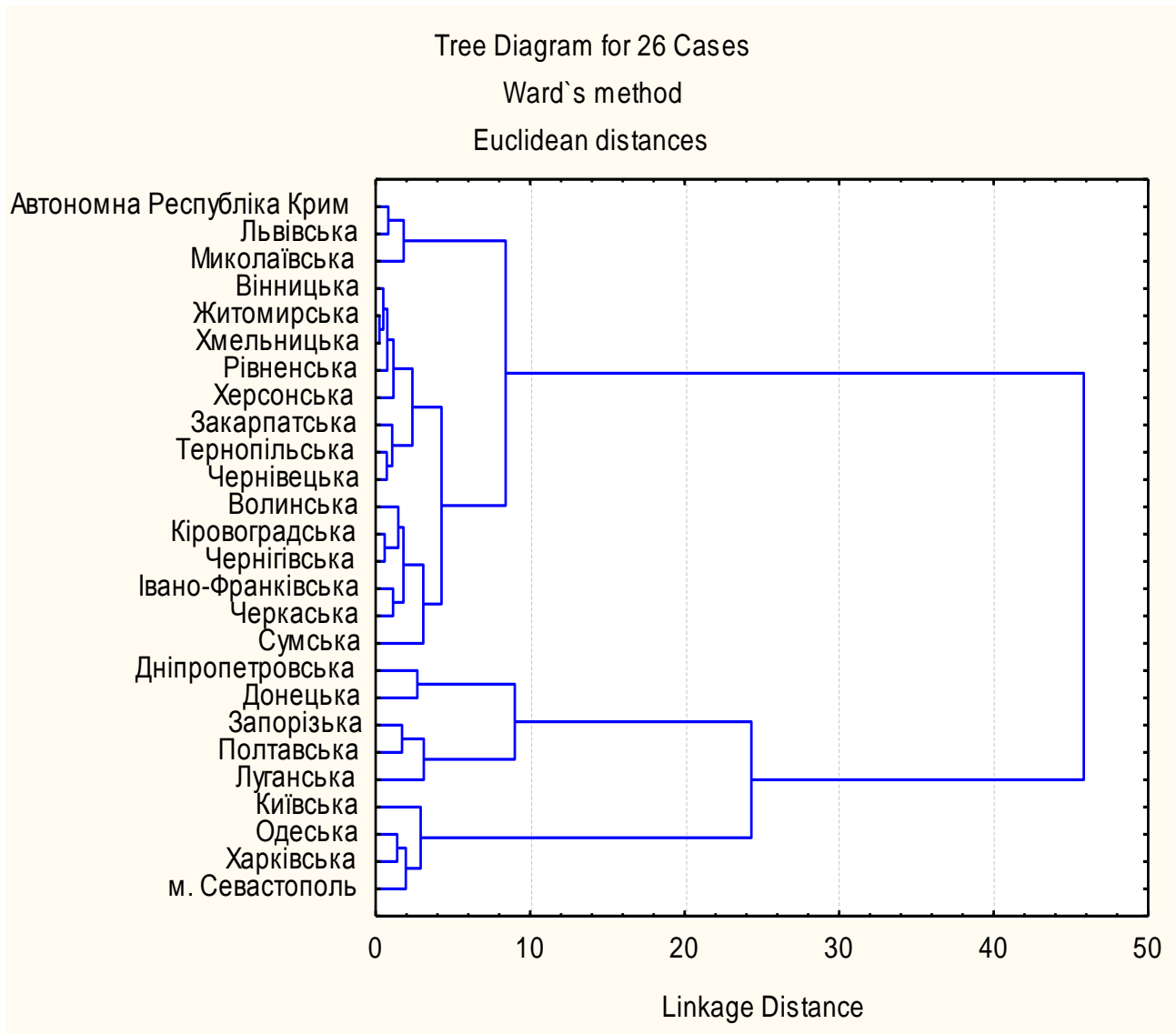


Рис. В.1. Кластеризація регіонів за методом Уорда, 2010 рік

Продовження додатка В

Members of Cluster Number 1 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 3 cases)	
	Distance
Запорізька	0,953204
Луганська	1,042823
Полтавська	0,352920

