МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

К. В. Мезенцев
Н. І. Мезенцева
І. О. Мостова
В. С. Сайчук

ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ: СУЧАСНІ КОНЦЕПТИ ТА РИНКИ ПРАЦІ РЕГІОНІВ

Навчальний посібник

КИЇВСЬКИЙ ВГЛ УНІВЕРСИТЕТ 2014

УДК 911.3:331(075.8)
ББК 65.04я73
М44

Рецензенти:
д-р геогр. наук Г. П. Підгрушний,
д-р геогр. наук М. О. Барановський,
д-р геогр. наук О. В. Гладкий

Рекомендовано
Вченою радою географічного факультету
(протокол № 7 від 16 вересня 1913 року)

Ухвалено науково-методичною радою
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
29 листопада 2013 року

Мезенцев К. В.

М44 Географія праці : сучасні концепти та ринки праці регіонів : навч. посібник / К. В. Мезенцев, Н. І. Мезенцева, І. О. Мостова, В. С. Сайчук. – К. : Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2014. – 190 с.

ISBN 978-966-439-786-2

Викладено сутність термінологічного апарату географії праці, відтворення трудових ресурсів, регулювання зайнятості населення. Розглянуто концепти ринку праці та регіонального ринку праці. Розкрито сучасні риси Світового ринку праці, охарактеризовано національний та регіональні ринки праці України. Наведено методику суспільно-географічного дослідження і прогнозування регіональних ринків праці.

Для студентів, аспірантів, науковців географічних та економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

УДК 911.3:331(075.8)
ББК 65.04я73

© Мезенцев К. В., Мезенцева Н. І., Мостова І. О., Сайчук В. С., 2014
© Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
ВПЦ "Київський університет", 2014
ISBN 978-966-439-786-2

Передмова

Важливою умовою стійкого розвитку України є стабілізація демографічної та соціально-економічної ситуації. Раціональне використання трудоресурсного потенціалу території може забезпечити оптимізацію та прискорення економічного і соціального розвитку держави.

Ситуація на ринку праці відображає більшість соціально-економічних процесів, що відбуваються в Україні, і фокусує в собі найгостріші проблеми суспільства: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили, зміни в її якості й мотивації праці, зниження рівня доходів населення. Саме тому вивчення таких процесів у курсі "Географії праці" студентами є важливою складовою підготовки фахівців у галузі суспільної географії.

Курс "Географія праці" викладається студентам географічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1986 р. На жаль, підручники з географії праці в Україні відсутні. Представлені лише окремі методичні розробки та теми в курсах з вивчення географії населення, економічної й соціальної географії України.

Пропонований посібник є результатом узагальнення як наукової та навчально-методичної літератури, так і власних наукових праць авторів. Його метою є ознайомлення студентів з теоретико-методичними основами географії праці, сучасними концептами ринку праці та регіонального ринку праці, сутністю суспільно-географічного прогнозування, програмування та державного регулювання зайнятості населення.

Теми 1, 6, 7, 11 написано доктором географічних наук, професором К. В. Мезенцевим, передмову, теми 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 – кандидатом географічних наук, доцентом Н. І. Мезенцевою, теми 5, 8, 9, 10 – кандидатом географічних наук І. О. Мостовою, теми 1, 4, 5, 8, 10 – кандидатом географічних наук В. С. Сайчуком.

РОЗДІЛ 1
Географія праці як наука

1.1. Об'єкт і предмет вивчення географії праці

До середини XX ст. трудові ресурси вивчалися у складі економічної географії. При цьому фактично ігнорувалися запитання їхнього професійно-кваліфікаційного складу. Пізніше питання зайнятості трудових ресурсів і трудової міграції почали вивчати в географії населення, акцентуючи увагу на територіальному розподілі трудових ресурсів.

У 80-х рр. XX ст. в окремий науковий напрям економіко- і соціально-географічних досліджень виділилася географія праці. Від опису і накопичення знань про працю (насамперед кількість трудових ресурсів, їхній розподіл і використання) в економічній географії, а потім географії населення, через аналіз територіальних особливостей формування, розподілу і використання трудових ресурсів відбувалося становлення географії праці.

На кафедрі економічної та соціальної географії географічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка спецкурс "Географія праці" викладається студентам з 1986 р.

У Великій Радянській Енциклопедії зазначалося, що географія трудових ресурсів – галузь географії населення, що вивчає розміщення трудових ресурсів, регіональні відміни в їхньому складі та використанні. Географія трудових ресурсів вивчає використання цих ресурсів у двох аспектах: відмінності в зайнятості працездатного населення та розподіл зайнятих за галузями народного господарства[1].

У "Географічному енциклопедичному словнику" географія трудових ресурсів визначається як наука, що вивчає територіа-

[1] Ковалев С. География трудовых ресурсов / С. Ковалев // Большая советская энциклопедия. – М. : Сов. энцикл., 1971. – Т. 6.

льну структуру трудових ресурсів, тобто територіальні відміни в їхньому складі, умовах відтворення та використання[1].

Географія праці – це *суспільно-географічна наука, що вивчає територіальну організацію трудової діяльності населення та виявляє регіональні особливості й закономірності формування, використання та розподілу трудових ресурсів.*

Об'єктом дослідження географії праці є трудова діяльність населення. Предметом дослідження науки є регіональні особливості та закономірності формування, використання і розподілу трудових ресурсів.

У 90-х рр. XX ст. суттєво розширився предмет вивчення географії праці. Це відбулося за рахунок формування ринкового середовища попиту і пропозиції робочої сили. До предмету вивчення географії праці додалися такі складові:

- дослідження *територіальних особливостей зайнятості й безробіття* (від причин до специфіки їхніх видів і типів);
- дослідження функціонування *локальних, регіональних і національного ринків праці* (від різних їхніх моделей до специфічних проблем);
- дослідження нових *чинників,* що впливають на формування та розподіл трудових ресурсів (статус регіону, особливості організації трудової діяльності, рівень оплати праці тощо).

В Україні проведено дослідження окремих регіональних і локальних ринків праці. Проте цілісна суспільно-географічна концепція дослідження ринків праці перебуває в процесі формування і потребує розробки низки питань. Зокрема, необхідно сформулювати принципи і критерії виділення регіональних і локальних ринків праці. Так, у дослідженнях регіональних ринків праці пропонується основний акцент робити на самовідтворенні робочої сили, а локальних – на замкнутості сукупності трудових зв'язків у межах певного адміністративно-територіального утворення. Між елементами ринку праці є складна сукупність взаємозв'язків. Суспільно-географічний аспект їхнього дослідження необхідно доповнити

[1] Географический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Ф. Трешников. – М. : Сов. энцикл., 1988. – С. 60.

методикою з використанням сучасних методів дослідження. Немає чіткості систематизації суспільно-географічних чинників формування локальних і регіональних ринків праці. Їхній перелік не обмежується лише особливостями працевідтворювальних процесів і міграцією робочої сили, а включає рівень економічного і соціального розвиту регіону і пов'язані з ним рівень оплати праці, можливості задоволення різноманітних потреб населення, особливості організації трудової діяльності (науково-технічний прогрес, умови праці, можливості швидкої перекваліфікації та професійного зростання). Відсутня єдина методика типізації регіональних і локальних ринків праці, яка б ураховувала не лише основні тенденції щодо зайнятості й безробіття, але й усю сукупність факторів формування і функціонування ринку праці. Отже, загалом дослідження регіональних і локальних ринків праці мають завершити створення суспільно-географічної концепції вивчення ринку праці, розширити методичні прийоми дослідження, поглибити аналіз сукупності факторів формування і функціонування ринків праці, запропонувати методику прогнозування їхнього розвитку.

Географія праці в зарубіжних країнах. У зарубіжних країнах питання праці традиційно були важливим фокусом економічної географії. Найтісніше вони були пов'язані з теорією розміщення А. Вебера, яка намагалася пояснити як просторові відмінності у вартості праці впливають на розміщення промисловості. У 970-х рр. економіко-географи почали вивчати категорію праці з ще інших позицій. Деякі вчені, зокрема Д. Гарвей (D. Harvey)[1], акцентували увагу на тому, як використання ресурсів праці при капіталізмі впливає на формування економічних ландшафтів, на необхідності при розміщенні виробництва враховувати зв'язок між рівнями його трудомісткості та економічного розвитку загалом (розміщення трудомістких виробництв у слаборозвинених країнах і навпаки). Інші дослідники акцентували увагу на тому, що хоч праця і є товаром на ринку, проте товаром специфічним, оскільки поведінка працівника може істотно впливати на процес праці. Крім того, деякі дослідники зазначали, що праця може бути важливим фактором розміщення і капітало- та наукомістких ви-

[1] Harvey D. The limits to capital / D. Harvey. – Oxford : Blackwell, 1982.

робництв в економічно розвинених країнах (напр., інноваційної діяльності поблизу університетів).

У 1990-х рр. набули поширення нові погляди на географію праці як суспільно-географічну дисципліну, пов'язані передусім з дослідженнями А. Герода (A. Herod)[1]. Він запропонував розрізняти "географію праці" (*geography of labor*) і "трудову географію" (*labor geography)*. Якщо перша пов'язана з вивченням впливу фактора праці на прийняття рішень щодо розміщення інвестицій, підприємств, то друга фокусується на ролі праці у формуванні ландшафтів, вивченні працівників як просторового актора (діючої сили щодо формування простору), на функціонуванні ринків праці як просторових структур, просторової організації та просторової ієрархії об'єднань працівників (профспілок, їхніх просторових відмін, у тому числі щодо активності), гендерних і расових аспектів тощо.

Географія праці й надалі еволюціонує, нині, зосереджуючись на вивченні динаміки трудових міграцій (у тому числі гендерних, етнічних, расових, вікових аспектів трудової міграції, у міських і сільських територіях), ринків праці різних рівнів, державної політики у сфері зайнятості та на ринку праці, а також ідентичності, що змінюється (напр., "робота та ідентичність", "клас та ідентичність"), глобалізації ринку праці[2].

Місце "Географії праці" у структурі суспільної географії. О. Шаблій та О. Топчієв у структурі суспільної географії виділяють як одну з основних дисциплін географію населення, а в її складі – географію трудових ресурсів[3]. Такої ж позиції дотримується М. Шаригін, виділяючи в структурі економічної та соціальної географії географію трудових ресурсів як складову географії населення і поселень[4].

---

[1] Herod A. From a geography of labor to a labor geography : Labor's spatial fix and the geography of capitalism. Antipode / A. Herod. – 1997. – № 29. – P. 1–31.

[2] Herod A. Geography of labor / A. Herod // Encyclopedia of Human Geography. – London : SAGE Publications. – P. 267–268; Wills J. Labour geography / J. Wills // The dictionary of Human Geography. – Oxford : Wiley-Blackwell Publishing, 2009. – P. 404.

[3] Топчієв О.Г. Основи суспільної географії. – Одеса : Астропринт, 2001. – С. 190; Шаблій О. І. Основи загальної суспільної географії. – Львів : Вид-во Львів. ун-ту, 2003. – С. 26–27.

[4] Шарыгин М. Д. Современные проблемы экономической и социальной географии. – Пермь : Перм. ун-т, 2008. – С. 35.

У структурі суспільної географії окрему дисципліну з назвою "Географія праці" виділяє М. Пістун, розглядаючи її як галузеву науку соціальної географії[1]. А. Степаненко у структурі соціальної географії виділяє наукову дисципліну "Географія трудових ресурсів і ринку праці" у блоці "Географія населення"[2].

І. Гудзеляк у структурі географії населення виділяє як окрему наукову дисципліну географію праці, яка, на її думку, вивчає територіальні закономірності формування, розташування та відтворення працересурсного потенціалу, використання трудових ресурсів, регіональні особливості ринку праці[3].

Зв'язок з іншими дисциплінами. Географія праці має тісні зв'язки з географічними та економічними дисциплінами. Найсуттєвішими ці зв'язки є з географією населення та розселення (щодо вивчення природного та механічного відтворення населення), географією різних галузей господарства (щодо галузевого та територіального розподілу трудових ресурсів, можливостей працевлаштування), регіональними суспільно-географічними дисциплінами, а також з економікою праці, управлінням трудовими ресурсами, управлінням розвитку регіону, статистикою праці, соціологією праці та низкою інших дисциплін.

1.2. Методи дослідження в географії праці

У географії праці використовуються філософські, загальнонаукові та конкретно-наукові методи дослідження. *Діалектичний* підхід є базовим у методології дослідження і передбачає вивчення тих чи інших явищ у сфері праці в генезисі з урахуванням постійного розвитку та зв'язку з іншими соціально-економічними явищами.

Зупинимось на огляді окремих методів географії праці. *Метод порівняльно-географічного аналізу* ефективний при визначенні територіальної диференціації рівнів зайнятості, безробіття, оплати праці, навантаження на вільне робоче місце тощо.

Для аналізу інтенсивності процесів на ринку праці доцільно використовувати такі статистичні методи дослідження, як індек-

[1] Пістун М. Д. Основи суспільної географії. – К. : Вища шк., 1996. – С. 47–48.
[2] Степаненко А. В. Онтологія соціальної географії як науки // Часопис соціально-економічної географії. – 2011. – № 10(1). – С. 10.
[3] Гудзеляк І. Географія населення. – Львів : Вид-во Львів. ун-ту, 2008. – С. 24.

сний метод і ранговий метод. Сутність *індексного методу* полягає в тому, що на основі певної групи показників здійснюється групування адміністративних одиниць за їхньою інтенсивністю. Індекси обраховуються шляхом зіставлення значень кожного показника з найгіршим серед усієї сукупності територіальних одиниць, а на їхній основі визначаються сумарні індекси, що дозволяють здійснити диференціацію. *Метод ранжування* базується на групуванні адміністративних одиниць на основі спадання чи зростання певних показників, що дає можливість скласти їхній рейтинг.

Важливими при вивченні ринку праці є *методи групування та типізації*. Зокрема, *типізація* адміністративних одиниць за особливостями функціонування локальних, субрегіональних і регіональних ринків праці дає можливість об'єднати їх у типові групи для системного опису і діагностики соціально-економічного стану. Типізація дозволяє виявити проблемні регіони, регіони зі значними перспективами розвитку тощо.

Використання *графічного методу* дає можливість систематизувати інформацію, дослідити взаємозв'язки складових ринку праці, впливу чинників на формування ринку праці.

Складність територіальних явищ і процесів на ринку праці зумовлює необхідність застосування *методу картографічного моделювання*. Використання картографічного методу дослідження ринку праці сприяє системному уявленню про його розвиток. Картографічні моделі можуть використовуватися для аналізу складових ринку праці, а також для оцінки перспектив і прогнозування його розвитку.

При суспільно-географічному аналізі ринку праці за відсутності достовірних даних, неможливості отримати їх та за необхідності отримати інформацію про відношення населення до певних подій чи явищ доцільно використовувати *експертні методи*. За наявності достатньої кількості достовірної інформації застосовуються фактографічні методи.

З метою виявлення подібності адміністративних одиниць за різними індикаторами ринку праці використовується *метод кластерного аналізу*. Його сутність полягає в пошуку подібності показни-

ків різних територіальних одиниць у просторі, які характеризують певний процес чи явище. Результати групування унаочнюються у ігляді дендрограми кластеризації, на горизонтальній осі якої зазначаються регіони, а вертикальній – відстані їхньої подібності.

Для інтегральної оцінки впливу сукупності чинників на функціонування ринку праці доцільно використовувати *факторний аналіз*, що дає змогу визначити найбільш суттєві чинники розвитку та провести їхнє групування. Проведення факторного аналізу дає можливість об'єднати визначені показники в певні групи (за спільністю впливу на об'єкт дослідження) та скоротити кількість показників, провести їхню класифікацію. Таким чином, проводиться ранжування показників за силою впливу на об'єкт дослідження шляхом розрахунку факторних навантажень. Даний метод базується на припущенні, що показники, які описують функціонування об'єкта дослідження, можна замінити на меншу кількість факторів. Аналіз чинників формування та розвитку ринку праці за допомогою факторного аналізу здійснюється в такому порядку:

1. Підбір та опрацювання вихідних показників: підбір експертним методом значної кількості однорідних показників у розрізі адміністративно-територіальних одиниць, що можуть вплинути на формування і розвиток ринку праці; визначення тісноти зв'язку даних показників з рівнями зайнятості та безробіття шляхом розрахунку коефіцієнтів кореляції (відбираються показники з коефіцієнтом кореляції понад 0,5); відсіювання показників із "псевдокореляційними" зв'язками, виникнення яких значною мірою зумовлено спільною залежністю досліджуваних показників з іншими (несуттєвими) показниками (залежностями).

2. Визначення оптимальної кількості факторів шляхом розрахунку абсолютних, відносних і кумулятивних значень дисперсії та побудови графіка дисперсії: визначення кількості факторів за критерієм Кайзера (абсолютне значення дисперсії перевищує 1), за відсотком кумулятивної дисперсії (кумулятивний відсоток перевищує 75 %) та за критерієм "кам'янистого осипу" Кеттеля (шляхом візуального відсіювання "факторіального осипу" на графіку дисперсії); вибір найбільш оптимальної кількості факторів експертним методом з урахуванням зазначених вище кри-

теріїв (можлива перевірка "правильності" вибраної кількості факторів шляхом експерименту).

3. Обернення осей координат і розрахунок факторних навантажень, побудова таблиці факторних навантажень; групування показників у фактори шляхом віднесення кожного показника до тих факторів, факторні навантаження на які найвищі (за незначних різниць у факторних навантаженнях можливе використання експертного методу для віднесення окремих показників до того чи іншого фактора); відсіювання статистично незначних і випадкових показників з факторними навантаженнями меншими за 0,6–0,7 (в окремих випадках – менше 0,5); відбір 2–3 найвпливовіших (з найбільшою часткою загальної дисперсії) факторів та їхнє подання у графіку факторних навантажень.

4. Інтерпретація визначених факторів: визначення найістотніших особливостей кожного з отриманих факторів, їхнє обґрунтування та найменування; визначення ступеня впливу отриманих факторів на рівень розвитку ринку праці та ранжування факторів за їхньою значимістю.

5. Оцінка територіальної диференціації впливу визначених факторів: обрахунок факторних ваг шляхом множення вихідних показників на факторні навантаження для відносної оцінки територіальної специфіки прояву даних факторів; групування (класифікація та регіоналізація) адміністративно-територіальних одиниць регіону за особливостями розподілу найвпливовіших факторів (за факторними вагами) по кожному фактору окремо та за двома найвпливовішими факторами; картографування особливостей територіальної диференціації впливу факторів розвитку ринку праці.

Для суспільно-географічного прогнозування розвитку ринку праці застосовується низка методів дослідження, опис яких подано в табл. 1.1.

Незареєстрований ринок праці та тіньову зайнятість населення найдоцільніше вивчати з використанням методів соціологічного опитування, вибіркових обстежень, методу Контіні, "PREALC-методу" (табл. 1.2).

Таблиця 1.1

Методи суспільно-географічного прогнозування ринку праці

Група методів	Метод	Сутність методу
Методи аналізу динаміки розвитку ринку праці	Метод згладжування (за допомогою ковзної середньої та експоненційне згладжування)	Передбачає припущення про повільну зміну в часі окремих показників і найчастіше застосовується для проведення короткострокового прогнозування змін у структурі робочої сили в регіоні та співвідношеннях економічно активного й економічно неактивного населення, кількості зайнятих і безробітних
	Аналітичне вирівнювання	Передбачає визначення прогнозних показників шляхом підбору математичної функції, що відповідає динаміці явища в минулому
	Спектральний аналіз (аналіз Фур'є, гармонійний аналіз)	Застосовується для аналізу явищ з циклічним розвитком у часі
	Метод множинної регресії	Визначає залежність між різними явищами в минулому та прогнозування їхнього подальшого розвитку
	Інші методи динамічного аналізу	Методи авторегресії Бокса – Дженкінса, ланцюгів Маркова, нейромережні методи, методи фрактральної геометрії
Методи аналізу та прогнозування просторової взаємодії	Методи просторової регресії	Дає можливість виявляти територіальні диспропорції у функціонуванні ринку праці за допомогою обрахунку відхилень від трендів у територіальній зміні показників його розвитку
	Методи теорії поля	Дає змогу прогнозувати поведінку суб'єктів ринку праці у просторі за допомогою визначення особливостей просторової структури основних елементів ринку праці
	Оверлейний аналіз	Має на меті визначення територіальної концентрації особливостей людської діяльності шляхом накладання кількох різночасових картографічних шарів

	Теорія графів	Дає можливість визначити, проаналізувати та прогнозувати лінійно-вузлові особливості територіальної структури ринку праці
	Пошук емпіричних залежностей	Гравітаційна модель та інші методи
Методи таксономічного групування, класифікації	Кластерний аналіз	Дає можливість визначити спільні тенденції в розвитку регіонів і передбачає поділ ринку праці на кластери
	Дискримінантний аналіз	Визначає тип розвитку регіону, беручи за основу розвиток інших регіонів
	Карти самоорганізації Кохонена	Дозволяють проводити багатовимірну кластеризацію ринку праці за подібністю показників
	Теорія нечітких множин, лінгвістичної змінної	Дозволяє, використовуючи нечіткі логічні висновки, отримувати чіткі значення даних, необхідних для проведення групування регіональних (локальних) ринків праці
	Факторний аналіз	Об'єднує подібні за впливом на ринок праці чинники, між якими існують певні зв'язки
Методи оптимізації розвитку ринку праці	Лінійне та нелінійне програмування	Належать до методів математичного програмування, які дають змогу провести оптимізацію ринку праці на перспективу
	Балансові методи	Передбачають узгодження потоків трудових ресурсів і дають змогу оптимізувати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили шляхом складання й аналізу відповідних балансів
	Нормативні методи	Передбачають при визначенні прогнозних показників застосовувати нормативи та норми, попередньо розроблені й визначені на законодавчій або відомчій основі
	Метод імітаційного моделювання Монте-Карло	Полягає у визначенні ймовірнісного розподілу основних параметрів ринку праці

Таблиця 1.2

Методи дослідження незареєстрованого ринку праці та тіньової зайнятості

Групи методів	Метод	Сутність методу
Прямі методи	**Соціологічні опитування**	Обсяги незареєстрованої зайнятості можна визначити як різницю між кількістю працюючих за даними опитування (обстеження) та звітною кількістю працюючих. Дані обстеження потребують уточнення, оскільки не можуть повністю охопити регіон
	Вибіркові обстеження	
Непрямі методи	**PREALC-метод**	Розроблений фахівцями Міжнародної організації праці для оцінки неформальної зайнятості в міських поселеннях і використовує теорію відносно низької продуктивності праці в незареєстрованому секторі. Передбачає визначення видів діяльності з найменшою продуктивністю праці й визначення кількості працюючих у даних сферах (згідно зі статистичними даними) і неврахування в їхньому складі осіб з професійною освітою. Даний метод не повною мірою відображає реальний стан речей в регіонах з низькою продуктивністю праці
	Метод Контіні	Базується на припущені про зменшення кількості зайнятих, зумовлене їхнім переходом до незареєстрованого сектора. Використовуються показники, перераховані в еквіваленті повної зайнятості, що дає можливість нівелювати вплив неповної зайнятості на отримання розрахункових показників нелегальної зайнятості

Запитання для самоконтролю

1. Що є об'єктом вивчення географії праці?
2. Яке місце географії праці в структурі суспільної географії?
3. Що вивчають у географії праці за допомогою методу картографічного моделювання?
4. Які методи використовуються для суспільно-географічного прогнозування ринку праці?
5. З якими географічними науками пов'язана географія праці?

РОЗДІЛ 2
Терміни і поняття в географії праці

2.1. Праця та працездатність населення

В економічному розумінні праця – це продуктивна і свідома діяльність людини, спрямована на перетворення предметів праці за допомогою засобів праці в споживчі блага з метою задоволення потреб. Праця як економічна категорія виступає центральною ланкою поєднання предметів праці та знарядь праці в процесі виробництва. Разом з тим, праця як соціальна категорія є однією з головних характеристик життєдіяльності населення, способу його життя. Отже, термін "праця" є одночасно економічною та соціальною категорією.

Виходячи з таких трактувань, під *працею* розуміють сукупність усіх фізичних і розумових здібностей людей, що використовуються в процесі виробництва[1].

Праця є однією з найважливіших здатностей людини, оскільки лише людина свідомо ставить перед собою мету створення знарядь праці, тобто відповідні речі, за допомогою яких вона впливає на предмети природи. Тому *праця* – це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей[2].

З нашого погляду, *праця* є сукупністю фізичних і розумових здібностей людей, що виявляються в процесі виробництва матеріальних благ і послуг, і є засобом задоволення їхніх власних потреб і потреб суспільства.

У суспільно-географічному розумінні термін "праця" можна розглядати як природну здатність людей, що проживають у пев-

[1] Лібанова Е. М. Ринок праці в економічній системі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. екон. спец. / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – С. 34.

[2] Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. КНЕУ, 2003. – С. 6.

ному географічному середовищі, використовувати свої фізичні та розумові здібності при виробництві матеріальних благ і послуг і реалізацію своїх трудових інтересів під впливом суспільно-географічних чинників: природного відтворення ресурсів праці, територіальної мобільності робочої сили, освітньо-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів та ін.

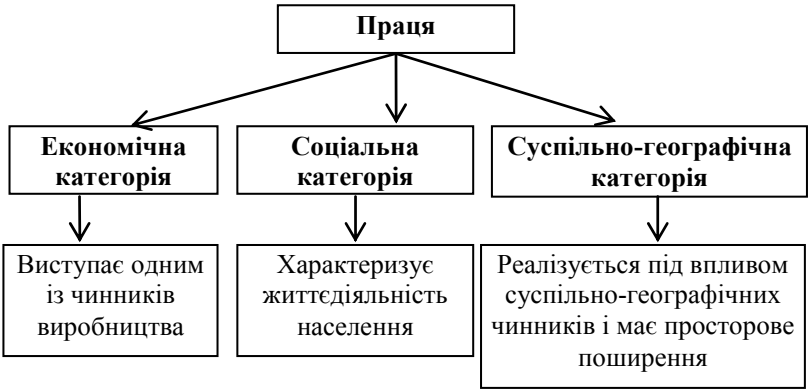


Рис. 2.1. Економічний, соціальний та суспільно-географічний підходи до визначення терміна "праця"

Праця включає три елементи: людину з її фізичними та духовними здібностями, засоби праці й предмети праці. Праця буває конкретна та абстрактна. Для класифікації видів праці використовується низка ознак: а) за характером і змістом праця буває: фізична і розумова; наймана і приватна; індивідуальна і колективна; за бажанням і примусова; репродуктивна і творча; б) за умовами праці: стаціонарна та рухома; наземна та підземна; приваблива та непривабливa; в) за засобами та способом праці: ручна та автоматизована; низько- і високотехнологічна; різного ступеня участі людини.

Продуктивність праці визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, який витрачається на виробництво однієї одиниці продукції. У статистиці використовуються поняття виробітку та трудомісткості. Під виробітком розуміють кількість виробленої продукції одним працівником за одиницю часу, а під трудомісткістю – затрати часу на виробництво одиниці продукції.

Для вимірювання продуктивності праці використовують натуральні показники (тонни, метри, штуки і т. п.), вартісні показники (товарна продукція, валова продукція) і трудові показники (обсяг виконаних робіт, визначений в нормо-годинах).

На продуктивність праці впливає низка чинників:

- матеріально-технічні чинники – удосконалення техніки і технологій виробництва;
- організаційно-економічні чинники – система управління трудовим процесом; форми організації виробництва (напр., гнучкі форми);
- соціально-психологічні – рівень кваліфікації та загальноосвітній рівень працівників, соціально-психологічний клімат у колективі, рівень дисципліни, трудової активності, творчої ініціативи.

Стимулами до підвищення продуктивності праці є матеріальні (оплата праці грошима, товарами та іншими матеріальними цінностями, вручення цінних подарунків) і нематеріальні (заохочення до міжособистісного спілкування, публічне визнання заслуг, надання більшої свободи дій у трудовій діяльності).

Передумовою економічної активності є працездатність. Під *працездатністю* розуміють здатність виконувати трудову діяльність без шкоди здоров'ю. Тому *працездатність* є здатність людини виконувати певну роботу, яка визначається рівнем її фізичних і психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійно-кваліфікаційним рівнем.

Розрізняють три види працездатності населення: *загальну* працездатність (здатність виконувати будь-яку роботу в стандартних умовах), *професійну* працездатність (здатність виконувати певні професійно-кваліфікаційні функції), *спеціальну* працездатність (здатність працювати в специфічних природно-кліматичних або виробничих умовах).

Працездатне населення – це населення, здатне до трудової діяльності без урахування віку, тобто населення, яке потенційно володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для виконання роботи. Працездатне населення включає як населення працездатного віку (зайняте і незайняте), так і населення за межами працездатного віку, яке потенційно здатне виконувати трудову діяльність.

Поняття *працездатного віку* є умовною градацією віку людини і визначається законодавчими актами в кожній країні. Нижня межа працездатного віку враховує те, що до початку трудової діяльності особа повинна мати певний рівень фізичного та розумового розвитку і, як правило, становить 14–16 років. Верхня межа працездатного віку встановлює, в якому віці особа може претендувати на соціальну допомогу держави за старістю. Вона визначається з урахуванням середньої тривалості життя населення загалом, а також чоловіків і жінок, рівня доходів і рівня та якості життя населення, економічних можливостей держави виплачувати соціальну допомогу. Загальною світовою практикою є нижча або однакова межа пенсійного віку для жінок і чоловіків, хоч середня тривалість життя чоловіків у більшості країн є значно меншою, ніж жінок.

Наприклад, однаковий пенсійний вік для жінок і чоловіків установлено в таких країнах, як Німеччина, Канада, США, Фінляндія, Люксембург, Японія, Швеція, Іспанія, Нова Зеландія, Португалія, Мексика, де він становить 65 років; нижчий пенсійний вік для жінок на 5 років характерний для Великої Британії, Італії, Австрії, Греції, Польщі, Австралії, де він становить 65 років для чоловіків і 60 для жінок. Різниця у 5 років пенсійного віку для чоловіків і жінок також у Росії, Білорусі, Йорданії, Сирії, Венесуелі з різною межею виходу на пенсію. Різниця у віці виходу на пенсію в 1–4 роки в Угорщині, Туреччині, Швейцарії, Нідерландах, Бельгії, Литві.

Для оцінки якості працездатного населення використовуються такі показники:

- рівень загальної й спеціальної освіти;
- рівень кваліфікаційної підготовки працівників;
- стан здоров'я працівників;
- стать, вік і сімейний стан працівників;
- особливі здібності (напр., такі фізичні здібності, як сила чи вправність, або такі духовні здібності, як абстрактне мислення чи спеціальні знання).

Трудоактивне населення – це населення, яке прагне реалізувати свою працездатність, беручи участь у трудовій діяльності.

2.2. Трудові ресурси

Трудові ресурси – це сукупність працездатного населення працездатного віку та працюючих пенсіонерів і підлітків. У Географічній енциклопедії України трудові ресурси визначаються як частина населення країни (регіону), яка має необхідний для трудової діяльності освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, фізичний розвиток і стан здоров'я[1].

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення суспільно-корисної діяльності[2].

Трудоресурсний потенціал є поняттям ширшим і визначається як сукупність реальних і потенційних якісних і кількісних характеристик працездатного населення, які використовуються або можуть бути використані в процесі праці.

Робоча сила є сукупністю фізичних, розумових та організаторських здібностей людини, набутих знань і досвіду, які вона застосовує в процесі праці. Властивістю робочої сили є вартість, що залежить від її професійно-кваліфікаційного рівня.

У процесі використання робочої сили між людьми виникають взаємозв'язки, що пов'язані з виконанням трудових функцій. Сукупність даних взаємозв'язків і формування під їхнім впливом соціального клімату називаються *соціально-трудовими відносинами*.

Деякі науковці вважають, що поняття "трудові ресурси" тотожне поняттю "робоча сила". Інші вважають, що поняття "трудові ресурси" доцільно використовувати в територіальному контексті, а "робоча сила" – у галузевому. При цьому вони вважають, що поняття трудових ресурсів має кількісні та демографічні рамки, а робоча сила має дві характеристики – кількісну і якісну (зокрема, стан фізичного розвитку та здоров'я, рівень освіти, кваліфікації тощо).

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці все населення регіону у віці 15–70 років доцільно поділяти на дві категорії: економічно активне населення (зайняті та безробітні) та економічно неактивне населення (рис. 2.2).

---

[1] Трудові ресурси // Географічна енциклопедія України. – К. : Укр. енцикл., 1993. – Т. 3. – С. 309.

[2] Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 23.

Рис. 2.2. Економічна структура населення

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Воно включає зайнятих і безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її отримати. До економічно активного населення належать також безоплатно працюючі члени домогосподарств і зайняті в особистому підсобному господарстві.

Рівень економічної активності визначається відношенням кількості економічно активного населення до всього населення означеного віку або населення відповідної вікової групи за статтю та регіонами.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до трудових ресурсів (учні й студенти; пенсіонери по інвалідності та на пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими; особи, які не мали роботи, готові приступити до неї, але протягом останнього місяця припинили пошук роботи; ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї протягом найближчих двох тижнів).

2.3. Зайнятість та її види

Згідно із Законом України "Про зайнятість населення" *зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі[1].

Зайнятість – це сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою участі їх у суспільно корисній праці й забезпечення розширеного відтворення робочої сили[2] (табл. 2.1).

---

[1] Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.92 № 803–XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14, ст. 170 із змінами та доповненнями (ред. від 08.12.09) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12.

[2] Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного. – К. : Феміна, 2003. – С. 110.

Зайнятість населення є динамічною категорію і значною мірою залежить від рівня розвитку економіки. Таким чином, соціально-економічний розвиток регіону визначається тим, наскільки ефективно використовуються всі наявні ресурси, у тому числі й трудові ресурси. Тому підтримці зайнятості населення надаються переваги при розробці та реалізації економічної політики як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Виділяють такі види зайнятості: повну та глобальну, примусову та добровільну.

Під *повною зайнятістю* розуміють використання всіх придатних для виробництва трудових ресурсів. Повна зайнятість населення відповідає кількісному аспекту зайнятості. Якісному аспекту відповідає *ефективна зайнятість*, яка означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає можливість мати найвищу продуктивність праці й який передбачає ефективне використання кожного зайнятого.

Примусова зайнятість населення передбачає те, що кожний працездатний громадянин повинен трудитись постійно до досягнення пенсійного віку і вона, як правило, стимулюється.

Добровільна зайнятість означає те, що кожний громадянин має право розпоряджатися своєю здатністю до праці без притягнення до адміністративної чи іншої відповідальності.

Види зайнятості виділяють за різними ознаками: за *характером діяльності* (робота на підприємствах, в організаціях, установах; робота за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків; індивідуальна трудова діяльність; навчання в різних закладах освіти денної форми; ведення домашнього господарства; виховання дітей в сім'ї; догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку); за *соціальною належністю* (робітники; службовці; менеджери; фермери; підприємці); за *місцем трудової діяльності* (зайняті в міських населених пунктах; зайняті в сільській місцевості); за *видами власності* (зайняті на підприємствах і в організаціях державної, приватної або змішаної форм власності); за *статтю*; за *віком*; за *професійно-кваліфікаційною ознакою.*

Розподіл трудових ресурсів за сферами та галузями господарства відображає галузеву структуру зайнятості.

Таблиця 2.1

Порівняльна характеристика визначення поняття "зайнятість"

Згідно з методологією МОП	Згідно із Законом України "Про зайнятість населення"
Зайнятими економічною діяльністю вважаються "особи у віці від 15 до 70 років включно, які мали роботу (постійну, тимчасову, сезонну або випадкову) і працювали: 1) протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому або натуральному вигляді, працювали індивідуально (самостійно) або у окремих громадян, або на власному (сімейному) підприємстві; 2) протягом 30 годин на тиждень безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому із членів домогосподарства або в особистому підсобному сільському господарстві з метою реалізації продукції, що вироблена внаслідок цієї діяльності; 3) у період обстеження були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце (власне підприємство), але не працювали протягом обстежуваного періоду з незалежних	Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно. В Україні до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном і які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою. До зайнятого населення також належать: 1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного сто-

від них особисто обставин, зберігаючи формальні зв'язки з місцем роботи"[1]. Не включаються до складу зайнятих зареєстровані безробітні, які виконують оплачувані громадські роботи, одержані через службу зайнятості; учні та студенти, які виконують оплачувані сільськогосподарські роботи за направленнями закладів освіти[2].	роннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; 2) батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; 3) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду і одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства. До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні й зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем-нерезидентом[3].

[1] Інформаційно-методичні матеріали з обрахування прогнозних показників ринку праці в розрахунку на повний обіг робочої сили (повний ринок праці) в річній територіальній програмі зайнятості населення та річному плані дій щодо виконання Закону України від 7 березня 2002 р. № 3076–III "Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001–2004 роки // Міністерство праці та соціальної політики України. – К. : [б. в.], 2002. – С. 4.

[2] Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник / В. М. Петюх. – К. : [б. в.], 1997. – С. 29–30.

[3] Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.12 № 5067–VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24, ст. 243 із змінами, внесеними згідно із Законом № 406-VII від 04.07.13 (остання редакція від 11.08.13) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page.

Територіальна структура зайнятості відображає зайнятість у межах окремих регіонів, областей, районів, міст тощо.

За статусом зайнятість може бути первинною (діяльність у межах нормативного робочого дня, тижня за основним місцем роботи) та вторинною (зайнятість понад нормативний робочий час). За стабільністю трудової діяльності зайнятість може бути постійною або тимчасовою (пов'язаною з тимчасовим або сезонним характером роботи, а також разовими епізодичними роботами).

Прихована зайнятість – це зайнятість працівників, які перебувають у тривалих неоплачуваних адміністративних відпустках або працюють неповний робочий тиждень.

За *критерієм реєстрації* трудової діяльності зайнятість може бути такою:

- *зареєстрована зайнятість:* наймана праця, підприємництво, самозайнятість;
- *неформальна зайнятість* – діяльність, реєстрацію якої не передбачено чинним законодавством країни (дрібне виробництво, надання послуг тощо);
- *тіньова зайнятість* – діяльність, яка дозволена законом, реєстрацію якої передбачено чинним законодавством, але яка з різних причин не здійснюється;
- *нелегальна зайнятість* – діяльність, що заборонена чинним законодавством держави (торгівля і виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

Окремо виділяють *гнучкі форми зайнятості*, які передбачають нестандартні режими робочого дня та нестандартні робочі місця. До нестандартних режимів робочого часу належать: неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, розподіл одного робочого місця між двома працівниками, гнучкий робочий рік, стиснутий робочий тиждень, режими гнучкого робочого часу. До зайнятості з нестандартним робочим місцем відносять надомну працю, роботу за викликами тощо.

