

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту  
природоохоронної діяльності

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: «Становлення та функціонування ринку праці в регіоні»

Виконала студентка заочного  
відділення Нурієва А.Г.  
Керівник роботи к.е.н., доцент  
Улибіна Валентина Олексіївна

---

(підпис керівника)

Рецензент

---

(підпис рецензента)

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1: РИНОК ПРАЦІ ЯК СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН.....	
1.1 Місце і роль ринку праці в системі соціально-економічних відносин.....	
1.2 Динаміка безробіття на регіональних ринках праці.....	
1.3 Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.....	
РОЗДІЛ 2: АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНОВЛЕННЯ ТА ФУНКЦІЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ.....	
2.1 Показники та індикатори, що характеризують ринок праці.....	
2.2 Попит і пропозиція робочої сили, фактори та джерела її формування.....	
2.3. Характер і тенденції зайнятості населення Одеського регіону.....	



## РОЗДІЛ 1

# РИНОК ПРАЦІ ЯК СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

### 1.1 Місце і роль ринку праці в системі соціально-економічних відносин

Одним з найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці.

Активний науковий пошук у сфері теоретичної бази ринку праці, зайнятості і безробіття здійснюється вітчизняними дослідниками з початку 90-х років минулого століття. У наукових доробках, присвячених проблемам зайнятості, акцент робиться на вивченні проблем: державного регулювання зайнятості населення та їх зв'язку з економічними реаліями; регіональних аспектів організації і регулювання зайнятості; гендерних аспектів зайнятості; нерегламентованої й нелегальної зайнятості. Серед українських дослідників проблематики зайнятості можна виділити Сі. Бандура, В.С. Васильченка, О.В. Волкову, І.Ф. Гнибіденка, О.А. Гріпшову, Мі. Долішнього, К.В. Зайцеву, ТА Заяць, С.П. Калініну, Ю.М. Краснова, О.В. Крушельницьку, О.О. Кучинську, Е.М. Лібанову, М.М. Матюху, В.М. Нові-кова, В.В. Онікієнко, Г.В. Осовську, В.М. Петюха, І.А. Петрову, М.В. Шаленко

Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і

організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори — органічна складова системи господарювання.

Для того, щоб заглибитись в тенденції розвитку ринку праці, слід визначити деякі терміни, що використовуються сучасною економічною школою, зрозуміло, виключно ті терміни, які безпосередньо стосуються ринку праці.

Отже, ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються. Тобто ринок праці є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин. У вужчому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власників засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування.

Ринок праці являє собою відкриту підсистему, що через міжрегіональні міграції органічно взаємодіє з ринками праці інших регіонів. Як і кожний інший, ринок праці характеризується видом товару, який на ньому продається, його ціною, попитом та пропозицією. Відмінність ринку праці від всіх інших полягає в тому, що в результаті купівлі-продажу товар не відокремлюється від його попереднього власника, тобто фактично об'єктом купівлі-продажу є право на використання робочої сили (здатності до праці), при чому предметом торгу є не тільки певний вид здатностей виконувати трудові функції, а і тривалість і умови виконання цих функцій.

Ринок праці забезпечує функціонування ринкової економіки на засадах дії закону попиту та пропозиції. Його основна функція полягає в забезпеченні через сферу обігу перерозподілу робочої сили між галузями та сферами виробництва та забезпечення роботою всього економічно активного населення, яке в даний конкретний момент пропонує свою робочу силу на

ринку праці.

На ринку праці взаємодіють головним чином роботодавці (суб'єкти власності на засоби виробництва) і наймані працівники, які формують обсяг, структуру та співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Певна частина економічно активного населення прагне реалізувати свою здатність до праці на умовах самостійної організації виробництва та збуту продукції. В такому випадку товар продається самому собі, фактично для власного споживання.

Таким чином, слід зазначити, що основними компонентами ринку праці є:

- пропозиція робочої сили;
- попит на робочу силу;
- вартість та ціна робочої сили.

Пропозиція товару на ринку праці характеризується трьома показниками:

- сукупна робоча сила;
- економічно активне (трудоактивне) населення;
- попит на робочі місця.

Сукупна робоча сила – це загальна чисельність населення віком від 15 до 70 років включно (вважається, що після досягнення 71 року населення втрачає працездатність і відповідно перестає пропонувати свою робочу силу на ринку праці), яке в даний конкретний момент (тобто в момент проведення обстеження) прагне реалізувати свою працездатність шляхом вироблення товарів та послуг і отримання за це винагороду в грошовій чи натуральній формі.

На відміну від цього економічно активне населення складається з осіб обох статей віком від 15 до 70 років включно, які впродовж певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці.

Таким чином, відмінність між робочою силою і економічно активним населенням зводиться до періоду спостереження.

Все населення країни (регіону) у віці 15-70 років розподіляється на 3

взаємовиключні категорії: зайняті, безробітні та економічно неактивні (поза робочою силою і ринком праці).

Економічно неактивне населення – особи, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні (учні, студенти, пенсіонери по інвалідності, особи, які зайняті в домашньому господарстві і ін.

Таким чином пропозиція робочої сили вимірюється показниками, які відображають не тільки чисельність населення, яке знаходиться на ринку праці – зайняте і не зайняте, але таке, що активно шукає роботу, - а і кількість робочих місць, на які воно претендує.

Необхідною передумовою економічної активності і відповідно участі в робочій силі є працездатність.

Працездатність – здатність виконувати трудові функції без шкоди здоров'ю. Розрізняють загальну працездатність, яка дозволяє виконувати будь-яку роботу в загальних умовах праці, професійну працездатність – здатність до виконання певних професійних функцій та спеціальну працездатність – здатність працювати в певних природокліматичних або виробничих умовах.

Поряд з цим існує повна, часткова та залишкова працездатність, під якими розуміється здатність до праці без обмежень (повна) чи з обмеженнями (часткова). Різновидом часткової працездатності є залишкова, характерна для осіб старшого віку чи тих, хто переніс тяжку хворобу і став інвалідом.

Наявність працездатності є необхідною умовою входження людини до складу робочої сили, але самої працездатності для цього недостатньо – необхідно ще бажання її реалізувати, тобто трудова (економічна) активність.

Трудова (економічна) активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формі.

Економічна активність може бути потенційною, що відповідає прагненням працездатної особи працювати за винагороду, і реалізованою, яка

фактично є зайнятістю. Потенційна трудова активність є головним чинником формування робочої сили, а реалізована – її зайнятості. Таким чином, співвідношення між потенційною і реалізованою трудовою активністю досить повно і об'єктивно характеризує ситуацію на ринку праці.

В умовах економіки, що динамічно розвивається, чи не найважливішим фактором оперативного перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці являється трудова мобільність.

Високий рівень мобільності означає принципову готовність населення до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. По суті, саме мобільність є запорукою успіху урядових програм в боротьбі з такими жорстокими формами безробіття як структурне та регіональне. Для оцінки рівня мобільності використовується два принципово різних підходи:

1. по фактичних даних статистичної звітності вимірюється рівень реалізованої мобільності (за допомогою аналізу і співставлення даних про інтенсивність і обсяг міграційного руху, плинності, кадрових переміщень);
2. по результатах вибірових соціологічних обстежень населення з'ясовується рівень потенційної мобільності, тобто потенційної здатності до такого роду змін.

Як потенційна, так і реалізована мобільність вимірюється за допомогою абсолютних та відносних показників. Серед першої групи слід відзначити чисельність мобільного населення та його розподіл за певними ознаками (віком, статтю, професійною або освітньою підготовкою, зайнятістю в окремих секторах та галузях економіки), обсяг мобільних контингентів (наприклад, загальну сукупність прийнятих на роботу та звільнених за причинами, які відносяться до плинності кадрів). Друга група об'єднує характеристики інтенсивності мобільності (питома вага мобільних контингентів в відповідних сукупностях населення) та середньої кількості подій протягом певного періоду часу (наприклад, середньорічна кількість звільнень в розрахунку на одного працюючого в галузі).

В умовах ринкової економіки, і особливо на етапі її формування, діють



достатньо вагомі обмежувачі мобільності: територіальні (географічні), інституційні (обумовлені специфікою державного устрою, значною мірою штучні), соціо-демографічні.

Територіальні обмежувачі скорочують потенційну готовність до міграційних переміщень як в межах країни, так і за кордон. В Україні характерний для економічно розвинутих країн вплив факторів, що послаблюють мобільність населення (відсутність інформації, необхідність зміни звичного способу життя тощо), багатократно посилюється інституційними чинниками (збереження „прописки”, відсутністю ринка житла, збереженням діючої практики необхідності одержання дозволу на найм робочої сили, що не має „прописки”).

Дія соціо-демографічних обмежувачів (вік, сімейний стан, наявність малих дітей або дітей шкільного віку), що є взагалі типовими принаймні для європейських країн, також посилюються відсутністю ринка житла і фінансових можливостей для його купівлі або найму.

Взагалі низька трудова мобільність не обов’язково призводить до тяжких наслідків. Дуже багато залежить від діючої моделі ринку праці, національних особливостей поведінки населення тощо.

При цьому обмеженням корисності використання додаткової робочої сили є співвідношення її продуктивності з видатками на її використання. Відповідно зростання ціни робочої сили (зарплати чи ставок її оподаткування) скорочує попит на робочу силу, а їх зменшення – навпаки, збільшує.

Окремим моментом формування сукупного попиту на робочу силу є тривалість робочого часу. Оскільки робоча сила на ринку праці пропонується, виходячи з певних мінімальних та максимальних обсягів її споживання протягом певного календарного періоду (дня, тижня, місяця), то збільшення останнього сприяє скороченню чисельності осіб, чия робоча сила знаходить попит на ринку праці.

Загальні тенденції зайнятості. Скорочення обсягів виробництва і

відповідне зменшення сукупного попиту на робочу силу безпосередньо позначилось на зниженні зайнятості, передусім в таких галузях як промисловість, будівництво, сільське господарство, які традиційно визначали структуру ринку праці України.

Чисельність наявного населення у 2015 році становила 46,1 млн. чол., з яких у сільській місцевості проживало 14,5 млн. чол. (31,5%), у містах – 31,6 млн. чол.

Чисельність економічного активного населення протягом 2010-2015 рр. незначно зростає в силу відсутності кардинальних змін демографічної ситуації. При цьому, у 2011 році відмічене його зниження на 0,39%. У 2012 році чисельність економічного активного населення зросла на 0,4 порівнянно з 2011 р., у 2015 р. чисельність економічного активного населення зросло на 0,79% порівнянно з 2010р.

Таблиця 1.1

### Населення України за економічною активністю

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013р.	2014 р.	2015 р.
Економічно активне населення у віці 15-70 років	22050,2	21963,3	22050,2	22223,8	22397,4	22187,2
працездатного віку	20487,5	20400,7	20487,5	20834,8	21008,4	20337,7
старше працездатного віку	1562,6	1562,6	1562,6	1389,0	1389,0	1849,5
Зайняті	19098,6	18924,9	18751,3	18838,1	19011,7	20176,8
працездатного віку	17535,9	17015,1	17188,7	17188,7	17449,1	18329,8
старше працездатного віку	1562,6	1909,9	1562,6	1649,4	1562,6	1847
Безробітні	2951,6	3038,4	3298,8	3385,7	3385,7	2840,8
працездатного віку	2951,6	2778,0	3125,2	3298,8	3212,0	
старше працездатного віку	0,0	260,4	173,6	86,8	173,6	
Економічно неактивне населення у	12674,5	12587,7	12674,5	12761,3	12674,5	

віці 15-70 років						
працездатного віку	7031,7	6944,9	7292,2	7292,2	7118,6	
старше працездатного віку	5729,6	5642,8	5382,3	5469,1	5555,9	

Проте, важливою ознакою зайнятості в Україні є значні масштаби пропозиції робочої сили з боку пенсіонерів, що пояснюється дією соціально-демографічних і економічних чинників:

- низький пенсійний вік (найнижчий в Європі) дозволяє зберігати досить високу залишкову працездатність;
- низький рівень пенсійного забезпечення примушує працездатних пенсіонерів шукати додаткові джерела доходів, насамперед в сфері найманої праці.