Members of Cluster Number 2 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 3 cases)	
	Distance
Автономна Республіка Крим	0,448323
Львівська	0,285723
Миколаївська	0,584991

Members of Cluster Number 3 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 14 cases)	
	Distance
Вінницька	0,302914
Волинська	0,643544
Житомирська	0,217666
Закарпатська	0,468817
Івано-Франківська	0,610025
Кіровоградська	0,573434
Рівненська	0,307964
Сумська	1,345714
Тернопільська	0,803288
Херсонська	0,528290
Хмельницька	0,127885
Черкаська	0,757709
Чернівецька	0,833501

Members of Cluster Number 4 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 4 cases)	
	Distance
Київська	1,001751
Одеська	0,494514
Харківська	0,636388
м. Севастополь	0,806341

Members of Cluster Number 5 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 2 cases)	
	Distance
Дніпропетровська	0,778851
Донецька	0,778851

Рис. В.2. Кластеризація регіонів за методом k-середніх, 2010 рік

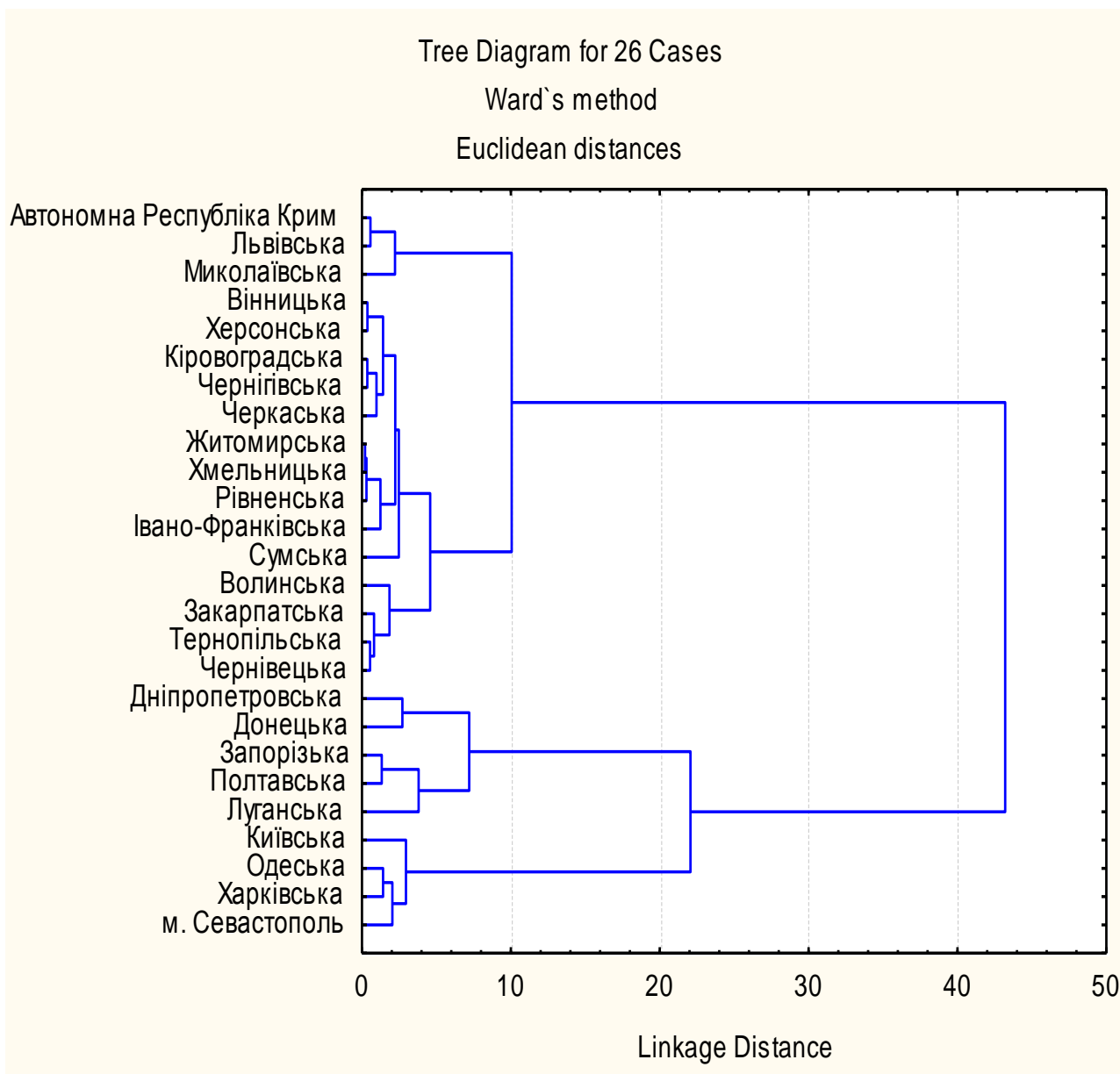


Рис. В.3. Кластеризація регіонів за методом Уорда, 2011 рік

		Members of Cluster Number 1 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster Cluster contains 4 cases
	Distance	
Київська	1,043396	
Одеська	0,553792	
Харківська	0,479963	
м. Севастополь	0,932203	
		Members of Cluster Number 2 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster Cluster contains 3 cases
	Distance	
Автономна Республіка Крим	0,428187	
Львівська	0,327516	
Миколаївська	0,688531	
		Members of Cluster Number 3 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster Cluster contains 10 cases
	Distance	
Вінницька	0,325773	
Житомирська	0,354621	
Івано-Франківська	0,474404	
Кіровоградська	0,375763	
Рівненська	0,349035	
Сумська	0,873968	
Херсонська	0,450748	
Хмельницька	0,259982	
Черкаська	0,520777	