Працюючі за наймом – це особи, які уклали письмовий трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації або власником підприємства про умови трудової діяльності, за яку працівник отримує плату згідно з угодою.

Роботодавці – це особи, які працюють самостійно або з одним чи декількома партнерами на власному підприємстві й наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві працівників.

Зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю (самозайняті) є особами, які здійснюють трудову діяльність на самостійній основі (без залучення постійних найманих працівників) власним коштом, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги).

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, що проживає в тому ж домашньому господарстві (у випадку, коли ця діяльність належить до економічної).

2.4. Безробіття та його види

Безробіття – соціальне явище, при якому певна кількість працездатних людей не може знайти собі роботу. Безробітними визнаються громадяни в працездатному віці, які із незалежних від них причин не мають заробітку або доходу і зареєстровані в державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу[1] (табл. 2.2).

Законом України "Про зайнятість населення" визначено, що "безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють і зареєстровані як такі, що шукають роботу"[2].

---

[1] Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного. – К. : Феміна, 2003. – С. 23.

[2] Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.92 № 803–XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14, ст. 170 із змінами та доповненнями (остання редакція від 08.12.09) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803–12.

Таблиця 2.2

Порівняльна характеристика визначення поняття "безробіття"

Згідно з методологією МОП	Згідно із Законом України "Про зайнятість населення"
Особи 16 років і старші, які в даний період: 1) не мали роботи (доходного заняття); 2) займались пошуком роботи, тобто звертались до державної або комерційної служби зайнятості, використовували або розміщували оголошення в періодичних виданнях, безпосередньо звертались до адміністрації підприємств (роботодавця), використовували особисті зв'язки і т. п. або вживали заходи щодо організації власної справи; 3) були готові стати до роботи; 4) навчались за направленням служби зайнятості; 5) учні, студенти, пенсіонери та інваліди, які займаються пошуком роботи та готові стати до неї. У складі безробітних виокремлюються особи: не зайняті трудовою діяльністю, зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу, а також визнані безробітними[1].	Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування. Безробітними визнаються особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Статусу безробітного може набути: 1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема, на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи; 2) інвалід, який не досяг установленого ст. 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку та отримує пенсію за інвалідністю або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам" і "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам"; 3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням кількості (штату) працівників[2].

[1] Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник / В. М. Петюх. – К. : [б. в.], 1997. – С. 29–30.

[2] Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.12 № 5067–VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24, ст. 243 із змінами, внесеними згідно із Законом № 406-VII від 04.07.13 (остання редакція від 11.08.13) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page.

Виділяють фрикційне, структурне, циклічне, інституціональне види безробіття, а також застійне, добровільне та вимушене безробіття.

Фрикційне безробіття виникає тоді, коли особа добровільно міняє місце роботи, чи шукає нову роботу після звільнення, чи тимчасово втратила сезонну роботу. Термін "фрикційне безробіття" використовується для тієї категорії осіб, які шукають роботу або чекають на її отримання за певний визначений нетривалий період часу. Фрикційне безробіття є неминучим, оскільки частина працівників постійно змінює місце роботи. Водночас цей вид безробіття є короткочасним.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли відбуваються суттєві техніко-технологічні зміни в результаті науково-технічного прогресу в економіці та організації трудового процесу, які змінюють структуру попиту на робочу силу. У результаті цього попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, як правило, нові, – зростає. Структурні безробітні для пошуку роботи проходять перепідготовку, додаткове навчання тощо.

Циклічне безробіття обумовлено спадами виробництва в економіці (галузі, на підприємстві). Воно характерне для періодів економічних криз, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття, відповідно, зростає.

Інституціональне безробіття є видом очікуваного безробіття, яке спричинено гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами допомоги з безробіття і пов'язано з можливістю безробітного зачекати на кращу роботу.

За тривалістю безробіття поділяють на тимчасове, тривале (понад 6 місяців) і застійне (понад 12 місяців). Застійне безробіття охоплює людей, які не хочуть, а з часом вже не можуть працювати.

Вимушене безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнятися, а адміністрація скорочує персонал і звільняє працівників.

Добровільне безробіття виникає тоді, коли працівник звільняється з роботи за власним бажанням через незадоволеність рівнем оплати праці, умовами праці тощо.

За ознакою реєстрації безробіття поділяється на *зареєстроване* в державній службі зайнятості *та незареєстроване.*

Приховане безробіття виникає тоді, коли у зв'язку із скороченням виробництва або структурними змінами з'являється певна кількість працівників, яких не звільняють і які формально продовжують вважатися зайнятими. Воно існує в таких формах: зайнятість на умовах неповного робочого часу з отриманням відповідної неповної зарплати (часткове безробіття або добровільна неповна зайнятість); оформлення працівникам тривалих відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати.

Суспільно-географічний аналіз регіонального безробіття передбачає врахування демографічних, соціально-економічних, просторових (територіальних), часових та організаційно-управлінських особливостей безробіття, дія яких виявляється під впливом чинників функціонування ринку праці.

Демографічні особливості безробіття вказують на залежність між демографічними показниками та кількісними і якісними характеристиками безробітного населення (у даному відношенні особливо важливим при аналізі безробіття є врахування впливу чинника природного відтворення ресурсів праці та структури безробітного населення).

Соціально-економічні особливості вказують на залежність між рівнем соціально-економічного розвитку регіону і рівнем безробіття (зростання рівня безробіття відбувається як в умовах зростання економіки (за рахунок фрикційного безробіття), так і при спаді.

Просторові (територіальні) особливості безробіття враховуються при аналізі показників на локальному (субрегіональному) та регіональному рівнях з урахуванням місцевої специфіки (оцінка просторових особливостей регіонального безробіття реалізується через районування, картографування, типізацію та групування територій за особливостями прояву даного процесу).

Часові особливості безробіття оцінюються шляхом урахування динаміки даного процесу та побудови математичних і графічних моделей.

Організаційно-управлінська особливість безробіття вказує на можливість регулювання даним процесом і визначає результативність роботи управлінських структур.

Запитання для самоконтролю

1. Які види праці Ви знаєте?
2. Як визначається продуктивність праці?
3. Що таке працездатність і які види її виділяють?
4. Що таке працездатний вік?
5. Як оцінюється якість працездатного населення?
6. Чим відрізняються поняття "трудові ресурси" та "трудоресурсний потенціал"?
7. Які категорії населення належать до економічно активного та економічно неактивного населення?
8. Як визначається рівень зайнятості?
9. Що таке гнучкі форми зайнятості з нестандартним робочим часом?
10. Які види безробіття ви знаєте?
11. Що таке фрикційне безробіття?
12. Які відміни між циклічним та інституціональним безробіттям?
13. Що Ви розумієте під прихованим безробіттям?

Практичні завдання

Оцінка регіональних особливостей зайнятості та безробіття в Україні

Завдання 1. Здійсніть регіональний аналіз зайнятості населення в Україні.

Завдання 2. Проаналізуйте рівень зареєстрованого безробіття в регіонах України.

Завдання 3. Проаналізуйте рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, у регіонах України.

Завдання 4. Проаналізуйте попит і пропозицію робочої сили на ринках праці регіонів України.

Аналіз галузевої й територіальної структури зайнятості в Україні

Завдання 1. Проаналізуйте галузеву структуру зайнятості в Україні.

Завдання 2. Проаналізуйте територіальну структуру зайнятості в Україні.

Завдання 3. Охарактеризуйте регіонально-галузеві пропорції зайнятості в Україні.

РОЗДІЛ 3
Відтворення трудових ресурсів

3.1. Сутність відтворення трудових ресурсів

Процес відтворення трудових ресурсів включає кілька послідовних стадій.

Перша стадія – ***формування носіїв праці***, складовими якого є природне відтворення трудових ресурсів, постійні та трудові міграції населення, загальна та професійна освіта, перепідготовка кадрів і підвищення їхньої кваліфікації.

Природне відтворення трудових ресурсів може бути *розширеним* (пов'язаним із збільшенням чисельності трудових ресурсів без змін їхніх якісних характеристик) і *звуженим* (пов'язаним з підвищенням освітнього, кваліфікаційного рівня, фізичних і розумових здібностей носіїв робочої сили).

Природне відтворення трудових ресурсів визначається рівнем народжуваності, смертності та статевовіковою структурою населення. На народжуваність найбільше впливають соціально-економічні, екологічні та соціально-психологічні групи факторів, які діють опосередковано через демографічну поведінку. Відповідно виділяють п'ять груп людей за першочерговими життєвими потребами: з основною потребою у праці; з основною потребою в сім'ї і дітях; з основною потребою в матеріальних благах; з основною потребою у вільному часі; з основною потребою в освіті.

Вплив народжуваності на формування трудових ресурсів неоднозначний. Низька народжуваність двояко впливає на формування робочої сили. З одного боку, ускладнює, оскільки через певний час виникає проблема нестачі робочої сили для заміни вибулих. З іншого боку, спрощує, оскільки жінки менш зайняті доглядом за дітьми і можуть активно працювати. Негативні наслідки такого впливу суттєвіші, ніж позитивні. Висока народжуваність, з одного боку, виявляється в кількісному зростанні трудових ресурсів, що породжує зростання рівня безробіття, а з іншого – у тому, що значна частина жінок не працює через необ-

хідність догляду за дітьми. Високі показники смертності населення, особливо в працездатному віці, дитячої смертності, негативно впливають на відтворення трудових ресурсів.

Співвідношення статей в регіоні залежить від структури робочих місць і соціально-біологічних факторів, що лежать в основі природного руху населення (співвідношення народжених хлопчиків і дівчаток, співвідношення померлих жінок і чоловіків тощо). Демографічний процес у регіоні вважається найгіршим щодо відтворення трудових ресурсів, якщо у структурі робочих місць значно більший попит на жіночу робочу силу, ніж чоловічу. Диспропорції в співвідношенні статей приводять до підвищення мобільності населення, спонукають до трудових міграцій.

З демографічною ситуацією в регіоні пов'язана вікова структура трудових ресурсів. Якщо рівень народжуваності значно зростає, то вікова структура трудових ресурсів омолоджується, якщо знижується – відбувається процес їхнього старіння. Міграційне сальдо також впливає на вікову структуру трудових ресурсів. Якщо воно позитивне, то, як правило, це свідчить про омолодження трудових ресурсів, якщо негативне – про старіння.

Територіальна мобільність робочої сили свідчить про те, наскільки ефективно відбувається перерозподіл і перекваліфікація трудоресурсного потенціалу відповідно до потреб суспільства. Рівень мобільності вказує на загальну готовність населення до зміни місць прикладання праці та сприяє подоланню безробіття. У суспільно-географічному відношенні територіальна мобільність населення реалізується через міграцію, яка має свою динаміку і виникає під дією різних причин. Усі без винятку види міграції тією чи іншою мірою впливають на формування трудоресурсного потенціалу регіону.

Міграція буває зовнішня та внутрішня. Внутрішня міграція не змінює загальної кількості населення та чисельності трудових ресурсів держави, але може суттєво вплинути на зміну якісного та кількісного складу трудових ресурсів окремих регіонів. Зовнішня міграція змінює не лише якісний склад, але й чисельність трудових ресурсів держави. Найбільший вплив має трудова міграція, яка у свою чергу поділяється на міграцію кваліфікованих і некваліфікованих працівників.

Саме трудова міграція є основним видом механічного руху населення і фактично відображає співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці. Міграційний рух населення здійснює значний вплив на відтворення населення та зміну його структури, оскільки мігранти як мобільне населення регіону відрізняються від решти його мешканців статевовіковими, освітньо-кваліфікаційними та іншими ознаками.

Міграція населення може виступати своєрідним засобом зниження соціального напруження на регіональних і національному ринках праці, ефективним способом регулювання ринку праці. Так, еміграція сприяє скороченню пропозиції робочої сили, а імміграція приводить до збільшення частки економічно активного населення в загальній кількості населення. Позитивною рисою міграційного процесу може бути зменшення обсягів зареєстрованого та прихованого безробіття, тіньової зайнятості.

На міжрегіональну мобільність трудових ресурсів впливають рівень економічного і соціального розвитку регіону, рівень урбанізованості території, рівень безробіття в регіоні, перспективність розвитку території, наявність полюсів економічного росту, наявність вищих навчальних закладів тощо. Високий рівень мобільності робочої сили за межі країни зумовлюють кризові явища в економіці, відсутність робочих місць, скорочення попиту на робочу силу, зростання рівня безробіття; розширене відтворення населення та відставання від нього темпів зростання кількості робочих місць; надлишкова підготовка кадрів за кон'юнктурними професіями тощо.

Основними *чинниками* процесу *формування носіїв праці* є такі:

- економічні (рівень безробіття та оплати праці, форми і методи організації праці, професійної підготовки й перепідготовки);
- соціальні (рівень життя населення, забезпеченість його об'єктами соціальної інфраструктури, якість життя населення);
- кон'юнктура регіональних ринків праці (галузеві й територіальні співвідношення попиту і пропозиції робочої сили);
- географічні (рівень урбанізації території, наявність громадських центрів);
- історичні (рівень господарського освоєння території, звичаї й традиції щодо ведення господарства);

• екологічні (рівень екологічної комфортності території);

• релігійні (поширення конфесій, рівень релігійності населення);

• політичні (державна соціальна політика, насамперед демографічна та міграційна).

Друга стадія – ***розподіл трудових ресурсів*** за галузями господарства та регіонами (галузева і територіальна структура зайнятості) та їхній ***перерозподіл***.

Третя стадія – ***використання робочої сили*** в різних галузях господарства і регіонах.

Окремою складовою процесу відтворення трудових ресурсів є організаційно-управлінська, що включає залучення до трудового процесу пенсіонерів, інвалідів, використання гнучких форм організації праці.

3.2. Демографічна та міграційна політика держави

Управління демографічним розвитком здійснюється за допомогою демографічної політики. *Демографічна політика* визначається як система загальноприйнятих ідей і засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути передбачають досягнення встановлених якісних і кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом.

Суб'єктом демографічної політики є держава, а об'єктом – процеси народжуваності й смертності, умови та рівень життя, сімейно-шлюбні відносини, процеси міграції населення, формування трудових ресурсів і демографічні аспекти зайнятості.

Демографічна політика включає комплекс різних заходів:

• *економічних* (оплачувані декретні відпустки, допомога при народженні дітей, відпустки по догляду за дітьми; допомога на дітей залежно від їхньої кількості, віку, типу сім'ї; позики, кредити, податкові й житлові пільги багатодітним сім'ям і сім'ям, які виховують дітей-інвалідів тощо);

• *адміністративно-правових* (законодавчі акти, що регламентують вік працездатності, укладання шлюбу, розлучення,

положення дітей в сім'ях, аліментні обов'язки, охорону материнства і дитинства, аборти і використання засобів контрацепції, соціальне забезпечення непрацездатних, умови зайнятості й режим праці працюючих жінок-матерів тощо);

- *виховних і пропагандистських*, покликаних формувати громадську думку, норми і стандарти демографічної поведінки, певний демографічний клімат у суспільстві через використання засобів масової інформації, мистецтва.

Ефективне управління демографічними процесами може бути досягнуто лише за рахунок взаємодії економічних, адміністративно-правових і психологічних заходів. При цьому важливим є узгодження напрямів демографічної політики з такими важливими сферами соціальної політики, як зайнятість, регулювання доходів, освіта та охорона здоров'я, професійна підготовка, житлове будівництво, розвиток сфери послуг і соціальне забезпечення населення.

Вплив демографічної політики на демографічні процеси в суспільстві може бути прямим (напр., обмеження законодавчим шляхом укладання шлюбів чи народження дітей) і непрямим (напр., підвищення рівня життя населення, залучення населення до створення умов для збільшення кількості дітей в сім'ї, пропаганда тих чи інших професій).

Структура демографічної політики включає два взаємозв'язані компоненти: визначення системи цілей та розробка і реалізація засобів для їхнього досягнення.

Цілі демографічної політики зазвичай зводяться до формування бажаного режиму відтворення населення, збереження або зміни тенденцій динаміки кількості й вікової структури населення, динаміки народжуваності та смертності, сімейного складу, розселення населення, внутрішньої й зовнішньої міграції, якісних характеристик населення. Цілі можуть бути задані у вигляді цільової вимоги (словесний опис цілей), цільового показника або системи показників, досягнення яких інтерпретується як реалізація цілей демографічної політики. Серед показників, апробованих у практиці різних країн, цільовий показник кількості населення зустрічається дуже рідко (напр., у КНР – не перевищити кількість населення в 2000 р. в 1200 млн осіб). Країни, що розвиваються як цільовий показник, найчастіше вибирають зниження темпів зростання населення за певний період, зни-

ження загального або сумарного коефіцієнта народжуваності. Країни з високим рівнем смертності використовують як цілі демографічної політики досягнення певних рівнів середньої тривалості життя або зниження дитячої смертності. У розвинених країнах для регулювання припливу іноземців практикуються імміграційні квоти (обмеження на в'їзд).

В Україні проводиться демографічна політика, спрямована на підвищення народжуваності та скорочення рівня смертності населення. Основні напрями демографічної політики включають державну допомогу сім'ям з дітьми, створення умов для поєднання батьківства з професійною діяльністю, зниження рівня захворюваності й смертності населення, збільшення тривалості його життя, регулювання міграційних процесів, соціальну підтримку інвалідів тощо.

У Концепції демографічного розвитку України на 2005–2015 рр. та Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 р. базовим положенням є трактування демографічної політики не як складової соціально-економічної політики, а як її особливої спрямованості, демографічної орієнтації[1]. Демографічна політика має бути спрямована на досягнення довгострокової перспективи відтворення населення з урахуванням регіональних особливостей. Розв'язання демографічних проблем потребує, з одного боку, охоплення всіх регіонів заходами профілактики деструктивних демографічних чинників, а з іншого – виділення регіонів з найгострішими проблемами для розробки спеціальних програм.

Основними завданнями Стратегії демографічного розвитку України є[2]:

---

[1] Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005–2015 рр. : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.10.04 № 724-Р : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/724-2004-Р.

Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 р. : Розпо-рядження Кабінету Міністрів України від 24.06.06 № 879 : Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/cardnpd.

[2] Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 р. : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.06 № 879 : Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/cardnpd.

- підвищення рівня народжуваності та розвиток сім'ї;
- поліпшення здоров'я, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення;
- регулювання міграційних процесів;
- подолання негативних наслідків старіння населення;
- демографічний розвиток регіонів.

Міграційна політика суттєво впливає на стан трудового потенціалу й є складовою загальної демографічної політики. Проведення міграційної політики є засобом регулювання територіальних переміщень населення.

Міграційна політика визначається як цілеспрямована діяльність держави, пов'язана з регулюванням і контролюванням міграційних процесів. Вона є двоаспектною: спрямована на запобігання виїзду резидентів і створення необхідних умов і стимулів для повернення мігрантів.

Міграційна політика – це система правових, адміністративних, організаційних і фінансових заходів держави та недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їхньої соціальної, демографічної та економічної структури.

Зовнішня міграційна політика має сприяти безпеці країни, нарощуванню її економічного потенціалу та зростанню добробуту населення. Її основними позиціями у сфері праці є: захист національного ринку праці, залучення до країни (за необхідності) іноземних фахівців і працівників певного професійно-кваліфікаційного спрямування, здійснення соціально-правового захисту трудових мігрантів.

Основними напрямами внутрішньої міграційної політики є забезпечення свободи територіального пересування населення, у галузі праці – оптимізації міжрегіонального перерозподілу громадян, виходячи з політики, яка склалася у сфері зайнятості, і стану регіональних ринків праці.

До пріоритетних завдань національної та регіональної моделей управління міграційним рухом населення слід віднести регулювання: територіальних міждержавних переміщень населення та зовнішніх трудових міграцій; іммміграційних процесів (як трудових, так і стаціонарних), еміграційних процесів (постійних, тимчасових, трудових); внутрішніх міграцій.

У законі України "Про основні засади міграційної політики" *державна міграційна політика* трактується як сукупність заходів, що здійснюються державою з метою регулювання міграційних процесів, створення умов для реалізації інтелектуального і трудового потенціалу мігрантів, побудови демографічного правового суспільства, забезпечення належного соціально-економічного та демографічного розвитку, дотримання принципів захисту національних інтересів, безпеки і територіальної цілісності України. Її основним завданням є забезпечення єдиного методологічного підходу до формування бачення міграційного процесу в сучасній Україні, визначення ролі й місця міграцій населення в соціально-економічному і політичному житті держави, розробка механізму регулювання територіального перерозподілу населення; чітке дотримання обраних пріоритетів; наявність надійного правового, організаційного, матеріального та інформаційного забезпечення заходів державного регулювання міграцій.

Серед *стратегічних напрямів реалізації державної міграційної політики України* є[1]:

- удосконалення законодавства щодо внутрішньої й зовнішньої трудової міграції громадян України, в'їзду-виїзду громадян, у сфері боротьби з нелегальною міграцією;
- визначення квот іммігрaції в Україну з урахуванням поточної й перспективної демографічної ситуації та ситуації, що склалася на ринку праці;
- стимулювання мігрантів до раціонального територіального розміщення з урахуванням соціально-економічної та демографічної ситуації в регіонах;
- посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів, створення сприятливих умов для перетинання трудовими мігрантами з України державних кордонів і перебування таких осіб у державі працевлаштування;

[1] Про Концепцію державної міграційної політики : Указ Президента України від 30.05.2011 № 622/2011 : Офіційне Інтернет-представництво Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/documents/13642.html

- протидія проявам расизму, ксенофобії та релігійної нетерпимості, формування толерантного ставлення населення до мігрантів;
- створення сприятливих умов та механізмів для повернення в Україну громадян України, які постійно проживають на території інших держав, з метою зменшення еміграційних потоків;
- протидія торгівлі людьми, забезпечення захисту громадян України за кордоном, а також іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території України, що постраждали від торгівлі людьми.

В Україні вирішальна роль у регулюванні інтенсивних міграційних потоків належить управлінню соціально-економічними факторами (рівню життя, умовами трудової діяльності населення), які можуть змінюватися в результаті відповідного перерозподілу капітальних вкладень, фонду заробітної плати, суспільних форм споживання. Залежно від джерела фінансування вони можуть мати оперативний і довгостроковий характер. Основними серед них є розподіл і структура робочих місць, регіональні відмінності в максимальних розмірах особистого підсобного сільського господарства, система матеріальних пільг за безперервний стаж роботи на підприємстві або в галузі, тривалість робочого дня і режим праці, забезпеченість житлом, рівень транспортного, медичного, побутового та культурного обслуговування, територіальні відмінності в структурі споживання населення, організація шкільного навчання, обсяг і благоустрій житлового фонду, стан навколишнього середовища того.

Запитання для самоконтролю

1. Що ви розумієте під відтворенням трудових ресурсів?
2. Що таке галузева структура зайнятості?
3. Що таке територіальна структура зайнятості?
4. Як народжуваність впливає на відтворення трудових ресурсів?

5. Яким є вплив статевої та вікової структури населення на відтворення робочої сили?

6. Що включають економічні заходи демографічної політики?

7. Назвіть принципи міграційної політики в Україні.

Практичні завдання

Оцінка природного відтворення трудових ресурсів України

Завдання 1. Проаналізуйте коефіцієнти природного руху населення регіонів України.

Завдання 2. Методом рангів здійсніть групування регіонів України за показниками природного руху населення.

Завдання 3. Дайте оцінку впливу природного відтворення населення в регіонах України на процеси відтворення трудових ресурсів.

Оцінка механічного відтворення трудових ресурсів України

Завдання 1. Проаналізуйте коефіцієнти механічного руху населення регіонів України.

Завдання 2. Визначте причини та особливості міжрегіонального механічного руху населення в Україні.

Завдання 3. Визначте причини та особливості міждержавного механічного руху населення з України.

Завдання 4. Дайте оцінку впливу механічного відтворення населення в регіонах України на процеси відтворення трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 4
Концепт ринку праці

4.1. Сутність ринку праці

У сучасних джерелах неможливо знайти однозначне трактування поняття ринку праці. Існують близькі за значенням поняття "ринок праці", "ринок робочої сили", "ринок трудових ресурсів", "ринок зайнятості". Однак найбільш визнаним і вживаним є поняття "ринок праці".

В економічній літературі є різні визначення ринку праці. Так, Е. Лібанова трактує *ринок праці* як "систему суспільних відносин, соціальних – у тому числі юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується"[1]. У вужчому трактуванні *ринок праці* є "система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва і населенням – власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування"[2].

Часто науковці трактують ринок праці як соціально орієнтований. Так, В. Онікієнко та В. Герасимчук під *соціально орієнтованим ринком праці* розуміють "систему соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення. При такому підході відтворення людини як відокремленої системи і разом з тим як ланки в складних господарських і соціальних системах розглядається як першооснова розвитку економічної системи і вирішальна умова формування соціально орієнтованого ринку праці"[3].

---

[1] Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посібник із соціальної політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – С. 182.
[2] Там само.
[3] Онікієнко В. В. Методологія державного регулювання соціалізації ринку праці в Україні / В. В. Онікієнко, В. І. Герасимчук // Зайнятість та ринок праці. – 2003. – Вип. 18. – С. 64.

Ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту і пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками[1].

За визначенням О. Грішнової, *ринок праці* – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію[2].

Ринок праці – це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання і відтворення людських ресурсів в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і НТП, яка охоплює цілісну сукупність сфер, відносин, форм і методів, пов'язаних з трудовою діяльністю людини[3].

Ринок праці – це сукупність соціально-трудових відносин між суб'єктами економіки з питань формування обсягу, структури і співвідношення попиту та пропозиції робочої сили[4].

Із зазначених визначень поняття ринку праці можна виділити такі його характерні риси: 1) забезпечує поєднання та узгодження попиту і пропозиції праці; 2) сприяє відтворенню робочої сили; 3) характеризує відносини між найманими працівниками та сферою прикладання праці; 4) потребує державного регулювання; 5) має територіальне (просторове) поширення; 6) забезпечує процес суспільного виробництва.

У *суспільно-географічному розумінні ринок праці* – це "складна система соціально-економічних відносин, пов'язаних з процесом формування трудових ресурсів, залучення та вилучення

---

[1] Шевченко Л. С. Ринок праці : сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – С. 12.

[2] Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – С. 77.

[3] Брич В. Я. Регіональний ринок праці / В. Я. Брич, І. Б Шевченко. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2003. – С. 7.

[4] Абрамчик Г. А. Рынок труда : современные тенденции и проблемы регулирования / Г. А. Абрамчик, Л. С. Степаненко, Г. Я. Бєлякова. – Красноярск : [б. и.], 2001. – С. 5.

частин трудового потенціалу в суспільному виробництві, де беруть участь як зайняті в різних сферах господарства, так і незайняте населення, яке бажає працювати і перебуває в пошуках роботи. Це динамічна система співвідношення попиту і пропозиції, яка постійно коливається, будучи під дією багатьох і випадкових чинників, і в сучасних економічних умовах має високий ступінь непередбачуваності"[1].

Отже, більшість визначень ринку праці зводяться до того, що це система суспільних відносин, пов'язаних з купівлею-продажем товару "робоча сила"; це економіко-географічний простір працевлаштування, де взаємодіють продавці й покупці робочої сили; це механізм узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Таким чином, **ринок праці** – це поліструктурна система суспільно-географічних і соціально-економічних відносин, пов'язаних з формуванням, використанням і перерозподілом трудових ресурсів певної території під впливом суспільно-географічних чинників. Ринок праці слід розглядати як цілісну систему, що функціонує на певній території й має визначені межі (група країн, країна, адміністративно-територіальні одиниці держави та їхнє поєднання).

Основними *функціями* ринку праці є:

- *інформаційна* – надання інформації щодо функціонування ринку праці (рівня оплати праці, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо);
- *посередницька* – виступає посередником між роботодавцями та найманими працівниками;
- *ціноутворювальна* – установлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, визначення її вартості;
- *стимулююча* – стимулює в умовах конкуренції роботодавців ефективніше використовувати трудові ресурси, а найманих працівників підвищувати рівень кваліфікації;

[1] Грицевич В. С. Відтворювальний потенціал трудових ресурсів регіону (математико-географічний аналіз на матеріалах Львівської області) : автореф. дис. … канд. геогр. наук : спец. 11.00.02 "Економічна та соціальна географія" / В. С. Грицевич. – Львів, 2000. – С. 9.

• *прогресивна* – сприяє створенню нових робочих місць відповідно до сучасних і ліквідації неефективних місць прикладання праці, зумовлює галузеві та територіальні переміщення робочої сили.

Гнучкість ринку праці передбачає: територіальну та професійну мобільність працівників; різноманітність форм найму та звільнення працівників; диференційовану заробітну плату; гнучкий режим і розподіл робочого часу працівників; оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці.

Структурними ознаками *класифікації ринку праці* можуть бути територіальний, соціальний, професійний підходи; умови конкуренції; співвідношення попиту та пропозиції робочої сили[1]. В економічній літературі ринки праці класифікують за такими ознаками: а) за *територіальною*: локальний, регіональний, національний, міжнародний (транснаціональний та світовий); б) за *соціальною*: працівники фізичної праці та працівники розумової праці; в) за *професійною*: окремі ринки за професіями; г) за *роллю в суспільному виробництві*: галузеві, внутрішньофірмові, господарські; д) за *конкуренцією*: ринки праці необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільні ринки) та обмеженої; за співвідношенням попиту та пропозиції робочої сили: ринки з надлишком або дефіцитом трудових ресурсів.

Основними ознаками щодо сегментації ринку праці є професійно-кваліфікаційні, галузеві й територіальні. Сегментація ринку праці за *професійно-кваліфікаційними ознаками* враховує якісні показники попиту та пропозиції робочої сили і передбачає виділення сегментів висококваліфікованих керівників і менеджерів, кадрових працівників і службовців, працівників тих галузей промисловості, що переживають спад виробництва, працівників трудомістких галузей господарства, працівників, що нездатні на рівних конкурувати на ринку праці (інваліди, пенсіонери, жінки з дітьми та ін.).

Сегментація ринку праці за *галузевими ознаками* передбачає виділення галузевих ринків праці, що визначаються галузевою структурою господарства.

---

[1] Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. – М. : Общество "Анкил", 1992. – С. 37.

Сегментація ринку праці може здійснюватись за розміщенням (регіон, місто тощо), демографічними характеристиками (статевовіковий склад населення), соціально-економічними характеристиками (рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад тощо), економічними критеріями (розподіл за формами власності та ін.).

За ознакою *стандартності* ринок праці поділяють на стандартний і нестандартний. *Стандартний ринок праці* передбачає реєстрацію трудових відносин і дотримання всіх вимог законодавства з питань зайнятості населення та оплати праці.

Нестандартний ринок праці може бути як зареєстрований, так і незареєстрований. Зареєстрований нестандартний ринок праці характеризується неповною або вторинною зайнятістю, самозайнятістю населення тощо. Незареєстрований ринок праці включає "тіньовий" та кримінальний. На "тіньовому" ринку праці переважає "тіньова" зайнятість з метою отримання основного чи додаткового доходу. Тіньовий ринок праці буває *нелегальним* (такий, що міг би контролюватися державою, але навмисне приховується від сплати податків та з інших причин) та *неформальним,* що передбачає неформальну зайнятість. Неформальний ринок праці виникає тоді, коли реєстрація не передбачена законодавством або її можна "обійти" без порушення законодавства, що зумовлено його недосконалістю.

Таким чином, незареєстрований сегмент ринку праці можна умовно поділити на легальний та нелегальний. Причинами формування даних сегментів може бути навмисне небажання реєструватись і вимушена діяльність (у тому числі примусова). Головні напрями незареєстрованої трудової діяльності такі: виконання дозволених чинним законодавством робіт або надання послуг з приховуванням від реєстрації; одержання плати за споживчі блага, які згідно з діючим законодавством надаються (виконуються) безоплатно; одержання додаткової плати, непередбаченої законодавством; одержання доходів від кримінальної (протизаконної) діяльності[1].

Доцільно виділяти компонентну, територіальну та організаційно-управлінську структури ринку праці (рис. 4.1).

[1] Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посібник із соціальної політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – С. 253–254.

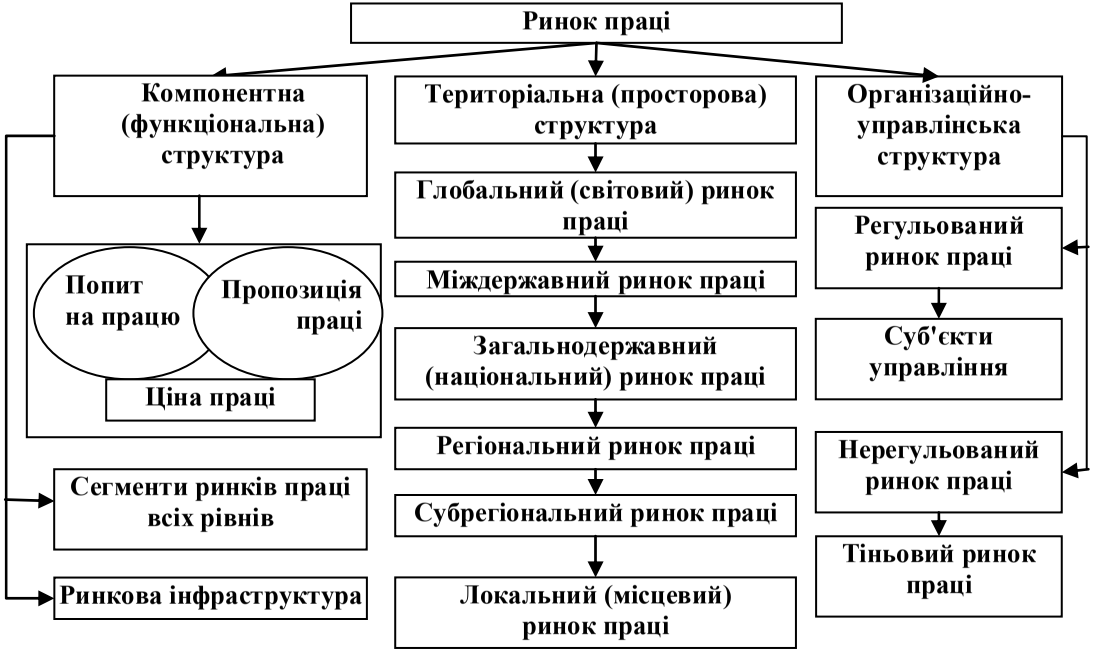


Рис. 4.1. Структура ринку праці

4.2. Моделі ринку праці

Виділяють три основні моделі ринку праці: японську, шведську та американську.

Для *японської моделі* характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі "довічного найму". Тобто працівникам гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення пенсійного віку. Заробітна плата працівників і розміри соціальних виплат залежать від освіти та кількості відпрацьованих років. Протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах за рахунок підприємства. Для підвищення професійного рівня працівники за планом переміщуються на нові робочі місця через кожні 8–10 років. Також існує можливість групового підвищення. Така політика сприяє творчому ставленню до виконання своїх обов'язків, підвищенню відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У разі необхідності скорочення виробництва персонал намагаються не звільняти, а скорочують тривалість робочого дня чи переводять частину працівників на інші підприємства за їхньою згодою.

Американська модель ринку праці заснована на трьох основних ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливі держави та конкуренції. У разі скорочення виробництва працівників звільняють або переводять на іншу роботу. Про звільнення їх повідомляють не завчасно, а напередодні. Внутрішньофірмова підготовка персоналу майже відсутня, за винятком підготовки специфічних спеціалістів. Заробітна плата визначається працівникам на основі класифікації робіт та їхньої складності. Професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи, просування по службі відбувається швидко (3–5 років). Особливостями моделі є високий рівень контролю роботодавця за найманими робітниками та висока територіальна і галузева мобільність працівників.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, яка спрямована на попередження безробіття, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Держава проводить обмежувальну фіскальну політику, спрямовану на підтримку менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високо-

дохідних з метою зниження конкуренції між фірмами в підвищенні заробітної плати від 10 до 70 %. Проводиться "політика солідарності" в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану фірм. Крім того, держава підтримує слабоконкурентних працівників (молодь, інвалідів, жінок та ін.), виплачуючи субсидії роботодавцям для створення робочих місць і виплати заробітної плати.

4.3. Компонентна структура ринку праці

Компонентами ринку праці є товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. *Товаром* на ринку праці є індивідуальна робоча сила, що має такі особливості[1]:

- є живим товаром, купівля якого має назву найму. Відповідно продана робоча сила називається найманою, а працівник – найманим працівником;
- не відчужується від власника – найманого працівника в процесі купівлі-продажу. Працівник продає підприємцю користування своєю робочою силою на певний час, залишаючись носієм і власником цього своєрідного товару;
- передбачає продовження безперервних відносин роботодавців і найманого працівника з моменту найму працівника аж до його звільнення;
- її не можна покласти на зберігання, як будь-який інший товар;
- не приносить доходу, якщо її не продати, крім того, потребує додаткових життєвих благ для свого підтримання;
- не знищується при використанні, а навпаки, примножується;
- є різною у різних індивідів (навіть однієї професії чи спеціальності).

Пропозиція робочої сили на ринку праці – це різноманітність і якість трудових послуг, які підлягають продажу. Пропозиція робочої сили характеризує кількість працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці, з урахуванням

[1] Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – К. : [б. в.], 1999. – С. 9–10.

його статі, віку, освіти, професії, кваліфікації тощо. На неї впливають демографічна ситуація, умови та оплата праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів тощо.

Попит на робочу силу – це платоспроможна потреба роботодавців у трудових послугах працівників визначених професій. Він визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, правовими нормами, що регламентують її використання тощо.

Вартість робочої сили є сукупністю витрат роботодавців, пов'язаних з її використанням і забезпеченням процесу її відтворення. На ціну робочої сили впливає її якість: чим вищий освітньо-кваліфікаційний рівень працівника, тим вище його якість. Вартість робочої сили є основою формування доходів населення.