Відносно низькі вимоги до престижності виконуваної роботи при наявності достатньої кількості вакантних робочих місць забезпечують можливість реалізації цієї трудової активності. Сільське населення починає працювати раніше, що пояснюється передусім нижчою орієнтацією на навчання після 15 років та поширеністю саме в сільській місцевості зайнятості в особистому підсобному господарстві. Друга причина відіграє важливу роль і більш пізньому припиненні трудової діяльності.

Що стосується відмінностей за статтю, то вони є більш істотними: в усіх без винятку вікових групах спостерігаються більш високі рівні зайнятості чоловіків, але в найбільш активному працездатному віці – 35-49 років – різниця є мінімальною. Відсутнє в Україні і притаманне більшості країн зниження зайнятості жінок після початку репродуктивної діяльності.

В Україні спостерігається прямий зв'язок (незалежно від статі) між рівнем освіти та рівнем зайнятості. Така ситуація віддзеркалює і більшу конкурентоздатність освічених людей, і вищу їх економічну активність. При цьому, що гендерні відмінності в рівнях зайнятості знаходяться в оберненому зв'язку з освіченістю .

Отже, ринок праці є складовою загальної соціально-економічної системи, що розвивається циклічним шляхом за загальними законами. Робоча сила, яка продається на ринку праці, має специфічні якості, обумовлені тим, що вона в результаті купівлі-продажу не відокремлюється від свого власника .

Пропозиція робочої сили визначається чисельністю населення, яке пропонує свою робочу силу на ринку праці за винагороду. Попит на робочу силу визначається кількістю робочих місць. Ступінь збалансованості пропозиції робочої сили і попиту на неї характеризується зайнятістю. Однак в кожний конкретний проміжок часу частина робочої сили лишається незайнятою, а частина робочих місць – вакантними.

Зайнятість в Україні протягом 90-х років зазнала істотних змін – на фоні скорочення загальної чисельності працюючих відбулися помітні структурні зрушення, з'явилися нові форми, сформувався гнучкий ринок праці. Однак всупереч очікуванням не відбулося збільшення працюючих в сфері обслуговування.

## 1.2 Динаміка безробіття на регіональних ринках праці

Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці (МОП) — особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню;
- готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів .

Рівень безробіття розраховується як відношення чисельності безробітних, які зареєстровані в державній службі зайнятості, до працездатного населення працездатного віку. Значним недоліком такої методики розрахунку полягає у заниженні реального числа безробітних,

оскільки в країнах, де соціальна допомога безробітним низька або де-факто відсутня, багато осіб не реєструються як безробітні на біржі праці. Згаданий феномен також спостерігається у сільських регіонах, де працездатне населення займається обробленням (власної) землі, що не охоплюється статистикою як діяльність господарювання.

Наслідки безробіття традиційно проявляються у зміні відношення безробітних категорій трудових ресурсів, до власного статусу, освіти, підготовки, матеріального забезпечення, і на рівні економіки є активними через набуття статусу чинника потенційних змін в механізмі формування трудового потенціалу, ефективності та раціональності його використання.

11 жовтня 2010 року шведська Королівська академія наук обнародувала імена лауреатів премії по економіці-2010, заснованій на згадку про Альфреда Нобеля. Ними стали економіст з Массачусетсу Пітер Даймонд, дослідник ринку праці з Північно-західного університету США Дейл Мортенсен і представник Лондонської школи економіки і політичних наук Крістофер Піссарідес. Лауреатів відзначили за давні роботи, які лягли в основу сучасної методики аналізу ринків, у тому числі ринку праці.

Вчені отримали премію "за проведений ними аналіз ринків з пошуковими перешкодами", наголошується в прес-релізі академії. Так, Даймонд проаналізував основоположні чинники таких ринків, а Мортенсен і Піссарідес розширили теорію і застосували її до ринку праці. Суть теорії полягає в тому, що на багатьох ринках взаємодія покупця і продавця відбувається не вмиг, а з певним тимчасовим лагом. Зокрема, на ринку праці працедавець шукає співробітників, а працівники шукають вільні вакансії. При цьому процес пошуку вимагає часу і ресурсів з обох боків, що створює певні "перешкоди" на ринку. На таких ринках попит з боку деяких покупців не буде задоволений, тоді як деякі продавці не можуть продати стільки товару, скільки вони б хотіли. Таким чином, на ринку праці можуть одночасно спостерігатися безробіття і вільні вакансії.

Основні тенденції, що були притаманні ринку праці порівняно з I

півріччям 2015 року:

- збільшення рівня зайнятості населення у віці 15-70 років з 57,7 % до 58,4%;
- зменшення серед економічно активного населення працездатного віку:
- рівня безробіття (за методологією МОП) з 9,9% до 9,2%;
- рівня зареєстрованого безробіття з 4,1% до 2,4%;
- зменшення серед безробітних (за методологією МОП) частки вивільнених з економічних причин з 48,6% до 43,0%;
- збільшення кількості вільних робочих місць на 4,6%;
- зменшення навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць, вакантних посад з 88 до 52 осіб;
- зростання рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості з 25,7% до 34,8%;
- зростання рівня прийому робочої сили з 10,8% до 11,7% та зменшення рівня вибуття з 14,1% до 12,3% середньооблікової кількості штатних працівників;
- зменшення кількості працівників, які працювали у режимі неповного робочого дня (тижня) з економічних причин, з 16,5% до 12,3%;
- зростання середньомісячної номінальної заробітної плати на 18,7%;
- зміна тенденцій реальної заробітної плати зі зменшення (89,9% у I півріччі 2009р. відносно I півріччя 2008р.) на поступове зростання (108,6% у I півріччі 2010р. відносно до I півріччя 2009р.);
- збільшення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 9,3%.

Через економічну кризу, прогнозують експерти з Міжнародної організації праці, на 2015 рік кількість безробітних у світі зросло на 20 мільйонів, і їхня кількість становитиме 210 млн. осіб.

Ринок праці – це дзеркало економіки, соціально-економічних відносин в суспільстві. Зараз на багатьох підприємствах, особливо в сільській місцевості, незначна різниця між розміром матеріальної допомоги по безробіттю та рівнем заробітної плати. Як наслідок, втрачається мотивація

людини до праці. У громадян немає економічної зацікавленості працювати, а у служби зайнятості – законодавчих підстав примусити їх до цього. На обліку в державній службі зайнятості станом на 1 серпня 2016 року перебувало 631,5 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, із них більш ніж половину склали мешканці сільської місцевості та жінки, понад третину – молодь у віці до 35 років. Офіційний статус безробітних на зазначену дату набули 96,8 відсотка незайнятих громадян, із них 72,7 відсотка отримували допомогу по безробіттю. Серед безробітних майже кожен другий раніше займав місце робітника, а кожен четвертий – посаду службовця або не мав професійної підготовки

Рівень зареєстрованого безробіття, розрахований по відношенню до населення працездатного віку, на 1 жовтня 2015р. становив 1,5%, що на 0,7 відсоткового пункту менше, ніж на відповідну дату минулого року. За сприяння державної служби зайнятості у січні – вересень 2015 року було працевлаштовано незайнятих громадян 71,4 тис. осіб, що на 14,6 більше, ніж у відповідному періоді минулого року. Рівень працевлаштування незайнятих громадян у січні – вересні того року порівняно з відповідним періодом минулого року зріс на 14,6 відсоткового пункту та становив 56,8 тис. осіб. Причому таке зростання спостерігалось в усіх регіонах країни .

Масове безробіття в Україні, на жаль, стає суворою реальністю. Кількість тих, хто вже втратив роботу, перевищила найпесимістичніші офіційні прогнози минулого року. Якщо невпинне скорочення робочих місць відбуватиметься такими темпами й надалі, країна матиме всі шанси перетворитися на майже "комуністичне" безкласове суспільство.

Точніше, будуть лише два умовні класи: по-справжньому багаті й усі решта - принижені й знедолені, змушені просто намагатися якось вижити. Адже останні статистичні та соціологічні дані ставлять під сумнів можливість існування вже не тільки "середнього", але й так званого "умовно середнього класу", до котрого донедавна належали ті, хто брав кредити на купівлю квартир та автовок.

Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15-70 років у цілому по країні у I півріччі 2015р., порівняно з відповідним періодом 2010р., зменшилася на 141,3 тис. осіб, або на 7,0% та становила 1,9 млн. осіб.

Серед безробітних майже три чверті склали мешканці міських поселень (1,4 млн. осіб), решту - жителі сільської місцевості. Загальне зменшення безробіття населення віком 15-70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 139,7 тис. осіб, або на 7,0%).

Рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП) у I півріччі 2015р. порівняно з відповідним періодом минулого року у цілому по Україні знизився на 0,6 в.п. та становив 8,5% економічно активного населення зазначеного віку та був нижчим, ніж відповідний показник по країнах Євросоюзу (9,8%).



**Зареєстроване безробіття у 2015 році**

	Кількість зареєстрованих безробітних			Середній розмір допомоги за місяць, гривень
	тис. осіб		у % до населення працездатного віку	
	Всього	з них отримують допомогу		
Січень	526,7	413,3	1,9	662,29
Лютий	530,3	411,1	1,9	666,60
Березень	505,2	379,9	1,8	656,49
Квітень	455,0	331,6	1,6	660,93
Травень	398,7	291,3	1,4	691,69
Червень	396,8	289,6	1,4	735,51
Липень	396,4	283,6	1,4	742,73
Серпень	408,1	279,5	1,5	739,03
Вересень	398,7	291,3	1,4	691,69

Основними причинами незайнятості безробітних віком 15-70 років (за методологією МОП) у I півріччі 2015р. було вивільнення з причин економічного характеру (43,0%) та звільнення за власним бажанням (27,4%)

Результати останніх соціологічних опитувань засвідчують, що абсолютна більшість українців констатує погіршення економічної ситуації (хоча з тим уже погоджуються і влада, і так звана політична еліта). Головним проявом цього для них є зростання цін та скорочення робочих місць або навпаки. Кількість респондентів, що дотримуються такої думки, вже наблизилася до 90 відсотків.

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років порівняно з I півріччям 2015р., зменшилась на 0,5% переважно за рахунок вибуття зі складу робочої сили осіб працездатного віку (на 93,2 тис. осіб) та становила 22,1 млн. осіб. Із зазначеної кількості громадян 20,2 млн. осіб або 91,5% були зайняті економічною діяльністю, а решта - 1,9 млн. осіб відповідно до методології Міжнародної Організації Праці (МОП) класифікувалися як безробітні.

Рівень економічної активності населення зріс з 63,4% у I півріччі 2015р. до 63,8% у відповідному періоді п.р., а для населення працездатного віку - з

71,7% до 72,1% відповідно. Зростання цього показника відбулося за рахунок жителів міських поселень, в той час як у сільській місцевості він залишився без змін

Кількість зайнятого населення у I півріччі 2015р., порівняно з відповідним періодом минулого року, збільшилась на 36,8 тис. осіб, або на 0,2% та становила 20,2 млн. осіб, з яких особи працездатного віку склали 18,4 млн., або 90,9%.

Рівень зайнятості населення збільшився з 57,7% у I півріччі 2013р. до 58,4% у I півріччі 2015р., а у населення працездатного віку відповідно з 64,6% до 65,4%, переважно за рахунок населення, що проживає у міських поселеннях.