Чернігівська	0,219755	
		Members of Cluster Number 5 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster Cluster contains 5 cases
	Distance	
Дніпропетровська	2,261752	
Донецька	0,815361	
Запорізька	0,661661	
Луганська	2,064571	
Полтавська	0,888771	
		Members of Cluster Number 4 (2_ВДВ) and Distances from Respective Cluster Cluster contains 4 cases
	Distance	
Волинська	0,614556	
Закарпатська	0,205861	
Тернопільська	0,385174	
Чернівецька	0,308159	

Рис. В.4. Кластеризація регіонів за методом k-середніх, 2011 рік

**Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян
в Україні, тис. осіб**

Області	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Україна	1049,8	1084	702,7	744,5	762,7	764,4
Автономна Республіка Крим	39,1	39,4	27,8	28,4	29,1	29,8
Вінницька	44,1	46,5	30,6	32,6	34,4	34,5
Волинська	34,0	35,2	23,7	24,4	24,3	25
Дніпропетровська	73,5	73,7	36,9	44,8	49,5	51,2
Донецька	78,0	74,3	46,7	50,4	54,5	43
Житомирська	39,8	38,5	24,6	24,6	25,8	26,4
Закарпатська	30,5	30,3	19,2	19,5	19,8	20,2
Запорізька	44,3	43,1	23,7	28,7	34	37,8
Івано-Франківська	46,4	47,9	24,7	29,1	30,8	34,2
Київська	31,6	32,1	18,9	19,2	21,6	22
Кіровоградська	31,6	32,8	23,5	24	24,9	25,2
Луганська	43,9	45,8	34,5	35,3	36,6	32,8
Львівська	43,7	51,7	35,1	36,1	36,7	38,9
Миколаївська	28,7	31,6	25,6	23,6	24,2	24,6
Одеська	36,0	38,7	21,3	22,3	25,4	26,1
Полтавська	43,2	45,2	33,9	35,9	36,9	37,4
Рівненська	33,0	35,6	25,2	25,7	28,1	29,2
Сумська	39,2	37,1	19,6	20,6	21,6	22,2
Тернопільська	34,9	37,5	23	24,7	23,9	23,3
Харківська	59,5	59,5	41,7	47,9	51,3	53
Херсонська	26,2	33,2	16	17,2	18	18,7
Хмельницька	36,2	38,5	32,5	33,2	33,9	31,8
Черкаська	43,7	45,7	28,5	31,4	35,3	35,2
Чернівецька	19,6	19,3	8,9	9,3	10	8,9
Чернігівська	31,6	32	18	18,4	19,7	20,1
м. Київ	35,3	35,4	35,4	35,7	10,3	10,8