Показником оцінки праці є *заробітна плата* як економічна категорія, яка дозволяє поєднати попит і пропозицію праці. Розрізняють номінальну заробітну плату – суму грошей, отриманих працівником за використання його праці; реальну заробітну плату – кількість товарів і послуг, що можна отримати за номінальну заробітну плату; реальні доходи працівників – реальна заробітна плата та інші надходження (матеріальна допомога, компенсація тощо). Оскільки реальні доходи працівників найбільш точно відображають їхні купівельні можливості, тому саме цей показник найкраще використовувати при аналізі ринку праці.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці визначає його *кон'юнктуру*. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є рівень соціально-економічного розвитку території, галузева структура господарства, рівень життя і якість життя населення. Розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

- працедефіцитна, коли попит перевищує пропозицію робочої сили;
- праценадлишкова, коли пропозиція перевищує попит на робочу силу;
- рівноважна, коли попит відповідає пропозиції робочої сили.

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на *вартість* робочої сили, яка виражається у вигляді заробітної плати.

Функціонування ринку праці передбачає встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, досягненням оптимальної ціни робочої сили, оптимальне використання трудових ресурсів на різних територіальних рівнях завдяки механізму конкуренції.

4.4. Територіальна структура ринку праці

Територіальна структура ринку праці характеризується площинними (світовий, міждержавний, національний, регіональний, субрегіональний та локальний ринки праці) і точковими елементами (центри ринків праці різних рівнів). Територіальна структура ринку праці визначається територіальною структурою господарського комплексу регіону, регіональною системою розселення населення, особливостями природно-географічних і соціально-економічних умов.

Світовий ринок праці – це сукупність відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працівників. Сучасними тенденціями розвитку Світового ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів і зростання ролі його регулювання. У межах Світового ринку праці виділяють *міждержавні ринки праці,* що формуються в окремих регіонах.

Національний ринок праці як сукупність економічних, трудових і соціальних відносин формується в межах держави і визначається її законодавством. Його складовими є регіональні, субрегіональні та локальні ринки праці.

Регіональний ринок праці – це суспільно-географічний простір, де в результаті взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками відбувається узгодження попиту, пропозиції та ціни робочої сили, яке обумовлено соціально-економічними та географічними чинниками. У межах регіонального ринку праці функціонують державні органи його управління та регулювання. Він вирізняється динамізмом, особливостями формування, розподілу, використання робочої сили, соціально-трудових відносин, зовнішніми і внутрішніми зв'язками та можливостями розв'язання соціальних проблем.

Субрегіональний ринок праці – це територіально (просторово) сформований механізм взаємодії трудоресурсного потенціалу цілісної частини регіону, що сформувався під впливом суспільно-географічних чинників і дає можливість повніше врахувати потреби регіону та забезпечити ефективне поєднання попиту і пропозиції праці й формування її ціни з урахуванням місцевої специфіки.

Локальний ринок праці є найнижчою ланкою ієрархічної структури національного ринку праці. Локальний ринок праці охоплює компактну територію і формується на основі мережі поселень, що об'єднані між собою виробничими зв'язками, системою обслуговування, транспортною мережею, системою інформації. Локальні ринки праці формуються в межах адміністративних районів і забезпечують узгодження попиту і пропозиції робочої сили на місцевому рівні.

Запитання для самоконтролю

1. Які функції виконує ринок праці?
2. Які ознаки використовують для сегментації ринку праці?
3. Охарактеризуйте японську модель ринку праці.
4. Якими є принципові відміни шведської моделі ринку праці від американської?
5. Від чого залежить ціна робочої сили?
6. Якими особливостями вирізняється робоча сила як товар на ринку праці?
7. Назвіть три типи кон'юнктури ринку праці.
8. Як визначається трудова активність на ринку праці?
9. Назвіть методи заохочення попиту на робочу силу на ринку праці.
10. Назвіть методи скорочення пропозиції на робочу силу на ринку праці.
11. Що таке компонентна структура ринку праці?
12. Які елементи включає територіальна структура ринку праці?
13. Що включає організаційно-управлінська структура ринку праці?

РОЗДІЛ 5
Концепт регіонального ринку праці

5.1. Сутність регіонального ринку праці

Регіональний ринок праці як система формування та реалізації трудового потенціалу в певних територіальних межах, яка є відносно цілісною і перебуває в тісному взаємозв'язку з іншими суспільно-географічними системами країни і складовою частиною загальнодержавного механізму формування попиту і пропозиції трудових ресурсів, є складовою частиною загальнодержавного ринку праці[1]. Він визначається як сукупність соціально-економічних і суспільно-географічних відносин, що забезпечують формування попиту і пропозиції на працю в межах регіону з урахуванням його територіальної специфіки.

У суспільно-географічному відношенні *регіональний ринок праці* – це територіально (просторово) сформований механізм взаємодії трудових ресурсів регіону із суспільно-географічними системами, що забезпечує узгодження попиту та пропозиції робочої сили і формування її ціни.

Ринок праці має суспільно-географічний характер, оскільки охоплює територіальну спільність людей, що визначають пропозицію робочої сили, та можливі місця прикладання їхньої праці (тобто використання їхньої робочої сили), що відображають попит на робочу силу. Між даними суб'єктами ринку праці в процесі реалізації їхніх інтересів виникають виробничо-територіальні зв'язки і соціально-трудові відносини, які функціонують у певному просторі під дією суспільно-географічних чинників.

Регіональний ринок праці є територіальним (просторовим) утворенням, тому виникає необхідність обґрунтування його меж. Важливою умовою виділення регіонального ринку праці є

[1] Запухляк Н. І. Суспільно-географічні засади функціонування ринку праці та зайнятості населення (на прикладі Івано-Франківської області) : автореф. дис. … канд. геогр. наук : спец. 11.00.02 "Економічна та соціальна географія" / Н. І. Запухляк. – К., 2007. – С. 9.

наявність одного або кількох "центрів" (як правило, великих міст) і "периферії", що пов'язана з центром стійкими зв'язками з використання трудових ресурсів. Центри залежно від свого соціально-економічного потенціалу притягають різну кількість робочої сили з периферійної частини. Аргументом зіставлення меж регіональних ринків праці з межами адміністративних областей є наявність органів, що здійснюють державне регулювання процесів на ринку праці та збір статистичної інформації про їхнє функціонування.

Основу *концепції регіональних ринків праці* становлять *теорія нодального району* (розроблена французьким ученим Ж.-Р. Будвілем і доповнена представниками французької школи регіоналістики) та *теорія "центр-периферія"* (американського вченого Дж. Фрідмана)[1]. За допомогою визначення нодального району великий регіон поділяють на відносно цілісні замкнуті територіальні сукупності, кожна з яких складається з ядра (центра) і пов'язаної з ним місцевості (периферії, зони). Теорія "центр–периферія" пояснює еволюцію територіальних систем і визначає універсальний характер їхніх змін. Завдяки цьому утворюється певна ієрархічність поділу територіальних одиниць на ядро і периферію в межах окремих регіонів, між регіонами, у межах держави тощо.

З урахуванням цих теорій в кінці 70-х рр. в XX ст. представники німецької школи регіоналістики сформулювали *концепції*, які пояснюють *сегментацію національного ринку праці*[2]. Взявши за основу зв'язки з трудовикористання, вони розробили теорію *досяжності* (визначає центри притягання трудових ресурсів і їхню потенційну зовнішню межу залежно від розвитку транспортної мережі, демографічних характеристик населення та наявності різних сфер зайнятості), *сегментації* (на основі відмінностей структури трудових ресурсів і робочих місць та їхнього взаємовпливу поділяє національний ринок праці на відносно замкнуті територіальні ринки) та *двоїстого ринку праці* (працівники, які беруть участь у трудових поїздках, поділяються на дві групи за мобільністю: до першої входять висококваліфіковані

[1] Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання / М. Шаленко // Економіка України. – 1994. – № 7. – С. 32.
[2] Там само.

працівники з високим заробітком і надійними робочими місцями, для яких характерна висока мобільність; до другої – працівники нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями для працевлаштування).

Регіональний ринок праці формується на основі зв'язків з трудовикористання. На його рівні складається первинний баланс між попитом і пропозицією робочої сили. На регіональних ринках праці акцент переноситься із замкнутості трудових зв'язків на самовідтворюваність ресурсів праці.

Основними *функціями* регіонального ринку праці є:

- *диференціююча* – поглиблення територіального та суспільного поділу праці шляхом розмежування попиту і пропозиції праці та сегментації працівників за професійною (кваліфікаційною), галузевою та територіальною ознаками;
- *інформаційна* – надання інформації, пов'язаної з функціонуванням регіонального ринку праці;
- *комунікаційна* – виступає посередником між роботодавцями та найманими працівниками;
- *збалансовуюча* – установлення рівноваги між попитом і пропозицією праці;
- *стимулююча* – стимулює всіх суб'єктів ринку праці поліпшувати умови надання та отримання робочого місця;
- *прогресивна* – сприяє створенню нових робочих місць відповідно до вимог сучасності та досягнень НТП і приводить до ліквідації неефективних робочих місць.

Регіональний ринок праці характеризується компонентною, територіальною та організаційно-управлінською структурою.

Досить часто окремі частини регіону розрізняються між собою специфікою процесів, що виникають на ринку праці. Це значною мірою залежить від неоднорідного впливу суспільно-географічних чинників територіальної організації праці. У цих випадках доцільно виділяти субрегіональні ринки праці.

Основними *принципами виділення субрегіональних ринків праці* можна визначити:

- принцип об'єктивної територіальної цілісності;
- принцип конгруенції (урахування адміністративно-територіального поділу);

• принцип урахування особливостей функціонування систем розселення;

• принцип урахування історичних особливостей внутрішньорегіональних зв'язків з розподілу та використання трудових ресурсів регіону;

• принцип перспективності та прогнозованості подальшого розвитку ринку праці.

Критеріями виділення субрегіональних ринків праці є: 1) підвищення рівня забезпечення гарантій у сфері зайнятості населення; 2) підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіону; 3) рівень сформованості та ефективності внутрішньорегіональних зв'язків з формування попиту та пропозиції праці; 4) наявність "вузлових" центрів розвитку ринку праці в межах "субрегіону".

Субрегіональний ринок праці формується з урахуванням особливостей системи розселення, господарської спеціалізації, трудових зв'язків. До складу субрегіонального ринку праці входять локальні ринки праці.

Локальний ринок праці зазвичай формується в межах адміністративного району та забезпечує узгодження попиту і пропозиції праці на місцевому рівні. Це пов'язано із спрямованістю управлінських та інфраструктурних трудових зв'язків на формальні (районні центри) та неформальні (міста обласного підпорядкування при невиконанні ними функцій райцентру) центри управління[1]. Тому при дослідженні локальних ринків праці міста обласного підпорядкування слід розглядати у складі відповідних районів.

Основними ознаками існування локальних і субрегіональних ринків праці є: наявність ринкоформувального центру ("ядра"), функції якого виконують районні центри та міста обласного значення; наявність стабільних зв'язків між "ядром" і "периферією" з формування та використання трудових ресурсів території; наявність місцевих органів державного регулювання процесами, що виникають на ринку праці; територіальний розподіл основних типів локальних ринків праці та співвідношення між "вузловими" центрами розвитку ринку праці і периферією.

[1] Литвиненко В. Локальні ринки праці прикордоння України : підходи до оцінки ситуації / В. Литвиненко, О. Хомра // Україна : аспекти праці. – 1995. – № 7–8. – С. 6.

5.2. Чинники формування і розвитку регіональних ринків праці

В економічній літературі виділяють такі основні групи *чинників* формування та функціонування ринку праці:

- демографічна ситуація, що включає як кількісні, так і якісні параметри трудоресурсного потенціалу регіону;
- ділова та економічна активність, що визначається за допомогою аналізу попиту та пропозиції робочої сили;
- державне регулювання основних процесів, що відбуваються на ринку праці шляхом формування законодавчої бази та діяльністю державної служби зайнятості;
- соціальний діалог, що впливає на ринок праці шляхом сприяння захисту законних прав та інтересів громадян і дотримання державних гарантій у сфері зайнятості через колективно-договірні відносини та соціальне страхування[1].

Кожен із зазначених чинників безпосередньо впливає на розвиток як національного ринку праці, так і регіональних (субрегіональних, локальних) ринків праці.

Демографічна ситуація безпосередньо впливає на стан ринку праці через формування трудоресурсного потенціалу та можливості його використання. Демографічний чинник розвитку ринку праці можна умовно поділити на дві складові: природне відтворення ресурсів праці та територіальна мобільність робочої сили.

На природне відтворення ресурсів праці впливають такі чинники, як кількість і статевовікова структура населення, стан його здоров'я тощо. Територіальна мобільність робочої сили об'єктивно впливає на економічну активність працездатного населення і на розвиток ринків праці окремих територій.

Розвиток ринку праці значною мірою залежить від рівня та стану соціально-економічного розвитку регіону, економічної та підприємницької активності його мешканців. Одним із важливих соціально-економічних чинників функціонування ринку праці є стан ділової та економічної активності населення.

---

[1] Бараник З. П. Статистика ринку праці : навч.-метод. посібник / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 90–91.

Важливою складовою розвитку ринку праці є державне регулювання соціально-трудових та інших, пов'язаних з трудовою діяльністю, процесів, що дає можливість забезпечити державні гарантії з питань праці та створює рівні умови для осіб, що не можуть конкурувати на ринку праці.

Соціальний діалог указує на рівень соціальної орієнтованості ринку праці, оскільки забезпечує подолання суперечностей, що виникають між роботодавцями та найманими працівниками в процесі формування і використання трудоресурсного потенціалу регіону.

Якість трудових ресурсів визначається станом здоров'я населення і освітньо-кваліфікаційним потенціалом. Від стану здоров'я населення (як фізичного, так і психічного) залежить його працездатність, тобто формування пропозиції на ринку праці. Стан здоров'я населення залежить від генетичних, соціально-економічних та екологічних передумов, рівня розвитку системи охорони здоров'я і профілактики захворювань.

Якісними характеристиками освітньо-кваліфікаційного потенціалу є професійна придатність, компетентність і кваліфікація. Професійну придатність трудових ресурсів можна розглядати як здатність якісно виконувати професійні обов'язки, що зумовлено внутрішніми (психофізичними, соціально-психологічними) та зовнішніми чинниками. Кваліфікація робочої сили – це офіційне визнання професійної придатності та компетентності. Набуттю кваліфікації та підвищенню конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці сприяє перепідготовка та підвищення кваліфікації.

На регіональному рівні виникають суперечності у співвідношенні ринку праці та ринку освітніх послуг. Негативним явищем для розвитку ринку праці є орієнтація навчальних закладів на підготовку фахівців, не виходячи із потреб суспільного виробництва, а виключно із попиту на ту чи іншу професію, що призводить до дисбалансу: дефіциту працівників окремих професій та надлишку фахівців з певних спеціальностей. Важлива роль у вирішенні даних суперечностей належить професійній орієнтації населення.

Залежно від характеру походження та особливостей впливу можна виділити такі підходи до класифікації чинників функціонування регіональних ринків праці: 1) за об'єктивністю виникнення (об'єктивні, суб'єктивні); 2) за генезою (внутрішні, зовнішні); 3) за

характером впливу (безпосередні, опосередковані); 4) за рівнем впливу (міжнаціональні, загальнодержавні, регіональні, субрегіональні, локальні); 5) за результатами впливу (позитивного та негативного впливу або стимулюючі, стабілізуючі та деструктивні[1].

Таким чином, функціонування регіональних ринків праці відбувається під впливом низки чинників, що включають такі групи:

- група *демографічних* чинників, що включає природний та механічний рух населення, статевовікову його структуру, чисельність населення та чисельність працездатного населення тощо;
- група *соціально-економічних* чинників, що включає рівень соціально-економічного розвитку регіонів, галузеву структуру економіки, рівень і якість життя населення, можливості та умови відновлення працездатності робочої сили тощо;
- група *освітньо-кваліфікаційних* і *медико-географічних* чинників, що включає рівень освіти та кваліфікації працівників, набутий досвід, ментальність, ставлення до праці, можливості підвищення кваліфікації й перекваліфікації працівників, стан здоров'я та рівень медичного обслуговування тощо.
- група *географічних* чинників, що, зокрема, включає суспільно-географічне положення (столичне, центральне, окраїнне, периферійне, транспортно-географічне тощо).

5.3. Методика дослідження регіонального ринку праці

Методологічними принципами суспільно-географічного дослідження регіонального ринку праці є принципи територіальності, комплексності, регіональної цілісності, системності, мультиплікативної дії та полікомпонентності.

Принцип *територіальності* передбачає вивчення просторової диференціації регіонального ринку праці. Його сутність полягає в тому, що кожному типу соціально-економічної діяльності властиві територіальна організація та відповідно організований простір.

[1] Бичікова Л. А. Збалансованість територіального ринку праці : методологія та шляхи досягнення : автореф. дис. … екон. наук : 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л. А. Бичікова. – К., 2004. – С. 5–7.

Принцип *комплексності,* що трактується як взаємообумовлений розвиток регіону ринків праці як єдиного цілого, передбачає їхнє дослідження регіонального ринку праці у взаємозв'язку і взаємовпливі економічних, соціальних, демографічних і географічних його складових.

Принцип *регіональної цілісності* випливає з об'єктивного взаємозв'язку природних, соціальних та економічних процесів і явищ, що взаємодіють у регіоні.

Принцип *системності* передбачає розгляд регіонального ринку праці як складної динамічної системи, основними системними ознаками якої є: цілісність, структурність, взаємозалежність системи і середовища, ієрархічність, множинність опису кожної системи. Стадії системного дослідження регіонального ринку праці включають: формулювання проблеми, визначення мети; функціонально-структурний аналіз об'єкта; розробку концепції його розвитку і пошук шляхів досягнення поставленої мети; синтез проблеми та прийняття рішень.

Принцип *мультиплікативної дії* передбачає, що поява негативних тенденцій в будь-якому з елементів суспільного відтворювального процесу позначається на інших. У територіальному аспекті це виявляється у взаємозв'язку і залежностях між центром і периферією. Із зростанням відстані від центру чи транспортних магістралей, як опорного каркасу території, соціальні процеси все більше набувають негативних ознак. Це виявляється в показниках природного відтворення населення, трудових міграціях, рівні напруженості на ринку праці, рівні розвитку соціальної сфери тощо. Значно загострюються соціальні проблеми і в депресивних регіонах. Регіони і соціальні процеси з різною мультиплікативною залежністю можуть бути ранжовані за ступенем концентрації негативних явищ і конфліктних ситуацій, стійкості розвитку.

Принцип *полікомпонентності* передбачає дослідження регіонального ринку праці як системного утворення, в якому кожний компонент характеризується певною виконуваною роллю.

Методика суспільно-географічного дослідження регіонального ринку праці включає такі взаємозв'язані етапи: формування теоретико-методологічних основ суспільно-географічного до-

слідження, оцінку чинників формування та розвитку регіонального ринку праці, дослідження територіальних особливостей функціонування регіонального ринку праці.

На першому етапі дослідження розробляється *концепція* суспільно-географічного дослідження регіонального ринку праці. У результаті опрацювання фахових літературних джерел визначаються сутність регіонального, субрегіонального і локального ринків праці.

На другому етапі дослідження – *аналітичному* – здійснюється регіональний аналіз і оцінка чинників і складових компонентної, територіальної й управлінської структури регіонального ринку праці.

Аналіз чинників найдоцільніше здійснювати за такими блоками: демографічні чинники, освітньо-кваліфікаційні чинники та соціально-економічні передумови.

Оцінка *демографічних чинників* функціонування регіонального ринку праці включає аналіз чисельності, природного та механічного руху населення. Оцінка *освітньо-кваліфікаційних* чинників функціонування регіонального ринку праці включає регіональний аналіз динаміки, структури навчальних закладів і професійної підготовки кадрів. Оцінка *соціально-економічних* передумов функціонування ринку праці передбачає загальний аналіз обсягів, динаміки та рентабельності виробництва в регіоні; регіональний аналіз розвитку галузей промисловості та сільського господарства; оцінку рівня розвитку інфраструктури регіону.

Аналіз та оцінка чинників здійснюються з позиції їхнього позитивного чи негативного впливу на функціонування ринку праці регіону.

Базовими індикаторами, що використовуються при аналізі чинників функціонування регіонального ринку праці є такі: чисельність населення регіону, її динаміка, чисельність населення міст та адміністративних районів, її динаміка; коефіцієнти народжуваності та смертності населення в містах і адміністративних районах, динаміка коефіцієнтів природного скорочення населення; співвідношення чоловіків і жінок в області та в межах адміністративних одиниць; динаміка частки сільського і міського населення; вікова структура населення та її динаміка, середній вік населення та середня очікувана тривалість життя; рівень

захворюваності населення та смертності від різних видів захворювань; коефіцієнти вибуття, прибуття і сальдо зовнішньої та міжрегіональної міграції населення міст і адміністративних районів; кількість студентів у різних типах вищих навчальних закладів та їхня динаміка; кількість підготовлених кваліфікованих робітників і структура безробітних серед випускників професійно-технічних навчальних закладів за спеціальностями; структура виробництва промислової й сільськогосподарської продукції, динаміка індексів сільського господарства і промисловості; обсяг реалізованих послуг населенню на одну особу; обсяг експорту, імпорту та інвестицій в основний капітал.

Детальніше зупинимось на *оцінці міграцій робочої сили*. Можна виділити два підходи до оцінювання рівня територіальної та трудової мобільності робочої сили: 1) аналіз існуючих статистичних даних, зокрема показників, що характеризують міграційний рух і рух робочої сили (даний підхід дає можливість проаналізувати реалізовану мобільність); 2) проведення вибіркового соціологічного обстеження населення (дає можливість проаналізувати потенційну мобільність). Аналіз і прогноз потенційної мобільності шляхом вибіркового обстеження має більш важливе значення для державного регулювання ринку праці.

Для аналізу офіційних і моніторингових даних про стан міграції доцільно використовувати показники, що характеризують обсяги та інтенсивність міграції: іммиграційний потік (кількість прибулих до регіону), еміграційний потік (кількість вибулих), міграційний обіг (сума емігрантів та іммігрантів), сальдо міграції (різниця між кількістю іммігрантів та емігрантів), що показує наскільки ефективний міграційний рух населення для формування трудових ресурсів регіону.

Інтенсивність міграції визначається співвідношенням міграційних показників до загальної кількості населення регіону і характеризується такими показниками: інтенсивність іммиграційного потоку (співвідношення між кількістю прибулих до регіону та середньою кількістю населення регіону); інтенсивність еміграційного потоку (співвідношення між кількістю вибулих з регіону та середньою кількістю населення регіону); інтенсивність міграційного обороту (співвідношення обсягів міграційного обороту та середньою чисельністю населення регіону); інтенси-

вність сальдо міграції (різниця між інтенсивністю імміграційного та еміграційного потоків).

Важливо при аналізі трудової мобільності населення регіону досліджувати структуру мігрантів за ознаками віку, статі, рівнем освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, за основними причинами та напрямками міграції.

Типізація локальних ринків праці за поєднанням і впливом чинників функціонування регіонального ринку праці проводиться за результатами групувань у такій послідовності:

1. *Вибір та опрацювання показників*: відбір експертним методом низки показників у розрізі адміністративних одиниць регіону, що характеризують окремі аспекти прояву чинників функціонування ринку праці; нормалізація відібраних показників шляхом визначення співвідношення між "найкращими" та "найгіршими" їхніми значеннями, розрахунок індексів для проведення кластерного аналізу (різницю між значенням показника в кожному районі та його "найгіршим" значенням варто розділити на різницю між "найкращим" і "найгіршим" значенням даного показника по районах); розрахунок сумарних рангів (місця районів за значенням показників від "найкращого" до "найгіршого") та індексів (розрахованих відносно до найгіршого значення кожного з показників) групи показників по районах.

2. *Групування районів за допомогою кластерного аналізу, рангового та індексного методів*: проведення кластерного аналізу та групування районів області за допомогою програмного забезпечення STATISTIKA; уточнення груп районів ранговим та індексним методами визначення оптимальної кількості груп (кластерів) районів шляхом експертної оцінки.

3. *Типізація районів за сумарним проявом впливу групи чинників функціонування ринку праці*: визначення кількості можливих типів районів і критеріїв їхнього виділення; виділення типів районів; інтерпретація та опис отриманих типів районів, визначення їхніх найістотніших особливостей.

Такий підхід може бути використаний для типізації адміністративних районів як за показниками природного відтворення та структури населення (частка міського та сільського населення, співвідношення кількості чоловіків і жінок, розподіл населення за основними віковими групами, показники народжуваності,

смертності та природного відтворення населення, показники шлюбності тощо), так і за показниками територіальної мобільності робочої сили (показники механічного руху населення, трудових міграцій) та якості трудоресурсного потенціалу (показники, що характеризують стан здоров'я населення та освітньо-кваліфікаційний потенціал трудових ресурсів).

Дослідження *компонентної структури* регіонального ринку праці передбачає аналіз рівнів зайнятості та безробіття населення, попиту і пропозиції робочої сили, кон'юнктури ринку праці та рівня оплати праці. Для проведення такого дослідження доцільно використовувати такі показники: рівень зайнятості та структура зайнятості населення за видами економічної діяльності; рівень економічної активності населення; рівні зареєстрованого безробіття та безробіття, визначеного за методологією МОП, структура безробіття за тривалістю незайнятості, причинами та віковими ознаками; структура попиту робочої сили за видами економічної діяльності, показники навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце; динаміка вивільнення працівників, їхня вікова структура, рівень працевлаштування громадян; структура доходів і витрат населення, рівень середньомісячної номінальної заробітної плати. Аналіз усіх складових передбачає дослідження регіональних відмін і динаміки показників.

Результуючою процедурою дослідження компонентної структури регіонального ринку праці є здійснення групувань адміністративних одиниць за різними складовими ринку праці та кластеризація адміністративних одиниць за індикаторами функціонування ринку праці.

Дослідження *територіальної структури* регіонального ринку праці передбачає виявлення на основі сформованих взаємозв'язків меж локальних і субрегіональних ринків праці, проведення типізації локальних ринків праці за подібністю соціально-економічних процесів. Методично важливою є побудова картографічної моделі територіальної структури ринку праці регіону.

Типізації локальних ринків праці передує їхня *систематизація методами групування та класифікації.* Типізацію локальних ринків праці доцільно проводиться за такою методологічною схемою (рис. 5.1).

I. Відбір і групування показників розвитку локальних ринків праці
(методом експертної оцінки з урахуванням принципу статистичної доступності доцільно виділити чотири групи показників:

1) Показники рівня працезабезпеченості:
– кількість населення працездатного віку (% до загальної кількості жителів);
– середньооблікова кількість найманих працівників (% до середньорічної кількості населення працездатного віку).

2) Показники рівня напруженості:
– рівень зареєстрованого безробіття (% до кількості населення працездатного віку);
– навантаження на одне вільне робоче місце (осіб).

3) Ціна робочої сили:
– рівень середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників (грн);
– рівень середньомісячної номінальної з заробітної плати найманих працівників в еквіваленті повної зайнятості (грн).

4) Ефективність використання робочої сили:
– обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг у розрахунку на одного найманого працівника (тис. грн);
– фонд робочого часу в розрахунку на одного НП (годин)

↓

II. Розрахунок середньоарифметичних значень сумарних індексів у розрізі груп показників розвитку локальних ринків праці
за формулою:

$$I_{\text{ЛРП}} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\frac{П_i}{П_{\min}},$$

де $I_{\text{ЛРП}}$ – середньоарифметичний сумарний індекс групи показників розвитку локальних ринків праці; n – кількість показників у групі; $П_i$ – значення i-го показника в локальному ринку праці; $П_{\min}$ – найгірше за впливом на ринок праці значення показника в розрізі локальних ринків праці)

↓

III. Проведення типізації
(відповідно до критеріїв, визначених експертним методом)

↓

IV. Верифікація отриманих результатів
(за допомогою рангового методу)

↓

V. Інтерпретація результатів типізації локальних ринків праці
(установлення найсуттєвіших особливостей кожного типу, обґрунтування та присвоєння назв, визначення рівня центральності та периферійності)

↓

VI. Загальна характеристика типів локальних ринків праці, оцінка їхнього територіального розподілу, визначення спільних і відмінних рис

↓

VII. Реалізація результатів типізації при аналізі регіонального ринку праці та в державному управлінні

Рис. 5.1. Схема проведення типізації локальних ринків

Критерії типізації локальних ринків праці визначено методом експертної оцінки з урахуванням принципу статистичної доступності (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Критерії типізації локальних ринків праці

Рівень	Середньоарифметичне значення сумарних індексів розвитку локальних ринків праці за показниками			
	рівня працезабезпеченості	рівня напруженості	ціни робочої сили	ефективності використання робочої сили
Високий	понад 1,300	понад 0,350	понад 1,240	понад 2,400
Середній	1,061–1,300	0,191–0,350	1,161–1,240	1,601–2,400
Низький	1,060 і менше	0,190 і менше	1,160 і менше	1,600 і менше

Дослідження *управлінської структури* регіонального ринку праці включає визначення органів управління та регулювання зайнятості в історичному зрізі, аналіз їхніх функцій та основних напрямів діяльності.

На *синтетичному етапі* дослідження з урахуванням сформульованої концепції та результатів аналізу регіонального ринку праці визначаються найістотніші проблеми, напрями та заходи вдосконалення його функціонування.

Для суспільно-географічного аналізу регіональних ринків праці використовуються: державні статистичні дані; адміністративні дані місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та Державної служби зайнятості України; звіти та узагальнені матеріали підприємств, установ, організацій регіону; індикативні показники державних програм, узагальнені матеріали науково-практичних конференцій, семінарів, "круглих" столів, результати обстежень і соціологічних опитувань та інші дані. Для аналізу безробіття використовують абсолютні (кількість безробітних, тривалість та обсяги безробіття) та відносні (рівень і структура безробіття) показники. Основними джерелами отримання цих даних є статистична звітність на основі реєстрації безробітних, розрахункові дані пропозиції на ринку праці та обстеження населення за їхньою економічною активністю.

Аналіз динаміки абсолютних і відносних показників безробіття (розрахованих з методологією МОП) слід проводити, почина-

ючи з 2000 р., а аналіз динаміки кількості безробітного населення, зареєстрованого в Державній службі зайнятості – починаючи з 1996 р., що зумовлено особливостями статистичного обліку.

Слід зазначити, що є відмінності в розрахунку показника рівня безробіття до та після 2004 р. в статистичній звітності, оскільки показник з 2004 р. розраховується за удосконаленою методологією, яка враховує діючу демографічну структуру населення та методику розрахунку рівня безробіття за методологією МОП.

Показники, що характеризують регіональний ринок праці доцільно поділити на такі групи:

І. Показники, що характеризують *обсяг, структуру, розміщення трудових ресурсів за формою власності, сферами та галузями господарства* регіону:

1. Частка трудових ресурсів у загальній кількості населення ($Ч_{ТР}$):

$$Ч_{ТР} = \frac{ТР}{Н} \times 100, \qquad (5.1)$$

де $ТР$ – кількість трудових ресурсів регіону; $Н$ – усе населення регіону.

2. Темп приросту (зменшення) трудоресурсного потенціалу регіону ($Т_{ТР}$):

$$Т_{ТР} = \frac{ТР_1}{ТР_0} \times 100, \qquad (5.2)$$

де $ТР_1$ – кількість трудових ресурсів регіону поточного року; $ТР_0$ – кількість трудових ресурсів регіону базового року.

3. Структура трудових ресурсів, зайнятих в окремих галузях господарства та на підприємствах різних форм власності, аналізується шляхом визначення частки трудових ресурсів, занятих певним видом економічної діяльності (на підприємствах різних форм власності) у загальній кількості трудових ресурсів регіону ($Ч_{ЗТР}$):

$$Ч_{ЗТР} = \frac{ТР_З}{ТР} \times 100, \qquad (5.3)$$

де $ТР_З$ – кількість трудових ресурсів регіону, зайнятих певним видом економічної діяльності (на підприємствах певної форми власності); $ТР$ – загальна кількість трудових ресурсів регіону.

4. Структуру джерел формування трудоресурсного потенціалу регіону можна аналізувати за допомогою показника частки трудових ресурсів у загальній кількості населення (5.1) та частки населення певної вікової групи в загальній кількості трудових ресурсів ($Ч_{ТР_{ВГ}}$):

$$Ч_{ТР_{ВГ}} = \frac{ТР_{ВГ}}{ТР} \times 100, \quad (5.4)$$

де $ТР_{ВГ}$ – кількість трудових ресурсів певної вікової групи; $ТР$ – загальна кількість трудових ресурсів регіону.

II. Показники, що характеризують *попит і пропозицію робочої сили* на регіональному ринку праці:

1. Обсяг попиту на робочу силу за певний період ($ОП_{РС}$) визначається як сума кількості вільних робочих місць на початок певного періоду ($РМ_{П}$), кількості новостворених за певний період робочих місць ($РМ_{Н}$) і кількість звільнених за поточний період робочих місць у зв'язку з рухом робочої сили ($РМ_{ПК}$):

$$ОП_{РС} = РМ_{П} + РМ_{Н} + РМ_{ПК}. \quad (5.5)$$

2. Обсяг пропозиції робочої сили ($ОПР_{РС}$) визначається як сума працездатного населення, що шукають роботу на початок певного періоду ($ПН_{П}$), і тих, що почали шукати роботу у певному періоді ($ПН_{Н}$):

$$ОПР_{РС} = ПН_{П} + ПН_{Н}. \quad (5.6)$$

3. Темп зростання (зменшення) обсягів попиту (пропозиції) робочої сили визначаються за формулами:

$$Т_{П_{РС}} = \frac{О_{П1}}{О_{П0}} Ч100, \quad (5.7)$$

$$Т_{ПР_{РС}} = \frac{О_{ПР1}}{О_{ПР0}} Ч100, \quad (5.8)$$

де $Т_{П_{РС}}$ ($Т_{ПР_{РС}}$) – темп зміни обсягів попиту (пропозиції); $О_{П1}$ ($О_{ПР1}$) – обсяг попиту (пропозиції) у певний період; $О_{П0}$ ($О_{ПР0}$) – обсяг попиту (пропозиції) в базовий період.

4. Обсяг навантаження пропозиції робочої сили в розрахунку на одне вільне робоче місце ($О_Н$) і темп зміни обсягу навантаження пропозиції РС у розрахунку на одне вільне робоче місце ($Т_Н$) визначаються за формулами:

$$О_Н = \frac{О_{ПР1}}{РМ_В} Ч100, \quad (5.9)$$

$$Т_Н = \frac{О_{Н1}}{О_{Н0}} Ч100, \quad (5.10)$$

де $О_{ПР1}$ – обсяг пропозиції робочої сили у певний період; $РМ_В$ – кількість вільних робочих місць; $О_{Н1}$ – обсяг навантаження пропозиції робочої сили в розрахунку на одне вільне робоче місце у звітному періоді; $О_{Н0}$ – обсяг навантаження пропозиції робочої сили в розрахунку на одне вільне робоче місце в базовому періоді.

5. Додатковими показниками, що характеризують попит і пропозицію робочої сили, є темп зростання (зменшення) кількості створених нових робочих місць ($Т_{РМ}$) і стан виконання завдань із створення нових робочих місць:

$$Т_{РМ} = \frac{НРМ_1}{НРМ_0} Ч100. \quad (5.11)$$

$НРМ_1$ ($НРМ_0$) – кількість створених робочих місць у певному (базовому) періоді.

III. Показники *рівня зайнятості та безробіття* працездатного населення:

1. Основними показниками є: рівень зайнятості та рівень безробіття.

2. Додаткові показники: темп зростання кількості безробітного населення, частка безробітних, що шукають роботу протягом шести та більше місяців, співвідношення між працевлаштованими безробітними і тими, що потребують працевлаштування, частка працевлаштованих жінок і молоді, частка безробітних, що пройшли професійну підготовку та перепідготовку.

5.4. Методика прогнозування регіонального ринку праці

Суспільно-географічне прогнозування регіонального ринку праці доцільно розглядати як процес наукового передбачення змін у часі просторової організації людської діяльності в регіонах, що має на меті визначення якісної та кількісної оцінки просторового формування попиту і пропозиції робочої сили на регіональному рівні та розробку можливих варіантів збалансування регіонального ринку праці.

При здійсненні прогнозування регіонального ринку праці важливим є врахування *суспільно-географічних принципів*: територіальної цілісності, просторово-часової єдності, територіальної ієрархічності та регіонального типологізму.

Важливе значення при розробці концепцій, стратегій та програм розвитку регіонів на перспективу має вивчення розвитку та структури розселення. Актуальною є розробка методів прогнозування розселення, що ґрунтується на демографічних прогнозах[1].

Загальна схема суспільно-географічного прогнозування регіонального ринку праці може включати три основні етапи (рис. 5.2).

Джерелом аналітичної інформації для прогнозування виступають показники щодо соціально-економічних процесів на ринку праці за попередні роки. На їхній основі встановлюються закономірності процесів на ринку праці й виявляються можливі їхні параметри на майбутнє. На прогнозні значення показників ринку праці впливають економічні, соціальні, політичні й суспільно-географічні чинники.

Інформаційне забезпечення суспільно-географічного прогнозування регіонального ринку праці передбачає: 1) збір даних, що визначають чисельність і структуру трудових ресурсів регіону, обсяги попиту та пропозиції робочої сили тощо; 2) упорядкування, систематизація та обробка даних, що характеризують регіональний ринок праці й чинники, які на нього впливають; 3) обробку та аналіз отриманої інформації.

---

[1] Доценко А. І. Методичні засади прогнозування регіонального розселення / А. І. Доценко // Географічні проблеми розвитку продуктивних сил України : матеріали IV Всеукраїнської наук. конф., 16–17 травня 2007 р. – К., 2007. – С. 23.