Таблиця 1.3

### Економічна активності населення

	2013 р. (тис. осіб)	2014 р. (тис. осіб)	2015 р. (тис. осіб)
Січень	662,8	900,6	526,7
Лютий	671,1	906,1	530,3
Березень	639,6	879,0	505,2
Квітень	611,7	808,8	455,0
Травень	573,0	736,3	419,4
Червень	538,1	658,5	398,7
Липень	518,7	606,9	396,8
Серпень	509,5	569,6	396,4
Вересень	513,6	542,7	408,1
Жовтень	530,1	508,4	
Листопад	639,9	512,2	
Грудень	844,9	531,6	

Найбільший приріст зайнятого населення спостерігався у торгівлі (на 5,8%), наданні комунальних та індивідуальних послуг; діяльності у сфері культури та спорту (2,1%) та державному управлінні (1,7%). При цьому значне скорочення кількості зайнятого населення відбулося у сільському господарстві (на 10,8%), фінансовій діяльності (на 4,3%) та промисловості (на 2,7%).

Збільшення рівнів зайнятості населення спостерігалось в усіх регіонах

країни. Найбільше зростання зазначеного показника зафіксовано у Чернігівській (1,1 в.п.) та Сумській (1,0 в.п) областях. Найвищий рівень зайнятості у I півріччі 2015р. був у м.Києві (63,6%), а найнижчий - у Івано-Франківській області (52,8%) [35].

Переважає більшість зайнятих працювала за наймом, а решта - у секторі самостійної зайнятості.

Кількість осіб, які самостійно забезпечували себе роботою зросла на 1,5 % та складала 3,8 млн. осіб (18,8%). Кількість найманих працівників порівняно з I півріччям 2009р. скоротилася на 0,1 % і становила у I півріччі 2010р. 16,4 млн. осіб або 81,2% всіх зайнятих у віці 15-70 років. Зростання обсягів зайнятості відбувалося за рахунок збільшення кількості працюючих у секторі самостійної зайнятості.

За сприяння державної служби зайнятості у березні 2015році було працевлаштовано 65,7 тис. осіб, що на 40,6% більше, ніж у лютому 2014р. (у березні 2013р. - 104,6 тис. осіб). Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 39,3%, а молодь у віці до 35 років - 47,3%.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у березні 2015р. порівняно з лютим 2010 році зріс на 1,9 в.п. та становив 6,4%. Найбільше зростання зазначеного показника за вказаний період спостерігалось у м.Києві та Кіровоградській області.

Водночас динаміка падіння вакансій зменшилася майже в 10 разів. Якщо у грудні було втрачено близько 45 тис. вакансій, то у січні – лише 4600. Сьогодні ринок праці начебто завмер, але таке відчуття, що ми напередодні другої хвилі.

Пояснюється це значною кількістю людей – 1 млн. 700 тис. осіб, – що перебувають у стані латентного безробіття, сидючи у безстрокових відпустках чи працюючи неповний день або тиждень. За даними Держкомстату, у грудні 2009 у режимі неповної зайнятості працювало 928 тис. чоловік, а у неоплачуваних адміністративних відпустках перебувало 829 тис. чоловік.

Кількість зайнятих в неформальному секторі економіки у I півріччі

2015р. складала 4,5 млн. осіб, або 22,4% загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років, що на 3,5% більше ніж у відповідному періоді минулого року. Серед сільських жителів кожна друга особа була зайнята у цьому секторі економіки. В той час, як серед міських жителів зазначена зайнятість не набула суттєвого розповсюдження завдяки більш широким можливостям знайти роботу [35].

Таблиця 1.4

**Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за статтю, віковими групами та місцем проживання у I півріччі 2015р.**

	Усього			У тому числі за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи						Працевдатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	у % до		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
		загальної кількості зайнятих	відповідного періоду минулого року							
Усього	4533,1	22,4	103,5	32,6	17,6	17,9	18,2	21,4	56,8	3658,3
Жінки	2115,9	21,2	100,8	29,3	15,9	14,9	16,0	22,7	60,9	1504,7
чоловіки	2417,2	23,6	106,0	34,9	18,9	20,7	20,8	20,1	51,7	2153,6
міські поселення	1481,1	10,7	112,3	16,3	9,6	10,3	9,9	9,3	16,8	1343,4
сільська місцевість	3052,0	47,4	99,7	58,7	40,6	37,0	36,6	47,8	91,6	2314,9

Із загальної кількості зайнятих у неформальному секторі економіки 80,7% були у працевдатному віці та проживали переважно у сільській місцевості (67,3%). Найвищий рівень участі населення у неформальному секторі спостерігався серед молоді віком 15-24 роки та пенсіонерів у віці 60-70 років.

За прогнозами, сформованими на основі методології Міжнародної організації праці, у 2015 році рівень безробіття в Україні сягнув 9%. Без роботи залишаться близько 3 млн. чоловік.

Зокрема, у 2013 році до служби зайнятості звернулося 2 млн. 419 тис.

українців, у 2014-му – 2 млн. 500 тис.

Дефіциту бюджету Фонду страхування на випадок безробіття, якого побоювалися вже у лютому, вдалося уникнути завдяки прийнятим змінам до законодавства. На сьогоднішній день допомога виплачується у повному обсязі та своєчасно.

Зараз роботодавці пропонують вакансії у багатьох галузях економіки. Серед робітничих спеціальностей затребувані слюсарі, електромонтери, малярі, електрогазозварювачі, серед професій сфери обслуговування – продавці, водії, охоронці. Щодо вакансій службовців, то, як і раніше, спостерігається підвищений попит на ІТ-спеціалістів, а також почали з'являтися вакансії для менеджерів з продажів і менеджерів з реклами.

У деяких областях України ситуація набагато гірша – там на одне вільне місце може припадати 35-40 незайнятих громадян. Зокрема, у Вінницькій області на сьогодні зареєстровано 44 тис. 650 безробітних, а пропонується лише 1393 вакансії. Скорочення обсягів зареєстрованого безробіття у березні п.р. спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Донецької, Івано-Франківської областей, міст Києва та Севастополя.

Кількість вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах, в установах, організаціях на кінець червня 2015р. становила 79,7 тис., що на 4,6% більше, ніж у відповідному періоді 2010р. [34].

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Загалом по країні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) скоротилося з 88 осіб на кінець червня 2012р. до 52 осіб на кінець червня 2015р.

За регіонами навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) значно зменшилося в Івано-Франківській (з 522 до 250 осіб), Черкаській (з 477 до 259 осіб) та Хмельницькій (з 469 до 293

осіб) областях.

Найвищий рівень навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) спостерігався у робітників, що обслуговують промислове устаткування, службовців, пов'язаних з інформацією працівників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях.

За показником навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) Україна посідала четверте місце серед країн СНД.

Таблиця 1.5

**Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць  
(осіб; на кінець звітного періоду)**

	І півріччя 2014р.	І півріччя 2015р.	співвідношенні змін
Україна	88	52	< 41%
Азербайджан	45	45	Без змін
Білорусь	15	12	< 20%
Вірменія	1002	769	< 23%
Казахстан	52	26	< 50%
Киргизстан	179	177	< 2%
Молдова	103	131	> 27%
Росія	21	16	< 24%
Таджикистан	40	49	> 22%

У зв'язку зі зміною галузевої структури зайнятості (зменшенням числа працюючих у галузях обробної промисловості, особливо в машинобудуванні і легкій промисловості) загострилися регіональні проблеми зайнятості.

Цікава також диференціація регіонів країни за складом безробітних. Спочатку основну масу безробітних на Україні складали жінки, обличчя з вищою і середньою фаховою освітою, обличчя передпенсійного віку. Але потім у тих регіонах, де рівень безробіття був вище за середнє, стала рости частка чоловіків, частка осіб з низьким рівнем освіти, частка молоді.

Таким чином, по складу безробітних можна судити про просування того чи іншого регіону по гостроті безробіття. У тих регіонах, де переважають "високоосвічені жінки передпенсійного віку", можна говорити лише про

початкову стадію безробіття. Рівень безробіття і напруженість на ринку праці в таких регіонах як правило невеликі, хоча рості вони можуть високими темпами.

У загальному випадку всі області України за гостротою зареєстрованого безробіття можна розділити на кілька груп.

Перша група - регіони з дуже високим безробіттям. Ці регіони відрізняються високим рівнем безробіття, високими темпами його росту (у 2 рази вище середньоукраїнських), великою напруженістю на ринку праці.

Друга група - регіони з високим рівнем безробіття і великою напруженістю на ринку праці (показники перевищують середньоукраїнські). Але темпи росту безробіття тут середні або нижче середніх. В основному це регіони північної половини європейської частини країни. Багато хто з цих регіонів відрізняються підвищеною змушеною неповною зайнятістю.

Третя група - рівень безробіття і напруженість на ринку праці нижче середньоукраїнських, але темпи росту рівня безробіття вище середньоукраїнських. Фактично по гостроті безробіття ця група середня.

Четверта група - регіони з найменш гострим безробіттям у країні. У них рівень безробіття нижче середнього, низка напруженість на ринку праці, темпи росту безробіття нижче середньоукраїнських. У даній групі багато північних регіонів з видобувною промисловістю [3].

Отже, в Україні гостре безробіття спостерігається в регіонах двох типів.

По-перше, це райони з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить велика кількість молоді, тоді як кількість робочих місць в умовах економічної кризи не тільки не збільшується, але і скорочується. У регіонах даного типу безробіття існувало й у минулому у виді аграрного перенаселення.

По-друге, депресивні регіони, тобто з перевагою найбільш кризових галузей. На даний момент такими є легка промисловість і військово-промисловий комплекс, що відрізняються найбільшим скороченням обсягів виробництва.

Важливе також питання сільського безробіття на Україні. Дуже висока також напруженість на сільському ринку праці, тому що вільних робочих місць тут практично немає. В основному сільське безробіття спостерігається в регіонах з високим природним приростом і в північних несільськогосподарських регіонах.

Отже, розвиток безробіття в Україні на сучасному етапі відрізняється від загальносвітових закономірностей. При різкому скороченні обсягів виробництва (більш ніж у 2 рази) рівень безробіття з обліком незареєстрованих безробітних не перевищує 10% . При цьому рівень безробіття в сільській місцевості вище, ніж у міських поселеннях. У причинах безробіття існує значна регіональна диференціація. Істотними виявилися і соціальні причини (високий природний приріст, значний міграційний відтік), і економічні (різкий спад виробництва в одних галузях, незначний - в інші).

Головними причинами сучасного досить високого рівня безробіття в країнах перехідної економіки є такі:

- спад економіки і відповідає скорочення сукупного попиту на робочу силу; вплив цього циклічного чинника був посилений утриманням надлишкової робочої сили на більшості підприємств до початку перехідного процесу;

- структурні зрушення (не лише міжгалузеві, а й секторальні і внутрішньогалузеві та регіональні), зокрема в Україні протягом перехідного періоду спостерігається прискорене скорочення попиту на робочу силу технічної кваліфікації і збільшення потреби в економістах, юристах, менеджерах; цілком імовірно, що через 2-3 роки від початку економічного зростання структура попиту на робочу силу зміниться, як це відбулося в Польщі, Чехії, Угорщині; результатом таких структурних зрушень є якісна невідповідність пропозиції робочої сили потребі в ній;

- рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний) [3].



**Попит та пропозиція робочої сили у 2015 році**

	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб
Січень	545,6	65,4	83
Лютий	547,0	65,9	83
Березень	518,9	73,1	71
Квітень	472,4	76,6	62
Травень	434,7	80,2	54
Червень	411,2	79,7	52
Липень	413,0	81,2	51
Серпень	416,1	87,4	48
Вересень	426,6	84,6	50

У загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами, організаціями на кінець червня 2015р., кожне п'яте було на підприємствах переробної промисловості, восьме - на підприємствах торгівлі та ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, кожне дев'яте - у державному управлінні. Тенденції співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції у січні-березні 2008-2009рр. характеризують дані, наведені в таблиці.

Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) майже половина передбачалася для робітників, більше третини - для службовців та кожне сьоме вільне робоче місце - для осіб, які не мають професії.

Міжнародна організація праці провела дослідження, що показало, що рівень безробітних на Україні значно вище офіційно визнаного. Таким чином, в обговорюваних сьогодні програмах виходу економіки України з кризи безробіття визначається як результат і наслідок економічної політики, і, отже, боротьбі з безробіттям не приділяється стратегічної ролі в системі державного регулювання.

### 1.3 Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення

Підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів. Протягом останніх років у сфері зайнятості спостерігалися позитивні тенденції, відмічалася стабілізація ринку праці. Однак нині, за значного погіршення економічної ситуації, проблема набула особливої гостроти та актуальності.

Зайнятість як соціально-економічне явище традиційно є предметом державного регулювання. Економічно розвинуті країни і міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Необхідність врахування та використання зарубіжного досвіду для розроблення принципів формування державної політики зайнятості та механізмів її реалізації є очевидною. Однак пряме, не адаптоване до умов нашої країни запозичення такого досвіду є вкрай небажаним, а використання окремих його елементів вимагає особливої обачності та попереднього здійснення ґрунтовних наукових досліджень.

Та незважаючи на те, що останнім часом вітчизняними вченими опрацьовано значний масив літератури у галузі зайнятості та ринку праці, видано чимало наукових праць, і надалі залишається відкритим широке коло питань. Зокрема, необхідним є з'ясування нових підходів до проблеми використання зарубіжного досвіду регулювання зайнятості. На попередньому етапі досвід вивчався вітчизняними дослідниками насамперед з метою його запозичення. Однак необхідно зазначити, що пряме запозичення створює загрозу зведення державної політики зайнятості до набору ізольованих заходів, спрямованих на вирішення окремих проблем. Тепер, коли в Україні накопичено значний власний досвід регулювання зайнятості за ринкових умов, пильну увагу мають привернути проблеми, що виникають у цій сфері у

розвинутих країнах. Дослідження шляхів вирішення таких проблем можуть значно знизити ризик виникнення подібних ускладнень у нашій країні.

Регулювання зайнятості населення відбувається на кількох рівнях. На першому, загальнодержавному або макрорівні, відбувається регламентування прав працівників та працедавців, закладаються основи трудового та соціального законодавства. Окрім того, на державному рівні здійснюються заходи, які чинять опосередкований вплив на механізм реалізації політики зайнятості. Насамперед це податкова та кредитно-грошова політика. Другий, регіональний, територіальний або мезорівень вважають базовим щодо інших рівнів. На даному рівні здійснюється поглиблений аналіз напрямів розвитку галузей народного господарства, що, у свою чергу стає основою досліджень ринку праці і дає можливість прогнозування основних тенденцій зайнятості. Наступний рівень підприємств, організацій та їх об'єднань називають локальним або мікрорівнем. Тут створюються робочі місця, відбувається підбір персоналу, проводиться його навчання та підвищення кваліфікації.

Оскільки визначальною є політика зайнятості на макрорівні, саме її проблеми потребують особливої уваги. Державне регулювання зайнятості відбувається з використанням різноманітних методів та засобів впливу. Основними серед них традиційно вважають правові, адміністративні та економічні [27, 24-28]. Також виокремлюють організаційні засоби (активні, пасивні, захисні), комплексні інструменти державного регулювання, наукові заходи регулювання зайнятості населення. Метою державної політики зайнятості є створення за допомогою використання економічних, правових та адміністративно-організаційних методів державного регулювання, умов для максимально можливої зайнятості населення та підвищення продуктивності праці.

У кожній країні існує власна національна модель регулювання зайнятості. На формування цієї моделі впливають системні чинники, серед яких:

- надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості;
- ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості і соціального захисту;
- рівень контролю за найманим працівником з боку працедавця;
- рівень географічної і професійної мобільності працівників;
- участь у вирішенні питань зайнятості і соціального забезпечення профспілок, організацій роботодавців та ін.

Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [41].

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, орієнтація працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Ця модель характеризується: децентралізацією ринку праці та законодавства з питань зайнятості і соціального забезпечення; високим рівнем контролю за найманим працівником з боку роботодавця; високою географічною і професійною мобільністю працівників; відносно високим рівнем безробіття.

Професійна кар'єра пов'язана насамперед із зміною місця роботи, відповідно ця модель відзначається високим рівнем мобільності. Рівень заробітної плати встановлюється на основі кваліфікації робіт і їх складності, просування по службі, як правило, не пов'язане з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Значна увага приділяється питанням професійної орієнтації. Існують як приватні агенції, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах. При міністерстві праці США створено 1200 державних центрів профорієнтації та профвідбору, через які щорічно проходить більше 1 млн. підлітків. Наслідком є зниження витрат на підготовку спеціалістів на 30-40%, а кожний долар, що був вкладений у

розробку тестів професійного відбору, створює економічний ефект в одну тисячу доларів [9].

США традиційно мають досить високий рівень безробіття. Стосовно цього показника необхідно зауважити, що на його рівень істотно впливає фрикційне безробіття. Це цілком зрозуміло при широкому та динамічному ринку праці, на якому працівники активно змінюють не тільки місце роботи, а і професію. Наприклад, у цій країні близько 10% працівників змінюють професію впродовж року. Крім того, країна протягом багатьох років утримувала перше місце у світі по кількості створюваних щорічно робочих місць. Ці фактори сприяли тому, що безробіття сприймається населенням як поширене, але незагрозливе та тимчасове явище [14].

Існує тенденція до посилення пасивності безробітного населення щодо пошуку роботи (як самостійного, так і за допомогою держави). Суть проблеми полягає у демотивуючому впливі на безробітних високих соціальних трансфертів, що збільшують тривалість безробіття. Наразі існують родини з третім-четвертим поколінням хронічно безробітних. Зарадити цьому можливо лише при умові адекватної реакції з боку держави. Наприклад, одним з напрямів діяльності держави у соціальній сфері є перегрупування державних коштів з метою зниження утриманських настроїв серед суспільства та розвиток людського фактора за умов глобалізації економічної активності [27, 24-28].

Зупинимося на скандинавській або шведській моделі, в основі якої знаходиться проведення активної політики на ринку праці. До основних елементів моделі належать:

- використання непрямих податків на товари і послуги з метою перешкоджання швидкому зростанню попиту та розвитку інфляційних процесів, стимулювання банкрутства нерентабельних підприємств;
- рівність оплати рівної праці незалежно від фінансового стану працедавця; поєднання низької інфляції та повної зайнятості за рахунок

субсидій підприємствам та організаціям на утримання неконкурентоспроможних працівників;

– надання таким працівникам робочого місця в державному секторі економіки;

– селективна державна політика зайнятості в неефективних сферах економіки.

Сьогодні соціальна політика Швеції ґрунтується на трьох основних принципах: досягнення повної зайнятості працездатного населення, надання соціальних гарантій населенню, забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту. Соціалізація сфери розподілу досягається насамперед з огляду на активне і масштабне використання податково-трансфертного механізму. Наприклад, податок на прибуток корпорацій становить близько 70 % балансового показника. Це дає державі можливість повністю забезпечити безплатну вищу освіту, охорону здоров'я, дотувати широке коло споживчих товарів, повністю брати на себе витрати на працевлаштування, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників, які втратили роботу внаслідок структурної перебудови економіки. Відповідно, рівень зайнятості є найвищим, рівень безробіття становить 1,5 - 2% від загальної кількості зайнятих у суспільному виробництві. Цьому сприяє високий рівень участі у профспілковому русі (95% працюючих є членами профспілок), що був забезпечений прийняттям У 70-і роки «Закону надійності», яким регулюється порядок наймання і звільнення працівників тільки за згодою профкомітетів.

Отже, шведській моделі притаманний ряд переваг (незначна соціальна диференціація населення, низький рівень безробіття та ін.), однак економісти відзначають і деякі негативні моменти. Соціалізація сфери розподілу призвела до того, що частка заробітної плати в задоволенні потреб шведських сімей становила 35%, а частка соціальних трансфертів та безплатних послуг - 65% [4, 79-85]. На думку шведських економістів, внаслідок відбувається декомодация робочої сили, що дістає прояв у зниженні ролі заробітної плати, і відповідно, значення зайнятості в життєзабезпеченні. Також наголошується,

що орієнтація значної частини працівників на соціальні трансферти та послуги; переведення великими корпораціями своїх активів за кордон з метою зниження податків, що, в свою чергу, знижує конкурентоспроможність національної економіки; масовий приплив іммігрантів, що викликає невдоволення значної частини населення. Перелічені недоліки можуть стимулювати перехід до обмеження державного втручання у розподільчі процеси і принципового підвищення ролі зайнятості у життєзабезпеченні.

Англосаксонська модель передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних підприємств і громадських організацій у наданні соціальних послуг. Оскільки декларовані на державному рівні заходи регулювання зайнятості вперше почали впроваджуватись Великобританією, розглянемо їх загальні напрями в історичному аспекті.

У середині 30-х років для реалізації рекомендацій, наданих Дж. М. Кейнсом урядові Англії, у цій країні було створено Національну Раду економічного розвитку. Для виведення економіки з кризового стану Кейнс пропонує як рішуче втручання держави, так і штучне застосування державних витрат, наприклад, будівництво шляхів, освоєння нових територій з метою створення робочих місць (громадські роботи).

Завданням Національної Ради було розроблення державних економічних і соціальних програм, які мали бути підпорядковані досягненню головної мети - забезпеченню повної зайнятості робочої сили та підвищенню життєвого рівня населення. Це абсолютно закономірно, оскільки в країні була наявна така передумова для виникнення криз як сировинна залежність (до країни імпортується 90% сировини). Відповідно, динаміка виробництва безпосередньо пов'язана зі станом золотовалютних запасів і платіжного балансу. Тобто, економіка країни потребує державного втручання у всіх сферах соціально-економічного життя.

Заслуговує на увагу досвід Великобританії у профорієнтаційній діяльності. Головним координуючим органом у професійній діяльності є служба зайнятості молоді, що складається з більше як 3,6 тис. консультантів та їх помічників. Підготовка спеціалістів у цій сфері проводиться у цій країні з 1949 р.

Модель регулювання зайнятості Великобританії є дієвою та ефективною. До її складу входить кілька взаємопов'язаних блоків: збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробка цільових програм громадських робіт, розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення. В інституціональній системі регулювання економіки і соціальних відносин Великобританії наявна розгалужена мережа напівурядових організацій. Питаннями зайнятості і безробіття опікується Комісія з робочої сили, яка виконує дорадчу функцію стосовно уряду. Сьогодні на державному рівні регулювання зайнятості здійснюється Департаментом з питань зайнятості.

Для континентальної моделі, як і для скандинавської, характерний високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (близько 50%), прагнення до підтримки високого рівня зайнятості, скорочення чисельності зайнятих при підвищенні ефективності праці. Тому питанням зайнятості і безробіття приділяється першочергова увага. Вона викликана як усвідомленням державою своєї відповідальності за стан на ринку праці, так і причинами соціально-політичного характеру, зокрема наявністю значної кількості трудових іммігрантів, які створюють конкуренцію місцевим працівникам.

Привертає увагу і система реалізації політики зайнятості цієї країни. Безпосередньо питаннями зайнятості займаються Міністерство соціальних відносин та національної солідарності, Міністерство праці, зайнятості населення та міжміністерські комітети. Політика реалізується через такі



організації як Національне агентство з зайнятості, Асоціація з професійної підготовки дорослих, Національний міжпрофесійний союз з питань зайнятості у промисловості і торгівлі. Питаннями зайнятості займаються не лише на державному та регіональному, а і на галузевому рівні.