**Розрахунок коефіцієнта структурних зрушень частки безробітних
у віці 15 – 70 років за видами економічної діяльності**

Вид економічної діяльності	Питома вага безробітних (d_j), %			$ d_{2010} - d_{2012} $	$ d_{2000} - d_{2012} $
	2000 рік	2010 рік	2012 рік		
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	9,20	14,50	14,80	0,40	4,90
Промисловість	36,10	22,60	24,00	1,50	15,00
Будівництво	8,90	15,50	13,30	3,00	3,60
Торівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів	16,90	22,60	20,90	0,90	6,60
Діяльність транспорту та зв'язку	7,60	5,90	8,10	0,20	1,50
Фінансова діяльність	1,00	2,70	1,50	0,80	0,90
Операції з нерухомим майном; оренда; інжиніринг і надання послуг підприємцям	2,80	3,00	3,50	0,10	0,30
Державне управління	4,70	2,70	3,60	2,40	0,40
Освіта	5,70	4,50	3,90	1,30	0,10
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4,10	3,00	3,40	0,10	1,20
Інші види економічної діяльності	3,00	3,00	3,00	0,90	0,90
Коефіцієнт структурних зрушень, в. п.				1,05	3,22

**Розрахунок коефіцієнта структурних зрушень
частки громадян, не зайнятих трудовою діяльністю,
які перебували на обліку в державній службі зайнятості
за професійними групами**

Професійна група	Питома вага безробітних (d_j)			$ d_{2010} - d_{2012} $	$ d_{2000} - d_{2012} $
	2000 рік	2010 рік	2012 рік		
Законодавці; вищі державні службовці; керівники, менеджери (управителі)	0,05	0,09	0,10	0,01	0,05
Професіонали	0,08	0,09	0,09	0,00	0,01
Фахівці	0,13	0,09	0,10	0,00	0,04
Технічні службовці	0,05	0,06	0,05	0,00	0,00
Працівники сфери торгівлі та послуг	0,12	0,14	0,15	0,01	0,02
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,03	0,04	0,04	0,00	0,01
Кваліфіковані робітники з інструментом	0,18	0,12	0,12	0,01	0,06
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	0,19	0,19	0,19	0,00	0,01
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	0,17	0,18	0,17	0,01	0,00
Коефіцієнт структурних зрушень				0,0057	0,0225

Розрахунок рівня структурного безробіття за видами економічної діяльності

Вид економічної діяльності	Питома вага безробітного населення у віці 15 –70 років, % (\hat{u}_i)									Питома вага вакансій на підприємствах, % (\hat{v}_i)								
	2004 рік	2005 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2004 рік	2005 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	21,40	18,20	18,60	18,20	16,00	14,20	14,50	14,80	14,10	5,65	5,57	4,75	4,30	4,39	3,34	4,23	4,89	5,14
Промисловість	29,00	28,40	27,10	26,70	26,50	24,70	22,60	24,00	21,10	37,90	35,26	32,73	33,82	25,80	22,34	26,92	27,99	28,40
Будівництво	7,90	9,90	8,70	9,90	13,20	17,10	15,50	13,30	12,50	9,07	9,32	9,97	9,84	6,59	4,86	5,95	5,90	4,53
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів	17,80	18,80	20,90	20,60	21,00	21,30	22,60	20,90	23,50	10,51	11,63	15,54	14,26	11,09	12,61	14,55	13,83	12,35
Діяльність транспорту та зв'язку	5,50	6,10	5,00	4,60	5,20	5,30	5,90	8,10	6,10	7,03	6,59	6,69	7,72	8,67	7,45	7,82	8,43	9,05
Фінансова діяльність	0,80	0,80	0,60	1,30	1,20	3,00	2,70	1,50	1,90	2,16	2,52	2,17	2,12	3,73	5,47	2,35	1,52	1,23
Операції з нерухомим майном; оренда; інжиніринг і надання послуг підприємцям	2,90	2,90	2,60	1,80	2,40	2,90	3,00	3,50	3,10	7,57	8,31	9,09	7,72	9,33	11,55	9,23	8,09	7,20
Державне управління	3,70	4,40	5,80	5,60	2,80	2,80	2,70	3,60	5,10	8,53	10,29	8,33	9,90	14,60	17,02	13,15	12,98	15,64
Освіта	5,30	4,60	4,80	5,20	4,60	3,60	4,50	3,90	5,80	2,76	2,09	2,40	2,42	3,51	2,28	2,50	3,54	3,91
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,50	2,80	3,20	3,50	4,10	2,20	3,00	3,40	2,90	5,71	5,25	4,99	5,30	9,22	9,42	9,86	9,95	9,67
Інші види економічної діяльності	2,20	3,10	2,70	2,60	3,00	2,90	3,00	3,00	3,90	3,12	3,16	3,34	2,59	3,07	3,65	3,44	2,87	2,88