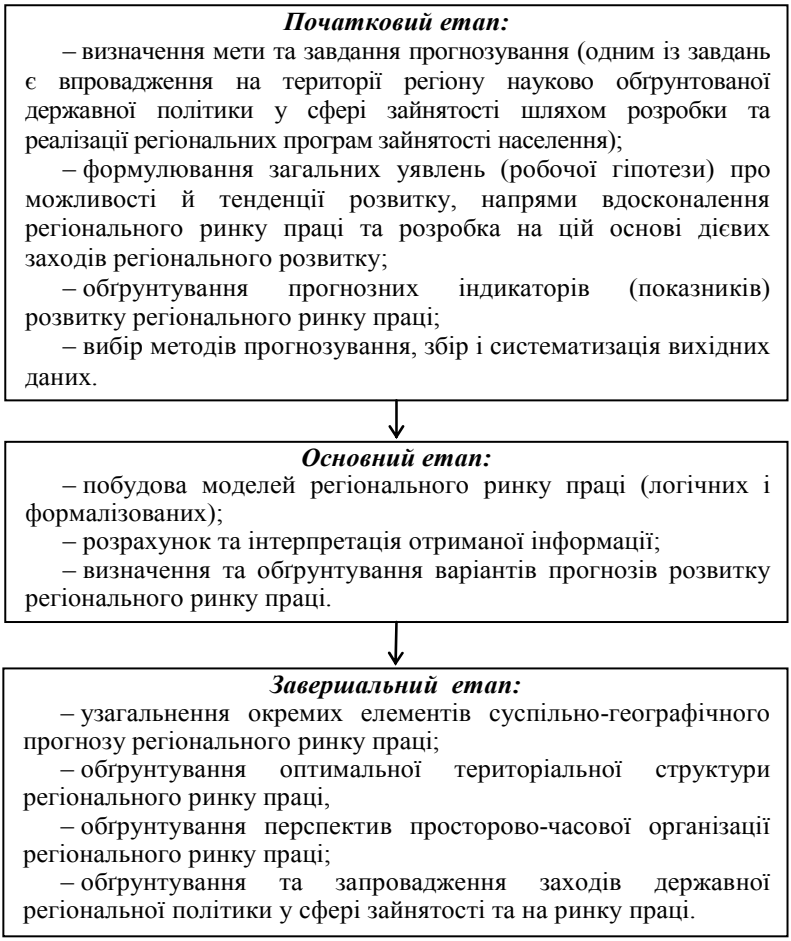


Рис. 5.2. Етапи прогнозування розвитку регіонального ринку праці

Інформацію, що використовується при прогнозуванні регіональних ринків праці за способом її отримання, можна розділити на дві основні частини: первинна та вторинна. Первинна інформація отримується в процесі самого дослідження з метою визначення прогнозних показників. До вторинної інформації належать наукові публікації, статистичні та адміністративні дані, інша інформація, отримана не безпосередньо для проведення даного спостереження.

Слід зазначити, що інформація, яка використовується для прогнозування регіональних ринків праці, має бути достовірною (відповідати реальному стану речей), співвідносною, вичерпною та доступною і носити просторовий, часовий і змістовний характер. Накопичення та узагальнення інформації про регіональні ринки праці дає можливість отримати суспільно-географічне знання, що виступає базою організації прогнозування.

При проведенні суспільно-географічного прогнозування регіонального ринку праці доцільно використовувати як експертні, так і фактографічні методи. За відсутності достовірних даних, неможливості отримати їх і за необхідності отримати інформацію про відношення населення до певних подій чи явищ застосовуються експертні методи (опитування, анкетування, метод Дельфі, "мозкової атаки", "дерева цілей" тощо). За наявності достатньої кількості достовірної інформації застосовуються фактографічні методи.

Залежно від мети прогнозування використовуються такі *способи прогнозування*:

1) *екстраполяційне прогнозування* – продовження виявлених тенденцій на майбутнє;

2) *нормативне прогнозування* – передбачають досягнення попередньо визначених критеріїв і цілей;

3) *комбіноване прогнозування* – поєднання двох попередніх способів.

Для прогнозування розвитку регіонального ринку праці як складної суспільно-географічної системи, що носить територіальне (просторове) поширення, доцільно також використовувати методи моделювання (суспільно-географічне, географо-математичне тощо).

При визначенні прогнозних показників регіонального ринку праці важливе значення відіграє *прогнозування розвитку системи розселення*, що базується переважно на демографічних прогнозах і проводиться в три етапи (рис. 5.3).

Прогнозування очікуваної чисельності населення міських населених пунктів доцільно проводити в такій послідовності: 1) аналіз динаміки чисельності населення за попередні 10–15 років, проведення розрахунку абсолютних приростів чисельності населення по роках; 2) визначення типу розвитку процесу та побудова математичної моделі; 3) розрахунок прогнозних

значень чисельності населення методом згладжування (побудова декомпозиційної моделі) і методом аналітичного вирівнювання (побудова трендової моделі); 4) проведення інтерпретації отриманих даних та обґрунтування діапазону можливих значень чисельності населення; 5) визначення шляхів подальшого розвитку системи розселення та обґрунтування напрямків удосконалення державної політики на основі отриманих прогнозних значень.

Рис. 5.3. Етапи прогнозування системи розселення

Чисельність трудових ресурсів на прогнозний період визначається шляхом оцінки факторів формування населення (природний та механічний рух населення). При прогнозуванні попиту та пропозиції на регіональному ринку праці, рівня зайнятості й безробіття використовуються демографічні дані та результати аналізу тенденцій щодо зайнятості й безробіття за кілька останніх років за матеріалами вибіркових обстежень домашніх господарств з питань економічної активності населення. Важливим є забезпечення узгодженості між потребами в робочій силі та показниками соціально-економічного розвитку регіону.

На кількість населення регіону впливає природний (народжуваність і смертність) та механічний (міграція) рух населення. Тому прогноз чисельності трудових ресурсів має такі складові:

1. Прогноз природного руху населення ($ППН_П$):

$$ППН_П = НН_П - СН_П, \quad (5.12)$$

де $НН_П$ – очікуваний коефіцієнт народжуваності; $СН_П$ – очікуваний коефіцієнт смертності.

2. Прогноз механічного руху населення здійснюється шляхом розрахунку сальдо міграції населення ($СМ_П$):

$$СМ_П = (Н_П - Н_{П-1}) - ППН_П \quad (5.13)$$

де $Н_П$ – кількість населення на початок прогнозного року; $Н_{П-1}$ – кількість населення на початок попереднього року; $ППН_П$ – природний приріст (спад) населення за прогнозний рік.

Слід відмітити, що очікувані коефіцієнти народжуваності та смертності обчислюються з урахуванням основних тенденцій, що спостерігались протягом останніх 10–15 років, а прогноз механічного руху населення – за останні 5–10 років.

3. Визначення перспективної чисельності населення ($Н_П$):

$$Н_П = Н_0 + ППН_П + СМ_П, \quad (5.14)$$

де $Н_0$ – чисельність населення в базисному році; $ППН_П$ – природний приріст (спад) населення в прогнозному році; $СМ_П$ – сальдо міграції населення в прогнозному році.

4. Визначення прогнозної чисельності трудових ресурсів ($ТР_П$) передбачає аналіз її динаміки за попередні роки та моделювання їхніх змін на перспективу:

$$ТР_П = ТР_{П-1} + ТР_{П-1} \times \Delta ТР, \quad (5.15)$$

де $ТР_{П-1}$ – чисельність трудових ресурсів у період, що безпосередньо передує прогнозному року; $\Delta ТР$ – середньорічний темп приросту (зменшення) чисельності трудових ресурсів у періоди (кілька років), що передують прогнозному періоду.

Аналогічним чином розраховується прогноз чисельності працездатного населення в працездатному віці та інших складових трудових ресурсів.

Визначення чисельності трудових ресурсів регіону проводиться за такою методичною схемою[1]: 1) розрахунок чисельності працездатного населення в працездатному віці (прогнозу чисельності населення в працездатному віці, обґрунтування прогнозних коефіцієнтів трудової активності, оцінка очікуваного сальдо міжрегіональної маятникової міграції); 2) розрахунок пропозиції робочої сили осіб непрацездатного віку.

Не менш важливим є прогноз галузевого розподілу трудових ресурсів і розподіл за основними видами зайнятості.

Прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці, а також *рівня зайнятості та безробіття* передбачає узгодженість попиту на робочу силу з основними показниками соціально-економічного розвитку регіону. Також слід урахувати можливі сценарії розвитку ринку праці ("стабілізаційний", "кризовий" тощо), що дасть можливість розробити оптимістичні та песимістичні прогнози.

Основою для визначення шляхів розвитку регіонального ринку праці мають бути розроблені на науковому рівні прогнозні баланси трудових ресурсів і прогноз соціально-економічного розвитку регіону. При розробці прогнозу також необхідно враховувати тенденцію, що склалася за попередні 10–15 років. Прогнозні баланси регіонального ринку праці розробляються для повного (розраховуються середньорічні значення) та фіксованого (на конкретну дату, як правило, початок чи кінець прогнозного періоду) часу. При розробці прогнозних балансів слід враховувати особливості демографічного розвитку, якісні та кількісні показники робочої сили (як розрахункові, так і експертні), особливості зайнятості та безробіття в регіоні.

Для розробки *прогнозного балансу регіонального ринку праці* необхідно[2]: 1) визначити кількість працездатного населення в працездатному віці (середньорічну кількість або станом на кон-

[1] Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко [та ін.]. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – С. 59–60.

[2] Соціальні пріоритети ринку праці : методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко [та ін.]. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – С. 64.

кретну дату), що буде активно шукати роботу протягом року, що передує прогнозному; 2) розрахувати обсяги збільшення пропозиції робочої сили за прогнозний рік; 3) обчислити обсяг попиту на робочу силу за прогнозний рік; 4) обчислити чисельність незайнятого працездатного населення в працездатному віці, що шукатиме роботу.

Прогнозний баланс регіонального ринку праці складається з двох частин: відображення ресурсів робочої сили (пропозиція робочої сили) та розподіл ресурсів робочої сили за основними статтями балансу. Інформаційною базою для складання балансів є статистичні дані (квартальні та річні звіти), матеріали опитувань і обстежень населення, адміністративні дані Державної служби зайнятості та спеціалізованих установ, дані місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, демографічні прогнози і баланси трудових ресурсів (звітні та прогнозні).

Баланс регіонального ринку праці в спрощеному вигляді можна відобразити за допомогою формули:

$$П_{МП} + П_{ВРВ} + П_З + П_{ВНЗ} + П_{ІД} + П_{ВС} = П_{ПВ} + П_В + П_{НЗ}, \quad (5.16)$$

де $П_{МП}$ – чисельність незайнятого працездатного населення в працездатному віці, що пропонували свою робочу силу в попередньому (за прогнозний) році та не задовольнили свій попит на робочі місця; $П_{ВРВ}$ – надходження пропозиції робочої сили у зв'язку із вивільненням працівників через реорганізацію виробництва; $П_З$ – пропозиція робочої сили звільнених працівників; $П_{ВНЗ}$ – кількість випускників навчальних закладів, що в прогнозний період виходить на ринок праці; $П_{ІД}$ – надходження пропозиції робочої сили з інших джерел (пошук роботи зайнятими в домашньому господарстві, звільненими з місць ув'язнення тощо); $П_{ВС}$ – вихід на ринок праці військовослужбовців без права на отримання пенсії у зв'язку із скороченням штатів або закінченням строкової служби; $П_{ПВ}$ – кількість осіб, яких можна працевлаштувати на вакантні (у тому числі новостворені) робочі місця; $П_В$ – кількість осіб, що покинуть ринок праці в прогнозний період (у зв'язку із виходом на пен-

сію та з інших причин); $П_{НЗ}$ – кількість осіб працездатного віку (у тому числі безробітні), що не задовольнили свій попит на робочі місця в прогнозний рік.

Таким чином, обсяги пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці в прогнозний період можна визначити за джерелами формування відповідно до регіональних особливостей і зобразити у вигляді формули:

$$ПРС = П_{МП} + П_{ВРВ} + П_З + П_{ВНЗ} + П_{ІД} + П_{ВС}, \qquad (5.17)$$

де ПРС – загальний обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці.

Для отримання більш чіткої інформації про стан регіонального ринку праці варто окремо розраховувати прогноз пропозиції робочої сили незайнятих працездатних осіб у працездатному віці, що не задовольнили свій попит на робочі місця у звітний період. Для цього необхідно визначити загальну чисельність незайнятого працездатного населення та розрахувати ту їхню частку, що має потенційні можливості виходу на ринок праці.

Прогнозування попиту на робочу силу передбачає визначення потреби для заміщення незайнятих робочих місць (вакантні та новостворені робочі місця). Прогнозні показники попиту на робочу силу розраховуються з урахуванням особливостей та перспектив соціально-економічного розвитку регіону на основі достовірних даних стосовно потреби економіки в робочій силі та обсягів і динаміки вивільнення зайвої робочої сили.

Прогноз попиту на робочу силу в галузях виробничої сфери має ґрунтуватися на динаміці обсягів виробництва та продуктивності праці. Орієнтований попит на робочу силу виробничих галузей можна визначити індексним методом за формулою

$$I_З = \frac{I_В}{I_{ПП}}, \qquad (5.18)$$

де $I_З$ – індекс зміни кількості зайнятих; $I_В$ – індекс обсягів виробництва; $I_{ПП}$ – індекс зміни продуктивності праці.

Розробку прогнозів варто здійснювати за всіма галузями виробничої сфери окремо, що підвищить точність прогнозу та дасть можливість визначити галузеві потреби в робочій силі. Для галузей невиробничої сфери враховуються перспективи розвитку даної сфери та очікувані зміни у фінансуванні.

Загальний обсяг попиту на робочу силу ($ЗП_П$) можна розрахувати за формулою

$$ЗП_П = ПН_{П-1} + ПНРМ_П + ППК_П + ПД_П + ПП_П, \quad (5.19)$$

де $ПН_{П-1}$ – попит на робочу силу для заміщення незайнятих робочих місць станом на кінець певного року (року, що передує прогнозному); $ПНРМ_П$ – попит на робочу силу для нових робочих місць у прогнозний рік; $ППК_П$ – попит на робочу силу для заміщення робочих місць, вільних з причин руху робочої сили; $ПД_П$ – попит на робочу силу для жінок, що планують у прогнозному році іти в декретну відпустку; $ПП_П$ – попит на робочу силу на заміну осіб, що вийшли на пенсію або з інших причин покинули ринок праці.

Аналогічним чином розраховується попит і пропозиція на фіксованому (зареєстрованому) ринку праці. В основу даних розрахунків покладається баланс руху робочої сили через Державну службу зайнятості.

Визначення *прогнозної кількості зайнятого та безробітного населення* у складі економічно активного населення проводиться за такими формулами:

$$З_П = ЧЗ_{П-1} \times ЕАН_{П-1} \quad (5.20)$$

$$Б_П = ЧБ_{П-1} \times ЧЕАН_П, \quad (5.21)$$

де $З_П$ – кількість зайнятого економічною діяльністю населення в прогнозному році; $ЧЗ_{П-1}$ – частина зайнятих у складі економічно активного населення в попередньому році; $ЕАН_{П-1}$ – кількість економічно активного населення в попередньому році; $Б_П$ – кількість безробітних на прогнозний рік; $ЧБ_{П-1}$ – частка безробітних у складі економічно активного населення в попередньому році.

Обрахування прогнозних показників розвитку регіонального ринку праці відображає його проблеми в прогнозному році та враховує: 1) очікувані зміни в чисельності трудових ресурсів і кількості населення в працездатному віці, зайнятого та безробітного населення; 2) обсяги та джерела формування пропозиції робочої сили; 3) обсяги потреб ринку праці в прогнозний період; 4) рівень зайнятості та безробіття (загальний та зареєстрований).

Прогнозування регіонального ринку праці є основою для розробки заходів із зменшення безробіття в регіоні та реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Планування розвитку регіонального ринку праці має рекомендаційний зміст і *носить індикативний характер*. Основними завданнями індикативного планування ринку праці на рівні адміністративно-територіальної одиниці регіонального рівня є: визначення основних напрямів розвитку і структури регіонального ринку праці з урахуванням місцевої специфіки і дотриманням законних прав й інтересів населення; виявлення проблемних питань, що потребують втручання держави.

Регіональне програмування ринку праці поєднує в собі науковий прогноз і на його основі регулювання (пряме і непряме) всієї сукупності процесів на ринку праці шляхом підготовки та виконання програм розвитку регіонального ринку праці. Регіональне програмування, на відміну від прогнозування, є науковим обґрунтуванням організації регіонального ринку праці як цілісної системи та процесів, що відбуваються на ньому.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке регіональний ринок праці?
2. Які принципи і критерії покладено в основу виділення регіональних ринків праці?
3. Якою є структура регіонального ринку праці?
4. Які чинники впливають на функціонування регіонального ринку праці?
5. Що таке субрегіональний ринок праці?
6. Які фактори визначають формування субрегіональних ринків праці?
7. Що таке локальний ринок праці?
8. Які фактори зумовлюють формування локальних ринків праці?
9. Які етапи включає методика дослідження функціонування регіональних ринків праці?
10. Назвіть показники, що характеризують попит і пропозицію робочої сили на регіональному ринку праці.

11. Охарактеризуйте етапи прогнозування розвитку регіонального ринку праці.

12. Як визначається прогнозна кількість зайнятого та безробітного населення у складі економічно активного населення?

13. Що таке прогнозний баланс регіонального ринку праці?

Практичні завдання

Регіональні ринки праці України

Завдання 1. Дайте оцінку рівня напруженості на регіональних ринках праці України.

Завдання 2. Охарактеризуйте регіонального ринок праці з найнижчим рівнем напруженості.

Завдання 3. Охарактеризуйте ринок праці з найвищим рівнем напруженості.

РОЗДІЛ 6
Світовий ринок праці

6.1. Сучасні тенденції на Світовому ринку праці

Сучасні особливості Світового ринку праці пов'язані з розвитком двох процесів:

- перерозподілом напрямів і зміною масштабів трудових міграцій – постійних або циркулярних міждержавних потоків робочої сили, з одного боку, та
- поступовим злиттям національних ринків праці в процесі міжнародної економічної інтеграції – формуванням спільних ринків праці, з іншого.

Передумовою міжнародного руху робочої сили є нерівномірний її розподіл між країнами, регіонами. *Причинами* міжнародних трудових міграцій є:

- високий рівень безробіття в країні;
- значна різниця в рівнях доходів та умовах життя, економічна нестабільність у країні;
- політична нестабільність, військові конфлікти, відсутність безпеки громадян у країні чи регіоні;
- стихійні лиха та екологічні катастрофи;
- відсутність у країні перспектив професійного зростання тощо.

Доцільність залучення іноземної робочої сили зумовлена тим, що:

- переважно низькокваліфіковані трудові мігранти задовольняють тимчасові, сезонні потреби в робочій силі, а також в галузях господарства, де використовується важка фізична чи непрестижна, низькооплачувана праця;
- залучення висококваліфікованих трудових мігрантів сприяє інноваційному розвитку країни, підвищує ефективність управління економікою;

• трудові мігранти водночас є споживачами товарів і послуг місцевого виробництва, а отже, з урахуванням ефекту мультиплікатора це позитивно відбивається на рівні розвитку місцевих галузей виробництва, що у свою чергу сприяє створенню нових робочих місць для вітчизняних працівників;

• у країнах з високим рівнем старіння населення виникає необхідність залучення трудових мігрантів працездатного віку для покриття дефіциту робочої сили, з одного боку, та підтримки належного рівня соціального забезпечення в країні, з іншого.

Доцільність стимулювання виїзду робочої сили за кордон визначається тим, що:

• від'їзд робочої сили з країн з високим рівнем безробіття певною мірою знімає соціальну напругу;

• трудові мігранти є джерелом валютних надходжень до країни;

• при поверненні до країни походження трудові мігранти, як правило, виявляють вищу ділову активність у різних галузях господарства.

Сучасними *тенденціями* на Світовому ринку праці є:

• глобалізація міжнародного руху робочої сили. Міжнародні трудові міграції охоплюють усі країни світу незалежно від рівня їхнього соціально-економічного розвитку та політичної чи економічної системи. Трудова міграція стає ключовою ознакою глобалізації та глобальної економіки. У 2011 р. 105 млн осіб працювали за межами країни свого народження. Іноземні трудові мігранти заробили 440 млрд дол США. За даними Світового Банку понад 350 млрд дол США із зароблених мігрантами було переказано до країн, що розвиваються;

• циркулярний характер трудових міграцій. Якщо на початку XX ст. переважали постійні трудові міграції, коли значні маси європейців назавжди переселялися до США, Канади, Австралії, поступово інтегруючись в суспільства інших країн, то нині (особливо з 1960-х рр.) трудові міграції мають тимчасовий характер, коли мігранти в більшості випадків по закінченні певного терміну повертаються до дому;

- виникнення "транснаціональної робочої сили", тобто групи мігрантів, які характеризуються високою трудовою мобільністю і готові та здатні задовольнити попит на робочу силу в будь-якій частині світу залежно від наявного попиту на робочу силу;
- зростання обсягів нелегальної трудової міграції, кількості шукачів притулку та біженців. Основну масу таких мігрантів становлять вихідці з кран Азії, Африки, Латинської Америки. Так, у 2012 р. кількість біженців становила 15,4 млн осіб, з них найбільше – біженці з Афганістану та Палестини. При цьому 80 % біженців перебувають у країнах, що розвиваються (у 2011 р. – 70 %), найбільше – у Пакистані.
- зростання регулятивної ролі міжнародних організацій (передусім Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції) як реакції на збільшення масштабів неконтрольованої та нелегальної трудової міграції, незабезпеченості захисту і дотримання прав трудових мігрантів;
- сегментація світового ринку праці, у межах якого сформувалися професійні, вікові, гендерні, регіональні сегменти.

За професійною ознакою виділяють два головні сегменти на світовому ринку праці – висококваліфікована та низькокваліфікована робоча сила.

Попит на висококваліфікованих фахівців незалежно від країни походження та інших характеристик постійно зростає, породжуючи процеси "відтоку умів". Основний потік висококваліфікованої робочої сили спрямовується до розвинених країн – США, Канади, Великої Британії, Німеччини. Постачальниками висококваліфікованої робочої сили передусім є інші розвинені країни, а також країни Центральної та Східної Європи, нові індустріальні країни.

Інший значний сегмент Світового ринку утворює низькокваліфікована робоча сила, зокрема нелегальна робоча сила низького рівня професійної підготовки (некваліфікована робоча сила). Вони задовольняють потреби переважно малих і середніх підприємств розвинених країн, які намагаються зекономити на різниці в рівнях оплати праці місцевої та іноземної робочої сили.

Основними постачальниками на цьому сегменті є відсталі країни Азії, Африки та Латинської Америки.

Наприклад, на ринку праці Європейського Союзу в 2012 р. 40 % зайнятих припадало на кваліфікованих працівників розумової праці (максимум у Люксембурзі – майже 58 %), майже 24 % – на кваліфікованих працівників ручної праці (у Румунії – 50 %, Польщі – 37 %,) та 9 % – некваліфікованих працівників (з максимумом на Кіпрі – 17 %).

6.2. Осередки притягання робочої сили

На Світовому ринку праці можна виділити три ***значні осередки притягання іноземної робочої сили.***

Близькосхідний центр притягання іноземної робочої сили сформувався в нафтодобувних країнах Перської затоки ще в середині XX ст. У цьому регіоні кількість трудових мігрантів становить майже половину всієї робочої сили. В окремих країнах цей показник є набагато вищим. Так, за даними CIA World Factbook у 2012 р. в Катарі іноземці становили 94 % економічно активного населення, ОАЕ – 85 %, Саудівській Аравії – 80 %, Кувейті, Омані – 60 %. Переважають іммігранти з інших арабських країн (зокрема Йорданія, Сирія, Ємен, Єгипет), а також Південної та Південно-Східної Азії (Індія, Пакистан, Бангладеш, Шрі-Ланка, Філіппіни, Індонезія), які в домінуючій більшості є низькокваліфікованою робочою силою.

Західноєвропейський центр притягання набув значних масштабів у другій половині XX ст., коли розвинені країни почали використовувати дешеву іноземну робочу силу на постійній основі. У країнах Європейського Союзу в 2012 р. частка іноземної робочої сили становила 7 % від економічного активного населення (15,2 млн осіб, з них 6,6 млн – громадяни інших країн ЄС, 8,6 млн – негромадяни ЄС), у 2010 р. – 6,3 %. Даний показник суттєво коливається в межах Західноєвропейського регіону. Так, за даними Eurostat у 2010 р. в Люксембурзі частка іноземної робочої сили становила 50 % (у структурі зайнятого населення), у Швейцарії – 24 %, на Кіпрі – 23 %, Австрії – 15 %, тоді як у Ні-

меччині дещо більше 9 %, Великій Британії – майже 9 %, Франції – 5,5 %, Нідерландах – менше 4 % (табл. 6.1). До цього слід додати, що ці дані не враховують тих трудових мігрантів, які щоденно перетинають кордони сусідніх країн. Іноземні трудові мігранти використовуються в галузях з високою часткою ручної праці (сільське господарство, будівництво, ресторанний та готельний бізнес), а також небезпечних і непрестижних для місцевих жителів виробництвах (частка іноземців у таких галузях – до 70 %). Переважають іммігранти з країн Південної, Центральної та Східної Європи, Північної Африки, а також Індії, Пакистану, Туреччини, Китаю, В'єтнаму та інших країн, що розвиваються.

Північноамериканський центр почав формуватися ще в XIX ст. За даними JILPT Databook of International Labour Statistics іноземці в США становлять приблизно 16 % загальної кількості робочої сили (табл. 6.2). Переважають іммігранти з країн Латинської Америки (передусім Мексики), а також Південної, Південно-Східної, Східної Азії.

Серед інших осередків притягання іноземної робочої сили варто назвати *Латиноамериканський* (де переважають потоки трудових мігрантів до порівняно благополучних Аргентини, Бразилії, Венесуели з інших країн Латинської Америки, особливо у формі сезонної та нелегальної міграцій), *Африканський* (де переважають міграційні потоки з найвідсталіших африканських країн до тих країн, де розвинені галузі добувної промисловості), *Австралійський*.

Водночас можна виділити окремі "точки" притягання іноземної робочої сили. Так, наприклад, за даними Міністерства трудових ресурсів Сінгапуру (Ministry of Manpower of Singapore), частка іноземної робочої сили в країні перевищує 54 %. Порівняно високою є частка іноземної робочої сили в країнах Прибалтики (в Естонії, Латвії) – понад 14 % економічно активного населення.

Таблиця 6.1

Індикатори ринку праці та залучення іноземної робочої сили в окремих країнах Західноєвропейського регіону в 2010 р.[1]

	Кількість населення, тис. осіб	Частка економічно активного населення, %	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття (за методологією МОП), %	Зайнята іноземна робоча сила			
					усього, тис. осіб	відсотки від зайнятого населення	у тому числі	
							у тому числі громадяни ЄС, %	негромадяни ЄС, %
Люксембург	335	68,2	65,2	4,5	118	50,0	45,8	4,2
Швейцарія	5291	82,4	78,6	…	1043	23,7	16,4	7,3
Кіпр	534	74,4	69,7	6,3	88	22,7	13,9	8,8
Австрія	5606	75,1	71,7	4,4	488	15,3	7,1	8,2
Ірландія	3002	69,5	60,0	13,7	268	14,6	10,9	3,7
Іспанія	31261	73,4	58,6	20,1	2190	12,7	4,4	8,3
Італія	39546	62,2	56,9	8,4	2334	10,2	3,4	6,8
Німеччина	53546	76,6	71,1	7,1	3712	9,3	4,0	5,2
Бельгія	7177	67,7	62,0	8,3	405	9,0	6,7	2,3
Велика Британія	40441	75,5	69,5	7,8	2592	8,8	4,8	4,0
Греція	7231	68,2	59,6	12,6	287	7,6	1,6	6,1
Норвегія	3229	78,1	75,3	3,5	194	7,5	5,0	2,5
Данія	3622	79,5	73,4	7,4	173	6,4	3,0	3,4
Ісландія	203	84,7	78,2	…	10	6,0	4,8	1,2
Франція	39972	70,6	64,0	9,8	1416	5,5	2,4	3,1
Швеція	6101	79,5	72,7	8,4	223	4,8	2,6	2,2
Нідерланди	11017	78,2	74,7	4,5	310	3,7	2,0	1,7
Мальта	290	60,2	56,0	6,9	5	2,9	1,2	1,7
Португалія	7114	…	65,6	12,0	123	2,7	0,6	2,0
Фінляндія	3537	74,5	68,1	8,4	58	2,3	1,2	1,2

[1] Eurostat pocketbook "Labour market statistics". – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011.

Таблиця 6.2

Індикатори ринку праці та залучення іноземної робочої сили в окремих країнах[1]

Країна	Рівень зайнятості, % 2011			Рівень безробіття (за методологією МОП), %, 2011			Іноземна робоча сила, 2009	
	разом	чоловіки	жінки	разом	чоловіки	жінки	усього, млн осіб	відсоток від економічно активного населення
Франція	51,3	56,4	46,6	9,3	8,8	9,7	1,5	5,8
Німеччина	56,6	62,5	51,0	5,9	6,2	5,6	3,3	9,4
Велика Британія	58,1	63,8	52,7	7,8	8,4	7,1	2,3	7,3
ЄС-27[2]	64,2	70,1	58,2	9,8	9,4	10,2	13,6	6,3
США	58,4	63,9	53,2	8,9	9,4	8,5	24,8	16,2
Канада	61,8	65,9	57,9	7,4	7,8	7,0	…	…
Австралія	62,2	68,7	55,9	5,1	4,9	5,3	…	…
Японія	56,6	67,7	46,3	4,5	4,8	4,1	0,6	0,9
Республіка Корея	59,1	70,5	48,1	3,4	3,6	3,1	0,5	2,1
Сінгапур	…	…	…	2,9	2,6	3,2	1,1	54,4

[1] OECD.Stat Extracts (http://www.oecd.org); Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) Databook of International Labour Statistics, 2013 (http://www.jil.go.jp/english/estatis/databook/2013); Ministry of Manpower of Singapore: Labour Market Statistical Information (http://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-Summary-Table.aspx)

[2] Дані для Європейського Союзу загалом наведено за 2010 р. за Eurostat pocketbook "Labour market statistics". – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке Світовий ринок праці?
2. Назвіть сучасні тенденції на Світовому ринку праці.
3. Охарактеризуйте Західноєвропейський центр притягання робочої сили.
4. Охарактеризуйте Північноамериканський центр притягання робочої сили.
5. Охарактеризуйте Південноамериканський центр притягання робочої сили.
6. Назвіть визначальні риси Близькосхідного центру притягання робочої сили.
7. Назвіть основні чинники формування потоків біженців у світі.
8. Якою є кількість трудових мігрантів у світі?
9. Які чинники зумовлюють територіальну мобільність робочої сили?

Практичні завдання

Аналіз сучасних процесів на Світовому ринку праці

Завдання 1. Проаналізуйте міжнародну міграцію робочої сили на Світовому ринку праці.

Завдання 2. Проаналізуйте рівні безробіття на Світовому ринку праці.

РОЗДІЛ 7
Ринок праці України

7.1. Характеристика ринку праці України

Ринок праці почав формуватися в Україні з 1991 р. Його становлення відбувалося під впливом організаційно-правових, економічних, соціальних, демографічних і психологічних факторів. Вони діяли через призму специфічної соціально-економічної ситуації, яку характеризували економічні реформи, формування багатоваріантних відносин власності, розшарування населення за рівнем доходів. Саме тому ринку праці України притаманні як закономірні, так і специфічні риси та тенденції розвитку.

Основними *факторами формування і відтворення робочої сили* в Україні є демографічні (природний та механічний рухи населення, його статевовікова структура), соціально-економічні (рівень оплати праці, форми і методи організації праці, професійно-кваліфікаційна підготовка фахівців), кон'юнктури регіональних ринків праці (галузеві та територіальні співвідношення попиту і пропозиції робочої сили), географічні (географічне положення, рівень урбанізованості території, статус громадського центру регіону тощо).

Демографічна ситуація в Україні, що характеризується депопуляцією населення, його старінням, украй несприятлива для відтворення робочої сили, її кількісних та якісних характеристик. Низька народжуваність в Україні двояко впливає на відтворення робочої сили. З одного боку, ускладнює цей процес, оскільки через певний час виникає проблема нестачі робочої сили для заміни вибулих працівників. З іншого боку, спрощує, оскільки жінки менш зайняті з дітьми і можуть активно працювати. Негативні наслідки такого впливу в Україні є суттєвішими. Висока смертність населення України, особливо в працездатному віці, негативно впливає на працевідтворювальні процеси.

Трудові міграції в Україні впливають на загальний обсяг пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, якісний

і професійний її склад. Центрами притягання робочої сили є Київ, а також Харків, Дніпропетровськ, Одеса та інші міста. Тобто трудові мігранти їдуть до урбанізованих територій з найвищим рівнем соціально-економічного розвитку, до регіонів з наявними робочими місцями. Проблемою для ринку праці України є еміграція робочої сили за кордон.

Відтворювальній базі робочої сили в Україні притаманна значна регіональна диференціація. Найсприятливішу основу для відтворення робочої сили мають м. Київ, Рівненська та Закарпатська області (характерні природний або міграційний (у Києві) прирости населення, сприятлива його вікова структура з найнижчою часткою пенсіонерів). Сприятливі показники для відтворення робочої сили в Івано-Франківській, Львівській та Чернівецькій областях (з вищим за середньоукраїнський коефіцієнтом народжуваності та нижчим – смертності, сприятливою статевовіковою структурою населення). Несприятлива ситуація для відтворення робочої сили в Сумській, Черкаській, Хмельницькій, Кіровоградській, Полтавській, Запорізькій, Дніпропетровській, Донецькій і Луганській областях, а катастрофічна вона в Чернігівській області.

За період 1991–2011 рр. в Україні мала місце стійка тенденція *зменшення загальної кількості зайнятих*, яка скоротилася більш ніж на 20 %.

Рівень зайнятості населення в Україні як у працездатному віці, так і у віці 15–70 років є достатньо високим і має тенденцію до постійного підвищення.

На ринку праці України в найкращому становищі перебувають працівники з високим соціальним статусом, особи з вищою освітою, які зайняті у сфері інформації, високих технологій та більшість державних службовців. Усі вони мають надійні гарантії зайнятості. У найгіршому становищі перебуває молодь (понад 40 % зареєстрованих безробітних становить молодь віком 16–29 років). Молодіжне безробіття має тенденцію до зростання.

Постійно відбувається *перерозподіл робочої сили* між видами діяльності. Стабільним є поступове переміщення працівників з виробничих галузей до сфери послуг. Порівняно з 1991 р. кількість зайнятих у промисловості та сільському господарстві ско-

ротилася вдвічі. За той же період кількість зайнятих у фінансуванні, кредитуванні й страхуванні, апараті органів державного і господарського управління збільшилася вдвічі.

В Україні загалом низький *рівень зареєстрованого безробіття*, що становить 1,8 % (2011). До 1999 р. рівень безробіття зростав у всіх регіонах, досягши найвищого значення – 4,3 %. Найвищими темпами рівень безробіття зростав у Чернігівській, Сумській, Житомирській, Рівненській, Волинській, Тернопільській, Івано-Франківській та Закарпатській областях. З 1999 р. рівень зареєстрованого безробіття знижується і в 2008 р. становив 2,3 %, збільшившись у 2009 р. внаслідок світової економічної кризи до 3,0 % (рис. 7.1). Найнижчі показники зареєстрованого безробіття характерні для Києва, Одеської, Харківської, Донецької областей. Загрозлива ситуація у Вінницькій, Волинській, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській областях.

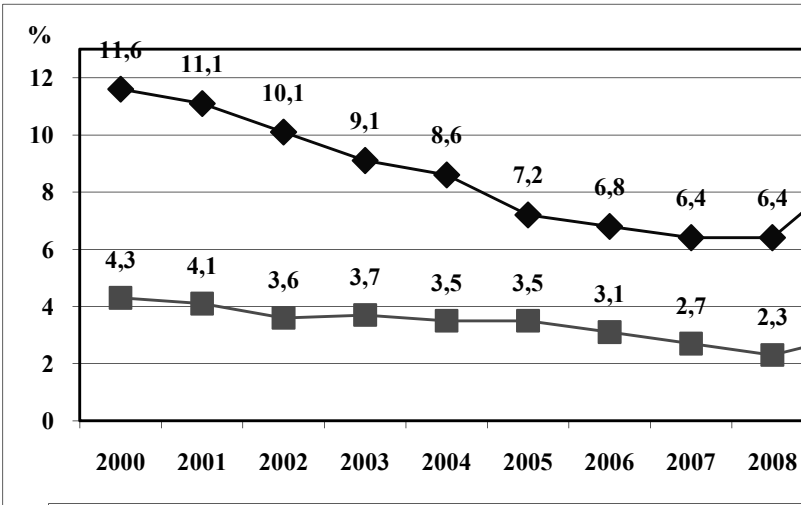


Рис. 7.1. Динаміка рівня безробіття населення України

Офіційно визначений відносно невисокий рівень безробіття в Україні не відповідає реальній ситуації на ринку праці внаслідок

існування неповної зайнятості працюючих (прихованого безробіття) у вигляді неоплачуваних адміністративних відпусток і скороченого робочого часу. Такі негативні процеси активізуються в періоди економічних криз. Так, у результаті світової економічної кризи 2008 р. кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) в Україні зросла вдвічі. Насамперед це характерно для галузей промисловості, будівництва, транспорту, а за територіальним розподілом – для Запорізької, Луганської, Полтавської, Волинської, Сумської та Хмельницької областей.

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, щороку в середньому вдвічі перевищував рівень зареєстрованого безробіття (напр., 8,8 % до 3,0 % у 2009 р.). Найнижчі його показники характерні для Києва, АР Крим, Дніпропетровської, Луганської, Одеської та Харківської областей, найвищі – для Вінницької, Полтавської, Житомирської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Черкаської та Чернігівської областей. Регіональна диференціація показників офіційно зареєстрованого рівня безробіття та визначеного за методологією МОП має подібні тенденції. Найнижчі показники рівня безробіття характерні для високоурбанізованих територій, промислових регіонів і приморських територій (м. Києва, Одеської, Харківської, Донецької областей), найгірші – для регіонів аграрно-промислової спеціалізації (Вінницької, Волинської, Житомирської, Кіровоградської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Хмельницької, Черкаської та Чернігівської областей).

В Україні вищий рівень зареєстрованого безробіття серед жінок. Водночас показники рівня безробіття серед чоловіків і жінок, визначені за методологією МОП, свідчать про незначне переважання безробітних чоловіків.

В Україні суттєві відміни рівня безробіття щодо ступеня урбанізованості території. У містах він був вищим до 1999 р. Починаючи з 2000 р., у містах рівень безробіття суттєво знижувався, а в сільській місцевості, навпаки, підвищувався. У результаті рівень безробіття в сільській місцевості вдвічі перевищив показник міських поселень. Визначені за методологією МОП показники рівня безробіття міських і сільських жителів,

навпаки, свідчать про вищий рівень безробіття в містах і наявну тенденцію до скорочення розриву між ними.