У системі державного регулювання розвитку економіки Франції провідне місце відводиться податковій політиці, яку формують і здійснюють з урахуванням чинників, що визначають розвиток економіки на макrorівні, зокрема рівня зайнятості та безробіття, економічного становища регіонів. Це припускає наявність у податковій системі поряд із фіскальною функцією потужної стимуляційної засади. Розширенню зайнятості держава сприяє за допомогою використання механізму податкових пільг, серед яких:

- використання податкового кредиту для витрат на фахову підготовку;
- звільнення від оподаткування 25% суми приросту витрат на підготовку кадрів;
- пільги для новоутворених акціонерних товариств. Перший та другий рік роботи прибуток підприємства не оподатковується, третій - оподатковується 25% прибутку, четвертий - 50%, п'ятий - 75%, шостий і далі - 100% [24, 10-15].

Японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно, насамперед, від стажу роботи. Рівень безробіття в Японії протягом останніх років становить 3 - 3,5%. Однак вітчизняні науковці зауважують, що це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі [22], зважаючи на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів.

Отже, розвинутими країнами використовуються різні за своєю суттю та характером принципи і методи регулювання зайнятості. Для ґрунтовного вивчення зарубіжного досвіду необхідно ретроспективно дослідити динаміку змін у соціально-економічній ситуації у країні (зокрема, на ринку праці) та оцінити ефект відповідних регулятивних заходів держави. Таке дослідження

є надзвичайно складним та об'ємним і потребує координованої участі фахівців. Наразі МОП є організацією, яка робить можливим співробітництво спеціалістів різних країн з обміну власним досвідом регулювання та розробляє рекомендації, що можуть бути впроваджені з урахуванням реалій сучасної соціально-економічної ситуації в Україні.

Наприклад, результатом узагальнення світового досвіду у сфері праці та зайнятості, співробітництва ООН, Всесвітнього банку і Міжнародної організації праці стало створення Мережі зайнятості молоді. Метою діяльності є сприяння розв'язанню проблеми молодіжної зайнятості через використання досвіду країн-членів МЗМ. Україна нині не є членом цієї організації, однак тісно співпрацює з МОП та ООН.

У результаті проведеного дослідження можливо відокремити ряд факторів, які обумовлюють виникнення проблем у галузі зайнятості, спільних для більшості розвинутих країн, окреслити основні шляхи їх вирішення:

1.Посилення утриманських настроїв серед населення, пасивність щодо пошуку роботи, покладання на соціальні трансферти. На боротьбу з цим явищем у Данії спрямоване прийняття у 1996 р. закону, згідно з яким молодь не тільки має право, а й зобов'язана активно залучатися до ринку праці. Законом було введено вікове обмеження за нижньою межею для надання статусу безробітного, допомога з безробіття молоді зменшилась наполовину з метою стимулювання до пошуку роботи чи долучення до спеціальних програм. Франція, Канада та Бельгія підвищують трудовий стаж, необхідний для отримання допомоги з безробіття. Використовується також і скорочення періоду виплати допомоги (Франція, Швейцарія, Японія, Іспанія) [27, 24-28].

2.Наявність значної кількості трудових іммігрантів і подальше посилення імміграційних тенденцій, створення мігрантами суттєвої конкуренції місцевим працівникам.

3.Перенесення виробничих потужностей за кордон з метою зменшення оподаткування та залучення дешевої робочої сили. Результатом експорту

робочих місць може бути зростання безробіття та посилення соціальних проблем. Запровадження податкових пільг для новоутворених підприємств, зокрема малих та середніх, характерне для Франції та Німеччини. Використовуються також пільги з оподаткування прибутку, спрямовані на зменшення податкової бази на суму коштів, вкладених у створення робочих місць, професійне навчання та перенавчання працівників; пільги по звільненню від виплат у соціальні фонди; зменшення ставок оподаткування за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян.

4. Якість робочих місць і підготовки кадрів. Проблема кваліфікації кадрів успішно вирішується з огляду на активне проведення профорієнтаційної роботи, навчання та перекваліфікацію працівників на державному, місцевому та галузевому рівнях. Завдяки цим заходам кількість зайнятих висококваліфікованих робітників у США досягає 43%, у Німеччині - 56%, в Японії - 72% [41].

Отже, з метою зниження ризику виникнення окреслених проблем у нашій державі та успішного нівелювання їх негативних наслідків необхідно займатися активними дослідженнями шляхів їх вирішення, що застосовуються іншими країнами. Створення власної ефективної моделі регулювання зайнятості вимагає активізації міжнародної співпраці, головним напрямом якої має стати раціональна взаємодія з МОП та іншими світовими організаціями на основі прямих зв'язків та міждержавних програм обміну досвідом ті взаємного використання трудового потенціалу.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНОВЛЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ

#### 2.1 Показники економічної активності населення

Для правильної характеристики таких важливих соціально-економічних явищ як економічна активність населення, зайнятість і безробіття, для вибору найефективніших методів управління ними важливе значення має адекватне їх оцінювання. Оскільки названі явища дуже складні й багатоаспектні, то й характеризувати їх потрібно з різних сторін і різноманітними показниками. Однак назви, методика побудови і застосування цих показників мають бути стандартизованими і однозначно зрозумілими.

До показників економічної активності населення відносять:

- Рівень економічної активності населення;
- Рівень економічної неактивності населення;
- Рівень зайнятості населення;

##### 1. Рівень економічної активності населення

Чисельність економічно активного населення ( $Ч_{\text{еакт}}$ ) — це абсолютний показник економічної активності, що відображує її розміри. Наприклад, у 2010 році чисельність економічно активного населення в Одеському регіоні становила 1112,5 тис. осіб. Цей показник кількісно відображає трудовий потенціал населення країни. Однак ми мало що можемо сказати про економічну активність населення України, оперуючи лише цим одним показником. Для оцінки економічної активності важливо знати, як змінюється цей показник в динаміці, наскільки він великий чи малий стосовно усього населення України. Для цього застосовуються відносні показники.

Рівень економічної активності (РЕа) характеризує рівень участі

населення обстежуваного віку у робочій силі. Розраховують як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою (якій в Одеській області становив у 2010 році 1828,69 тис. осіб. ).

$$PEa = E_a / H * 100\%, \quad (2.1)$$

де,  $E_a$  – кількість економічно активного населення у віці 15–70 років;

$H$  – кількість населення у віці 15–70 років.

В Одеській області цей показник у 2010 році складає 61,3 %.

## 2. Рівень економічної неактивності населення

Рівень економічної неактивності ( $PE_{на}$ ) відображає частку населення обстежуваного віку, яка знаходиться поза межами робочої сили. Розраховують як відношення (у відсотках) кількості економічно неактивного населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

$$PE_{на} = E_{на} / H * 100\%, \quad (2.2)$$

де,  $E_{на}$  – кількість економічно неактивного населення

у віці 15–70 років;

$H$  – кількість населення у віці 15–70 років.

Наприклад: кількість економічно неактивного населення в Одеській області в 2010 році становила 714,1 тис. осіб, а кількість населення у віці 15–70 років – 1828,69 тис. осіб. Розраховуючи по формулі знаходимо, що рівень економічної неактивності в Одеській області в 2010 році становить 39%

## 3. Характеристики зайнятості населення

Рівень зайнятості населення. Характеристикою трудової активності

населення є показник рівня зайнятості ( $P_z$ ), який розраховують як відношення (у відсотках) кількості зайнятих віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку. Кількість зайнятого населення віком 15–70 років в Одеській області в 2010 році становило 1040,2.

$$P_z = Z/H * 100\%, \quad (2.3)$$

де,  $Z$  – кількість зайнятого населення у віці 15–70 років;

$H$  – загальна кількість населення у віці 15–70 років.

Розрахувавши по формулі знаходимо, рівень зайнятості населення віком 15–70 років в Одеській області в 2010 році становить 57,5%.

Аналіз зайнятості передбачає також вивчення таких аспектів, як:

- робочий час (звичайна, фактична тривалість робочого тижня тощо);
- неповна зайнятість;
- тимчасова відсутність на роботі;
- характер роботи (постійна, на визначений термін (сезонна, тимчасова, випадкова);
- професія, вид економічної діяльності, статус зайнятості;
- неформальна зайнятість (у т. ч. зайнятість у неформальному секторі економіки).

Робочий час. Матеріали вибіркового обстеження населення з питань економічної активності дозволяють дослідити тривалість робочого часу зайнятого населення.

Робочий час – це час, пов'язаний із виробничою діяльністю і який вимірюється впродовж визначеного обстежуваного періоду.

Специфіка обстеження робочої сили полягає в тому, що воно охоплює всі категорії працівників: осіб, які працювали за наймом та не за наймом (роботодавці, особи, які працюють самостійно, безкоштовно працюючі члени домогосподарств). Методологія проведення обстеження передбачає отримання інформації щодо „звичайного робочого часу” та „фактично

відпрацьованого робочого часу”.

Поняття „звичайного робочого часу” має відмінність від „фактично відпрацьованого робочого часу” і полягає в тому, що перше поняття належить до типового, а не до звітного періоду. Звичайний робочий час для певного виду діяльності можна визначити як час, відпрацьований протягом типового тижня чи типового дня. Поняття звичайного робочого часу можна застосовувати як для тих, які в даний момент працюють, так і до тих, які тимчасово відсутні на роботі.

Кодексом законів про працю України (стаття 50) визначено, що „...нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.” [18].

У порядку, встановленому законодавством, затверджують перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу. Також законодавчо встановлюють скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Крім того, скорочену тривалість робочого часу можуть установлювати за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Різницю між цими поняттями можна розглянути на прикладі працівника, у якого нормальний робочий час становить 40 годин на тиждень, а звичайний робочий час – 45 годин на тиждень, оскільки він регулярно працює на 5 годин більше нормального робочого часу на тиждень. Якщо типові ситуації не однакові по періодах, наприклад у випадку сезонних робіт, звичайний робочий час також буде не однаковий. Інформація щодо визначення звичайного робочого часу базується на індивідуальних відповідях респондентів.

Для більшості респондентів, які працюють за наймом на

підприємствах, в установах, в організаціях, нормальний робочий час (нормативно встановлений) буде однаковий зі звичайним робочим часом.

Матеріали обстежень робочої сили також надають інформацію про фактично відпрацьований робочий час упродовж обстежуваного тижня (фактична тривалість робочого тижня) за всіма видами робіт. При здійсненні статистичного аналізу цих даних слід ураховувати, що інформація, як і для звичайного робочого часу, базується на індивідуальних відповідях респондентів про фактично відпрацьований робочий час.

Визначення фактичної тривалості робочого тижня конкретної особи здійснюють шляхом порівняння та комбінації її відповідей на запитання про звичайну тривалість роботи, додатково відпрацьовані години на обстежуваному тижні, а також не відпрацьовані години з причин економічного або особистого характеру.

Фактична тривалість робочого тижня ( $T_{\Phi}$ ) – це час, який респондент фактично відпрацював упродовж обстежуваного тижня на всіх роботах, без урахування часу, коли він не працював із причин економічного або особистого характеру (через хворобу, відпустку тощо), у вимірі годин.

$$T_{\Phi} = (T_{\text{з}} + T_{\text{д}}) - T_{\text{н}}, \quad (2.4)$$

де,  $T_{\Phi}$  – фактична тривалість обстежуваного робочого тижня;

$T_{\text{з}}$  – звичайна тривалість робочого тижня;

$T_{\text{д}}$  – додаткові години роботи респондента на обстежуваному тижні;

$T_{\text{н}}$  – години роботи, не відпрацьовані респондентом на обстежуваному тижні.