Продовження додатка Ж

Закінчення табл. Ж.1

Вид економічної діяльності	$ \hat{u}_i - \hat{v}_i $								
	2004 рік	2005 рік	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	15,75	12,63	13,85	13,90	11,61	10,86	10,27	9,91	8,96
Промисловість	8,90	6,86	5,63	7,12	0,70	2,36	4,32	3,99	7,30
Будівництво	1,17	0,58	1,27	0,06	6,61	12,24	9,55	7,40	7,97
Торівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів	7,29	7,17	5,36	6,34	9,91	8,69	8,05	7,07	11,15
Діяльність транспорту та зв'язку	1,53	0,49	1,69	3,12	3,47	2,15	1,92	0,33	2,95
Фінансова діяльність	1,36	1,72	1,57	0,82	2,53	2,47	0,35	0,02	0,67
Операції з нерухомим майном; оренда; інжиніринг і надання послуг підприємцям	4,67	5,41	6,49	5,92	6,93	8,65	6,23	4,59	4,10
Державне управління	4,83	5,89	2,53	4,30	11,80	14,22	10,45	9,38	10,54
Освіта	2,54	2,51	2,40	2,78	1,09	1,32	2,00	0,36	1,89
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,21	2,45	1,79	1,80	5,12	7,22	6,86	6,55	6,77
Інші види економічної діяльності	0,92	0,06	0,64	0,01	0,07	0,75	0,44	0,13	1,02
Сума	51,16	45,77	43,20	46,18	59,86	70,92	60,45	49,74	63,32
SU	487,75	366,31	327,27	327,30	426,50	694,58	539,65	430,95	524,65
Iu	25,58	22,88	21,60	23,09	29,93	35,46	30,22	24,87	31,66

Розрахунок рівня структурного безробіття за професійними групами

Професійна група	Доля громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості, % (\hat{u}_i)													
	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Законодавці; вищі державні службовці; керівники, менеджери (управителі)	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,07	0,07	0,08	0,10	0,09	0,10	0,10
Професіонали	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,08	0,09	0,09	0,09
Фахівці	0,14	0,13	0,12	0,11	0,11	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08	0,10	0,09	0,09	0,10
Технічні службовці	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05	0,05
Працівники сфери торгівлі та послуг	0,12	0,12	0,12	0,13	0,13	0,14	0,13	0,13	0,13	0,12	0,12	0,14	0,14	0,15
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,02	0,03	0,03	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04
Кваліфіковані робітники з інструментом	0,20	0,18	0,16	0,13	0,12	0,11	0,11	0,10	0,10	0,13	0,14	0,12	0,11	0,12
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за														
роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	0,19	0,19	0,18	0,17	0,17	0,16	0,17	0,18	0,18	0,20	0,20	0,19	0,19	0,19
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	0,15	0,17	0,20	0,23	0,26	0,30	0,29	0,28	0,26	0,22	0,17	0,18	0,18	0,17