Для ринку праці України характерна *невідповідність попиту і пропозиції робочої сили*. Навантаження на одне вільне робоче місце зростало до 1999 р. до максимального показника – 30 осіб. З 2000 до 2010 р. спостерігалося щорічне зниження цього показника в усіх регіонах. Найвищим воно є серед працівників без спеціальної підготовки та службовців. У регіональному розрізі найнижчий показник навантаження на одне вільне робоче місце в м. Київ. Низьким цей показник є в Донецькій, Луганській, Харківській та Дніпропетровській областях, АР Крим. Найвищі значення показника в Тернопільській, Рівненській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Волинській, Хмельницькій та Черкаській областях.

За даними міжнародного кадрового порталу hh.ua в 2012 р. на столицю припадала більшість наявних вакансій – 58 %. Ще третину від загальної кількості вакансій було розміщено в кількох регіонах – Донецькій, Дніпропетровські, Харківській, Одеській, Львівській областях і АР Крим. На частку інших 19 регіонів припадає менше 14 % пропозицій про роботу.

Для України характерний *низький рівень оплати праці*. Найвищою оплата праці є в працівників фінансової сфери, транспорту та зв'язку, окремих галузей промисловості, у державному управлінні, а найнижчою – у сільському та рибному господарстві. Найвище оплачується робоча сила в Києві, Донецькій, Дніпропетровській та Луганській областях.

В Україні поширена *неформальна зайнятість населення*, в якій задіяно 21 % до всього зайнятого населення. Неформальна зайнятість найбільш характерна для сільської місцевості. У 2010 р. 48 % сільських жителів від загальної кількості зайнятих у сільській місцевості працювали в неформальному секторі. Розподіл зайнятих у неформальному секторі за галузями та регіонами показано на рис. 7.2. і 7.3.

В Україні за рівнем напруженості на ринку праці протягом останніх десяти років за такими індикаторами, як рівні зайнятості, зареєстрованого безробіття, безробіття, визначеного за методологією МОП, навантаження на одне вільне робоче місце,

частка молоді до 28 років у загальній кількості безробітних, виділяються групи регіонів:

- м. Київ, що характеризується найвищим рівнем зайнятості та найнижчим рівнем безробіття і навантаженням на одне вільне робоче місце;
- Дніпропетровська, Запорізька, Одеська, Харківська, Луганська і Донецька області, АР Крим з високим рівнем зайнятості, незначним рівнем безробіття, але значною часткою незайнятої молоді в структурі безробітних;
- Київська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Херсонська області з високим рівнем безробіття, значним навантаженням на одне вільне робоче місце, високою часткою молоді в структурі безробітних;
- Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька та Чернігівська області з дуже високим рівнем безробіття та значним навантаженням на одне вільне робоче місце.

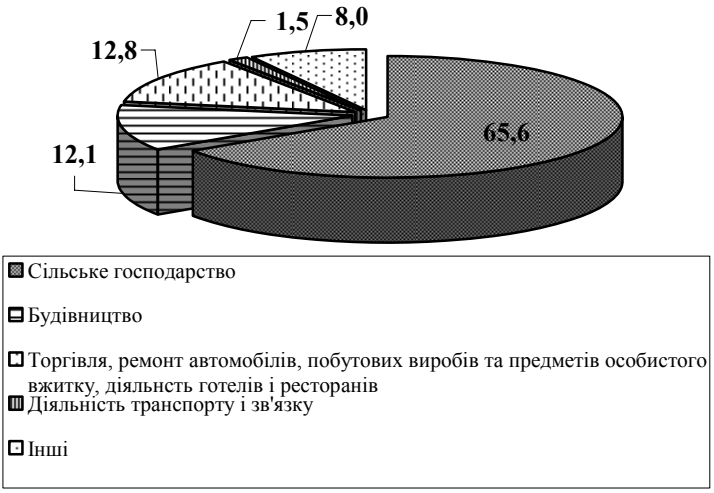


Рис. 7.2. Зайнятість населення віком 15–70 років у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності
(у відсотках до всього населення, зайнятого у неформальному секторі)

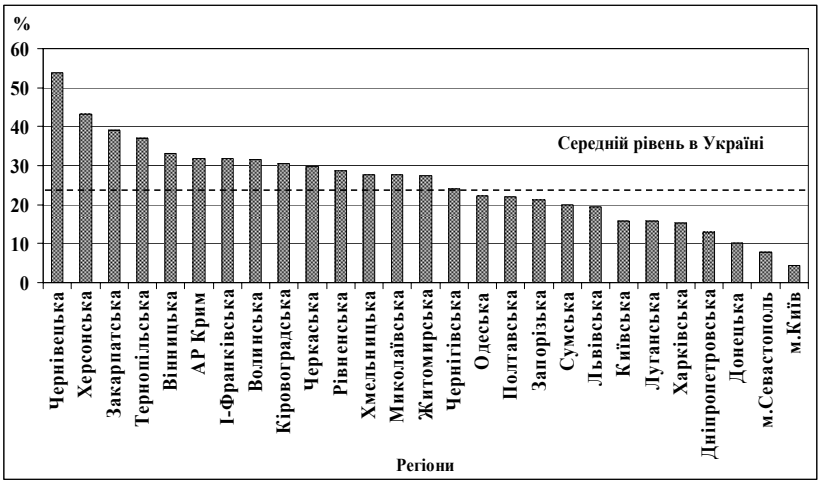


Рис. 7.3. Рівень участі населення, зайнятого в неформальному секторі економіки за регіонами
(у відсотках до всього зайнятого населення)

7.2. Трудові міграції в Україні

Трудові міграції є невід'ємною частиною розвитку сучасного суспільства, фактором соціально-економічних трансформацій, що може мати як стимулюючий, так і негативний вплив.

Масштаби міжнародної трудової міграції точно оцінити проблематично. В Україні відсутня система реального обліку трудових мігрантів. Щодо легальних мігрантів, то використовуються різні показники, різні методи ведення статистичних баз даних, тому різні джерела по-різному оцінюють кількість трудових мігрантів. Щодо оцінки обсягів нелегальної трудової міграції, то наявні лише експертні оцінки та результати опитувань, опосередковані оцінки органів правопорядку. Отже, достовірні дані щодо обсягів зовнішньої трудової міграції з України відсутні.

Кількість українських трудових мігрантів у світі оцінюється від 1,5 до 7 млн осіб. За даними Державної служби зайнятості України в 2010 р. було працевлаштовано за кордоном 80,4 тис. осіб. За оцінками Міністерства зовнішніх справ України за кордоном працює 891,6 тис. легальних і 1454,6 тис. нелега-

льних мігрантів (тобто загальна кількість трудових мігрантів становить приблизно 2,3 млн осіб).

Якщо вважати, що за кордоном працює 2–2,5 млн українців, то це буде 1,5–2,0 % трудових мігрантів світу, або 8–9 % економічно активного населення України. Якщо ж зважати на оцінки в 7 млн осіб, то тоді виходить, що третина економічно активного населення України працює за кордоном. Це не відповідає дійсності.

Мотиви зовнішньої трудової міграції українців є економічними та соціально-психологічними. До *економічних* належать:

- низька зарплата в Україні, недооцінка вартості робочої сили (нижчий рівень оплати тієї ж роботи), розрив в оплаті праці топ-менеджерів і вчителів, лікарів тощо;
- безробіття, відсутність джерел доходу, складність розв'язання матеріальних проблем в Україні;
- бажання забезпечити добробут дітей, надати їм освіту;
- нерозвиненість малого бізнесу в Україні (відсутність дешевих кредитів, податковий тиск, складність реєстрації підприємств тощо);
- незадоволеність попиту на робочу силу в країнах притягання трудових мігрантів з України, особливо на будівництві, у сільському господарстві, сфері послуг, відтік місцевої робочої сили з таких країн до інших, нестача фахівців певних спеціальностей.

До *соціально-психологічних* мотивів належать:

- дискомфорт від загальної політичної та економічної нестабільності в Україні (у тому числі негативні інфляційні очікування);
- безперспективність і безправність жителів сільської місцевості;
- етнічні, культурні, родинні зв'язки;
- "суспільна мода" на міграцію, позивний імідж трудового мігранта, приклад інших;
- втеча від соціально-побутових проблем, виховання дітей;
- зростання добробуту населення, бажання мати прислугу, небажання обіймати непрестижні посади в країнах притягання трудових мігрантів-українців.

Процес трудової міграції українців порівняно із стихійністю 1990-х рр. стає більш керованим. Початок 90-х рр. характеризувався "прозорістю" українських кордонів, відсутністю національного законодавства у сфері міграцій. З часом характер трудової міграції змінився: "човників" змінили "гастарбайтери"; зросла тривалість перебування (у 1990-х понад місяць працювали менше 20 % мігрантів, нині в середньому мігранти працюють 1–6 місяців); зросла частка жінок-мігрантів середнього віку, що працюють у домашньому господарстві.

Потоки трудових міграцій мають доволі чітку *географічну спрямованість*. Як правило, вони здійснюються до держав-сусідів, найближчих країн або віддалених країн, які здатні задовольнити економічні пріоритети трудових мігрантів. Насамперед це Російська Федерація (приблизно 1,2 млн осіб), Італія (220 тис. осіб), Німеччина (175), Іспанія (160), Чеська Республіка (140).

Найактивнішу участь у зовнішніх трудових міграціях беруть мешканці західних регіонів України (Волинська, Рівненська, Хмельницька, Тернопільська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська, Львівська області). Це пояснюється трьома причинами: регіони тривалий період були і залишаються праценадлишковими; регіони межують з багатьма європейськими країнами; для українських мігрантів є низка преференцій:

1) етнічні преференції. Наприклад, громадяни, які можуть довести польське походження і оформляють карту поляка, мають право на працевлаштування в Польщі без обмежень. Подібний закон діє і щодо етнічних угорців;

2) преференції для жителів прикордонних територій: діють угоди про місцевий прикордонний рух між Україною та Польщею (50-кілометрова зона вздовж кордону, крім Львова), Угорщиною (50-кілометрова зона охоплює 400–450 тис. громадян України, з яких приблизно 180 тис. – угорці), Словаччиною (30-км зона охоплює приблизно 400 тис. громадян України);

3) преференції для сезонних працівників. Наприклад, у Польщі діє новий регламент сезонного працевлаштування для українців. Відкриття аграрної сфери для сезонного працевлаштування громадян сусідніх держав звільняє їх від необхідності оформлення дозволів на працю.

Значний потік трудових мігрантів до Російської Федерації зумовлений не лише територіальною близькістю, родинними зв'язками, але й "відкритістю" кордонів України й Росії.

10–14 % трудових мігрантів з України має повну вищу освіту. Переважають мігранти із сільської місцевості, серед них більше одружених. Середній вік трудових мігрантів – 30–50 років. Головними галузями працевлаштування українських мігрантів є будівництво (30–50 %), сільське господарство (8–9 %), домашнє господарство (15–16 %), сфера послуг (8–15 %), промисловість (до 5 %)[1].

За даними НБУ обсяги грошових переказів через міжнародні платіжні системи, що надходять від українських трудових мігрантів у 2011 р. становили 7,0 млрд дол США. Найбільше їх надходить з Росії, США, Німеччини, Італії. Ці обсяги зіставні із щорічними надходженнями до України прямих іноземних інвестицій (рис. 7.4).

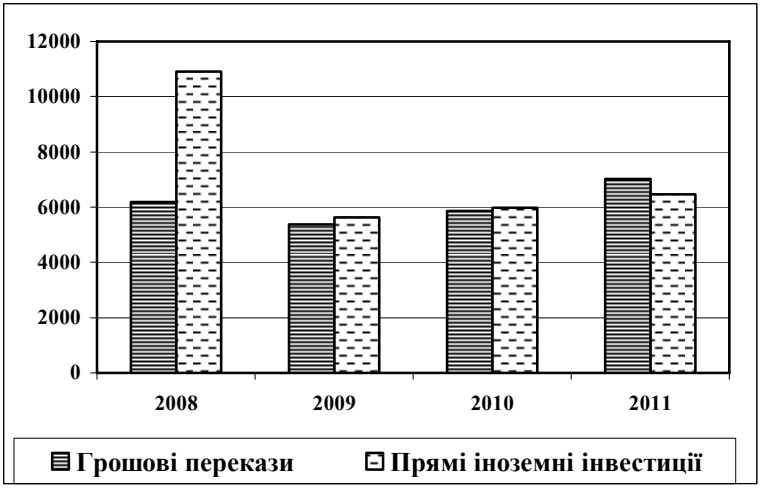


Рис. 7.4. Щорічні приватні грошові перекази із-за кордону через міжнародні платіжні системи та надходження прямих іноземних інвестицій до України
(за даними Національного банку України
та Державної служби статистики України)

Трудові міграції з України мають *позитивні та негативні сторони*. Стосовно позитиву, то це поліпшення матеріальних умов життя українського населення; формування середнього класу, що є проблематичним лише зусиллями власної держави; інтеграція України до Європейського ринку праці; набуття досвіду, опанування нових технологій; зменшення зареєстрованого рівня безробіття; розвиток малого бізнесу в Україні мігрантами, що повертаються, або за рахунок грошових надходжень від них. Водночас масштабні трудові міграції створюють низку проблем для України:

- розпад сімей, пияцтво, сімейні зради (якщо один із батьків виїжджає як трудовий мігрант);
- соціальне сирітство (нестача батьківської уваги, брак родинних цінностей, легковажне ставлення до життя, "легких грошей", девальвація цінностей, сум за батьками). Загрози формування ще одного "втраченого покоління" (93 % мігрантів мають від 1 до 3 дітей);
- відтік з країни трудового потенціалу;
- формування дефіциту кваліфікованих працівників на внутрішньому ринку праці України (при надлишковій підготовці фахівців з кон'юнктурних спеціальностей);
- трудові мігранти отримують безкоштовну освіту в Україні та згодом претендують на пенсійне забезпечення, але не працюють у своїй країні; пенсійні та соціальні фонди не наповнюються відрахуваннями з їхньої заробітної плати. А вони та їхні діти претендують на всі соціальні гарантії – безкоштовну освіту, медицину і т. п.;
- втрата інтелектуального потенціалу держави;
- негативний імідж України як держави, що не здатна створити гідні умови для власних громадян.

Трудова імміграція українців має переважно тимчасовий та нелегальний характер, як наслідок, мігранти не мають бажання інтегруватися в нове суспільство. Незнання або погане знання мови ускладнює проблему інтеграції. Майже третина трудових мігрантів виїжджає без знання мови країни прибуття. Головним шляхом адаптації, взаємодопомоги та освоєння в новому суспільстві стає Інтернет.

Україна також є транзитною державою для *нелегальних трудових мігрантів і біженців* з інших країн. Найбільше нелегальних трудових мігрантів і біженців приїжджають з Пакистану, Індії, Афганістану, Бангладеш.

На території України, як правило, затримується 14–15 тис. нелегальних мігрантів, на кордоні – 25–27 тис. Напрямки нелегальної трудової міграції через Україну є такими:

Індійсько-Пакистансько-Афганський: Бангладеш – Індія – Пакистан / Афганістан – Іран – країни Південного Кавказу (або країни Центральної Азії) – Росія – Україна – Західна Європа;

Китайський: Китай – Росія (Москва) – Україна (Київ–Львів) – Західна Європа;

В'єтнамський: В'єтнам – Європейська Росія – Україна – Західна Європа;

Арабо-курдський – Ірак / Сирія / Йорданія / Ліван / Палестина / Єгипет – Україна.

Розподіл біженців за регіонами України подано на рис 7.5. Найбільше біженців потрапляє до України через російський кордон та Одеський порт.

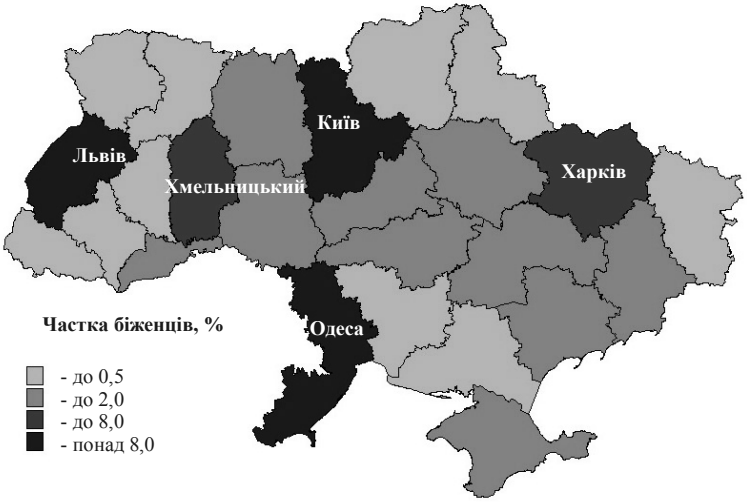


Рис. 7.5. Розподіл біженців за регіонами України
(за даними МВС України)

7.3. Гендерні аспекти ринку праці України[1]

У 2011 р. *рівень економічної активності* населення України становив 64,3 %. Рівень економічної активності чоловіків був значно вищим, ніж жінок (70,7 % та 58,5 % відповідно). Аналіз динаміки рівня економічної активності населення свідчить про те, що найвищим він був у чоловіків у 2008 р., а жінок у 2000 р. Найвищим цей показник був у групі населення з повною вищою освітою як для чоловіків, так і жінок, а найнижчим – у групі з базовою загальною освітою. У чоловіків і жінок працездатного віку рівень економічної активності найвищий у віковій групі 35–49 років.

Найвищий рівень економічної активності чоловіків характерний для Києва, Закарпатської, Миколаївської, Донецької, Харківської та Херсонської областей. Найвищий рівень економічної активності жінок у м. Києві, Чернігівській, Чернівецькій, Хмельницькій, Житомирській та Волинській областях.

Економічна активність жінок на ринку праці є високою. На відміну від чоловіків на рівень економічної активності жінок впливає кількість дітей. Для жінок сильніше, ніж на чоловіків, на економічну активність впливає рівень освіти. Для чоловіків сильніший вплив, ніж для жінок, на зміну рівня економічної активності здійснюють характеристики стану здоров'я. Найбільший вплив на економічну активність чоловіків має рівень доходів. Тобто на ринку праці визначальними факторами економічної активності чоловіків є економічний та демографічний, а жінок – соціально-демографічний.

Рівень зайнятості населення України в 2011 р. становив 59,2 %. Зайнятість чоловіків була 64,4 % і суттєво переважала над рівнем зайнятості жінок – 54,5 %. Нижчий рівень зайнятості жінок щодо чоловіків мав місце в усіх вікових групах. Найвищим рівень зайнятості був як у жінок, так і у чоловіків у 2008 р. (рис. 7.6). Рівні зайнятості жінок і чоловіків України, як і рівні економічної активності, досягають найбільшого значення у віці 25–49 років. Для жінок найвищий рівень зайнятості припадає на віковий інтервал 40–49 років.

[1] Мезенцева Н. І. Гендер і географія в Україні : монографія / Н. І. Мезенцева, О. О. Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 51–64.

Найвищий рівень зайнятості чоловіків характерний для Києва, АР Крим, Харківської, Закарпатської, Донецької, Дніпропетровської, Одеської, Херсонської та Запорізької областей, а найнижчий – Чернівецької, Тернопільської, Івано-Франківської, Рівненської, Чернігівської, Львівської, Волинської, Кіровоградської й Житомирської областей. Найвищий рівень зайнятості жінок у Києві, Чернігівській, Чернівецькій, Київській та Донецькій областях, а найнижчий – у Тернопільській, Івано-Франківській, Луганській та Закарпатській областях.

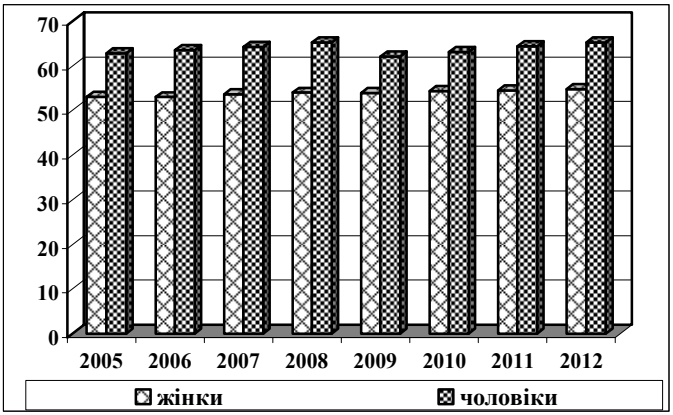


Рис. 7.6. Динаміка рівнів зайнятості чоловіків і жінок в Україні, %

Рівень зайнятості жінок в Україні вищий, ніж загалом у країнах Євросоюзу. Серед країн Євросоюзу вищий рівень зайнятості жінок, ніж в Україні, мають Данія, Швеція, Фінляндія, Нідерланди, Німеччина, Великобританія. Близький показник рівня жіночої зайнятості до українського в Латвії, Литві та Естонії.

У країнах Євросоюзу рівень зайнятості чоловіків також вищий, ніж рівень зайнятості жінок. Серед країн Євросоюзу вищий рівень зайнятості чоловіків, ніж в Україні, мають Чеська Республіка, Великобританія, Нідерланди, Данія, Австрія, Німеччина, Фінляндія, Швеція. Близький показник рівня зайнятості чоловіків до українського в Польщі, Румунії, Словаччині. Найнижчий рівень зайнятості чоловіків серед країн Євросоюзу в Латвії, Литві, Угорщині.

Жінки становлять майже половину всього зайнятого населення в Україні. Це відповідає показникам країн Центральної та Східної Європи. Зокрема, частка жінок у загальній кількості зайнятих становить 48 % у Болгарії, 46 % у Словенії, по 45 % у Словаччині й Польщі та по 44 % у Чехії, Угорщині й Румунії.

Безробіття однаковою мірою є проблемою як для жінок, так і для чоловіків. При цьому середня тривалість безробіття серед жінок є вищою, ніж серед чоловіків, що призводить до підвищеного ризику "застійного" їхнього безробіття. Довша тривалість безробіття у жінок є тим механізмом, що виштовхує їх з ринку праці.

Рівень безробіття населення України, визначений за методологією МОП, у 2011 р. становив 7,9 %, у тому числі у чоловіків 8,8 %, а жінок – 6,8 %. Рівень безробіття населення найвищим як у жінок, так і чоловіків, був у 2000 р. і становив по 11,6 % (рис. 7.7). Найвищі його рівні характерні для наймолодших вікових груп чоловіків і жінок – 15–24 роки. Рівень зареєстрованого безробіття жінок перевищує показник зареєстрованого безробіття чоловіків в Україні (у 2011 р. у 3,1 та 2,1 рази відповідно).

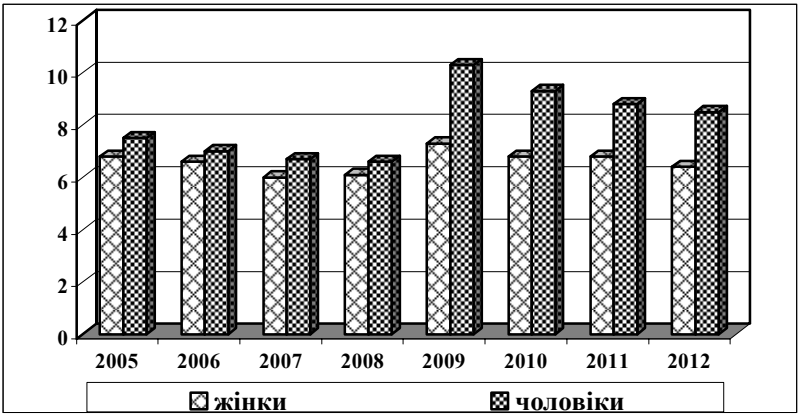


Рис. 7.7. Динаміка рівнів безробіття чоловіків і жінок в Україні (за методологією МОП)

Рівень безробіття чоловіків, визначений за методологією МОП, є вищим у більшості регіонів, за винятком АР Крим, Черкаської, Хмельницької, Житомирської, Запорізької, Тернопільсь-

кої, Харківської та Херсонської областей, де вищий рівень безробіття серед жінок. Загалом найвищий рівень безробіття як жінок, так і чоловіків характерний для Тернопільської, Івано-Франківської та Черкаської областей, а найнижчий – Києва, Дніпропетровської, Донецької, Одеської областей та АР Крим.

До країн Євросоюзу, в яких рівень безробіття жінок, визначений за методологією МОП, є найвищим і перевищує показник в Україні, належать Іспанія, Греція, Словаччина, Португалія, Латвія, Литва, Естонія. Нижчий за український рівень безробіття жінок, визначений за методологією МОП, в Австрії, Данії, Люксембурзі, Німеччині та Румунії.

Гендерна сегрегація на ринку праці проявляється в асиметричному розподілі чоловіків і жінок у різних структурах: галузевих, професійних і посадових. Для ринку праці України характерна горизонтальна (галузева та професійна) і вертикальна (посадова) сегрегації.

Основною сферою жіночої зайнятості в Україні є сфера послуг. Якщо використати підхід, за яким галузі, де частка жінок у структурі зайнятих більше 65 %, назвати "жіночими", то такими в Україні є охорона здоров'я, освіта, культура і мистецтво, соціальне забезпечення. Тобто жінки переважно працюють у тих галузях, де оплата праці є нижчою. Це близько 80 % робочих місць у таких галузях економіки, як освіта, охорона здоров'я, понад 70 % робочих місць – у готельному та ресторанному господарстві, більше половини – у торгівлі та фінансовій сфері. Жінки переважають в категорії самозайнятих, становлячи 52,9 % від загальної їхньої кількості. Тобто значна частина робочих місць жінок не гарантує їм належного матеріального забезпечення, адже в медичному, освітньому та соціальному обслуговуванні заробітна плата є вдвічі нижчою, ніж, наприклад, у державному управлінні, окремих галузях промисловості, бізнесовій діяльності, де чоловіки переважають серед зайнятих.

На розмір заробітної плати впливає багато чинників: освітній та кваліфікаційний рівень, досвід роботи і трудовий стаж, посада, володіння іноземними мовами. Однак на ринку праці України, незважаючи на високу професійну підготовку, жінки посідають менш престижні та менш оплачувані посади. Тому

різниця в заробітній платі чоловіків і жінок, як правило, пояснюється нерівністю в розподілі чоловіків і жінок за окремими професіями і галузями (горизонтальною сегрегацією) та нерівністю в заробітній платі в межах професій та видів діяльності (вертикальною сегрегацією).

Заробітна плата чоловіків і жінок в одній і тій самій галузі в Україні суттєво різниться. Найсуттєвішими такі відміни є в оплаті праці працівників пошти і зв'язку (оплата праці жінок становить 59,4 % оплати праці чоловіків), культури і спорту (64,6 %), промисловості (67,2 %), фінансової сфери (67,4 %), комунального господарства (68,4 %) (табл. 7.1). Найменші відміни в оплаті праці чоловіків і жінок характерні для сільського господарства, медичного обслуговування та освіти.

Таблиця 7.1

Зайнятість та оплата праці жінок за галузями господарства України в 2011 році

	Частка зайнятих жінок, %	**Заробітна плата, грн**		**Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків,%**
		жінки	**чоловіки**	
Усього	53,1	1150	1578	72,9
Сільське господарство	35,8	690	757	91,1
Промисловість	39,6	1201	1785	67,3
Діяльність готелів і ресторанів	71,3	875	1116	78,4
Діяльність транспорту та зв'язку	41,3	1362	1887	72,2
Фінансова діяльність	69,3	2386	3636	65,6
Державне управління	66,9	1714	2130	80,5
Освіта	76,6	1015	1207	84,1
Охорона здоров'я	82,6	845	992	85,2

Жінки в Україні в 2012 р. отримували 77,7 % заробітної платні чоловіків. За одну відпрацьовану годину в Україні чоловік отримує в середньому на 23 % більше, ніж жінка. Динаміка співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок в Україні свідчить про поступове зменшення розриву в оплаті праці (рис. 7.8).

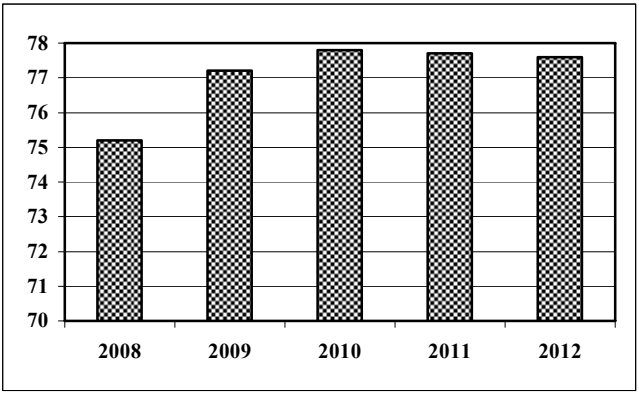


Рис. 7.8. Динаміка співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок в Україні

Гендерні відміни в оплаті праці регіонально диференційовані. Найсуттєвіші гендерні диспропорції в оплаті праці характерні для Луганської, Донецької, Дніпропетровської, Запорізької та Полтавської областей. Найменший розрив в оплаті праці чоловіків і жінок у Чернівецькій, Херсонській, Тернопільській областях. Тобто для західних областей характерні незначні гендерні відмінності в рівні заробітної плати, а в більшості областей східного та південно-східного регіону середня заробітна плата жінок становить менше 70 % від чоловічої. Обумовлено це концентрацією в регіоні високооплачуваних галузей важкої промисловості, в яких переважно зайняті чоловіки. Незначні гендерні диспропорції в оплаті праці в західних регіонах пояснюються переважною зайнятістю населення в сільському господарстві, сфері послуг, для яких характерні невисокі рівні середньої заробітної плати, а отже, і менші гендерні розбіжності.

Гендерний розрив в рівні оплати праці залежить від типу населеного пункту. Так, зі зменшенням розміру населеного пункту гендерний дисбаланс в оплаті праці згладжується. Такі відміни зумовлені вищими рівнями середньої заробітної плати у великих містах, концентрацією в них бізнесової діяльності, структур державного управління, в яких здебільшого зайняті чоловіки.

За даними МОП у середньому оплата праці жінок становить 60–70 % від рівня оплати праці чоловіків. Наприклад, різниця в оплаті праці чоловіків і жінок в США становить 22 %, у Канаді

– 27 %, Казахстані – 38 %, Японії – 33 %. Найменші відміни в оплаті праці чоловіків і жінок характерні для Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції, в яких оплата праці жінок становить 85 % від оплати праці чоловіків.

Тривалість пошуку роботи в середньому по Україні – 6 місяців. Характерним є те, що жінки витрачають більше часу для пошуку роботи, ніж чоловіки. У Києві та Вінницькій, Донецькій, Житомирській, Івано-Франківській, Луганській, Миколаївській, Полтавській і Чернігівській областях жінки для пошуку роботи витрачають на 1 місяць більше часу, ніж чоловіки. На 2 місяці більше від чоловіків перебувають у пошуках нової роботи жінки в Волинській, Дніпропетровській та Запорізькій областях. У Сумській області тривалість пошуку роботи у жінок на три місяці довша, ніж у чоловіків. Є в Україні регіони, в яких чоловіки перебувають більше часу в пошуках роботи, ніж жінки. Це стосується Кіровоградської та Львівської областей, АР Крим, Закарпатської, Рівненської та Одеської областей.

Рівень конкурентоспроможності жінок на ринку праці порівняно з чоловіками є нижчим, особливо з урахуванням віку та наявності дітей. Жінки зазнають дискримінації при прийнятті на роботу, коли їм ставлять запитання про сімейний стан, наявність дітей, планування вагітності тощо. Зазвичай такі запитання особистого змісту не прийняті при працевлаштуванні чоловіків.

Поширеною в Україні є практика відмови в прийомі на роботу жінкам на підставі наявності дітей та віку. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають жінки, що мають дітей дошкільного віку, та жінки старші за 40 років. При цьому їхній рівень освіти, досвід роботи та професійні якості до уваги беруться не в першу чергу. Роботодавці пояснюють це тим, що з жінками пов'язані більші виробничі витрати на робочому місці через декретні відпустки та відпустки по догляду за дитиною, перебування на лікарняному під час хвороби дитини. Окремих роботодавців не зовсім влаштовує право жінок, що мають дітей дошкільного віку, на скорочений робочий день.

Водночас жінки працюють не лише на робочому місці, але й виконують домашню роботу, витрачаючи на це в середньому 3–5 год на день. Середні затрати часу жінок у тиждень на всі види домашньої роботи становлять 58 год, а чоловіків 28 год. Найбільший розрив у кількості витраченого часу припадає на

такі види робіт, як приготування їжі (у жінок на 9 год більше) та догляд за дітьми (у жінок на 31 год більше).

Професійні можливості жінок в Україні обмежені як сферами зайнятості, так і кар'єрним зростанням. При тому, що серед усіх працюючих з вищою освітою в галузях господарства України жінок 55 %, їхнє кар'єрне та професійне зростання більш обмежене, ніж чоловіків.

Загалом гендерні відміни керівництва підприємствами галузей господарства України є такими (рис. 7.9): 78 % підприємств очолюють чоловіки і лише 22 % – жінки. Підприємства, якими керують жінки, невеликі за розмірами, мають незначні прибутки і належать переважно до сфери послуг (ресторанного, готельного, торговельного та інших видів обслуговування). Чим більше за штатом підприємство, тим менш імовірно, що його очолює жінка.

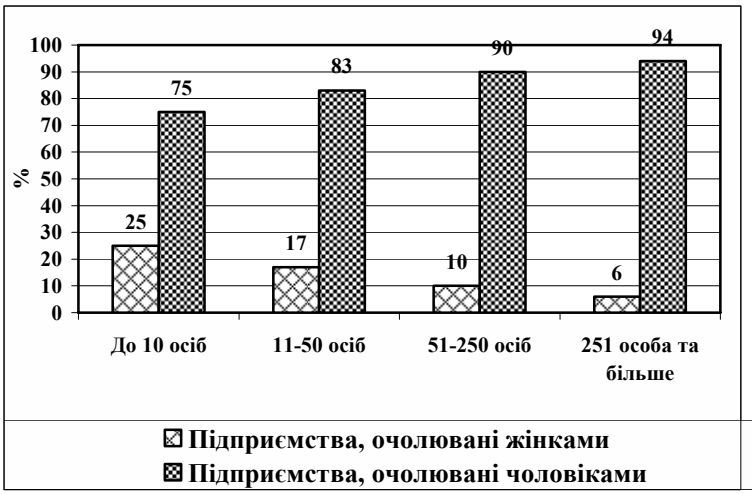


Рис. 7.9. Співвідношення чоловіків і жінок в Україні в керівництві підприємствами з різною кількістю працюючих

Частка жінок серед керівників підприємств залежить від галузі, змінюючись від мінімальної (6 %) у будівництві до максимальної (50 %) у громадському харчуванні. При цьому в галузях промисловості жінки очолюють до 20 % підприємств за рахунок легкої й харчової промисловості, а в торгівлі та сфері послуг їхня частка становить понад 25 % (рис. 7.10). Підприємства, які очолюють в Україні жінки, мають значно нижчі доходи (рис. 7.11).

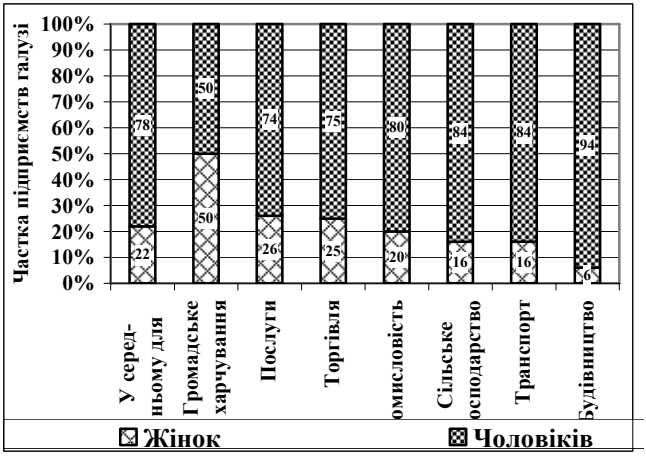


Рис. 7.10. Співвідношення чоловіків і жінок в Україні в керівництві підприємствами різних галузей господарства

Рис. 7.11. Співвідношення чоловіків і жінок в Україні у керівництві підприємствами залежно від їх доходів

Відміни в оплаті праці та доходах чоловіків і жінок зумовили фемінізацію бідності в Україні. Кожна третя жінка має доходи, що дорівнюють прожитковому мінімуму.

Серед приватних підприємців України жінки становлять 45 %, чоловіки – 55 %. Жінки-підприємці задіяні, як правило, у малому бізнесі. Серед представників великого бізнесу їхня частка не перевищує 2 %.

Співвідношення жінок і чоловіків-підприємців відрізняється за галузями господарства. Найвищий відсоток жінок-підприємців у ресторанному обслуговуванні й торгівлі (понад 67 %), найнижчий – у будівництві, на транспорті та в галузях сільського господарства.

Дослідження, проведене European Professional Women's Network, виявило, що в 2008 р. жінки посідали лише 8,5 % керівних посад у 300 провідних європейських компаніях. Найкраща ситуація склалася в Скандинавських країнах. Зокрема, жінки представляють 28,8 % складу рад директорів у норвезьких компаніях та 22,8 % – у шведських. Антилідером рейтингу була Італія, де лише на 1,9 % керівних посад провідних компаній були задіяні жінки.

Запитання для самоконтролю

1. Назвіть сучасні риси ринку праці України.
2. Визначте статевовікові та кваліфікаційно-освітні особливості зайнятості на ринку праці України.
3. Охарактеризуйте регіональні особливості та причини безробіття на ринку праці України.
4. Якими є регіональні відміни рівня зареєстрованого безробіття в Україні?
5. Назвіть регіони України з найвищими показниками навантаження на одне вільне робоче місце і з'ясуйте причини такої ситуації.
6. Назвіть галузеві та територіальні аспекти поширення неформальної зайнятості в Україні.
7. Якою є географія трудових міграцій з України і чому?
8. Якими є регіональні відміни рівня оплати праці в Україні?
9. Охарактеризуйте гендерні відміни в оплаті праці в Україні.
10. Якими є співвідношення чоловіків і жінок у керівництві підприємствами різних галузей економіки України?

Практичні завдання

Аналіз ринку праці України

Завдання 1. Проаналізуйте кон'юнктуру ринку праці України.

Завдання 2. Проаналізуйте рівень оплати праці на ринку праці України.

Завдання 3. Проаналізуйте зайнятість і безробіття молоді на ринку праці України.

РОЗДІЛ 8
Регіональні ринки праці в Україні

8.1. Столичний регіональний ринок праці

Столичний (Київський) регіональний ринок праці розглядається у складі ядра (м. Києва), яке одночасно є ядром національного ринку праці, та локальних ринків праці, що відповідають адміністративним районам області. Виконання Києвом ролі ядра не лише регіонального, а й національного ринку праці, обумовлює гіпертрофованість його значимості в регіоні.