На основі даних щодо фактичної тривалості роботи зайнятих респондентів визначають середню тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу ( $T_{\text{ср.}}$ ), яка надається у вимірі фактично відпрацьованих годин на тиждень у середньому на одну зайняту особу.



$$T_{\text{ср.}} = \frac{\sum T_i}{3}$$

(2.5)

де,  $T_i$  – кількість людино-годин фактично відпрацьованого робочого часу впродовж тижня;

3 – кількість зайнятих осіб.

Неповна зайнятість. Відповідно до міжнародних стандартів „неповною” вважають зайнятість, при якій особа була зайнята недостатню кількість годин, порівняно зі встановленими законодавчими нормами або у випадку, коли недостатньо використовувалася її кваліфікація (професійна підготовка, досвід роботи) тощо.

Розрізняють дві головні форми неповної зайнятості: видиму та невидиму.

У статистичній практиці головним чином використовують аналіз видимої неповної зайнятості.

Видима неповна зайнятість – це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом вибіркового обстеження.

Для вимірювання неповної зайнятості застосовують два показники:

а) кількість неповністю зайнятих осіб;

б) обсяг видимої неповної зайнятості – сумарна кількість годин чи днів до досягнення нормальної тривалості робочого часу, що існує у звітному періоді для можливої додаткової зайнятості кожної неповністю зайнятої особи.

До неповністю зайнятих належать особи, які впродовж обстежуваного періоду:

– фактично відпрацювали менше нормальної тривалості робочого часу (встановленої законодавчими нормами);

– бажали працювати додаткову кількість годин;

– готові працювати додаткову кількість годин.

Невидима неповна зайнятість – переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої (прихованої) неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці.

Тимчасова відсутність на роботі. Відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства до зайнятих належать особи, які на обстежуваному тижні були тимчасово відсутні на роботі.

При цьому враховують відмінності щодо осіб, які працювали за наймом і на власних підприємствах.

Щодо першої категорії осіб застосовують поняття „формально знаходяться на роботі”, які визначаються згідно з такими критеріями:

- отримання заробітної плати;
- запевнення про прийом на роботу після закінчення певних обставин або договору про дату повернення;
- закінчення терміну відсутності на роботі, впродовж якого працівник отримував компенсаційні виплати тощо.

Власників підприємств (роботодавців) вважають тимчасово відсутніми в залежності від того, чи продовжує працювати їхнє підприємство або виконуватися власна справа під час відсутності їх на роботі.

До тимчасово відсутніх в обстеженні робочої сили належать особи, які на обстежуваному тижні не працювали з нижчезазначених причин:

- щорічна відпустка;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею віку, визначеного законодавством;
- відпустка без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт);
- тимчасова непрацездатність (хвороба, травма), догляд за хворим;
- сезонний характер роботи;
- вихідні дні згідно з графіком роботи;

– інші причини.

Характер роботи. Поняття „роботи” визначають відповідно до поняття „виробництва” в СНР. Це означає, що будь-яку діяльність, що належить до виробництва в рамках СНР, вважають роботою при вимірюванні зайнятості.

Обстеженням робочої сили досліджують характер роботи, згідно з критерієм „однієї години”. Зокрема, виділяються такі види робіт:

– постійна – робота, яку виконують на основі трудового договору, укладеного на невизначений строк;

– на визначений термін:

- тимчасова – робота на термін до двох місяців, а для заміни тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада) - до чотирьох місяців.

- сезонна – робота, яку через природні та кліматичні умови виконують не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6-ти місяців.

– випадкова – робота, яка носить одноразовий характер.

Професія, вид економічної діяльності, статус зайнятості. У рамках обстеження робочої сили зайнятих осіб опитують щодо професії, заняття, виду економічної діяльності підприємства, установи, організації або власної справи, де вони працювали, а також щодо статусу зайнятості.

За отриманими відповідями респондентів розподіляють за відповідними класифікаціями (класифікаторами):

– Класифікатор професій (КП);

– Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД);

– Міжнародна класифікація статусів зайнятості (ISCSE-93), прийнята відповідно до рекомендації 15-ї Міжнародної конференції статистиків праці (1993 р.).

Відповідно до положень ISCSE-93, а також національних особливостей соціально-трудових відносин при аналізі матеріалів обстеження робочої сили застосовують таку систему класифікації статусів зайнятості:

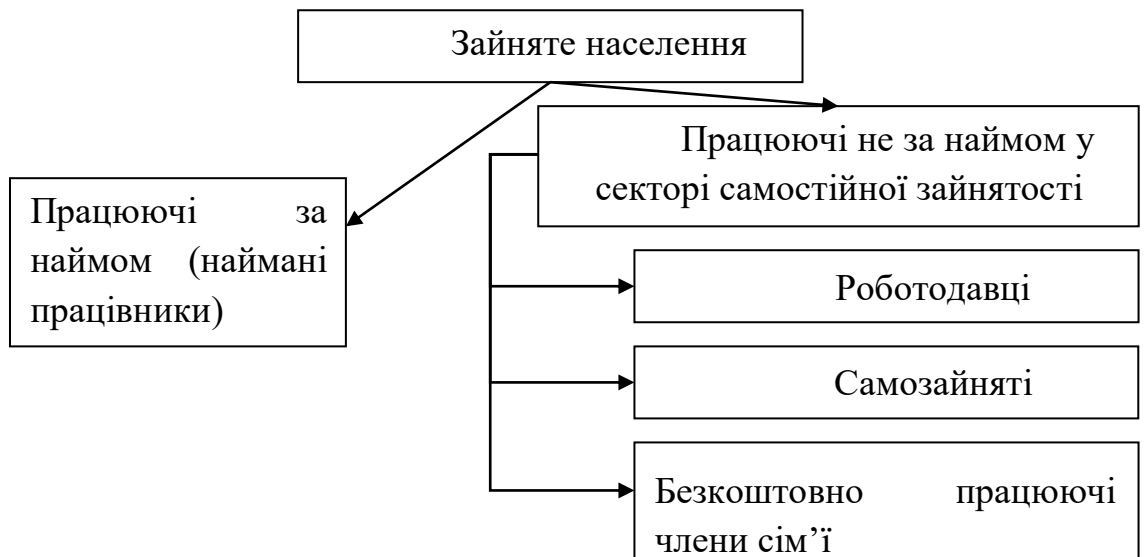


Рис. 2.1 Система класифікації статусів зайнятості.

Працюючі за наймом (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий або усний трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови й оплату трудової діяльності.

Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність і ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо. До таких осіб належать: роботодавці, самозайняті, безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві із залученням на постійній основі найманих працівників.

Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною/самостійною трудовою діяльністю, яку здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич (у випадку, якщо ця діяльність

належить до економічної).

Зайнятість у неформальному секторі економіки. Визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки здійснюють, починаючи з 1999 року, відповідно до методики, затвердженої наказом Держкомстату України від 19 січня 2011 року N 12. Указана методика розроблена на основі положень Резолюції щодо статистики зайнятості в неформальному секторі. Віднесення підприємств до неформального сектору повинно одночасно відповідати таким критеріям:

- ринкова спрямованість економічної діяльності;
- обмежене число працівників (до 5 осіб);
- відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності [30].

Підприємствами неформального сектору вважають домашні господарства чи некорпоративні підприємства, які належать домашнім господарствам, що здійснюють виробництво товарів і послуг для ринкової реалізації та не мають правового статусу юридичної особи.

З урахуванням національних особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин критерії визначення кількості зайнятих у цьому секторі розширені за рахунок уключення осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладення офіційного трудового договору (контракту), що свідчить про відсутність мінімальних соціальних гарантій.

Для аналізу використовують показник рівня участі зайнятого населення у неформальному секторі економіки (Рунс), який визначають як відношення (у відсотках) кількості зайнятих у неформальному секторі економіки віком 15–70 років до всього зайнятого населення зазначеного віку або за відповідною соціально-демографічною ознакою.

$$R_{unc} = Z_{nc} / Z_n * 100, \quad (2.6)$$

де,  $Z_{nc}$  – кількість населення у віці 15–70 років, зайнятого у

неформальному секторі економіки;

$Z_n$  – загальна кількість населення у віці 15–70 років.

#### 4. Характеристики безробіття населення

Аналіз безробіття включає вивчення:

- рівня безробіття;
- тривалості незайнятості;
- тривалості пошуку роботи або тривалості безробіття;
- причин безробіття;
- професії, виду економічної діяльності за останнім місцем роботи.

Показники рівня безробіття. Для аналізу ситуації, що склалася на ринку праці, доцільно застосувати декілька показників рівня безробіття.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП)(Рб-моп), розрахований як відношення (у відсотках) кількості безробітних певної вікової групи (Б) до економічно активного населення відповідного віку ( $E_a$ ) або соціально-демографічної ознаки [30].

$$Рб-моп = \frac{Б}{E_a} * 100\% \quad (2.6)$$

Рівень безробіття населення в 2010 році в Одеській області становить 6,8 %

Розрахунок вищезазначених показників здійснюють на основі формули середньої арифметичної зваженої:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i} \quad (2.7)$$

## 2.2 Попит і пропозиція робочої сили, фактори та джерела її формування

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють

між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Складовими ринкової системи є: ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, і грошей (кредитів)) і ринок праці.

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де наймані й працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави [2].

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Отже, ринок праці — це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника.

Елементами ринку праці є: товар, який він пропонує, попит, пропозиція та ціна. У сучасній економічній літературі відсутня однозначна відповідь на запитання, що вважати товаром на ринку праці: роботу силу, працю чи послуги праці? Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару “робоча сила” називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник — найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Найманий працівник і підприємець юридичне рівноправні і користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Відносини між найманим працівником та роботодавцем оформлюються трудовим договором (контрактом). У цьому документі вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором і трудовим договором (контрактом) [17].



Елементами ринку праці є також попит на робочу силу та її пропозиція. Попит може бути індивідуальним і сукупним.

Сукупний попит на робочу силу — це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу— це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як виробничий ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;

- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята.

Регулювання попиту на робочу силу потребує аналізу факторів, які впливають на нього. Збільшення попиту можна досягти шляхом його стимулювання через створення нових постійних або тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць. Зростанню попиту сприяє також: упровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників.

Водночас мають бути установлені певні юридичні обмеження щодо зростання зайнятості, зокрема через надання можливості індивідуального регулювання робочого часу, зняття обмежень щодо скорочення кількості працівників, можливості звільнення їх у разі зменшення обсягу робіт.

Держава повинна економічно зацікавлювати підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього доцільно встановлювати пільги за плату до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць, організації профнавчання тощо.

У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо.

Формування попиту на робочу силу здійснюється під впливом таких факторів: приросту величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання мало конкурентних груп населення, особливостей пенсійного законодавства, а також кадрової політики на кожному підприємстві.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Пропозиція робочої сили - це кількість праці, яка пропонується для реалізації при визначених ставках заробітної плати. Як і для будь-якого товару, величина пропозиції збільшується, коли росте ціна - заробітна плата зменшується - при її зниженні. Пропозиція робочої сили носить вільний характер: люди самі добровільно вибирають між зайнятістю і незайнятістю, визначають професію, вид діяльності, приймають рішення про зміну роботи. Одночасно ця свобода носить обмежений характер, це вибір в межах певного "коридору свободи". Факторами, що обмежують вибір, або іншими словами, встановлюють цей "коридор свободи" є:

– наявний рівень освіти, професійна спеціалізація. Металургу, наприклад, важко пропонувати себе вчителем математики, а юристу спеціалістом з ремонту комп'ютерів;

– фізіологічні можливості людини. Вік, стать, стан здоров'я, інші індивідуальні дані накладають свій відбиток на конкурентоспроможність людини на певних спеціалізованих ринках праці, об'єктивно відбиваються на її можливості виконати ту, чи іншу роботу. Нерідко сам роботодавець спочатку фіксує свої вимоги найму;

– соціальні умови. Місце проживання, сімейні обставини також обмежують можливості пропозиції праці на певних ринках. Наприклад, для жінки, яка має малолітніх дітей, буде дуже проблематично пропонувати свою працю там, де робота пов'язана з відрядженнями, або ведеться в декілька змін;

– відсутність досвіду. Тут зі сторони наймача встановлюються зразу ж певні вимоги до здібностей робітника. Наприклад, можна зустріти таке оголошення: "Потрібен бухгалтер зі стажем роботи не менше 5 років..."