Продовження додатка Ж

Продовження табл. Ж.2

181

Професійна група	$ \hat{u}_i - \hat{v}_i $													
	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Законодавці; вищі державні службовці; керівники, менеджери (управителі)	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
Професіонали	0,01	0,01	0,02	0,04	0,05	0,05	0,05	0,03	0,04	0,06	0,07	0,06	0,06	0,08
Фахівці	0,04	0,04	0,03	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,05	0,04	0,02	0,02	0,03
Технічні службовці	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03
Працівники сфери торгівлі та послуг	0,08	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08	0,07	0,04	0,04	0,03	0,00	0,01	0,04	0,04
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,00	0,02	0,02	0,03	0,04	0,04	0,03	0,04	0,05	0,04	0,03	0,03	0,03	0,03
Кваліфіковані робітники з інструментом	0,17	0,22	0,23	0,23	0,23	0,21	0,19	0,20	0,18	0,09	0,03	0,08	0,11	0,08
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	0,07	0,05	0,05	0,05	0,05	0,07	0,04	0,02	0,00	0,04	0,08	0,07	0,05	0,05

Закінчення додатка Ж

Закінчення табл. Ж.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	0,09	0,11	0,13	0,16	0,19	0,20	0,17	0,13	0,12	0,07	0,02	0,03	0,03	0,03
Сума	0,52	0,56	0,60	0,64	0,68	0,68	0,59	0,49	0,47	0,39	0,29	0,32	0,38	0,38
SU	311,07	333,77	307,11	335,93	340,06	340,02	267,29	192,53	155,52	172,06	79,12	90,26	95,95	100,20
Iu	25,82	28,10	29,85	31,84	33,88	34,04	29,58	24,65	23,55	19,64	14,58	16,00	19,14	19,04

Вихідні дані для кореляційного аналізу структурного безробіття

681

Роки	Доля структурного безробіття в загальному безробітті за професійними групами, %	Найвищий дохід у розрахунку на одну особу, грн	Чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, у відсотках до загальної чисельності населення	Чисельність населення у віці 15 – 24 років на початок року, тис. осіб	Природний приріст (скорочення) на 1 000 населення	Частка найманих працівників на малих підприємствах до їх загальної кількості, %	Частка обсягу реалізованої продукції малих підприємств до загального обсягу реалізації, %	Частка прибутку від звичайної діяльності до оподаткування малих підприємств до загального обсягу прибутку, %	ВВП у фактичних цінах, у розрахунку на 1 особу, грн
1999	25,82	1 239,60	–	7 202,00	-7,10	14,10	–	–	2614,00
2000	28,10	1 755,70	80,20	7 275,90	-7,60	15,10	8,10	12,90	3 436,00
2001	29,85	2 247,50	82,70	7 325,50	-7,60	17,10	7,10	9,10	4 195,00
2002	31,84	2 938,00	83,30	7 381,20	-7,60	18,90	6,70	9,30	4 685,00
2003	33,88	3 400,30	76,20	7 457,80	-7,50	20,90	6,60	9,10	5 591,00
2004	34,04	4 468,40	65,60	7 478,60	-7,00	20,20	5,30	8,20	7 273,00
2005	29,58	6 332,10	55,30	7 455,70	-7,60	19,60	5,50	7,90	9 372,00
2006	24,65	7 771,00	49,70	7 366,70	-6,40	23,50	18,80	17,20	11 630,00
2007	23,55	10 126,00	27,20	7 266,80	-6,20	23,70	18,10	14,00	15 496,00
2008	19,64	13 716,30	16,10	7 103,10	-5,30	24,30	16,30	16,50	20 495,00
2009	14,58	14 372,80	15,50	6 829,90	-4,20	25,30	16,70	22,90	19 832,00
2010	16,00	18 485,60	21,80	6 541,10	-4,40	25,50	14,20	23,40	23 600,00
2011	19,14	21 249,50	–	6 252,45	-3,50	25,80	–	–	28 800,00