В Україні протягом останніх десяти років за такими індикаторами, як рівні зайнятості, зареєстрованого безробіття, безробіття, визначеного за методологією МОП, навантаження на одне вільне робоче місце, частка молоді до 28 років у загальній кількості безробітних, рівень оплати праці, найнижчий рівень напруженості на ринку праці стабільно характерний для Києва. Водночас Київська область входить до групи регіонів із середнім рівнем напруженості на ринку праці за визначеними показниками.

Формування Київського регіонального ринку праці перебуває під впливом природного, механічного руху населення, освітньо-кваліфікаційних процесів і соціально-економічних чинників.

Основними факторами формування і відтворення робочої сили на Столичному регіональному ринку праці є демографічні (природний та механічний рух населення, його статевовікова структура), соціально-економічні (рівень оплати праці, професійно-кваліфікаційна підготовка фахівців), кон'юнктури ринку праці (галузеві та територіальні співвідношення попиту і пропозиції робочої сили), географічні (столичне географічне положення, статус м. Києва як столиці, рівень урбанізації території).

Найсприятливішу основу для відтворення робочої сили має м. Київ. Для столиці характерні позитивні показники щодо природного руху населення. Коефіцієнт народжуваності в столиці вищий за середній показник в Україні (11,4 та 11,7 осіб на 1 тис. жителів відповідно), а коефіцієнт смертності населення

в 1,3 рази нижчий. Для Києва в 2011 р. був характерний природний приріст населення (коефіцієнт природного приросту населення становив 1,8 осіб на 1 тис. жителів), тоді як для України загалом – природне скорочення населення (–3,5 осіб на 1 тис. жителів). У Києві на 1 тис. населення припадає 270 пенсіонерів (в Україні 304). Вікова структура населення Києва, що характеризується переважанням частки дітей і підлітків над часткою осіб, старших за 65 років (13,7 % та 12,3 % відповідно), є також сприятливою для відтворення робочої сили.

Демографічні показники в Київській області відрізняються від тих, що характерні для Києва, і мають суттєві внутрішні відміни. Чітка тенденція природного скорочення населення Київської області, яка за даними демографічного прогнозу збережеться і на перспективу, визначає скорочення загальної чисельності трудових ресурсів області. Так, кількість населення Київської області в 2011 р. порівняно з 1991 р. суттєво зменшилась (до 1719,6 тис. осіб з 1946,4 тис. осіб). Природне скорочення населення спостерігається в усіх районах і більшості міст області. Найгіршим цей показник є в Білоцерківському, Переяслав-Хмельницькому, Васильківському, Макарівському та Богуславському районах. Природний приріст населення зареєстровано лише в містах Біла Церква, Бориспіль, Бровари, Обухів, Ірпінь і Славутич. Основними причинами, які зумовлюють природне скорочення населення Київської області, є соціально-економічні, що виявляються в низькому рівні доходів населення в поєднанні з європейськими стандартами життя на утримання дитини. Низький рівень оплати праці зумовлює нераціональну структуру харчування населення, неможливість вчасного отримання кваліфікованої медичної допомоги. Вплив екологічних чинників проявляється через високий рівень захворюваності населення в результаті забруднення навколишнього середовища шкідливими речовинами. Ментальні чинники – у дотриманні "модної" тенденції щодо кількості народження дітей, віку вступу до шлюбу, зайнятості жінок тощо.

На перспективу можна очікувати ще більшого зниження темпів росту кількості працездатного населення області, оскільки кількість осіб, які виходять із працездатного віку, не буде ком-

пенсуватись особами, що вступають у нього. Тобто природна відтворювальна база трудових ресурсів звужуватиметься. Про це свідчить вікова структура населення регіону. У віковій структурі населення Київської області діти і підлітки становлять 14,7 %, населення працездатного віку – 69,9 %, населення старше 65 років – 15,4 %. Найнесприятливіші співвідношення у віковій структурі населення для відтворення робочої сили в Білоцерківському, Переяслав-Хмельницькому, Кагарлицькому, Бориспільському та Сквирському районах, а найсприятливіші – у Поліському, Рокитнянському та Вишгородському.

Суттєвий вплив на відтворення робочої сили на Столичному регіональному ринку праці здійснює механічний рух населення. Сальдо міждержавної та міжрегіональної міграцій в столиці є додатним. Київ вирізняється найвищими коефіцієнтами прибуття як у міждержавній, так і у міжрегіональній міграції населення України. Столиця стабільно є осередком притягання робочої сили з усіх регіонів України. Вікова структура мігрантів до Києва характеризується високою часткою молоді, що приводить до значного збільшення пропозиції на ринку праці. Статева структура мігрантів вирізняється переважанням чоловіків. Серед мігрантів домінують високоосвічені, молоді, висококваліфіковані працівники. Привабливість забезпечують матеріальні та соціально-психологічні переваги в регіоні. Це високий рівень оплати праці в столиці (порівняно з іншими регіонами України), сучасні умови праці, форми її організації, методи управління, постійне зростання потреб у робочій силі, широкі можливості перекваліфікації та підвищення кваліфікації, значні перспективи кар'єрного зростання, більші можливості самореалізації в праці. Сальдо міждержавної та міжрегіональної міграції в Київській області також є додатним. Найсприятливіша ситуація з міграційним рухом склалася в Броварському, Бориспільському, Києво-Святошинському, Васильківському та Обухівському районах, а несприятлива для відтворення трудових ресурсів – у Згурівському, Тетіївському, Володарському, Миронівському та Яготинському районах.

Столиця характеризується найвищим освітньо-кваліфікаційним рівнем трудових ресурсів. Це зумовлюють наявність значної

кількості освітніх закладів різних рівнів акредитації, насамперед відомих в Україні вищих навчальних закладів, що посідають найвищі рейтингові позиції – Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут", Національного медичного університету імені О. О. Богомольця та ін.

Для ринку праці Києва характерні такі риси: найвищий серед регіонів України рівень зайнятості населення – 64,5 % (в Україні – 60,2 %); рівень безробіття визначений за методологією МОП, має тенденцію до зниження і є найнижчим у державі – 5,4 % (в Україні – 7,5 %), у тому числі серед молоді віком 18–35 років – 7,3 %; понад 60 % безробітних – це жінки, 43 % безробітних – особи у віці до 35 років; на 10 вакансій в Києві претендує 11 осіб, найбільша напруженість характерна для Деснянського та Дніпровського районів, де на одне вільне робоче місце претендують два здобувачі; лише 10 % із запропонованих Центром зайнятості вакансій мають мінімальні заробітні плати (в окремих областях України цей показник становить понад 50 %); середня заробітна плата в столиці є найвищою в Україні й на 53 % перевищує середній показник в Україні.

У пошуках роботи до Центру зайнятості м. Київ найчастіше звертаються кваліфіковані працівники: більше третини – особи, які обіймали керівні посади, майже половина – фахівці, технічні службовці. Проте саме для цих категорій безробітних вакансій не вистачає. І навпаки, попит перевищує пропозицію для працівників сфери обслуговування і торгівлі, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування устаткування та машин тощо.

Ринок праці Київської області характеризується нерівномірним розподілом трудових ресурсів: Київ і його приміська зона є територією зосередження і притягання робочої сили, тоді як в периферійних районах склалася праценадлишкова кон'юнктура ринку праці.

Трудові ресурси Київської області становлять 3,2 % загальної кількості трудових ресурсів України. У галузевій структурі зайнятості в Київській області в 2011 р. найбільше було зайнято в торгівлі, побутовому обслуговуванні та ресторанному харчу-

ванні (22,9 %), галузях промисловості (17,7 %), на транспорті й у зв'язку (10,2 %), в освіті та охороні здоров'я (по 8,2 %) та в сільському і лісовому господарстві (7,8 %). Аналіз галузевої структури зайнятості трудових ресурсів Київського регіону акцентує увагу на таких її рисах: у регіоні скоротилася кількість зайнятих у промисловості й сільському господарстві; збільшилась кількість зайнятих у сфері фінансування, страхування і кредитування; зросла зайнятість в апараті управління за рахунок розбудови нових структур.

Освітньо-кваліфікаційний рівень трудових ресурсів Київської області є досить високим. Галузевий аналіз освітньо-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів свідчить про те, що найвища питома вага працівників з вищою освітою задіяна в таких галузях, як фінансова діяльність, охорона здоров'я та державне управління. Найнижчу питому вагу працівників з вищою освітою до загальної кількості штатних працівників мають такі галузі, як сільське господарство, будівництво та освіта. У середньому питома частка працівників з вищою освітою до загальної кількості трудових ресурсів Київської області всіх галузей економіки становить 29,2 % (частка тих, хто закінчили вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації).

Рівень зайнятості населення Київської області є одним з найвищих серед регіонів України і в 2011 р. був 58,8 %. Вищий він серед населення чоловічої статі. Найвищий рівень зайнятості населення характерний для Києво-Святошинського, Бориспільського, Бородянського, Броварського районів, а найнижчий – для Володарського, Згурівського, Тетіївського та Ставищанського районів.

Рівень зареєстрованого безробіття населення Київської області в 2011 р. був низьким і становив 1,5 %, а безробіття, визначеного за методологією МОП, – 6,7 %. В області зареєстровано 25,8 тис. осіб, не зайнятих трудовою діяльністю. Найвищий рівень як зареєстрованого безробіття, так і безробіття визначеного за методологією МОП, мають Володарський, Згурівський, Миронівський, Поліський, Переяслав-Хмельницький, Сквирський, Ставищанський, Тетіївський та Таращанський райони, а найнижчий – Бориспільський, Броварський, Васильківський, Вишгородський, Києво-Святошинський та Фастівський.

Співвідношення попиту і пропозиції робочої сили характеризує показник навантаження на одне вільне робоче місце. Загалом у Київській області він становить 7 осіб на одне вільне робоче місце і є значно диференційованим по території. Дуже високе навантаження на одне вільне робоче місце в Богуславському, Володарському, Ставищанському, Таращанському, Тетіївському та Переяслав-Хмельницькому районах. Найнижчі показники навантаження на одне вільне робоче місце мають Києво-Святошинський, Бориспільський, Броварський, Вишгородський і Фастівський райони. Однак не завжди наявні вільні робочі місця збігаються з потребами в них безробітних (щодо професій, освіти, кваліфікації).

Рівень заробітної плати в Київській області перевищує середній показник по Україні на 5 %. Найвищою оплата праці є у працівників фінансової сфери, транспорту та зв'язку, окремих галузей промисловості, у державному управлінні, а найнижчою – у сільському та рибному господарстві.

У Київській області поширена неформальна зайнятість, в якій задіяно 15 % населення до всього зайнятого населення, тоді як у Києві – лише 4 %. Неформальна зайнятість найбільш характерна для сільської місцевості й найбільш поширена в сільському господарстві, будівництві, торгівлі, готельному та ресторанному господарстві.

У режимі неповного робочого дня (тижня) в області працювало 5,4 % загальної кількості трудових ресурсів. Масштаби прихованого безробіття в регіоні значно зменшились, а такий його вид, як адміністративні відпустки з ініціативи адміністрації, не має місця на ринку праці області.

Методом рангів та індексним методом виділено групи ринків праці адміністративних районів Київської області за рівнями зайнятості, безробіття, навантаження на одне вільне робоче місце та оплати праці. Локальні ринки праці Київської області з високим рівнем працезабезпеченості, найвищим рівнем оплати праці та кваліфікації робочої сили, невисоким рівнем зареєстрованого безробіття та безробіття, визначеного за методологією МОП, найнижчим навантаженням на одне вільне робоче місце включають: Бориспільський, Києво-Святошинський, Броварсь-

кий, Обухівський та Вишгородський. Усі вони розміщені навколо Києва і мають найтісніші трудові зв'язки із столицею. До локальних ринків праці із середнім рівнем працезабезпеченості та оплати праці, невисоким рівнем безробіття населення та навантаження на одне вільне робоче місце належать: Бородянський, Макарівський, Фастівський, Іванківський, Васильківський, Білоцерківський, Баришівський, Сквирський, Рокитнянський, Яготинський та Кагарлицький. Локальні ринки праці з низьким рівнем оплати праці, високим рівням безробіття населення та навантаження на одне вільне робоче місце включають: Миронівський, Згурівський, Богуславський та Переяслав-Хмельницький. До локальних ринків праці з найнижчим рівнем оплати праці, найвищим рівнем безробіття населення та навантаження на одне вільне робоче місце належать: Володарський, Ставищанський, Таращанський та Тетіївський. Ця група локальних ринків праці має периферійне розміщення в межах області. Вони перебувають у критичному стані щодо кон'юнктури на ринку праці.

8.2. Регіональний ринок праці Кіровоградської області

8.2.1. Чинники формування

Основними чинниками розвитку Кіровоградського регіонального ринку праці є депопуляція населення, інтенсивний процес його старіння, численні трудові міжрегіональні міграції населення, підвищення рівня його захворюваності, низький рівень економічного розвитку та соціальної безпеки регіону, нерозвиненість бізнесового середовища. Вплив усіх чинників має внутрішні регіональні відміни. Вони появляються за такими напрямками: міста і сільська місцевість; обласний центр, міста обласного підпорядкування і територія адміністративних районів; територія в радіусі впливу обласного центру і міст обласного підпорядкування та периферійні райони.

Зміна загальної кількості населення Кіровоградської області згідно з переписами другої половини XX ст. характеризувалася

поступовим збільшенням кількості населення до середини 1970-х рр., а далі скороченням його кількості. У 2012 р. чисельність населення Кіровоградської області становила 1002,4 тис. осіб і порівняно з даними перепису населення 1989 р. зменшилось на 232 тис. осіб. Основними факторами *скорочення чисельності населення* області є природне його скорочення та міграційний відтік, зумовлені соціально-економічними, демографічними та соціально-психологічними чинниками. Насамперед відсутністю робочих місць, низькими доходами населення, погіршенням статевовікової його структури.

Поряд з депопуляцією в Кіровоградській області відбувається процес *старіння населення*. У регіоні зберігається тенденція щодо зменшення частки дітей і підлітків і збільшення частки осіб похилого віку, яка характеризується вищою інтенсивністю, ніж у середньому по Україні. Так, у віковій структурі населення Кіровоградської області дуже високою є частка осіб пенсійного віку (26,8 %) та низькою – дітей і підлітків (15,2 %). Найвища частка осіб пенсійного віку характерна для Олександрівського, Світловодського, Вільшанського, Голованівського та Ульяновського районів. У Кіровоградській області частка осіб, молодших за працездатний вік, вища, ніж у середньому по Україні (14,2 %). Водночас осіб, старших за працездатний вік також більше порівняно із середньоукраїнським показником на 2,4 %. Це є несприятливим для відтворення трудоресурсного потенціалу, особливо з урахуванням того, що в Кіровоградській області, як і в Україні, існує тенденція до зростання у віковій структурі населення частки осіб, старших за працездатний вік, і зменшення частки осіб, молодших за працездатний вік. В області цей процес відбувається інтенсивніше, оскільки динаміка таких змін за період з 1997 по 2010 рр. в регіоні відповідає 1,7 %, а в Україні – 1,5 %. Із часом це може зумовити ускладнення ситуації на ринку праці регіону, що виявиться в дефіциті трудових ресурсів у регіоні, особливо в дефіциті висококваліфікованої робочої сили.

У сільській місцевості вікова структура населення гірша для його відтворення, ніж у містах, оскільки частка населення у віці старшому за працездатний тут становить 29,1 %, а особи працездатного віку лише 54,5 %.

Демографічна ситуація в Кіровоградській області характеризується *низькими показниками народжуваності та високими показниками смертності населення*. Природне скорочення населення в 2011 р. загалом по області становило – 6,1 осіб на 1 тис. жителів. Для порівняння, у 1940 р. природний приріст населення області становив 12,2 осіб на 1 тис. жителів.

З використанням методу рангів за показниками коефіцієнтів народжуваності, смертності, природного скорочення населення та частки пенсіонерів, дітей і підлітків у віковій структурі населення виділено п'ять груп адміністративних районів Кіровоградської області за впливом природного руху населення на відтворення робочої сили (рис. 8.1).

Рис. 8.1. Групи районів Кіровоградської області за впливом природного руху населення на відтворення робочої сили

Міграційне скорочення населення Кіровоградської області в розрахунку на 1 тис. жителів становило в 2010 р. 0,7 особи. У загальному скороченні населення регіону частка природного скорочення становила 91 %, а міграційного – 9 %. На 1 тис. жителів регіону кількість прибулих – 16,9 осіб, а вибулих 17,6 осіб. Кіровоградська область є донором населення для інших територій України. Сформувалося три центри, де осідає 90 % внутрішніх трудових мігрантів з Кіровоградської області: м. Київ

і Київська область, АР Крим, м. Харків і Харківська область. Основними причинами міграції населення є відсутність робочих місць, низька заробітна плата, низька якість життя, відсутність можливостей для професійної самореалізації тощо.

На основі коефіцієнтів прибуття, вибуття і сальдо внутрірегіональної та зовнішньої міграцій з використанням методу рангів виділено групи адміністративних районів області за впливом територіальної мобільності робочої сили на відтворення трудового потенціалу (рис. 8.2).

Рис. 8.2. Групи районів Кіровоградської області за впливом територіальної мобільності населення на відтворення робочої сили

Чинники якості робочої сили суттєво впливають на функціонування Кіровоградського регіонального ринку праці, зумовлюючи його кон'юнктуру, рівень конкурентоспроможності та оплату праці. Проблема *освітньо-кваліфікаційної підготовки* працересурсного потенціалу регіону зумовлена розбалансуванням взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг; відсутністю прогнозування потреби господарства області в працівниках певних професій і спеціальностей; зниженням якості підготовки фахівців; зростанням неконтрольованих трудових міграцій з регіону.

Зменшення кількості студентів у вищих навчальних закладах І–ІІ рівнів акредитації та збільшення їхньої кількості у вищих навчальних закладах ІІІ–ІV рівнів акредитації призводить до диспропорції між попитом і пропозицією на регіональному ринку праці стосовно робітничих професій. Найбільша кількість вищих навчальних закладів І–ІІ рівнів акредитації була в області в 1995/96 навч. р. (19), а найменша в 2010/11. Відповідно у 1995/96 навч. р. у вищих навчальних закладах І–ІІ рівнів акредитації навчалось 11,8 тис. студентів, тоді як уже в 2010/11 навч. р. кількість студентів в них зменшилась до 8,6 тис. осіб. Загалом попит на випускників професійно-технічних закладів на регіональному ринку праці в 2010 р. перевищував пропозицію на 13,9 %. Найбільшим попитом роботодавців на регіональному ринку праці користувалися професії слюсаря, токаря, електрогазозварника, водія, спеціаліста з ремонту електричного обладнання.

Кількість вищих навчальних закладів ІІІ–ІV рівнів акредитації в Кіровоградській області навпаки збільшилась. У 1960/61 навч. р. в області був лише один вищий навчальний заклад, а вже в 2010/11 навч. р. кількість закладів ІІІ–ІV рівнів акредитації збільшилась до 7, а кількість студентів у них зросла до 19,8 тис. осіб. Недостатній рівень профорієнтаційної роботи серед молоді обумовлює невідповідність потреб ринку праці у фахівцях з вищою освітою обсягам їхньої підготовки, що породжує проблему пошуку першого робочого місця.

Зменшення кількості лікарняних закладів і кількості в них лікарняних ліжок (насамперед у сільській місцевості), зменшення кількості лікарів і середнього медичного персоналу негативно впливають на *рівень захворюваності* населення Кіровоградської області, який постійно підвищується. Кіровоградська область уже понад 20 років характеризується як регіон з незадовільним станом здоров'я населення, який визначають: високий рівень захворюваності населення; високий рівень захворюваності населення в працездатному віці; швидкі темпи поширення соціальних хвороб (туберкульозу, ВІЛ/СНІДу). Це є негативним чинником формування трудоресурсного потенціалу на регіональному ринку праці.

Сприятливими факторами *економіко-географічного положення* Кіровоградської області є безпосереднє сусідство з про-

мислово розвиненими Придніпров'ям і Донбасом, наявність густої мережі транзитних залізниць та автомагістралей, газопроводів і нафтопроводів, вихід до Дніпра, розміщення в межах сприятливих для розвитку сільського господарства двох фізико-географічних зон – лісостепової й степової. Кіровоградська область є індустріально-аграрним регіоном, де виробляється 1,6 % загальної валової доданої вартості держави.

Робочі місця в регіоні зосереджені в галузях промисловості (насамперед машинобудуванні, харчовій та будівельній промисловості), сільському господарстві, де важливу роль відіграє зайнятість в особистих підсобних господарствах населення, у галузях сфери послуг (насамперед освітньому, медичному, торговельному, банківському обслуговуванні).

Промислові підприємства й установи області зосереджені переважно в містах, темпи зростання промислового виробництва є незначними. Промисловість включає 11 провідних галузей та міжгалузевих утворень. Промислову продукцію випускають 2113 підприємств і виробництв області.

Рівень рентабельності сільськогосподарської продукції в регіоні є достатньо високим. У Кіровоградській області функціонують 3208 сільськогосподарських підприємства, діє 2658 фермерських господарств, 25 тис. громадян використовують земельні ділянки для ведення одноосібного товарного сільськогосподарського виробництва.

Поступово в Кіровоградській області здійснюються проекти з відновлення окремих закритих підприємств, збільшення потужностей діючих підприємств, будівництва нових, розвитку тваринництва. Тобто в регіоні розширюються можливості працевлаштування як в обласному центрі, так і в районних центрах, окремих селах.

Загалом для Кіровоградської області характерні низький рівень соціально-економічної безпеки, низька ефективність використання наявних у регіоні природних, трудових і фінансових ресурсів, низька інтенсивність залучення інвестицій в основний капітал і прямих іноземних інвестицій, невисокий рівень конкурентоспроможності продукції та послуг підприємств регіону (за винятком окремих виробництв), низький рівень розвитку

ринкової та соціальної інфраструктури. Загрозами соціально-економічної безпеки є низький рівень інвестиційної та інноваційної активності, поглиблення майнового розшарування населення, скорочення ресурсного потенціалу, відтік з регіону трудових ресурсів. Взаємовплив цих негативних процесів на розвиток регіонального ринку праці є дуже тісним.

8.2.2. Сучасний стан

Економічно активне населення Кіровоградської області в 2010 р. становило 473,5 тис. осіб. і скоротилося порівняно з 2000 р. на 37,6 тис. осіб (7,4 %). Серед економічно активного населення особи працездатного віку становлять 431,6 тис. осіб, що на 12,5 % менше порівняно з 2000 р., а населення старше працездатного віку – 41,9 тис. осіб, що, навпаки, на 51 % більше, ніж у 2000 р. Економічно активне населення в міських поселеннях області в 2010 р. становило 63,6 %, у сільській місцевості – 36,4 %.

Галузева структура зайнятості трудових ресурсів Кіровоградської області постійно зазнає змін. Порівняно з 2000 р. частка зайнятих у сільському господарстві зменшилася на 15,9 %, у промисловості – на 2,9 %, а відсоток осіб, зайнятих у транспорті та зв'язку, збільшився на 2,3 %, в освіті – на 4,7 %, в охороні здоров'я – на 3,6 %. Тобто в Кіровоградській області відбулися зміни у структурі зайнятості в напрямку збільшення зайнятості населення у сфері послуг і зменшення її у виробничій сфері.

Кількість безробітного населення в 2010 р. в Кіровоградській області була 42,3 тис. осіб. Порівняно з 2000 р. даний показник зменшився на 41,3 % (75,9 тис. осіб у 2000 р.). У 2012 р. кількість безробітних збільшилась до 44,5 тис. осіб. У структурі безробіття за тривалістю найбільшу частку (31,5 %) становлять особи, які не працюють більше року, 21,1 % – від 3 до 6 місяців, 17,8 % – від 6 до 9 місяців, 6,8 % – до 1 місяця.

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, у Кіровоградській області в 2010 р. становив 8,9 % до економічно активного населення у віці від 15 до 70 років. Порівняно з 2000 р. він знизився на 6,0 %. Рівень зареєстрованого безробіття загалом по області становив 3,2 % населення. У сільській місцевості цей показник був вищим. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття

в 2010 р. був у Новомиргородському районі (9,2 %), досить високий рівень безробіття спостерігався також у Новоархангельському, Добровеличківському, Новгородківському та Маловисківському районах області. Найнижчий рівень безробіття мали Кіровоградський, Гайворонський, Петровський та Ульянівський райони. У м. Кіровоград у 2010 р. рівень безробіття становив 1,3 % .

Негативним у розвитку ринку праці Кіровоградської області є висока частка молоді серед безробітних. Кожен третій безробітний області є молодою людиною віком до 35 років. Така ситуація спричинена невідповідністю попиту на робочу силу і професіями, яких набувають молоді люди у професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Наявність такої диспропорції є чинником, що обмежує можливості працевлаштування, з одного боку, і задоволення потреб роботодавців у працівниках за окремими спеціальностями, з іншого. Так, на ринку праці Кіровоградської області існує незадоволений попит на водіїв, електрогазозварників, слюсарів-ремонтників і фахівців різних інженерних спеціальностей. З іншого боку, в області виник надлишок підготовлених юристів, економістів, бухгалтерів, фінансистів. Кожний другий зареєстрований в області безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, решта безробітних не мали професійної підготовки.

У 2012 р. в Кіровоградській області допомогу з безробіття отримували 11,7 тис. жителів. Розмір допомоги з безробіття в середньому на одного безробітного становив 861,4 грн, тобто 78,7 % законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1094,0 грн).

На Кіровоградському регіональному ринку праці склалися суттєві *диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили*. Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в державній службі зайнятості в 2010 р. становила 19,5 тис. осіб, тоді як потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць – 621 особа. За видами економічної діяльності найвищим був попит на робочу силу в таких галузях: торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку – 30,1 %, переробна промисловість – 14,5 %, охорона здоров'я та надання соціальної допомо-

ги – 11,8 %, державне управління – 11,1 %, діяльність транспорту та зв'язку – 9,2 %.

У регіоні *навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце* збільшилось з 8 осіб у 2005 р. до 31 особи в 2010 р. У районному розрізі стабільно спостерігається значна диференціація зазначеного показника від 7 осіб у Кіровограді до 97 осіб у Новоархангельському районі (рис. 8.3).

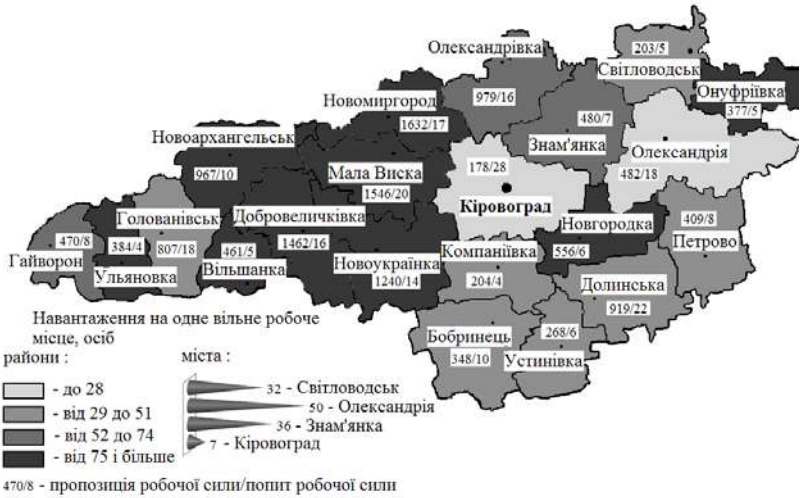


Рис. 8.3. Попит і пропозиція робочої сили на Кіровоградському регіональному ринку праці в 2010 р.

Серед вивільнених працівників частка жінок у 2010 р. становила 56,6 %. Найвищою вона була в галузі охорони здоров'я (81,0 %), діяльності транспорту та зв'язку (70,4 %). Найвища частка вивільнених чоловіків була характерна для сільського господарства (65,2 %), добувної (55,7 %) та переробної промисловості (55,3 %). Максимальні показники вивільнення працівників у 2010 р. були характерні для Кіровоградського, Олександрійського та Світловодського районів, а мінімальні – Компаніївського, Новомиргородського, Устинівського та Онуфріївського районів.

У 2010 р. в Кіровоградській області було працевлаштовано 23,9 тис. осіб. Серед працевлаштованих незайнятих осіб чоловіки становили 52,9 %, молодь у віці до 35 років – 51,2 %. Праце-

влаштування незайнятих громадян у регіоні має тенденцію до незначного збільшення. Рівень працевлаштування незайнятих громадян становив 11,4 %. За видами економічної діяльності найбільше людей отримало роботу в сільському господарстві, промисловості та в торгівлі. Найбільше працевлаштованих у 2010 р. було в містах Кіровоград, Олександрія, Світловодськ та у Добровеличківському, Новомиргородському і Маловисківському районах, а найменше – у Компаніївському та Петровському районах.

У Кіровоградській області стрімко *зменшується кількість найманих працівників* підприємств, установ та організацій, які уклали письмові трудові угоди (трудовий договір) на постійній або тимчасовій основі. Середньорічна кількість найманих працівників області, починаючи з 2000 р. до 2010 р. скоротилася відповідно з 317,2 до 209,8 тис. Такі тенденції віддзеркалюють загальне кількісне зменшення трудового потенціалу області, задіяному в офіційному секторі економіки. Найбільше скорочення кількості найманих працівників у 2010 р. порівняно з 2000 р. характерне для Бобринецького, Вільшанського, Компаніївського, Новоархангельського, Новомиргородського, Ульяновського та Устинівського районів і міст Олександрія та Світловодськ, найменше – для Світловодського, Кіровоградського та Олександрійського районів.

За рівнем освіти працівники нерівномірно розподілені за галузями. Серед найманих працівників Кіровоградської області найбільша кількість з повною вищою освітою була зареєстрована у сфері державного управління (62,4 %), у фінансовій діяльності (56,2 %) та в освіті (50,4 %).

Частка найманих працівників у віці 15–34 роки в Кіровоградській області в 2010 р. становила 29,1 %. Найвищі показники зайнятості молоді були у фінансовій діяльності (51,8 %), торгівлі (45,3 %) і сфері нерухомості (35,7 %).

Серед найманих працівників в області значною залишається частка пенсіонерів, яка в 2010 р. становила 14,6 %. Такі галузі, як освіта, охорона здоров'я та промисловість характеризуються найбільшою кількістю працюючих пенсіонерів.

Доходи населення Кіровоградської області в 2010 р. становили 20,1 млрд грн. Їхня частка дорівнювала 1,8 % доходів населення України. Основну частину доходів становили надходження від соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів, а також заробітна плата. Доходи від власності становили лише 5,2 %.

Спостерігається значне відставання Кіровоградської області від більшості інших регіонів України за *рівнем оплати праці*. Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників Кіровоградської області в 2010 р. становила 1815 грн, тобто 81,1 % від середньоукраїнського показника (2239 грн). Найвища середньомісячна номінальна заробітна плата була у працівників таких галузей, як транспорт і зв'язок, фінансова діяльність і державне управління, а найменшою – у рибальстві й рибництві, діяльності готелів і ресторанів і в сільському господарстві. Заробітна плата жінок становила лише 82,9 % заробітної плати чоловіків. Вище середньомісячної заробітної плати по області отримували жителі м. Кіровограда та Знам'янки, Добровеличківського, Кіровоградського та Маловисківського районів.

Така ситуація на Кіровоградському регіональному ринку праці зумовлена соціально-економічними чинниками його розвитку, насамперед низьким рівнем соціально-економічного розвитку регіону. У регіоні поширено цілий ряд соціальних негараздів, таких як бідність населення, невисокі темпи формування середнього класу, низький рівень життя населення. Також на формування специфічних рис ринку праці Кіровоградської області впливає її географічне положення, а саме – розміщення поряд з економічно розвинутими регіонами, порівняно з якими регіон розглядається як периферійний.

Аналіз сучасних тенденцій на ринку праці Кіровоградської області дозволяє зробити висновок про те, що ситуація і надалі характеризуватиметься праценадлишковою кон'юнктурою та необхідністю підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня робочої сили.

Отже, *основними проблемами Кіровоградського регіонального ринку праці є*:

- високий рівень безробіття населення (при порівняно низькому рівні зареєстрованого безробіття в регіоні високими є

показники рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, та обсяги "прихованого" безробіття);

- праценадлишкова кон'юнктура, суттєва диспропорція між попитом і пропозицією робочої сили, високі показники навантаження на одне вільне робоче місце;
- низький рівень забезпеченості робочими місцями жителів сільської місцевості;
- низький рівень оплати праці та доходів населення;
- значні обсяги постійних і трудових міграцій жителів регіону в межах України та за кордон;
- високий рівень безробіття та обмежені можливості працевлаштування молоді;
- недостатній рівень професійно-кваліфікаційної підготовки фахівців і невідповідність структури їхньої підготовки потребам роботодавців;
- недостатньо ефективна система профорієнтації школярів і низький рівень поінформованості населення про стан і динаміку ринку праці;
- значні показники прихованого безробіття та "тіньової зайнятості" в регіоні.

8.2.3. Територіальна структура

Кіровоградський регіональний ринок праці складається із 21 локального ринку праці, які в адміністративному відношенні охоплюють 21 адміністративний район та 4 міста обласного значення. На основі кластеризацій територіальних одиниць Кіровоградської області за проявом соціально-економічних індикаторів ринку праці, групування адміністративних одиниць області за такими складовими ринку праці, як рівень зареєстрованого безробіття, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, середньомісячна заробітна плата працівників і з урахуванням сформованих систем розселення, територіальних відмін і особливостей соціально-економічного розвитку регіону виділено чотири типи локальних ринків праці Кіровоградського регіонального ринку праці (рис. 8.4).

Рис. 8.4. Територіальна структура Кіровоградського регіонального ринку праці

Тип 1. Локальні ринки праці з високим рівнем працезабезпеченості, найвищим рівнем оплати праці та кваліфікації робочої сили в регіоні, невисоким рівнем зареєстрованого безробіття, які визначають кон'юнктуру на Кіровоградському регіональному ринку праці та характеризуються середнім рівнем напруженості на ринку праці України. До першого типу локальних ринків праці належать *Кіровоградський*, який виступає ядром Кіровоградського регіонального ринку праці, *Знам'янсько-Олександрійський, Світловодсько-Кременчуцький* та *Гайворонський*, що виступають ядрами *субрегіональних* ринків праці.

Тип 2. Локальні ринки праці із середнім рівнем працезабезпеченості та оплати праці робочої сили, невисоким рівнем безробіття населення, які характеризуються значним рівнем напруженості на ринку праці. До другого типу локальних ринків праці належать Бобринецький, Компаніївський, Петрівський та Устинівський.

Тип 3. Локальні ринки праці із середнім рівнем працезабезпеченості та оплати праці робочої сили, високим рівнем безробіття населення, які характеризуються високим рівнем напруженості на ринку праці. До третього типу локальних ринків праці належать Ульяновський, Онуфріївський, Долинський та Голованіський.

Тип 4. Локальні ринки праці з низьким рівнем працезабезпеченості та оплати праці робочої сили, високим рівнем безробіття населення, які характеризуються дуже високим рівнем напруженості на ринку праці. До четвертого типу локальних ринків праці належать Вільшанський, Добровеличківський, Маловисківський, Новгородківський, Новоархангельський, Новоукраїнський, Новомиргородський та Олександрівський. Вони перебувають у критичному стані щодо кон'юнктури, навантаження на вільне робоче місце, можливості перекваліфікуватися та підвищити кваліфікацію робочої сили.

Аналізуючи взаємозв'язки локальних ринків праці та враховуючи особливості Кіровоградської субрегіональної системи розселення, охарактеризуємо субрегіональні ринки праці Кіровоградської області (рис. 8.4):

1) *Кіровоградський* субрегіональний ринок праці включає сім локальних ринків праці. Він займає 36,6 % території Кіро-

воградської області, де проживає 45,3 % населення регіону. Субрегіональний ринок праці сформувався навколо ядра регіонального ринку праці й характеризується найвищими рівнями зайнятості та оплати праці робочої сили, найнижчими рівнями безробіття та навантаження на одне вільне робоче місце.

2) *Знам'янсько-Олександрійський* субрегіональний ринок праці включає шість локальних ринків праці й характеризується середнім рівнем зайнятості та оплати праці, відносно невисоким рівнем безробіття та навантаження на одне вільне робоче місце. Він займає 32,1 % території, де проживає 28,7 % населення.

3) *Світловодсько-Кременчуцький* субрегіональний ринок праці сформувався в межах двох областей (Кіровоградської та Полтавської) у результаті особливостей географічного положення, конфігурації Кіровоградської області, чинників виникнення м. Світловодськ, сформованої субрегіональної системи розселення, особливостей спеціалізації господарства території та соціально-економічних зв'язків підприємств і установ. Він включає два локальні ринки праці Кіровоградської області, а також локальні ринки праці Полтавської області. У межах Кіровоградської області даний субрегіональний ринок праці займає 8,7 % території, де проживає 8,7 % населення. Він характеризується середніми рівнями зайнятості, оплати праці робочої сили, невисоким рівнем безробіття та навантаження на одне вільне робоче місце.

4) *Гайворонський* субрегіональний ринок праці включає шість локальних ринків праці й займає 22,6 % території, на якій проживає 17,3 % населення. Він характеризується середнім рівнем зайнятості й оплати праці робочої сили, високим рівнем безробіття і навантаженням на одне вільне робоче місце.

8.3. Регіональний ринок праці Хмельницької області

8.3.1. Чинники формування

Середовище функціонування регіонального ринку праці Хмельницької області характеризується такими соціально-економічними проблемами, як спад виробництва промислової продукції,

недостатній рівень конкуренції на окремих товарних ринках, уповільнення темпів залучення прямих іноземних інвестицій, недостатній рівень сформованості ринкової інфраструктури тощо.

Скорочення кількості населення Хмельницької області негативно впливає на функціонування регіонального ринку праці та формування пропозиції робочої сили. Однією з основних причин зменшення кількості населення є його природне скорочення. Коефіцієнт природного скорочення населення Хмельницької області становив у 2009 р. – 6,0 ‰, тоді як у міських поселеннях коефіцієнт природного приросту становив 0,6 ‰. Природний приріст населення спостерігався в м. Нетішин, Хмельницький, Славута, Кам'янець-Подільський, у структурі населення яких переважає населення молодших вікових груп. Водночас у малих містах і селищах міського типу, структура населення яких дещо подібна до сільських поселень, характерне природне скорочення населення.