В цілому до основних факторів, які визначають поведінку робітників на ринку праці, можна віднести:

- величину заробітної плати;
- умови праці (фізичне навантаження, інтенсивність, змінність, екологію); віддаленість роботи від місця проживання; престижність праці та ін.

Співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією в Україні свідчить про загострення ситуації на ринку праці. Триває стійка тенденція до зростання пропозиції робочої сили та скорочення попиту на неї.

Кон'юнктура ринку — це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Різниця у співвідношенні попиту і пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими і статеві-віковими групами зумовила поділ ринку робочої сили на ряд сегментів, що відрізняються передусім ступенем забезпечення робочими місцями та їх надійністю (рис. 2.2).



Рис 2.2 Основні сегменти сучасного ринку робочої сили

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис.2.3.

З рисунка видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно

зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча — дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Попит на робочу  
силу



Пропозиція  
робочої сили

Рис. 2.3 Попит і пропозиція на ринку праці

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ринок праці виконує такі функції:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;
- забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;
- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;

- формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;
- сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- стимулює працю, установлює рівноважні ставки заробітної плати;
- впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;
- дає інформацію про структуру попиту і пропозиції, ємність, кон'юнктуру ринку тощо [8].

Різке скорочення попиту на робочу силу негативно вплинуло на співвідношення між незайнятими громадянами на ринку праці і вакантними робочими місцями. Навантаження на одне робоче місце почало стрімко зростати з 2009 року – 10 безробітних на 1 робоче місце. Ця цифра в попередні роки була майже на половину менша – 5-6 безробітних на одне робоче місце.

Основними суб'єктами ринку праці, як зазначалося, є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець є покупцем цього товару [33].

Для найманого працівника основним джерелом засобів існування й індивідуального відтворення є його праця.

Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками — держава, профспілки і спілки роботодавців.

Ринковий механізм являє собою єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили і регулюючого впливу держави на ці процеси.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості.

В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією, попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією [37].

Необхідно відзначити, що для того, щоб ринок робочої сили діяв ефективно, потрібно забезпечити певні додаткові умови. Так, наприклад, у країні має бути достатньо розвиненим ринок житла. Той, хто бажає змінити місце роботи і переселитися в інше місто, повинен мати можливість продати й купити житло. Як і на інших ринках, попит на найману працю має перевищувати її пропозицію, щоб роботодавці змушені були конкурувати між собою. Серед сучасних тенденцій формування ринку робочої сили в країнах з розвинутою ринковою економікою, крім названих, слід виділити: посилення й ускладнення конкуренції як серед працівників (за робочі місця з високою оплатою, додатковими соціальними гарантіями, перспективою просування по службі), так і серед роботодавців (за найбільш цінні кадри); збільшення частки до однієї третьої висококваліфікованих кадрів у структурі трудових ресурсів, тривалості загальноосвітньої підготовки; уповільнення припливу працездатного населення, його старіння; ускладнення форм трудової діяльності та трудових відносин тощо.

### 2.3 Характер і тенденції зайнятості населення Одеського регіону

Стан зайнятості є одним з основних індикаторів національної економіки. В ньому відображається те, як в суспільстві використовуються ресурси праці, а відповідно і можливості економічного росту. Основними параметрами, що характеризують стан зайнятості, становище на ринку праці можна назвати:

- економічно активне населення (робоча сила);
- економічно неактивне населення (не входить в склад робочої сили).

До економічно неактивного населення відносяться:

- а) особи віком до 16 років;
- б) особи, які знаходяться в психіатричних лікарнях та виправних закладах;
- в) пенсіонери, студенти, домогосподарки та інші особи, які вибули із складу робочої сили - непрацюючі і не шукаючі роботи. Економічно активне населення у всіх країнах складається із трьох частин: зайняте, незайняте, безробітні.

Однією з найважливіших проблем ринкової економіки є проблема повної зайнятості. Зайнятість - це економічна категорія, яку розглядають з двох боків:

- зайнятість як економічна категорія - це сукупність економічних, правових, соціальних, національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення країни робочими місцями та його участю у суспільно корисній діяльності, що приносить дохід.

- зайнятість як економічна проблема - це співвідношення між кількістю працездатного населення і кількістю зайнятих, яке характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили.

Зайняте населення становить частину трудових ресурсів суспільства. В Україні - це особи віком від 16 до 55 років (жінки) і 60 років (чоловіки), а також особи пенсійного віку і молодь, молодша від зазначеного віку, якщо вона зайнята в народному господарстві. До складу зайнятих належать:



– наймані працівники, особи, які працюють самостійно (підприємці, фермери, творчі працівники), зайняті в органах державної влади й управління;

– особи, котрі служать в армії або отримують професійну підготовку (учні, студенти денних форм навчання);

– особи, що виконують суспільно-оплачувані роботи;

– особи, зайняті вихованням малолітніх дітей, доглядом за інвалідами чи людьми похилого віку, громадяни інших країн, які проживають в Україні, працюють у народному господарстві.

Розрізняють три основні види зайнятості: повну, раціональну й ефективну.

Повна зайнятість - це надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб.

Раціональна зайнятість - зайнятість, яка має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання трудових ресурсів, їх статевовікової та освітньої структури. Цей вид зайнятості не завжди буває ефективним, оскільки здійснюється з метою поліпшення статево-вікової зайнятості, залучення до трудової діяльності працездатного населення окремих відсталих регіонів тощо.

Ефективна зайнятість - це зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці [34].

В умовах формування ринкового господарства змінюються погляди на так званий принцип загальності праці як атрибут екстенсивного розвитку економіки. Ринкові відносини передбачають вільний вибір людиною професії та місця роботи відповідно до її здібностей, добровільну незайнятість

громадян, не допускають примусової праці в будь-якій формі, за винятком випадків, передбачених законодавством країни. За цих умов по-новому постає проблема повної зайнятості та її ефективності.

Повна зайнятість є важливим фактором соціального захисту населення в трудовій сфері. Однак її не слід розуміти як обов'язкову суцільну зайнятість у суспільному виробництві. Повна зайнятість означає використання всіх придатних для цього ресурсів і характеризується достатністю робочих місць для тих, хто потребує оплачуваної роботи, тобто має бути забезпечена зайнятість усіх, хто бажає і здатний працювати. Повна зайнятість є не тільки соціальною гарантією, а й основою високоефективного використання трудового потенціалу суспільства. Разом з тим сама по собі вона не є свідченням рівня організації зайнятості, доцільності та розумності її параметрів. Слід мати на увазі ступінь раціональності зайнятості, на який впливають технічні, соціальні та економічні фактори.

Раціональність зайнятості визначають суспільне корисний характер трудової діяльності; оптимальна структура народного господарства, що забезпечує розподіл суспільної праці згідно з існуючими індивідуальними та суспільними потребами та рівнем розвитку продуктивних сил; професійно-кваліфікаційна структура сукупного працівника, зумовлена типом суспільного поділу праці, й адекватна їй система робочих місць. Тобто важливою умовою, що забезпечує раціональність зайнятості, є кількісна і якісна відповідність роботи і робітника, структури робочих місць і трудових ресурсів.

Повнота і раціональність у комплексі визначають ефективність зайнятості, тобто забезпечуваний нею оптимальний соціально-економічний результат в певний час і за конкретних умов.

Система показників ефективною зайнятості населення включає рівень трудової участі населення, що відображає частку працездатного населення, залученого в різні форми та види економічної діяльності; розподіл робочої сили за галузями та сферами господарювання; фондо- і енергоозброєність

робітників; організацію трудового процесу, що визначається розстановкою та використанням робочої сили безпосередньо на робочих місцях.

Зайнятість населення реалізується через конкретні форми включення працівника в економічну систему. Найпоширенішими серед них є: наймана праця за трудовою угодою в державному секторі, на об'єктах колективної або приватної власності без розпорядження її індивідуальною частиною; особиста праця на об'єктах, де робітник має свою частку акцій, пайовий внесок, тобто є співвласником; особиста праця власника засобів виробництва, коли він є і власником, і працівником; робота на орендованих засобах виробництва; робота в спільному підприємстві; надомна праця; громадська робота тощо.

Збереження роботи не означає збереження конкретного робочого місця. Надання робітникові тимчасової роботи не обов'язково відповідає його професійно-кваліфікаційним здібностям.

Важливу роль у забезпеченні якомога повнішої зайнятості в Україні в період формування ринкових відносин може відігравати громадська робота, яка організується з метою розв'язання особливо гострих місцевих проблем. Це зручний спосіб зайняття тих, хто вивільняється з галузей господарства внаслідок тимчасових економічних труднощів, розриву договірних зв'язків тощо [19].

Перехід до ринкових відносин в Україні потребує нової концепції зайнятості та ефективного відтворення трудового потенціалу в кожному регіоні, орієнтації не на "усереднену" людину, а на конкретні соціальні та демографічні прошарки населення.

Регіональні особливості зайнятості визначаються системою показників, основними серед яких є:

- частка трудоактивного населення (в кількісній і якісній оцінці) в структурі населення регіону;
- регіональний рівень безробітних;
- виробництво ВВП на одного працюючого в регіоні;

- рівень заробітної плати, сукупного доходу на одного зайнятого в регіоні;
- показники міграційних процесів (місто - село; між регіонами; в середині галузей і сфер зайнятості регіону).

Методологічною основою соціального захисту громадян на випадок безробіття є рекомендації Міжнародної організації праці та ЄС. У статті про порядок і умови визнання громадян, які шукають роботу, безробітними враховані міжнародні критерії визначення громадян безробітними, понятійний апарат приведений у відповідність з міжнародними нормами. У статті «Підходяща робота» враховано критерії визначення підходящої роботи для різних категорій безробітних. Критерієм невідповідної роботи можуть стати поважні особисті чи сімейні обставини, як це вказано в Модельному законі СНД.

Оскільки прийняття законопроекту і його реалізація сприятиме державному регулюванню у сфері зайнятості населення, підвищенню відповідальності роботодавців за використання робочої сили та посиленню ролі соціального партнерства у вирішенні проблем зайнятості населення, хочеться, щоб усі ці плани не залишилися на папері. За прогнозами авторів законопроекту, забезпечення роботи ДСЗ України щорічно потребуватиме досить значних видатків із Держбюджету України (за розрахунками, видатки становитимуть близько 1,8 млн грн.). Варто було б окремо доопрацювати фінансово-економічну складову законопроекту відповідно до норм Бюджетного кодексу України й передбачити реальні витрати на фінансування сфери працевлаштування, щоб закон не був відкладений взагалі через необґрунтоване фінансування [11].

Отже, перш за все потрібно зробити все можливе для збереження вже існуючих робочих місць. А це безпосередньо пов'язано із скороченням заборгованості по заробітній платі. Людина буде дотримуватись свого місця роботи, якщо буде вчасно отримувати заробітну плату і мати надію на її збільшення. По-друге ми не зможемо полегшити проблему безробіття без

створення додаткових робочих місць. Вони можуть бути створені на діючих підприємствах за рахунок відродження і розширення виробництва.