Закінчення додатка И

Закінчення табл. И.1

Роки	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн	Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн грн	Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн грн	Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, тис. осіб	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн	Прямі іноземні інвестиції в Україну; млн дол. США	Прямі іноземні інвестиції з України; млн дол. США
1999	178,00	–	261 313,00	–	–	2 810,70	97,50
2000	230,00	182 718,30	285 328,00	4 461,80	291,16	3 281,80	98,50
2001	311,00	210 842,70	311 089,00	4 267,20	375,16	3 875,00	170,30
2002	376,00	229 634,40	339 259,00	4 063,50	455,85	4 555,30	155,70
2003	462,00	289 117,30	362598,00	3 943,60	553,59	5 471,80	144,30
2004	590,00	400 757,10	420 080,00	3 941,20	697,42	6 794,40	166,00
2005	806,00	468 562,60	456 738,00	3 913,30	912,83	9 047,00	198,60
2006	1041,00	551 729,00	525 222,00	3 851,90	1 144,59	16 890,00	219,50
2007	1351,00	717 076,70	660 369,00	3 690,00	1 481,96	21 607,30	243,30
2008	1806,00	917 035,50	760 194,00	3 527,10	1 936,93	29 542,70	6 196,60
2009	1906,00	806 550,60	970 942,00	3 185,10	2 033,51	35 616,40	6 203,10
2010	2239,00	1 065 108,20	1 101 199,00	3 064,10	2 500,13	40 053,00	6 226,30
2011	2633,00	1 329 256,30	–	3 014,50	3 007,63	44 708,00	6 871,10

Комплекс заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці в аспекті виявлених чинників впливу

№ квадранту	Чинник "Загальний стан економіки"	Чинник "Промисловість"	Чинник "Малі підприємства"	Чинник "Демографічний"	Чинник "Соціальний"
1	2	3	4	5	6
191 1 квадрант	правове регулювання соціально-економічних відносин на ринку праці; встановлення мінімальної заробітної плати, пенсії, соціальних виплат; організація соціального страхування та різних фондів соціального спрямування; надання інформації щодо умов наймання, рівня заробітної плати, якості робочої сили; підготовка, перепідготовка робочої сили; посередництво між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі – продажу товару "робоча сила"; стабілізація податкової системи; зважена антиінфляційна політика; підтримка за рахунок економічно обґрунтованих цін і тарифів та безпосередньо бюджетна підтримка				
	створення умов ефективного функціонування підприємств за допомогою зваженої податкової політики				
	подальша активізація надходження в Україну інвестиційних ресурсів та їх ефективне використання в напрямі розвитку найбільш рентабельних секторів економіки з врахуванням регіональних особливостей функціонування	стимулювання організацій та підприємств до створення робочих місць для вікової категорії безробітних 15 – 24 роки за допомогою податкових пільг на певні терміни з дотриманням умов контракту між роботодавцем та працівником;	зниження бюрократичних перепон провадженню малого та середнього бізнесу; стимулювання організацій та підприємств до створення робочих місць для вікової категорії безробітних 15 – 24 роки за допомогою податкових пільг на певні терміни з дотриманням умов	удосконалення системи вищої та професійно-технічної освіти за допомогою впровадження прогресивних форм навчання, покращання матеріальної бази навчальних закладів, вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів в системі освіти відповідно до сучасних вимог розвитку економіки країни; моніторинг сфери освіти й ринку праці для аналізу відповідності структури попиту та пропозиції на послуги кваліфікованої праці в професійному аспекті;	встановлення розміру заробітної плати, яка несе в собі адекватну оцінку робочої сили в ринкових умовах господарювання та відповідає потребам Працівника; упровадження системи