Однією з причин природного скорочення кількості населення в регіоні є значна частка сільського населення, коефіцієнт смертності якого більш ніж удвічі перевищує даний показник у містах, а коефіцієнт народжуваності, навпаки, у селах – менший.

Найкраща ситуація з природним рухом населення склалася в приміських районах і в більш розвинутих у соціально-економічному відношенні адміністративних районах, найгірша – у депресивних сільських районах, для яких характерне старіння населення, зростання показників смертності та скорочення народжуваності. Для статевовікової структури населення області характерне кількісне переважання чоловіків у віці до 30 років і значне переважання жінок у віці 45 років і старше. Більшу частину населення області становлять особи в працездатному віці – 58,3 %.

За *особливостями природного відтворення робочої* сили в Хмельницькій області виділено п'ять типів районів: із найсприятливішим впливом (Кам'янець-Подільський, Хмельницький, Славутський, Шепетівський); із сприятливим (Білогірський, Красилівський, Полонський, Старокостянтинівський, Теофіпольський); з порівняно сприятливим (Волочиський, Дунаєвецький, Ізяславський); з порівняно несприятливим (Городоцький, Деражнянський, Летичівський, Старосинявський); з не-

сприятливим і критичним впливом (Віньковецький, Новоушицький, Чемеровецький, Ярмолинецький) на формування трудоресурсного потенціалу. Характерною особливістю першої групи районів є наявність у складі районів найбільших для області міст (Хмельницький, Кам'янець-Подільський, Шепетівка, Славута, Нетішин) з характерними для них особливостями природного відтворення (порівняно низькою смертністю, вищою народжуваністю та додатнім природним приростом в усіх містах даної групи, крім Шепетівки). До другої та третьої груп належать райони північної та центральної частини області з райцентрами в малих містах (за винятком Білогірського та Теофіпольського районів) і порівняно сприятливими умовами природного відтворення, хоч і з переважанням показників смертності над народжуваністю (особливо в сільських поселеннях). Четверта та п'ята групи охоплюють райони з найменш сприятливими показниками природного відтворення, що розміщені переважно в південній та центральній частині області, і характеризуються переважанням сільського населення над міським (міське населення проживає переважно в селищах міського типу і за показниками природного відтворення мало чим відрізняється від сільського).

Характерною ознакою *міграційних процесів* у Хмельницькій області є позитивне сальдо міграції в найбільших містах (Хмельницький та Кам'янець-Подільський) і від'ємне – у сільській місцевості та малих містах, хоч характерною є тенденція до зменшення кількості емігрантів у сільській місцевості, що зумовлено "старінням" населення сіл. Найвище значення сальдо міграції спостерігалось у Кам'янець-Подільському та Хмельницькому, а найнижче – у Шепетівському та Теофіпольському районах. Найбільша частка трудових емігрантів спостерігалась у Старосинявському та Полонському, а найменша – у Шепетівському та Хмельницькому районах. Показники територіальної мобільності населення безпосередньо залежать від статевовікової структури населення і рівня урбанізації. Інтенсивність територіальної мобільності значною мірою визначається рівнем доходів населення та його професійно-кваліфікаційними характеристиками.

Шляхом експертної оцінки проведено *типізацію районів за впливом територіальної мобільності робочої сили на відтво-*

рення трудоресурсного потенціалу і виділено п'ять типів районів: з найсприятливішим впливом (Кам'янець-Подільський, Хмельницький); із сприятливим (Білогірський, Красилівський, Славутський, Старокостянтинівський, Шепетівський); з відносно сприятливим (Віньковецький, Волочиський, Дунаєвецький, Ізяславський, Летичівський, Новоушицький, Чемеровецький, Ярмолинецький); з відносно несприятливим (Городоцький, Деражнянський, Старосинявський); з несприятливим впливом (Полонський, Теофіпольський). Типізація районів за показниками територіальної мобільності робочої сили дає змогу визначити такі особливості: показники територіальної мобільності населення безпосередньо залежать від структури населення, рівня урбанізації та системи розселення; інтенсивність територіальної мобільності значною мірою залежить від доходів населення та їхнього професійно-кваліфікаційного рівня; визначальними у формуванні територіальної мобільності є соціально-економічний, політичний та психологічний чинники.

Для Хмельницької області характерне зростання кількості вперше в житті зареєстрованих випадків захворювань. *Стан здоров'я* і рівень працездатності населення характеризує рівень інвалідності населення, який в області становить 74 інваліди на 1 тис. жителів. У міських поселеннях Хмельницької області проживає більша частина економічно активного населення з вищою освітою, ніж у сільській місцевості. *Типізація районів області за якісними характеристиками трудоресурсного потенціалу дала можливість виділити шість типів районів*: з найсприятливішим впливом (Кам'янець-Подільський, Хмельницький); із сприятливим (Славутський, Старокостянтинівський, Шепетівський); з порівняно сприятливим (Деражнянський, Ізяславський, Красилівський, Летичівський); з порівняно несприятливим (Білогірський, Городоцький, Полонський); з несприятливим (Волочиський, Теофіпольський, Ярмолинецький); 6) з критично несприятливим впливом (Віньковецький, Дунаєвецький, Новоушицький, Старосинявський, Чемеровецький) на відтворення робочої сили.

З використанням факторного аналізу здійснено *інтегральну оцінку чинників функціонування Хмельницького регіонального*

ринку праці та виділено шість факторів його функціонування: фактор формування регіонального ринку праці; соціально-економічне середовище функціонування регіонального ринку праці; природне відтворення ресурсів праці; структура населення і формування трудоресурсного потенціалу регіону; трудова мобільність робочої сили регіону; напруженість на ринку праці. Найбільше на регіональний ринок праці впливають перші три фактори (понад половини факторних навантажень). Вплив зазначених факторів неоднаковий в різних районах.

8.3.2. Сучасний стан

Для Хмельницького регіонального ринку праці характерним є збільшення частки економічно активного та зайнятого населення в непрацездатному віці й зменшення кількості економічно активного населення в працездатному віці. За період з 1998 по 2009 рр. кількість штатних працівників скоротилась на 46,2 % (на 215,7 тис. осіб), а частка штатних працівників у кількості населення в працездатному віці скоротилася з 59,2 % до 32,2 %. Процес скорочення кількості працівників значною мірою пов'язаний з економічними трансформаціями та формуванням ринкових засад господарювання, розвитком малого підприємництва, зростанням тіньової зайнятості тощо. Динаміка кількості найманих працівників характеризується щорічним скороченням абсолютних і відносних значень в усіх районах області.

Понад три чверті найманих працівників області працює в шести галузях господарства (промисловість; освіта; охорона здоров'я та соціальна допомога; сільське господарство, мисливство; державне управління; торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку). Різке скорочення зайнятості в сільському господарстві зумовлено кризовими явищами в галузі й відсутністю дієвої державної підтримки сільськогосподарських виробників; інтенсифікацією сільськогосподарського виробництва та переходом на більш ефективні форми господарювання, що зменшує попит на робочу силу.

За 2000–2009 рр. для ринку праці Хмельниччини характерним було поступове зменшення *рівня безробіття* до 2009 р. та різке його зростання в 2009 р. На початок 2010 р. 20,2 тис. незайнятих громадян активно шукали роботу і перебували на об-

ліку в службі зайнятості (з яких близько 50 % – жінки та близько 35 % – молодь у віці до 35 років). Рівень зареєстрованого безробіття за даний період скоротився з 4,6 до 4,3 %. Рівень зареєстрованого безробіття найвищим був у Теофіпольському, Білогірському, Новоушицькому, Красилівському та Славутському, найнижчим – у Городоцькому та Хмельницькому районах (рис. 8.5).

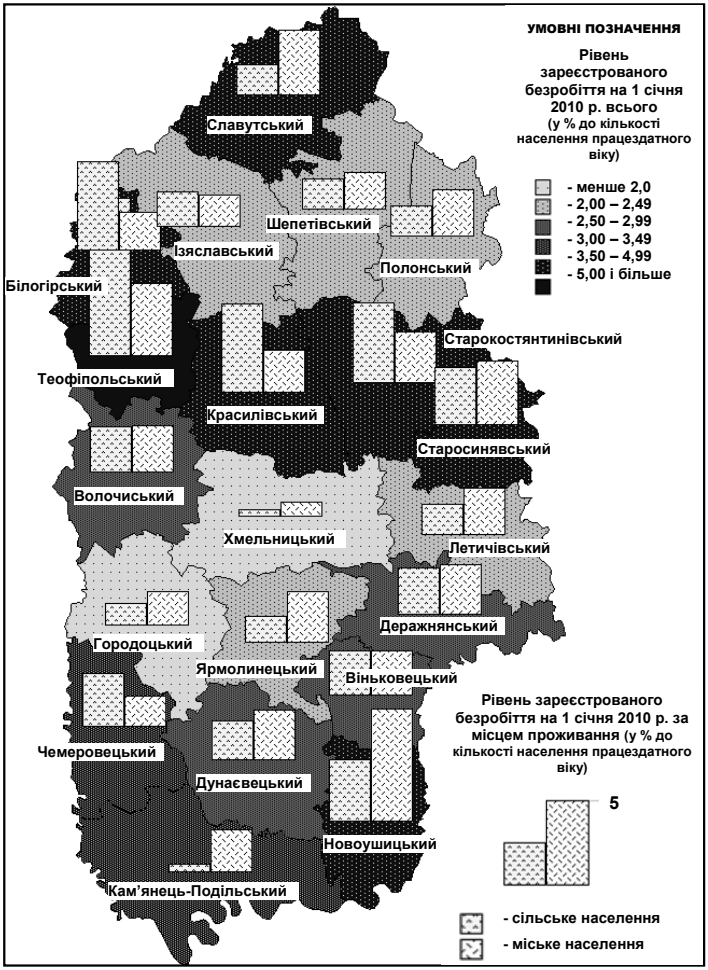


Рис. 8.5. Територіальна диференціація рівня зареєстрованого безробіття в Хмельницькій області

У сільській місцевості частка безробітних серед населення працездатного віку становила 3,0 %, у міських населених пунктах – 2,2 %. Половина безробітних раніше були робітники, четверта частина – службовці і п'ята – раніше не мали професійної підготовки.

Характерною особливістю динаміки кількості безробітного населення та рівня зареєстрованого безробіття в розрізі адміністративних районів області є щорічне збільшення як відносних, так і абсолютних показників зареєстрованого безробіття. В окремі роки спостерігався спад рівня безробіття, що зумовлено переважно адміністративними, а не економічними причинами (зокрема, зменшення станом на 1 січня 2010 р. кількості безробітних спостерігалось в умовах загострення економічної кризи та масових вивільненнях працівників і зумовлено перш за все зміною умов обліку та реєстрації безробітних).

Попит на робочу силу на ринку праці можна визначити за показником потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (на початок 2010 р. – 332, з яких: 121 у промисловості, 81 у державному управлінні, 35 в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги). За категоріями робочих місць найбільший попит на робочу силу спостерігався на місця робітників (49,1 %) та посади службовців (44,0 %). За основними професійними групами найбільша потреба підприємств області в робітниках, що працюють у сфері обслуговування, експлуатації та контролюванні за роботою технологічного устаткування, складанні устаткування та машин, у професіоналах, кваліфікованих робітниках з інструментами; найменша потреба в технічних службовцях, кваліфікованих робітниках сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Найбільшу потребу в працівниках мали підприємства Кам'янець-Подільського, Славутського, Шепетівського та Хмельницького; найменшу – Деражнянського та Старосинявського районів. Розширенню попиту на робочу силу сприяє створення нових робочих місць (у 2009 р. введено 23,6 тис. нових робочих місць і ліквідовано 20,6 тис. робочих місць).

Підвищенню рівня зайнятості та створенню нових робочих місць у сільській місцевості сприяє створення в області кластерних моделей економічного розвитку (зокрема, сільського ту-

ризму). Основними центрами даної форми зайнятості є: смт Гриців Шепетівського району (кластер сільського туризму "Оберіг"), Кам'янець-Подільський район (туристичні кластери "Кам'янецький дивокрай" і "Кам'янець", громадська організація "Екокласт "Зелені Товтри"), Городоцький, Деражнянський, Кам'янець-Подільський, Летичівський, Новоушицький, Старокостянтинівський, Славутський, Шепетівський та Ярмолинецький райони (функціонують осередки сільського туризму). У Кам'янець-Подільському, Білогірському, Ізяславському, Славутському, Чемеровецькому та Шепетівському районах розвинуті такі форми обслуговування міських жителів, як агрооселі.

Пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці формується за рахунок не зайнятих трудовою діяльністю громадян. Навантаження на одне вільне місце на початок 2010 р. в регіоні становило 61 особу (рис. 8.6). У 2009 р. на підприємствах, в установах, організаціях Хмельницької області передбачалось вивільнити 8946 осіб (фактично вивільнено 3620 осіб). Одним із шляхів тимчасового зменшення напруження на регіональному ринку праці є організація проведення оплачуваних громадських робіт, до яких у 2009 р. було залучено 8,7 тис. незайнятих осіб (47,0 % у сільському та лісовому господарстві, 24,4 % у державному управлінні, 12,2 % у переробній промисловості, 4,3 % в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги). У 2009 р. в області професійним навчанням було охоплено 6,9 тис. безробітних, 86,6 % яких навчались під конкретні замовлення роботодавців.

У територіальному відношенні із 100 вивільнених працівників області 45 проживають у Хмельницькому, 10 – у Кам'янець-Подільському, 9 – у Славутському та по 5 – у Шепетівському і Теофіпольському районах. Найменша питома вага вивільнень припадає на Старосинявський (0,25 %) та Новоушицький (0,17 %) райони.

Найвищий *рівень працевлаштування* не зайнятих трудовою діяльністю громадян спостерігався в Хмельницькому, Білогірському, Шепетівському та Городоцькому; найнижчий – у Новоушицькому та Старосинявському районах (рис. 8.7). За категоріями робочих місць частка працевлаштованих на місця робіт-

ників змінюється від 36,1 % у Чемеровецькому до 69,7 % у Полонському; на посади службовців – від 6,2 % у Білогірському до 30,8 % у Хмельницькому; на місця, що не потребують професійної підготовки – від 13,1 % у Полонському до 53,4 % у Білогірському районах.

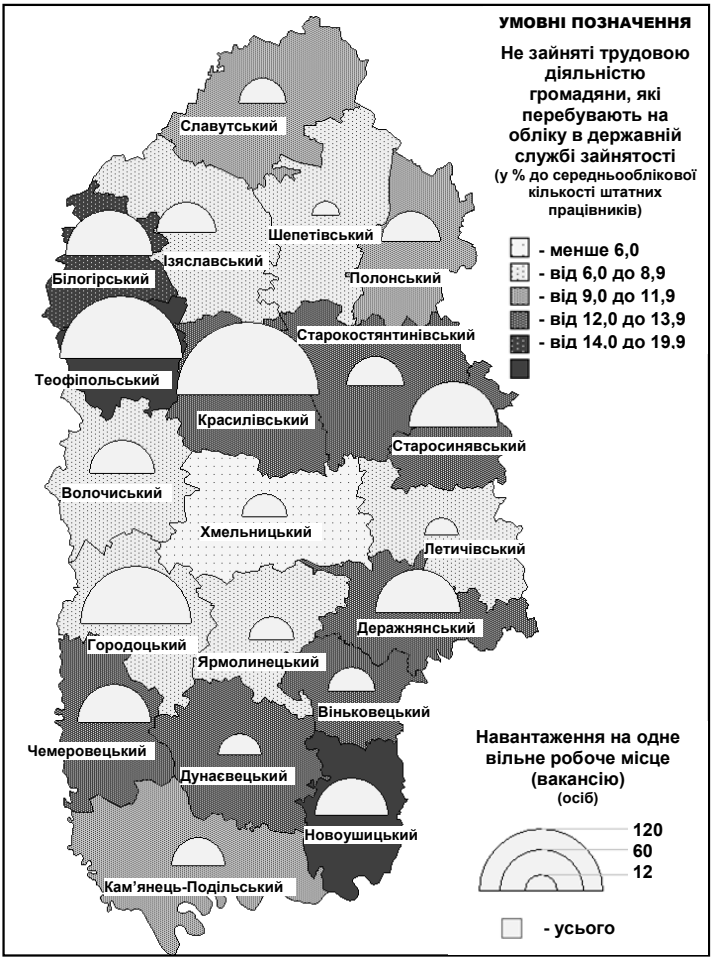


Рис. 8.6. Пропозиція робочої сили та навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) на Хмельницькому регіональному ринку праці

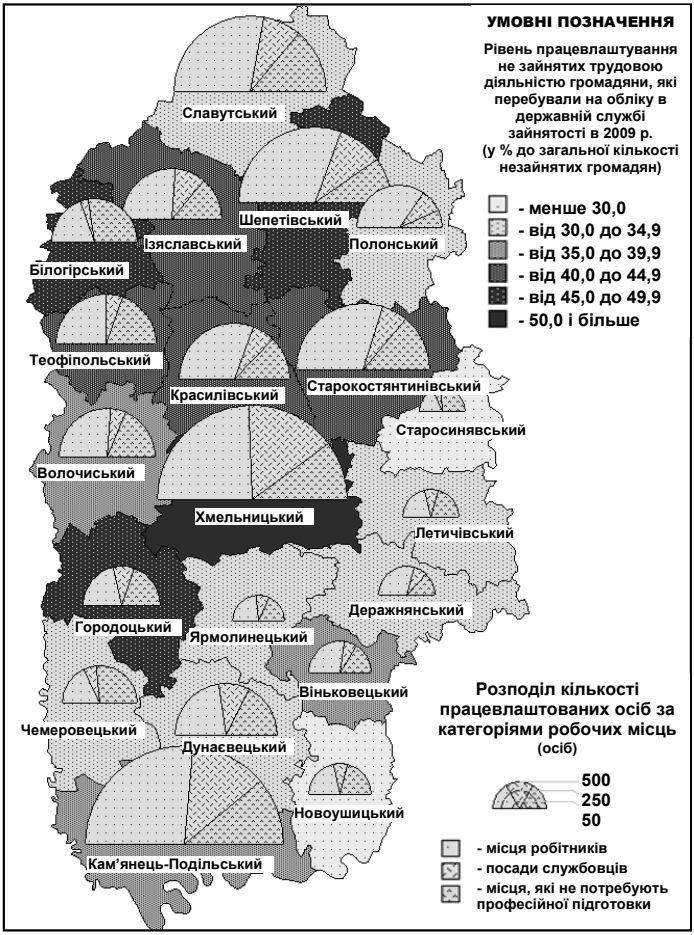


Рис. 8.7. Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян у Хмельницькій області за 2009 р.

Середньомісячна номінальна *заробітна плата* штатного працівника в області в 2009 р. становила 1520,90 грн. Найвищий її рівень був у Славутському, Хмельницькому, Шепетівському, Красилівському та Кам'янець-Подільському, а найнижчий – у Теофіпольському та Білогірському районах (рис. 8.8). У сільському господарстві найвища заробітна плата в Шепетівському та Деражнянському районах, найнижча – у Білогірському районі.

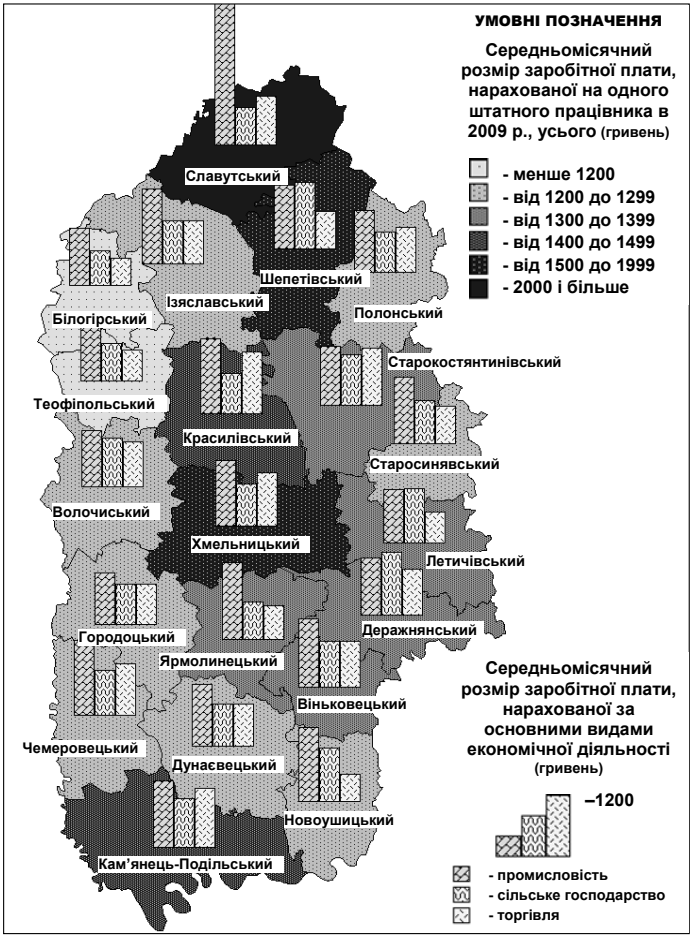


Рис. 8.8. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників Хмельницької області за 2009 рік

Основними *проблемами* на Хмельницькому регіональному ринку праці є: значне безробіття (при порівняно низькому рівні зареєстрованого безробіття – високі обсяги "прихованого" безробіття); диспропорція між попитом і пропозицією робочої сили; низькі доходи населення та низька ціна робочої сили; значні обсяги трудової міграції населення за межі регіону (особливо кваліфікованих працівників); значні обсяги "тіньової" зайнятості.

Основними *заходами збалансування попиту та пропозиції на Хмельницькому регіональному ринку праці є* розширення сфери прикладання праці шляхом створення нових робочих місць; стимулювання роботодавців до збереження кадрового потенціалу та підвищення якісних характеристик робочої сили; забезпечення господарства кваліфікованими кадрами, підготовка та перепідготовка кваліфікованих кадрів; сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості; сприяння зайнятості сільського населення; детінізація економіки та легалізація трудових відносин.

8.3.3. Територіальна структура

Хмельницький регіональний ринок праці складається з 20 локальних ринків праці. Виділено такі їхні типи (рис. 8.10):

1. Локальні ринки праці центрального типу: виступають "ядрами" регіонального (перший підтип) та субрегіональних (другий підтип) ринків праці; відзначаються високими рівнями працезабезпеченості, ціни робочої сили, ефективності використання робочої сили та низьким (Хмельницький, Шепетівський) або середнім (Славутський, Кам'янець-Подільський) рівнем напруженості на ринку праці; є визначальними для формування попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці.

2. Локальні ринки праці прицентрового типу: розміщені поблизу локальних ринків праці центрального типу регіонального значення; відзначаються високим рівнем напруженості на ринку праці, ціни робочої сили, ефективності використання робочої сили та високим (Красилівський) або середнім (Старокостянтинівський) рівнем працезабезпеченості; при подальшому соціально-економічному розвитку даних територій можливе їхнє перетворення на локальні ринки праці центрального типу та розширення ринкоформувального ядра регіонального ринку праці.

3. Локальні ринки праці напівперифері́йного типу: розміщені поблизу локальних ринків праці центрального та прицентрового типу; відзначаються середнім рівнем працезабезпеченості (виняток становлять Волочиський та Теофіпольський

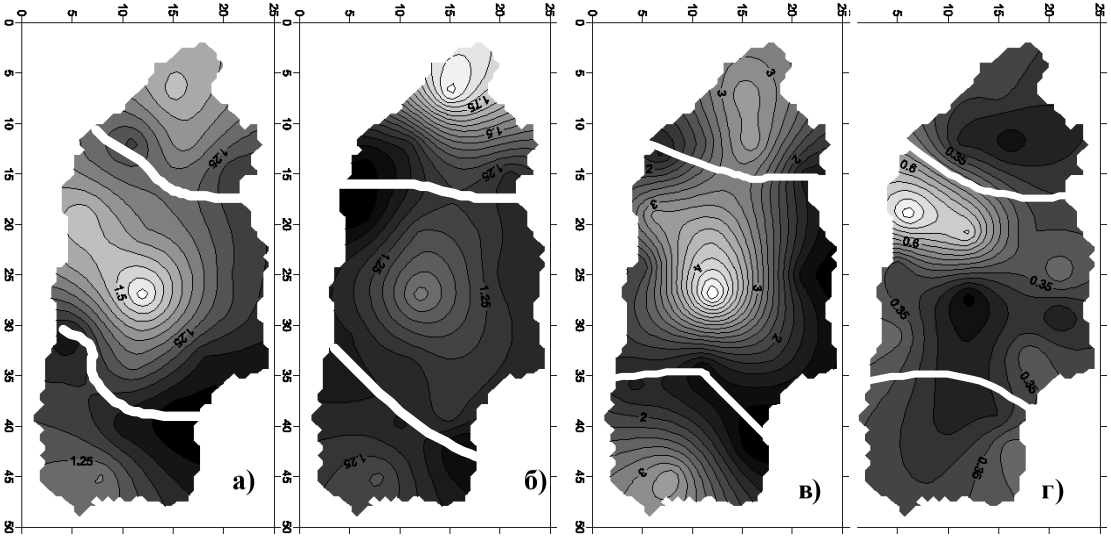
локальні ринки праці, які відзначаються високим рівнем працезабезпеченості), середньою (як виняток, високою для Дережнянського та Теофіпольського) напруженістю на ринку праці, середнім (низьким для Дунаєвецького та Теофіпольського) рівнем ціни робочої сили та середнім (Летичівський, Ізяславський) або низьким (Полонський, Ярмолинецький) рівнем ефективності використання робочої сили; відіграють допоміжне значення на ринку праці, перебуваючи на межі між периферією та центром.

4. Локальні ринки праці периферійного типу: найбільш віддалені від центрів регіонального та субрегіональних ринків праці; відзначаються низьким рівнем оплати праці та ефективності використання робочої сили, високим рівнем напруженості на ринку праці та середнім (Старосинявський, Білогірський та Чемеровецький) або низьким (Віньковецький, Городоцький та Новоушицький) рівнем працезабезпеченості; здійснюють найменший вплив на функціонування регіонального ринку праці й перебувають у кризовому стані.

Наявність трьох (Хмельницького, Шепетівсько-Славутського та Кам'янець-Подільського) "вузлових" центрів розвитку субрегіональних ринків праці чітко простежується на картах статистичних поверхонь рівнів працезабезпеченості, ціни та ефективності використання робочої сили (рис. 8.9).

Аналізуючи територіальний розподіл основних типів локальних ринків праці з урахуванням системи розселення та взаємозв'язків між ними, можна виділити три субрегіональні ринки праці (рис. 8.10):

1) *Хмельницький* – включає 11 локальних ринків праці (1 – центрального типу регіонального значення, 2 – прицентрового, 5 – напівперифірійного та 3 – периферійного типів), займає 52,1 % території Хмельницької області, на якій проживає 712,1 тис. жителів або 53,5 % населення регіону. Займає центральну частину Хмельницької області, сформувався навколо вузлового центру розвитку регіонального ринку праці й відзначається найвищим рівнем працезабезпеченочті та ефективності використання робочої сили.



- межі зони впливу вузлових центрів розвитку субрегіональних РП

Рис. 8.9. Карти статистичних поверхонь рівнів працезабезпеченості (а), ціни (б), ефективності використання робочої сили (в) та напруженості (г) на ринку праці Хмельницької області

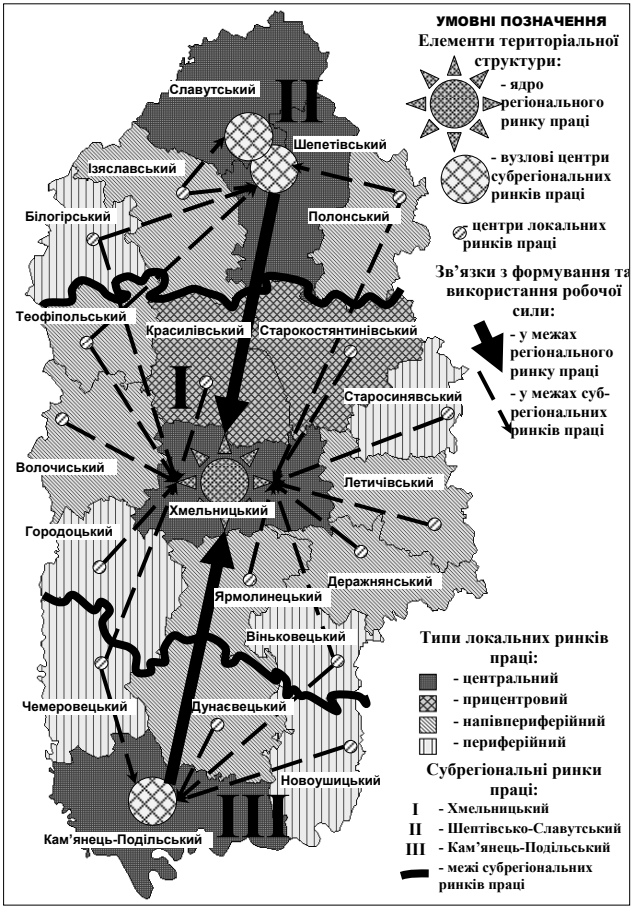


Рис. 8.10. Територіальна структура Хмельницького регіонального ринку праці

2) *Шепетівсько-Славутський* – включає п'ять локальних ринків праці (2 – центрального типу субрегіонального значення, 2 – напівперіферійного та 1 – периферійного типів), займає 25,9 % території Хмельницької області, на якій проживає 306,1 тис. жителів або 23,0 % населення регіону. Розташований в північній частині Хмельницької області й відзначається наявністю двох ринкоформувальних центрів і найвищим значенням ціни робочої сили в регіоні.

3) *Кам'янець-Подільський* – включає чотири локальні ринки праці (1 – центрального типу субрегіонального значення, 1 – напівпериферійного та 2 – периферійного типів). Займає 21,9 % території й концентрує 23,5 % населення Хмельницької області. Сформувався в південній частині регіону на основі локальних ринків праці центрального типу і характеризується найнижчим рівнем працезабезпеченості, ціни та ефективності використання робочої сили.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрийте роль Столичного регіонального ринку праці в Україні.
2. Охарактеризуйте сучасні риси ринку праці м. Києва.
3. Які чинники зумовлюють функціонування Кіровоградського регіонального ринку праці?
4. Чим обумовлено виділення Світловодсько-Кременчуцького субрегіонального ринку праці?
5. Назвіть сучасні риси Кіровоградського регіонального ринку праці.
6. Які чинники лімітують розвиток Хмельницького регіонального ринку праці?
7. Охарактеризуйте внутрішні відміни оплати праці на Хмельницькому регіональному ринку праці.
8. Якою є територіальна структура Хмельницького регіонального ринку праці?
9. Які проблеми характерні для регіональних ринків праці в Україні?

РОЗДІЛ 9
Міграції та розселення населення і ринок праці регіону

9.1. Вплив кон'юнктури регіонального ринку праці на міграції та розселення населення

Соціальні процеси активно взаємодіють між собою та впливають на інші суспільні відносини. Так, розміщення населення є важливим фактором формування працересурсного потенціалу та ринку праці. Вплив ринку праці на розселення населення виявляється в розвитку агломераційних утворень унаслідок концентрації населення в містах, де є попит на робочу силу. Людність поселень і трансформації розселенської мережі залежать від кон'юнктури на ринку праці. У разі відсутності в місцях проживання населення достатньої кількості робочих місць їхні мешканці стають трудовими мігрантами. Насамперед це стосується міст промислової моноспеціалізації та сільської місцевості.

З урахуванням демографічних, соціально-економічних передумов і кон'юнктури на ринку праці зміни в системі розселення в регіонах проявляються за такими основними напрямами: скорочення або збільшення чисельності населення міст, зокрема скорочення в малих і середніх за людністю містах, а збільшення – у великих; скорочення чи збільшення чисельності населення сільської місцевості; зменшення чи збільшення кількості сільських населених пунктів; зменшення або збільшення густоти населення регіону.

Сучасні високотехнологічні інноваційні галузі зайнятості населення з високою оплатою праці концентруються у великих містах та агломераціях і зумовлюють притягання населення із сільських поселень і малих міст. Негативним наслідком цього є зменшення кількості населення малих міст і селищ міського типу, зникнення сіл. Поряд із цим приплив населення із сільсь-

кої місцевості до міст зумовлений також і можливістю задовольнити потреби в різних видах послуг (насамперед освітніх, медичних, культурних тощо).

Однак цінність села як місця проживання та праці, на думку І. Гудзеляк, має регіональні відмінності. Так, для сільських жителів західної частини України село має значно більшу цінність як місце проживання, ніж для жителів південного сходу. Важливим чинником, на думку вченої, є також і вік населення. Сільська молодь відносно швидко адаптується до міського середовища, а для людей похилого віку переїхати до міста психологічно досить складно, оскільки у них сформувався стійкий стереотип способу життя, зміна якого може мати негативні психологічні та фізичні наслідки[1].

Водночас, якщо регіон чи населений пункт тривалий час зберігає тенденцію до скорочення чисельності населення, зменшення обсягів виробництва товарів і послуг, то це позначається на функціонуванні ринку праці не лише скороченням попиту на робочу силу, але й зниженням її освітньо-кваліфікаційного рівня.

Становлення регіональних і локальних ринків праці на сучасному етапі розвитку відбувається в умовах значної інтенсивності трудових міграцій населення, які послаблюють негативні прояви безробіття, знижують рівень навантаження на одне вільне робоче місце, тобто сприяють послабленню напруженості на ринках праці. Вплив міграції на формування ринку праці проявляється через зміну вікового складу та освітньо-кваліфікаційного рівня населення.

В умовах соціально-економічних трансформацій масштабним є відтік працездатного населення з моноспеціалізованих міст, основу господарської діяльності яких визначають одне чи декілька промислових підприємств і місцевостей сільськогосподарської спеціалізації. Така ситуація на окремих локальних і регіональних ринках праці сприяє посиленню впливу міграційного чинника на їхнє функціонування, одним з негативних наслідків якого є втрата кваліфікаційного рівня працівників. Трудові мігранти з високим рівнем професійної підготовки до-

[1] Гудзеляк І. Географія населення : навч. посібник / І. Гудзеляк. – Л. : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – С. 119–120.

сить часто виконують малокваліфіковану роботу. Це стосується працівників освітньої сфери, медичного обслуговування, фахівців з інженерних і технічних спеціальностей.

Негативний вплив трудових міграцій найгостріше виявляється на локальному рівні в розрізі окремих населених пунктів. Це породжує цілу низку негативних явищ, що проявляються в деформації вікової структури населення, значному навантаженні на одного працюючого, зростанні нерегламентованої зайнятості.

Взаємозв'язок між кон'юнктурою ринку праці, міграційним рухом і системою розселення існує безпосередньо. Безробіття є значною мотивацією для внутрішніх і зовнішніх міграцій економічно активного населення. Міграції, як внутрішні, так і зовнішні, сприяють зменшенню кількості жителів окремих поселень, у результаті чого вони втрачають свій адміністративний статус і з часом можуть зникнути.

Однак слід зазначити, що ринок праці виконує і регулюючу функцію: трудові ресурси переміщуються з менш соціально-економічно розвинених регіонів і поселень до економічно і соціально більш привабливих регіонів і міст. Однак регіони, які мають несприятливі умови для соціально-економічного розвитку, ще більше занепадають.

Причинно-наслідкові зв'язки між міграційними і розселенськими процесами та функціонуванням ринку праці мають регіональну специфіку. Регіони внаслідок об'єктивно існуючих територіальних відмін у рівні розвитку та спеціалізації господарської діяльності характеризуються і певними особливостями організації працересурсного потенціалу та розвитку ринку праці.

Отже, *причинно-наслідковий зв'язок між міграційними та розселенськими процесами і функціонуванням ринку праці може мати позитивні й негативні аспекти*. *Позитивні* пов'язані з тим, що: трудові міграції сприяють удосконаленню кон'юнктури регіональних, субрегіональних і локальних ринків праці; міграції забезпечують населенню отримання доходів, сприяють розвитку людського потенціалу через набуття досвіду роботи та підвищення кваліфікації; у результаті трансформації розселенської системи посилюються процеси урбанізації території.

Водночас *негативні* аспекти виявляються в нерівномірності соціально-економічного розвитку регіонів, рівні життя та доходів населення, диференціації в оплаті рівнозначної за кількістю та якістю праці робочої сили, "зникненні" окремих поселень і зміні локальних і регіональних систем розселення.

Отже, соціальні явища і процеси мають тісні взаємозв'язки в регіоні. Чим вищий рівень безробіття в регіоні, тим вищі показники внутрішньої та зовнішньої міграції і, як результат, відбуваються суттєві трансформації демографічних показників, що ведуть до трансформацій в системі розселення. Ця модель характерна для більшості регіонів України і є одним з можливих варіантів взаємозв'язків і взаємовпливу різних складових. Такі взаємозалежності можуть мати різні напрямки та варіанти подальшого розвитку.

9.2. Трансформація розселенських і міграційних процесів на Кіровоградському регіональному ринку праці

Негативні наслідки зміни демографічних, міграційних і розселенських процесів у Кіровоградській області почали проявлятися ще із 70-х рр. XX ст. зменшенням кількості сільського населення і збільшенням відтоку населення з регіону. Про формування ринку праці в Кіровоградській області почали вести мову з 1993 р. Одночасно з формуванням ринку праці в Україні відбулися суттєві соціально-економічні трансформації, які зумовили низку негативних тенденцій на ринку праці (появу і стрімке зростання безробіття, зниження реальної вартості робочої сили, поширення прихованого безробіття, зниження соціального статусу окремих професій тощо). Усі ці негативні тенденції були характерні для Кіровоградського регіонального ринку праці, але ще в більш інтенсивному їхньому прояві. Як наслідок, взаємний вплив розселення населення, його міграцій та формування і використання трудових ресурсів посилився.

Середня *густота населення* Кіровоградської області в 1991 р. становила 50,6 осіб/кв. км, у 2003 р. – 45,4 осіб/кв. км, а в 2010 р.