По-третє нові робочі місця з'являться, якщо будуть створені нові виробництва тих галузях, які у нас недостатньо розвинені, наприклад переробка сільськогосподарської продукції. Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування повинні забезпечити бронювання необхідної кількості робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях для працевлаштування випускників навчальних закладів.

За роки незалежності України відбулися певні зміни в розвитку ринку праці одеського регіону. Особливо різниться попит і пропозиція в період нинішньої «світової кризи» (попит значно нижче пропозиції). Це негативно вплинуло на ринок праці Одеського регіону. Низький приріст населення за останні роки також зменшить наявність кадрів в майбутньому. Але прослідковуються певні позитивні зміни.

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій в Одеському регіоні у грудні 2015р. становила 520,7 тис. осіб, що на 0,9% менше, ніж у листопаді 2010р.

Продовжується застосування адміністрацією підприємств вимушених адміністративних відпусток та неповного робочого часу.

Кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), у грудні 2015р. становила 1,7 тис. осіб (0,3% кількості штатних працівників).

Кількість працівників, які з економічних причин працювали у режимі неповного робочого дня (тижня), у грудні 2015р. становила 17,5 тис. осіб (3,4% кількості штатних працівників).

За даними державної служби зайнятості, у 2015р. її послугами скористалися 61,7 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян проти 70,3 тис. у 2009р. Із зазначеної кількості незайнятих громадян протягом 2015 р. державною службою зайнятості зареєстровано 43,9 тис. осіб, що на 0,4 тис. осіб більше, ніж у 2009р. [33].

## Економічно активне населення

	Економічно активне населення				У тому числі			
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення			
	тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2010	1086,4	58,7	994,4	66,5	1028,1	55,6	936,1	62,6
2011	1095,2	59,3	1006,9	67,4	1039,2	56,2	950,9	63,7
2012	1108,2	60,0	1015,4	68,0	1059,7	57,4	966,9	64,8
2013	1117,8	60,6	1020,2	68,3	1067,2	57,9	970,0	65,0
2014	1115,5	61,0	1026,1	69,1	1040,2	56,9	950,8	64,0
2015	1112,5	61,3	1030,5	69,9	1044,5	57,5	962,5	65,3

Кількість осіб, які шукали роботу за сприяння державної служби зайнятості, на кінець 2010р. становила 21,4 тис. незайнятих громадян (на кінець 2015р. – 17,8 тис. осіб), із них більше половини (50,5%) становили жінки, 41,4% – працівники сільського господарства, більше третини (35,2%) – молодь у віці до 35 років [3].

Офіційно статусу безробітних на зазначену дату набули 20,6 тис. незайнятих громадян, із них 75,7 % отримували допомогу по безробіттю.

Серед безробітних майже кожен другий раніше займав місце робітника, майже кожен третій – посаду службовця, а кожен п'ятий – місце, що не потребувало професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по Одеській регіоні на 1 січня 2015р. становив 1,4% населення працездатного віку, що на 0,2 в.п. більше, ніж на відповідну дату 2010р.

## Стан безробіття в Одеському регіоні

	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості			Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік <sup>1</sup>			
	тис.осіб	у % до		всього, тис.осіб	з них працевлаштовано		перебували на обліку, на кінець року, тис.осіб
		економічно активного населення працездатного віку	населення працездатного віку		тис.осіб	%	
2010	29,0	2,9	2,0	97,6	36,0	6,9	31,6
2011	27,1	2,7	1,9	93,6	37,2	9,8	29,4
2012	24,2	2,4	1,7	87,5	38,8	4,4	27,1
2013	22,0	2,2	1,5	87,9	38,7	4,1	30,6
2014	22,0	2,1	1,5	70,3	21,3	0,3	17,8
2015	14,1	1,4	1,0	61,7	22,3	6,2	21,4

Рівень зареєстрованого безробіття у сільській місцевості на 1 січня 2011р. становив 2,6% сільського населення у працездатному віці, а серед міського населення – 0,8%.

Найвищий рівень зареєстрованого безробіття на 1 січня 2015р. спостерігався у Савранському та Красноокнянському (відповідно 5,9% та 5,3%) районах, а найнижчий в Овідіопольському (0,3%) та Комінтернівському (0,6%) районах і у містах Одесі та Іллічівську (по 0,4%), Южному (0,5%).

Збільшення обсягів зареєстрованого безробіття у грудні 2015р. спостерігалось в усіх районах та містах області крім міст Теплодара та Іллічівська.

За останніми даними, у загальній кількості вільних робочих місць

(вакансій) майже кожне шосте – в охороні здоров'я і наданні соціальної допомоги, сьоме – у державному управлінні, восьме – у переробній промисловості.

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

Середня навантаженість незайнятого населення, яке звернулося за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, на кінець 2015р. становила 8 осіб на одне вільне робоче місце (вакантну посаду).

Таблиця 2.4

#### Потреба робочої сили та виплата допомоги по безробіттю

	Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб <sup>1</sup>	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб <sup>1</sup>	Середній розмір допомоги по безробіттю, в грудні		
			гривень	у %	
				до мінімальної заробітної плати	до попереднього року
2010	5,7	6	168,78	50,8	125,3
2011	5,6	5	221,66	55,4	131,3
2012	5,8	5	306,61	78,4	138,3
2013	3,0	10	546,62	90,3	178,3
2014	2,2	8	643,23	86,5	117,7
2015	2,6	8	724,05	78,5	112,6

По області середня навантаженість незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець 2015р. коливалась від 1 особи у містах Южне та Іллічівськ до 118 осіб у Болградському районі.

За сприяння державної служби зайнятості у 2015р. працевлаштовано 22,3 тис.осіб, або 36,2% незайнятого населення, які перебували на обліку цієї установи, що на 4,9% більше, ніж у 2010р. Серед працевлаштованих майже



половину (47,1%) становили жінки та 42,2% – молодь у віці до 35 років.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у грудні 2015р. порівняно з листопадом зменшився на 2,1 в.п. та становив 3,5%.

У 2015р. за сприяння державної служби зайнятості майже кожен третій з працевлаштованих громадян отримав роботу у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, кожен п'ятий – у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, кожен десятий – у переробній промисловості. Серед працевлаштованих незайнятих осіб більше половини працевлаштовані на місця робітників, кожен четвертий – на місця, які не потребують спеціальної підготовки і кожен п'ятий – на посади службовців.

Без вирішення питання працевлаштування з обліку державної служби зайнятості у 2015р. знято 18,0 тис., що на 42,4% менше, ніж у 2010р.

Слід зазначити, що на кінець 2010р. середня тривалість зареєстрованого безробіття порівняно з 2009р. зменшилася на 2 місяця і становила 3 місяці.

Поряд із працевлаштуванням на постійній основі одним із напрямів соціального захисту незайнятого населення є організація оплачуваних громадських робіт, які забезпечують тимчасову зайнятість. У 2015р. у таких роботах взяло участь 11,6 тис. осіб, що на 10,5% більше, ніж у 2010р.

За направленнями державної служби зайнятості у навчальних закладах усіх типів у 2015р. проходили професійне навчання 7,0 тис. безробітних, що на 36,9% більше, ніж у 2009р.

З Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття протягом грудня на допомогу по безробіттю витрачено 8304,1 тис.грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 11,5 тис.осіб.

Середній розмір допомоги у грудні 2015р. порівняно з попереднім місяцем зменшився на 1,1% і становив 724 грн., що дорівнює 78,5% законодавчо встановленого у цьому місяці рівня мінімальної заробітної плати (922 грн.).

З метою підвищення економічної активності населення, сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, недопущення зростання безробіття і збереження кадрового потенціалу підприємств Головним управлінням праці і соціального захисту населення розроблена разом з 12 структурними підрозділами облдержадміністрації, територіальними підрозділами центральних органів виконавчої влади, обласною службою зайнятості і іншими зацікавленими організаціями, і в травні цього року затверджена рішенням обласної ради Програма зайнятості населення Одеської області .

Перше завдання, яке стоїть перед органами виконавчої влади, – це створення умов для розширення сфери застосування праці шляхом утворення нових робочих місць. У цьому напрямі наше управління здійснює щомісячний моніторинг, останні дані якого такі: за 8 місяців поточного року було створено майже 26 тис. робочих місць, що на 22% більше, ніж за аналогічний період минулого року і складає 86% річного завдання. Можна зазначити, що ознакою стабілізації економіки вперше за останні кризові місяці є перевищення в 1,6 раза кількості утворених робочих місць над ліквідованими [38].

Добре йде процес утворення робочих місць в місті Іллічівську, Білгород-Дністровському та Котовському регіонах, Ананьївському, Балтському, Великомихайлівському, Кодимському, Любашівському, Миколаївському, Тарутинському і Ширяївському районах, де річні завдання вже виконані і навіть перевиконуються. Слід зазначити, що по кількості утворених робочих місць наша область перебуває у першій десятці серед інших областей України, а от по насиченості такими робочими місцями до економічно активного населення – в останній десятці. Це свідчить про те, що органи виконавчої влади в районах повинні ставити перед собою вищі завдання щодо утворення робочих місць, щоб проводити ефективнішу політику зайнятості населення.

Позитивний процес утворення робочих місць поліпшив ситуацію із

працевлаштуванням громадян, які звернулися в службу зайнятості. Так, в січні-серпні було працевлаштовано на вільні вакансії і створені робочі місця 16,4 тис. незайнятих громадян, з 30 до 40% зросла доля працевлаштованих.

На сьогоднішній день у сфері зайнятості населення відчувається недосконалість законодавчої бази, зокрема, в Законі України, що діє, «Про зайнятість населення» практично не передбачені інші важелі державного впливу на стан ринку праці, крім функціонування державної служби зайнятості. Тому він поступово втратив статус основного державного акту, покликаного забезпечити утворення правового поля, що діє по питаннях регулювання зайнятості населення [11].

Крім того, ми давно вже пропонуємо розробити і ухвалити Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», маючи на увазі утворення державою умов для розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж всього періоду трудової діяльності, оскільки якість робочої сили є найважливішою компонентою ринку праці і дуже актуальним завданням на сучасному етапі розвитку нашої економіки [13].

Аналізуючи освітню структуру економічно активного населення, яке збільшується, можна відзначити стійкість тенденції зміни чисельності громадян, які формують освітні групи. Непокоїть той факт, що у період за 2005-2008 роки кількість осіб із вищою освітою зросла на 11%. Така тенденція ілюструє проблему можливого перенасичення ринку праці особами з повною вищою освітою, що в недалекому майбутньому, ймовірно, приведе до істотного спотворення структури пропозиції робочої сили. А мотивація в здобутті професійної освіти в нашій країні просто катастрофічно падає. Середня періодичність підвищення кваліфікації працівників в нашій країні, і області зокрема, удвічі нижче нормативної, а в сільському господарстві, торгівлі – в десятеро. Наприклад, в Євросоюзі цей показник становить 3-5 років, в Японії – до 1 року. Вся система підготовки в розвинених країнах вже будується не на отриманні диплома про освіту, а на забезпеченні формування компетенції працівників. Дослідження показують,

що 90% опитаних працівників підтверджують, що вони отримали велику частину своїх навичок в результаті навчання на робочому місці [37].

А наші роботодавці практично не мають на сьогоднішній день фінансових можливостей на організацію підготовки кадрів на виробництві, внаслідок чого чисельність працівників, що пройшли таку підготовку, зменшилася в 2009 році на 20% в порівнянні з 2008 роком і складає 40 тис. осіб, а рівень охоплення тих, що працюють таким навчанням складає всього лише 8%, тоді як в інших високорозвинутих країнах цей показник досягає 50-60%.

Ми розуміємо, що в цьому питанні потрібна допомога держави роботодавцям, інакше ми не зможемо забезпечити розвиток нашого суспільства в майбутньому.