Продовження додатка К

Продовження табл. К.1

1	2	3	4	5	6
		удосконалення галузевої структури промисловості через стимулювання розвитку переробної галузі; впровадження прогресивних технологій, використання досягнень науково-технічного прогресу	контракту між роботодавцем та працівником	конкурентоспроможності окремих професійних груп з боку роботодавців; визначення пріоритетних напрямів і форм підготовки; відповідно до отриманих результатів корегування учбових планів у навчальних закладах; залучення перспективних випускників ВНЗ і професійно-технічних закладів, а також студентів на взаємовигідних умовах співробітництва; грошове стимулювання дипломних робіт; надання студентам робочих місць під час літніх канікул або проходження практики, запрошення на ярмарки вакансій	пільгового кредитування населення для придбання товарів тривалого користування, придбання та будівництва житла
2 та 3 квадрант	корегування розмірів заробітної плати за пріоритетними професійними групами, видами економічної діяльності; формування програм державних замовлень та закупівлі продукції	активізація використання привабливих для роботодавців форм зайнятості: тимчасова зайнятість, відрядна робота та надомна праця; використання системи регресивного оподаткування для підприємств, які створюють нові	активізація використання привабливих для роботодавців форм зайнятості: тимчасова зайнятість, відрядна робота та надомна праця; вдосконалення кредитної системи стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва в пріоритетних галузях;	створення загальнодержавних і регіональних аналітично-інформаційних доповідей щодо стану та динаміки освітніх послуг (кількість навчальних закладів, динаміка обсягів випуску та потреби спеціалістів за професійними групами; середній рівень заробітної плати за професійними групами); юридичні консультації; інформація про державні та громадські установи, які співпрацюють з підприємцями; формування системи пільгового	корегування розмірів заробітної плати за пріоритетними професійними групами, видами економічної діяльності

Закінчення додатка К

Закінчення табл. К.1

1	2	3	4	5	6
		робочі місця за пріоритетними професійними групами та наймають працівників на визначені строки; удосконалення	розроблення системи державних субсидій підприємцям, які створюють нові робочі місця та працевлаштовують безробітних з тривалим терміном безробіття; механізмів взаємодії державних органів влади з представниками організацій	кредитування молодіжного підприємництва; зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці	
4 квадрант	створення спеціальних фондів для фінансування програм розвитку пріоритетних галузей	попередження та профілактика звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць; організація санації та банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості; спрощення механізму отримання пільгового кредиту; надання пільг для наймання працівників певних професійних груп	попередження та профілактика звільнень працівників для збереження існуючих робочих місць; організація санації й банкрутства підприємств із найменшим збитком для зайнятості; спрощення механізму отримання пільгового кредиту; надання пільг для наймання працівників певних професійних груп	Розроблення та реалізація цільових програм сприяння зайнятості щодо певних професійних груп та видів економічної діяльності; спрямування бюджетних коштів на створення першого робочого місця для молоді та працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі в сільській місцевості	орієнтація населення на самостійну зайнятість у різноманітних сферах господарювання

Зміст

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні основи регулювання структурного безробіття.....	7
1.1. Теоретичні основи явища безробіття на ринку праці.....	7
1.2. Складові механізми регулювання ринку праці.....	20
1.3. Економічна сутність й особливості регулювання рівня структурного безробіття на ринку праці.....	32
Висновки.....	47
Розділ 2. Визначення тенденцій розвитку ринку праці України.....	49
2.1. Характеристика змін на ринку праці під впливом світових тенденцій економічного розвитку.....	49
2.2. Аналіз зайнятості населення України.....	60
2.3. Особливості прояву безробіття та структурного безробіття на ринку праці України.....	72
Висновки.....	92
Розділ 3. Удосконалення та методичне забезпечення регулювання структурного безробіття на ринку праці в Україні.....	94
3.1. Виявлення пріоритетних чинників впливу на рівень структурного безробіття та методичний підхід до його якісного оцінювання.....	94
3.2. Методичний підхід до розроблення й організаційне забезпечення напрямів регулювання структурного безробіття на ринку праці.....	112
3.3. Пропозиції до формування комплексу заходів з регулювання структурного безробіття на ринку праці.....	125
Висновки.....	143
Висновки.....	145
Використана література.....	148
Додатки.....	163

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Гриневич Людмила Володимирівна
Зірко Олена Володимирівна

РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНОГО БЕЗРОБІТТЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Монографія

Відповідальний за видання *О. В. Раєвська*

Відповідальний редактор *М. М. Оленич*

Редактор *Н. І. Ганцевич*

Коректор *Т. А. Маркова*

План 2015 р. Поз. № 85-Н.

Підп. до друку 25.12.2015 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Ум. друк. арк. 12,25. Обл.-вид. арк. 15,31. Тираж 400 пр. Зам. № 277.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*