– знизилась до 41,4 осіб/кв. км. Територіальні відміни показників середньої густоти населення в 2003 р. були такими: максимальні значення густоти населення були характерні для адміністративних районів, прилеглих до міст обласного та районного підпорядкування (Кіровоградського, Олександрійського, Знам'янського, Світловодського, а також Гайворонського районів), мінімальні мали Новоархангельський, Вільшанський, Новоукраїнський, Бобринецький, Компаніївський, Новгородківський, Долинський, Петрівський, Онуфріївський, Устинівський та Олександрівський райони (до 30 осіб/км. кв). У 2010 р. в Кіровоградській області збереглася тенденція щодо максимальних значень густоти населення в районах, де містяться обласний центр і міста обласного підпорядкування. Однак показники густоти населення суттєво знизились. Наприклад, Кіровоградський, Олександрійський та Світловодський райони мали в 2003 р. відповідно 203,5 осіб, 80 та 60,5 осіб на квадратний кілометр, а в 2010 р. ці показники були такими: 177,0, 65,5 та 50,6 осіб.

У Кіровоградській області інтенсивно зникають села. Так, за 20-річний період з 1991 по 2011 р. з карти Кіровоградської області зникло 21 село, зокрема в Новоархангельському районі – 5, Новоукраїнському – 3, Устинівському – 2, Компаніївському – 2 (рис. 9.1).

Стрімке *міграційне скорочення* населення Кіровоградської області розпочалося в 1992 р. Максимальні значення міграційного скорочення населення Кіровоградської області були характерні для 2000 р. і становили – 5,1 осіб на 1000 жителів. Аналізуючи динаміку міграційних процесів населення, слід відмітити незначну їхню стабілізацію з 2009 р., коли в міських поселеннях області було зафіксовано міграційний приріст. У сільській місцевості області активне міграційне скорочення населення розпочалося в 2002 р. й максимальних показників набуло 2005 р.

Загалом міграційне скорочення населення Кіровоградської області в сільській місцевості є вищим, ніж у містах. Так, 2010 р. у містах області спостерігався міграційний приріст (1,7 ‰), а в селах – міграційне скорочення населення (–4,5 ‰). Щодо внутрішньорегіональної міграції, то для міст характерний міграційний приріст населення (1,6 ‰), а для сільської місцевості – ско-

рочення (–2,6 ‰). Показники міжрегіональної міграції характеризуються міграційним скороченням населення як у містах, так і в сільській місцевості (–0,3 ‰ та –2,1 ‰ відповідно у 2010 р.).

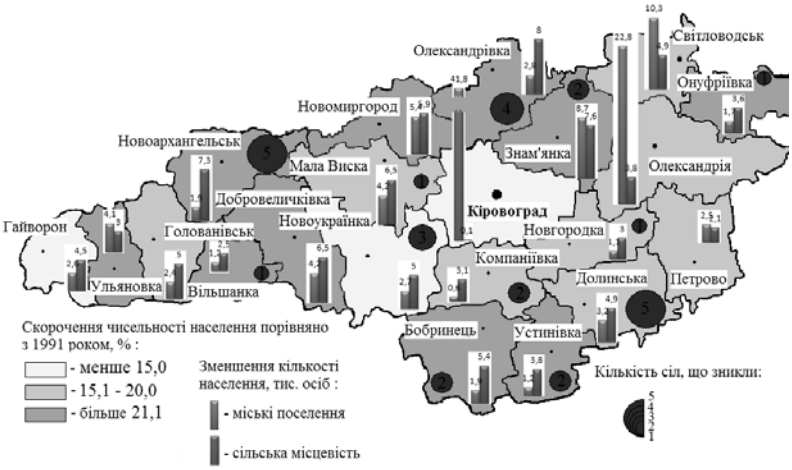


Рис. 9.1. Динаміка скорочення чисельності населення та зникнення сіл у Кіровоградській області з 1991 по 2010 р.

Міждержавна міграція в області також характеризувалась міграційним скороченням населення в містах і сільській місцевості, але в 2010 р. її показники мали позитивне значення (0,4 ‰ та 0,2 ‰ відповідно).

З 2002 р. в Кіровоградській області значних масштабів набула міжрегіональна міграція. У загальному обсязі частка мігрантів, що брали участь у міжрегіональній міграції, становила 61,1 %. Найбільш масово населення виїжджало з Кіровоградського, Олександрійського, Знам'янського, Долинського, Гайворонського та Петрівського районів. Найбільша кількість жителів Кіровоградської області від'їхала до Дніпропетровської, Харківської областей та до міста Києва (рис. 9.2). 2010 р. ситуація змінилася лише частково: домінуючими в міжрегіональних міграційних потоках залишилися Кіровоградський, Олександрійський, Долинський та Гайворонський райони, а найбільше на-

селення виїхало до Дніпропетровської області та міста Києва (рис. 9.3). Тобто мешканці області від'їжджають переважно до суміжних економічно потужних регіонів і столиці.

Загалом у 2002 р. позитивне сальдо міжрегіональної міграції було характерне лише для Світловодського району, тоді як у 2010 р. – для Долинського, Новоархангельського, Онуфріївського та Олександрійського районів. Добровеличківський район за весь період характеризувався найвищими показниками міграційного скорочення населення.

У 2010 р. результатом міждержавного обміну населення для області став міграційний приріст (0,3 ‰). У міждержавній міграції 84,8 % становили іммігранти з країн СНД. Найбільша кількість жителів області (57,0 %) виїхали також до країн СНД. Головним партнером у міждержавній міграції для області є Російська Федерація.

Для визначення адміністративних одиниць області, які характеризуються подібністю тенденцій динамік демографічних, міграційних, розселенських і працересурсних процесів, побудовано моделі динаміки рівня безробіття, природного та механічного приросту (скорочення) населення та його густоти за період з 2001 по 2011 р.

Рис. 9.2. Міжрегіональна міграція населення Кіровоградської області в 2002 р.

Рис. 9.3. Міжрегіональна міграція населення Кіровоградської області в 2010 р.

Виділено такі тенденції динаміки рівня зареєстрованого безробіття населення Кіровоградської області: постійне скорочення рівня безробіття; перехід від зростання до скороченням рівня безробіття; скорочення з подальшим незначним зростанням і стабілізацією показника рівня безробіття; стрибкоподібна змішана динаміка показника рівня безробіття (рис. 9.4).

Показники темпів приросту рівня зареєстрованого безробіття населення Кіровоградської області змінюються від 26,8 % у Світловодському районі до 186,0 % у Компаніївському. У 2–3 рази рівень зареєстрованого безробіття зменшився в Світловодському, Кіровоградському, Бобринецькому районах і м. Світловодськ. Найвищі темпи приросту рівня безробіття характерні для Компаніївського, Новоархангельського, Новгородківського, Новомиргородського та Добровеличківського районів. За період з 2001 по 2011 рр. в цих адміністративних районах показник рівня зареєстрованого безробіття зріс до найвищих значень у Кіровоградській області.

Тенденції динаміки густоти населення в Кіровоградській області в 2001–2011 рр. були такими: зменшення густоти насе-

лення; стрибкоподібна змішана динаміка показника густоти населення. Темпи приросту густоти населення в регіонах Кіровоградської області змінюються від 69,0 % у місті Знам'янка до 99,5 % у Кіровоградському районі. Найсуттєвіше густота населення знизилась у містах Знам'янка та Олександрія, Світловодському, Вільшанському та Знам'янському районах.

Рис. 9.4. Групи адміністративних одиниць Кіровоградської області за тенденціями динаміки рівня зареєстрованого безробіття населення в 2001–2011 рр.

Виділено тенденції динаміки коефіцієнта природного приросту (скорочення) населення Кіровоградської області в 2001–2011 рр. (рис. 9.5): поступове зменшення коефіцієнта природного скорочення населення; стрибкоподібна динаміка з тенденцією до зниження коефіцієнта природного скорочення населення; динаміка з незначними коливаннями без суттєвої зміни показника природного скорочення населення. Максимальні значення зниження коефіцієнта природного скорочення населення характерні для Олександрійського, Бобринецького, Знам'янського, Онуфріївського районів і м. Знам'янка. Мінімальні значення зниження коефіцієнта природного скорочення населення мають Петрівський, Добровеличківський та Устинівський райони і м. Світловодськ.

Рис. 9.5. Групи адміністративних одиниць Кіровоградської області за тенденціями динаміки природного приросту (скорочення) населення в 2001–2011 рр.

Тенденції динаміки міграційного руху населення в Кіровоградській області в 2001–2011 рр. були такими: зростання міграційного скорочення з подальшим його зменшенням і переходом до міграційного приросту населення; зростання міграційного скорочення з подальшим різким його зменшенням і стабілізацією на межі міграційного приросту населення; зростання міграційного приросту населення з подальшим різким його скороченням; стрибкоподібна змішана динаміка показника; динаміка із значними коливаннями без суттєвої зміни показника; зростання міграційного скорочення населення (рис. 9.6).

Максимальні значення абсолютних приростів міграційного руху населення характерні для Устинівського, Новоархангельського, Компаніївського, Новомиргородського і Петровського районів та м. Олександрія. Мінімальні значення показника мають Олександрійський, Знам'янський, Кіровоградський та Добровеличківський райони і м. Світловодськ.

На основі аналізу моделей динаміки показників рівня зареєстрованого безробіття, густоти населення, природного і механічного приросту (скорочення) населення та виявлення осо-

бливостей і тенденцій їхньої динаміки доцільно виділити дві групи адміністративних районів і міст обласного значення Кіровоградської області за тенденціями змін визначених соціально-економічних показників: регіони з відносно сприятливими тенденціями щодо динаміки показників визначених процесів (Кіровоград, Знам'янка, Олександрія та Бобринецький, Гайворонський, Знам'янський, Кіровоградський та Олександрійський райони) і регіони з нечітко визначеними тенденціями динаміки показників з поділом їх на підгрупи регіонів з переважанням позитивних складових (Світловодськ, Вільшанський, Гайворонський, Голованівський, Добровеличківський, Долинський, Компаніївський, Маловисківський, Новоархангельський, Новомиргородський, Новгородківський, Новоукраїнський, Олександрівський, Онуфріївський, Світловодський та Устинівський райони) і переважанням негативних складових (Петровський та Ульяновський райони).

Рис. 9.6. Групи адміністративних одиниць Кіровоградської області за тенденціями динаміки міграційного приросту (скорочення) населення в 2001–2011 рр.

Запитання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте вплив кон'юнктури ринку праці на розселення населення.

2. Якими є негативні наслідки трудових міграцій для функціонування ринку праці?

3. Які причини зумовили зниження густоти населення в Кіровоградській області?

4. Чим викликано обезлюднення сіл у Кіровоградській області?

РОЗДІЛ 10
Державне регулювання ринку праці в Україні

10.1. Сутність державного регулювання ринку праці

Під *регулюванням ринку праці* слід розуміти сукупність методів і способів впливу на взаємодіючі суб'єкти з метою забезпечення динамічної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, формування раціональної зайнятості населення[1].

Державне регулювання зайнятості – це сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямків активного впливу держави (в особі державних органів різного рівня) на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, умови її продажу та використання[2]. Державне регулювання зайнятості є сукупністю заходів щодо створення умов для максимально можливої зайнятості населення та підвищення продуктивності його праці.

Державне регулювання зайнятості передбачає здійснення активних і пасивних заходів. *Активні заходи регулювання зайнятості* на ринку праці передбачають діяльність держави, спрямовану на скорочення рівня безробіття, підвищення якісних показників робочої сили, зменшення невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили, удосконалення організаційної системи та інфраструктури ринку праці й включають такі: збільшення попиту на робочу силу; підвищення конкурентоспроможності робочої сили і забезпечення оптимального її галузевого і територіального розподілу; удосконалення процесу працевлаштування. *Пасивні заходи регулювання зайнятості* спрямовані на підтримку доходів населення у випадку втрати роботи. Основною формою пасивної політики є виплата допомоги

[1] Брич В. Я. Регулювання ринку праці : регіональні аспекти / В. Я. Брич. – К. : [б. в.], 1997. – С. 14.

[2] Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 7.

по безробіттю, яка базується на соціальному страхуванні. Основними умовами, за якими виплачується допомога по безробіттю, є вимушеність безробіття, працездатність безробітного, готовність приступити до роботи, активність у пошуку роботи, тривалість попередньої зайнятості та сплата страхових внесків.

Ознаками класифікації заходів державного регулювання зайнятості є такі: 1) *за спрямуванням* (спрямовані на макроекономічний та мікроекономічний рівень); 2) *за характером впливу* на ринок праці (безпосередній або прямий вплив через державні органи; опосередкований – із застосуванням фінансових, податкових та інституційних методів впливу); 3) *за впливом на окремі складові* ринку праці (регулювання попиту, пропозиції робочої сили, рівня заробітної плати і доходів громадян тощо); 4) *за особливостями ефектів* від застосування (короткострокові, довгострокові)[1].

Метою державного регулювання ринку праці та контролю за процесами, що відбуваються на ньому, є соціальний захист громадян і забезпечення рівних можливостей в реалізації трудоресурсного потенціалу населення. Досягнення мети значною мірою залежить від економічної ситуації в країні. Основними *завданнями*, спрямованими на досягнення мети державного регулювання ринку праці є:

- сприяння підвищенню зайнятості населення і поліпшенню кількісних та якісних характеристик робочих місць шляхом створення нових, більш ефективних, і ліквідації неефективних робочих місць;
- сприяння підготовці та перепідготовці робочої сили, у тому числі за рахунок реалізації загальнодержавних і регіональних програм;
- запровадження і реалізація соціального страхування працюючих на випадок безробіття;
- регулювання соціально-трудових відносин і контроль за додержанням державних гарантій у сфері праці та зайнятості населення.

Регулювання ринку праці здійснюється на загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях.

---

[1] Герасимчук В. І. Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці / В. І. Герасимчук, І. Л. Петрова, Ю. П. Туранський; заг. ред. Ю. П. Туранський. – К. : Укр. ін-т соц. досліджень, 2001. – С. 40.

10.2. Державне управління зайнятістю в Україні

На загальнодержавному рівні управління ринком праці здійснює Кабінет Міністрів України безпосередньо та через центральні органи державного управління.

Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики України) є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення і трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися до України.

Основними *завданнями* Мінсоцполітики України на ринку праці є[1]:

- формування і реалізація державної політики щодо регулювання ринку праці, процесів трудової міграції, визначення правових, економічних та організаційних засад зайнятості населення і його захисту від безробіття;
- формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю, оплату праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці;
- формування основних напрямів державної політики та здійснення відповідно до закону державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, проведення соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання соціально-трудових відносин;
- формування і реалізація державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

[1] Про положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 06.04.11 № 389/2011 із змінами (редакція від 15.09.13) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/389/2011/paran31#n31.

Безпосереднім провідником державної політики зайнятості й стрижнем інфраструктури ринку праці є система ***Державної служби зайнятості України***, яка виконує такі функції:

- аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, про вимоги, що ставляться до професій, та з інших питань, корисних для сприяння зайнятості населення;
- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у підборі роботи і власникам підприємств, установ та організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організує за потреби професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку і перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання і перенавчання;
- надає послуги із працевлаштування та професійної орієнтації громадянам, які бажають змінити професію або місце роботи, вивільненим працівникам і незайнятому населенню;
- реєструє безробітних та надає їм допомогу в межах своєї компетенції;
- бере участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості та в розробці заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення.

Державна служба зайнятості України складається з: Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

Державна служба зайнятості України має структуру, що включає кілька рівнів. Перший (*локальний*) рівень – це районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які безпосередньо приймають громадян і надають їм визначені законодавством послуги. Другий (*регіональний*) рівень представлений центром зайнятості Автономної Республіки Крим, обласними, Київським і Севастопольським міськими центрами зайнятості зі статусом обласних, що здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів і беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

Третій (*державний*) рівень включає Державний центр зайнятості, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, а також за організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів фонду зайнятості населення, а після його ліквідації, фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Новий підхід до розв'язання проблем зайнятості сформульований в "Білій книзі про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики й шляхи для входження в XXI століття" країн Євросоюзу, де сказано, що найвищими пріоритетами регулювання ринку праці мають стати *стимулювання створення нових робочих місць* і *збільшення вкладень у "людський капітал",* тобто в підготовку робочої сили нової якості[1]. У ній головними пріоритетами сфери зайнятості в Європейському Союзі визначено: забезпечення гарантії освіти молоді (до 18 років); підвищення статусу професійно-технічної освіти і навчання; розвиток підприємницьких навичок у молоді; розвиток учнівства на підприємстві; розширення скоординованого управління зайнятістю на місцевому рівні; поширення використання гнучких форм зайнятості з метою зміцнення родинних зв'язків; взаємне визнання дипломів і кваліфікації фахівців.

[1] Офіційний сайт International Labour Organization [Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу : http://www.ilo.org.ua/

Рис. 10.1. Структура Державної служби зайнятості України

Відповідно до цього на сесії Європейської ради в Брюсселі в 1993 р. в стратегії зайнятості було виділено такі основні напрями дій: удосконалення системи освіти та професійної підготовки; організаційна перебудова роботи на рівні окремих підприємств; зниження непрямих витрат на робочу силу; ефективне використання державних фондів, створених для розв'язання проблем безробіття; реалізація спеціальних програм з метою професійної підготовки молоді.

Головними принципами політики зайнятості Європейського Союзу для їхньої реалізації в Україні можна визначити такі:

- формування умов адаптації молоді на ринку праці та можливість працевлаштування і підвищення кваліфікаційного рівня для запобігання молодіжному безробіттю шляхом навчання і перенавчання;
- поліпшення якості шкільної освіти, розширення можливостей постійного навчання протягом усього життя;
- створення умов для розвитку підприємництва, нових форм зайнятості завдяки налагодженню співробітництва влади і підприємств;
- законодавче забезпечення поширення нових форм трудових відносин на ринку праці (використання специфічних податкових пільг для розвитку внутрішнього навчання, зменшення перешкод для розширення гнучких форм зайнятості);
- забезпечення гендерної рівності на ринку праці з метою уникнення дискримінації і зменшення втрат від недовикористання людського потенціалу[1].

У зарубіжній практиці застосовуються різноманітні важелі впливу на використання та розвиток трудоресурсного потенціалу. Основними напрямами сприяння розвитку трудового потенціалу є такі:

- соціально-демографічне регулювання процесів відтворення трудового потенціалу;
- утвердження здорового способу життя, профілактика захворювань населення;

[1] Офіційний сайт International Labour Organization [Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу : http://www.ilo.org.ua

- інвестування в підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників, зростання їхньої конкурентоспроможності;
- економічна мотивація розвитку особистого творчого потенціалу працівників, його інноваційної складової;
- зростання соціальних витрат на відтворення та утримання робочої сили, особливо висококваліфікованої;
- соціальна підтримка безробітних, активна допомога їм у пошуках роботи, навчанні, перенавчанні тощо.

10.3. Управління регіональними ринками праці в Україні

Регіональна політика зайнятості здійснюється на рівні регіонів України і враховує особливості локальних ринків праці. Вона регулюється основами законодавства України про працю та зайнятість і здійснюється на принципах соціального партнерства і в межах компетенції регіональних органів праці й зайнятості.

Основними *завданнями регіонального рівня регулювання зайнятості* в Україні є такі:

- узгодження попиту і пропозиції робочої сили;
- розвиток трудової та професійної мобільності працівників відповідно до кон'юнктури ринку праці;
- регулювання безробіття на основі трудової активізації безробітних;
- активне трудове посередництво на відкритому ринку праці;
- інвестування в робочу силу, спрямоване на підвищення її конкурентоспроможності та мобільності;
- соціальне страхування від вимушеного безробіття;
- вибіркове підтримування робочих місць і розвиток форм зайнятості з урахуванням кон'юнктури ринку праці.

На регіональному рівні основним суб'єктом регулювання зайнятості виступає обласний центр зайнятості. Структура Кіровоградського обласного центру зайнятості наведена на рис. 10.2.

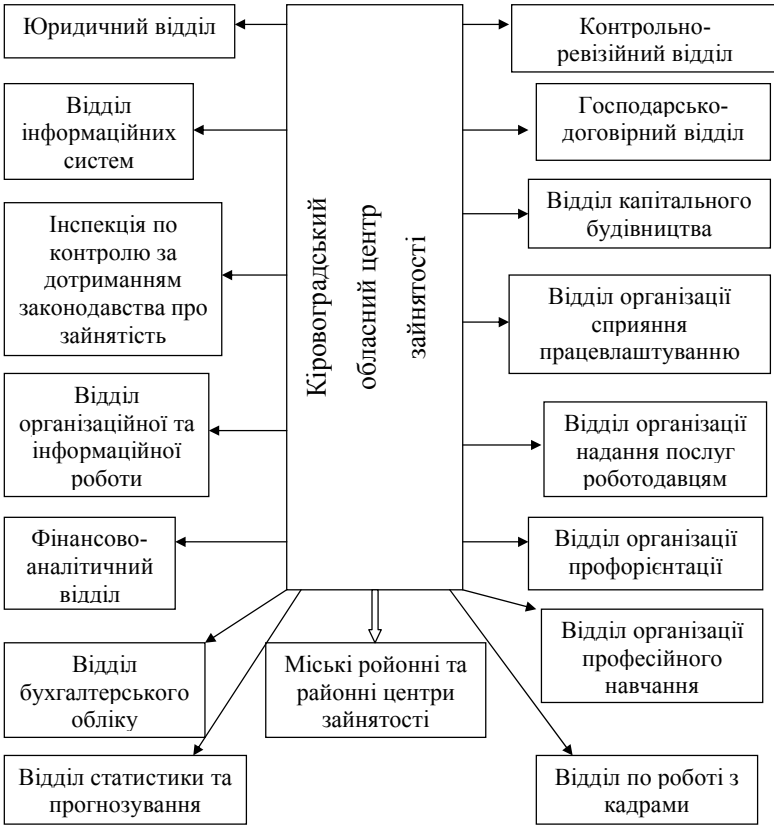


Рис. 10.2. Структура Кіровоградського обласного центру зайнятості

Питаннями забезпечення реалізації державної політики у сфері соціального захисту працюючого населення, у тому числі працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці; соціальної підтримки та надання соціальних послуг особам похилого віку, інвалідам, сім'ям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, дітям-сиротам і дітям, позбавленим батьківського піклування, малозабезпеченим та іншим соціально вразливим верствам населення; захисту прав і реалізації соціальних гарантій, визначених законодавством України для окремих категорій населення, у тому числі ветеранів війни та

праці, жертв політичних репресій та нацистських переслідувань, громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; з питань поліпшення становища сімей, у тому числі сімей з дітьми, багатодітних і молодих сімей, оздоровлення та відпочинку дітей, попередження насильства в сім'ї, забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, протидії торгівлі людьми в регіонах займаються *Департаменти соціального захисту населення,* що є структурним підрозділом облдержадміністрації.

У сфері соціально-трудових відносин, оплати праці та зайнятості населення департамент виконує такі функції[1]:

- організовує на засадах соціального діалогу проведення колективних переговорів і укладення територіальних угод між місцевими органами виконавчої влади, профспілками та їхніми об'єднаннями, організаціями роботодавців та їхніми об'єднаннями;
- сприяє розвитку соціального діалогу, організації співробітництва державної адміністрації з профспілками та їхніми об'єднаннями, організаціями роботодавців та їхніми об'єднаннями; здійснює повідомчу реєстрацію територіальних угод у порядку, визначеному законодавством, їхню перевірку на відповідність чинному законодавству і забезпечує зберігання копій;
- здійснює моніторинг показників заробітної плати та своєчасності її виплати працівникам підприємств, установ, організацій всіх форм власності, а також фізичних осіб-підприємців;
- бере участь у розробленні та реалізації регіональних програм, спрямованих на вдосконалення системи управління охороною праці підприємств і запобігання нещасним випадкам на виробництві;
- розробляє (бере участь у розробленні) обласну програму зайнятості населення, координує роботу із здійснення заходів, передбачених обласною та місцевими програмами зайнятості населення, бере участь у реалізації інших заходів щодо поліпшення ситуації на ринку праці;

[1] Про затвердження Методичних рекомендацій з розроблення положень про структурні підрозділи соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій : Наказ Міністерства соціальної політики України від 26.11.12 № 741 із змінами (ред. від 15.09.13) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/389/2011/paran31#n31.

Рис. 10.3. Структура Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації

• сприяє ефективному використанню трудових ресурсів, раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, продуктивності праці;

• вивчає стан трудової міграції на території області, готує пропозиції щодо регулювання міграційних потоків;

• забезпечує діяльність комісій у справах альтернативної (невійськової) служби;

• забезпечує виконання функцій, покладених на державну експертизу умов праці.

10.4. Регіональні програми зайнятості

Методологія регіонального програмування ринку праці включає логіку, принципи, методи дослідження і ґрунтується на врахуванні дії закономірностей розвитку регіонального ринку праці, його складових у процесі розробки програм розвитку ринку праці відповідно до даних прогнозування та поставлених цілей. Аналітична робота з визначення рівня розвитку та сформованості регіонального ринку праці, його функціональної та територіальної (просторової) структури, динаміки та пропорцій, мети, цілей, пріоритетів і кінцевих результатів розвитку формує логіку регіонального програмування ринку праці.

Основними принципами регіонального програмування ринку праці є:

• узгодження інтересів усіх суб'єктів ринкових відносин (роботодавців, найманих працівників, держави);

• зіставлення (урахування показників соціально-економічного та культурного розвитку регіону при розробці програм зайнятості населення);

• комплексності (системний підхід у розв'язанні проблем функціонування регіонального ринку праці);

• індикативності (варіаційний спосіб визначення цілей і пріоритетів розвитку регіонального ринку праці та розробка способів їхнього досягнення на основі аналізу особливостей впливу регіональних чинників);

• поєднання планового і ринкового регулювання регіонального ринку праці;

• безперервності процесу програмування та орієнтації на комплексне розв'язання проблем регулювання розвитку регіонального ринку праці.

При розробці регіональних (територіальних) програм розвитку ринку праці доцільно використовувати аналітичний, нормативний, балансовий, статистичний, географо-математичний, а також логічний та інші методи наукового дослідження.

Загальна схема регіонального програмування ринку праці та реалізація його результатів передбачає на основі науково обґрунтованих цілей і пріоритетів розвитку регіонального ринку праці визначення його пропорцій та структури, обґрунтування засобів і способів досягнення мети з урахуванням впливу економічних, правових і адміністративних чинників. Ознакою ефективного державного регулювання регіонального ринку праці є визначення основних напрямів у державній політиці зайнятості, аналіз ситуації, що склалась на ринку праці, та розробка відповідних заходів.

Класифікацію регіональних програм зайнятості населення можна провести за статусом, напрямами функціонування та термінами реалізації. Такі підходи до класифікації дають можливість чіткіше визначити мету, завдання, методи та способи регулювання регіонального ринку праці й поліпшення ситуації у сфері зайнятості.

Основними завданнями, на реалізацію яких спрямовані регіональні програми зайнятості населення, є: 1) розвиток і структурна перебудова галузевої структури господарства відповідно до регіональних потреб; 2) зниження рівня безробіття шляхом підвищення зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць у пріоритетних для розвитку регіону галузях господарства; 3) створення умов для відтворення робочої сили регіону, підвищення якості та ефективності використання трудових ресурсів; 4) соціальний захист і підтримка безробітних та осіб, що неспроможні конкурувати на ринку праці; 5) розширення сфери прикладання праці та підвищення рівня зайнятості в сільській місцевості.

Таблиця 10.1

Структура територіальних (регіональних) програм зайнятості

Порядковий номер та назва розділу	Основний зміст розділу
I. Основні підсумки виконання Програми зайнятості населення за попередній період	Аналітична інформація про соціально-економічний розвиток регіону, стан зайнятості та безробіття, виконання завдань і заходів щодо поліпшення ситуації на регіональному ринку праці
II. Основні тенденції соціально-економічного розвитку регіону та регіонального ринку праці	Інформація про перспективи соціально-економічного розвитку регіону і регіонального ринку праці
III. Основні показники соціально-економічного розвитку регіону	Таблиця, що містить такі дані: валова додана вартість (млн грн); індекс фізичного обсягу валової доданої вартості (у відсотках до попереднього року); індекс промислової продукції (у відсотках до попереднього року); темпи зростання (зниження) валової продукції сільського господарства (у відсотках до попереднього періоду); інвестиції в основний капітал на одну особу (грн); індекси інвестицій в основний капітал (у відсотках до попереднього періоду); прямі іноземні інвестиції на одну особу (дол США); кількість малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення (одиниць); середня за період кількість наявного населення (тис. осіб); наявний дохід у розрахунку на одну особу (грн)
IV. Основні показники ринку праці	Таблиця, що містить такі дані: середня за період кількість зайнятого населення віком 15–70 років, у тому числі в працездатному віці (тис. осіб); рівень зайнятості віком 15–70 років і працездатного віку (у відсотках до кількості населення); середня за період кількість зайнятого населення віком 15–70 років і працездатного віку (тис. осіб); рівень безробіття населення віком 15–70 років та працездатного віку (у відсотках до чисельності населення)

Порядковий номер та назва розділу	Основний зміст розділу
V. Показники професійної підготовки та використання робочої сили	Таблиця, що містить такі дані: кількість навчальних закладів (одиниць); кількість випускників навчальних закладів (тис. осіб); середньооблікова кількість штатних працівників (тис. осіб); середньомісячна заробітна плата штатних працівників (грн); кількість працівників, які перебувають у вимушених неоплачуваних відпустках з ініціативи роботодавців (тис. осіб та у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників); кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію (тис. осіб та у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників); кількість працівників, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку (тис. осіб та у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників); кількість найманих працівників на малих підприємствах (тис. осіб); середньомісячна заробітна плата найманих працівників малих підприємств (грн)
VI. Розширення сфери застосування праці шляхом створення робочих місць	Таблиця, що містить такі дані: створення нових робочих місць (усього за видами економічної діяльності та в розрізі адміністративно-територіальних одиниць) (осіб); створення нових робочих місць у малих містах (усього за видами економічної діяльності) (осіб та у відсотках до кількості створених робочих місць загалом у регіоні)
VII. Показники руху робочої сили через державну службу зайнятості	Таблиця, що містить такі дані (у тис. осіб): кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості на початок періоду; кількість незайнятих громадян, які звернулися до Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні протягом періоду; кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості й мали статус безробітної особи протягом періоду; кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості на кінець періоду

Порядковий номер та назва розділу	Основний зміст розділу
VIII. Показники надання соціальних послуг державною службою зайнятості	Таблиця, що містить такі дані (у тис. осіб): кількість незайнятих громадян, працевлаштованих за сприяння Державної служби зайнятості України (усього на вільні та створені робочі місця,шляхом надання дотації роботодавцям і шляхом надання одноразово виплаченої допомоги по безробіттю для здійснення безробітними підприємницької діяльності); кількість незайнятих громадян, які проходили професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; кількість громадян, яким надано профорієнтаційні послуги; кількість незайнятих громадян, залучених до участі в оплачуваних громадських роботах; кількість працівників, охоплених заходами щодо профілактики настання страхових випадків
IX. Показники сприяння зайнятості інвалідів	Таблиця, що містить такі дані (осіб): кількість працюючих інвалідів; кількість створених робочих місць за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів; кількість інвалідів, працевлаштованих за сприяння Державної служби зайнятості; кількість інвалідів, які проходили професійне навчання (за направленням Державної служби зайнятості всього та за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів)
X. Заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення, мінімізації впливу фінансово-економічної кризи на стан регіонального ринку праці на звітний період	Включають такі напрями: – сприяння забезпеченню економіки регіону кваліфікованими кадрами (приведення обсягів і напрямів професійної підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами регіону у відповідність до потреб регіону; удосконалення взаємодії навчальних закладів і роботодавців, підвищення якості професійної підготовки кадрів навчальними закладами відповідно до потреб сучасного виробництва та сфери послуг); – розширення сфери застосування праці, сприяння зайнятості (стимулювання збереження та створення робочих місць; посилення мотивації до легальної

Порядковий номер та назва розділу	Основний зміст розділу
	продуктивної зайнятості; сприяння розвитку підприємництва та самостійній зайнятості; розв'язання проблем зайнятості в сільській місцевості та малих містах, зокрема шляхом підтримки розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів; створення умов для запровадження гнучких форм зайнятості; організація загальнодержавних оплачуваних громадських робі); – використання робочої сили, регулювання соціально-трудових відносин (детінізація трудових відносин; забезпечення створення належних умов праці; дотримання прав і гарантій працівників, у тому числі рівних можливостей жінок і чоловіків у реалізації своїх прав); – підвищення професійної якості працівників (сприяння підприємствам у здійсненні професійного навчання кадрів на виробництві, підвищенні кваліфікації працівників, які залучаються до організації та проведення цієї роботи); – сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (квотування та бронювання робочих місць, установлення для підприємств, установ і організації нормативу робочих місць, надання дотації роботодавцям тощо з метою працевлаштування зазначеної категорії населення); – регулювання трудових міграцій громадян України, іноземців, прикордонне співробітництво (створення умов для мобільності робочої сили; діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги у працевлаштуванні на роботу за кордоном; малий прикордонний рух, працевлаштування іноземців тощо; – надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним і профілактика настання безробіття

Регіональні програми зайнятості населення спрямовані на виконання завдань, визначених Законом України "Про зайнятість населення" і розробляються терміном на один або кілька років і є механізмом реалізації державної політики сприяння зайнятості населення.

Програми розробляються, виходячи з основних параметрів соціально-економічного розвитку регіону в попередні періоди, з урахуванням прийнятих на загальнодержавному та регіональному рівнях державних, галузевих, регіональних програм і прогнозних показників, спрямованих на забезпечення стабільного економічного і соціального розвитку регіону.

Проекти регіональних програм зайнятості розробляються регіональними міжвідомчими робочими групами відповідно до макету, затвердженому Міністерством соціальної політики України.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність державного регулювання ринку праці?
2. Назвіть рівні державного регулювання зайнятості в Україні.
3. Що включають активні та пасивні заходи державного регулювання зайнятості?
4. Якою є структура Державної служби зайнятості України?
5. Які функції виконують обласні центри зайнятості в Україні?
6. Якою є структура регіональних програм зайнятості в Україні?
7. Які принципи покладено в основу політики зайнятості ЄС?

РОЗДІЛ 11
Міжнародні організації в регулюванні світового ринку праці

11.1. Міжнародна організації праці

Міжнародна організація праці. Міжнародна організація праці (МОП, ILO – International Labour Organization) – одна з найстаріших міжнародних міжурядових організацій, яку засновано в 1919 р. Перша щорічна конференція МОП відбулася у Вашингтоні цього ж року за участі представників 41 країни. Конференція ухвалила шість міжнародних конвенцій: з питань тривалості робочого дня в промисловості, боротьби з безробіттям, захисту материнства, обмеження праці жінок у нічний час, мінімального віку прийому на роботу, обмеження праці молоді в нічний час у промисловості.

З 1946 р. організація стала першою спеціалізованою установою ООН. Членами МОП є 185 держав. Україна набула членство з 1954 р. У Києві розміщено представництво МОП в Україні.

МОП – тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, роботодавців і працівників. Вона ухвалює конвенції, розробляє рекомендації, установлює міжнародні стандарти у сфері зайнятості, професійної підготовки, умов і безпеки праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я.

Серед ***основних цілей МОП***:

- сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці;
- розширення можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, усунення дискримінації та ліквідація безробіття;
- викорінення дитячої та примусової праці;
- підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення;
- забезпечення соціального діалогу тощо.

Діяльність МОП спрямована на практичну реалізацію гасла "Мир у світі праці є передумовою процвітання".

Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований в Женеві (Швейцарія) постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП, ILO – International Labour Office). Міжнародна конференція праці – вищий керівний орган МОП, що збирається раз на рік у Женеві. Виконавчим органом є Адміністративна рада, яка обирається терміном на три роки, збирається тричі на рік і складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців та 14 представників працівників.

До ***головних сфер діяльності МОП*** належать:

1. *Розробка міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій*, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо. За часів своєї діяльності МОП ухвалила 189 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) і 202 рекомендації. Україна ратифікувала 61 конвенцію МОП, зокрема "Про скасування примусової праці", "Про оплачувані відпустки", "Про мінімальний вік для прийому на роботу", "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі людських ресурсів", "Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці" тощо.

Для прикладу розглянемо зміст таких конвенцій:

- Конвенція № 29 "Про примусову чи обов'язкову працю" (1930) передбачає, що кожний член МОП, який її ратифікував, зобов'язується відмовитися від застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх формах у найкоротший строк;
- Конвенція № 42 "Про відшкодування трудящим у випадку професійного захворювання" (1934) передбачає, що кожний член МОП, який ратифікував її, зобов'язується забезпечувати особам, що зазнали професійного захворювання або у випадках їхньої смерті від таких захворювань, та особам, які перебувають на їхньому утриманні, відшкодування, що здійснюються на загальних принципах національного законодавства;

• Конвенція № 52 "Про щорічні оплачувані відпустки" (1936) передбачає, що кожна особа, до якої застосовується конвенція, має право після неперервної роботи протягом одного року на щорічну оплачувану відпустку. При цьому до щорічної відпустки не додаються офіційні та традиційні свята, перерви в роботі в результаті хвороби. Працівник, який йде у відпустку, отримує або свою звичайну винагороду, або винагороду, визначену в колективному договорі;

• Конвенція № 100 "Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності" (1951) передбачає, що кожний член МОП, який ратифікував цю конвенцію, зобов'язується застосовувати щодо всіх працівників принцип рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності;

• Конвенція № 102 "Про мінімальні норми соціального забезпечення" (1952) передбачає гарантії соціального забезпечення у випадках безробіття, хвороби, старості, трудового каліцтва чи професійного захворювання, вагітності й пологів, втрати годувальника тощо;

• Конвенція № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище" (1981) містить принципи національної політики, заходи на національному рівні та на рівні підприємства, спрямовані на гарантування безпеки і гігієни праці;

• Конвенція № 160 "Про статистику праці" (1985) передбачає, що держава зобов'язується регулярно збирати, аналізувати й публікувати дані щодо кількості економічно активного населення, зайнятості, безробіття, структури й розподілу економічно активного населення, вартості робочої сили;

• Конвенція № 168 "Про сприяння зайнятості й захисту від безробіття" (1988) містить положення щодо виплати допомоги з безробіття.

2. *Надання технічної допомоги*. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн дол США на реалізацію в країнах-членах окремих проектів технічної допомоги. На сьогодні МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах. Пріоритетними напрямами технічного співробітництва є реалізація Програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, упорядкування трудових відносин і ви-

рішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців і профспілок при укладанні колективних договорів.

За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Ключовим елементом співпраці України та МОП є *Програма гідної праці*, яка визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій організацій профспілок і роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці, у тому числі сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці тощо. Перша Програма гідної праці, підписаної між МОП та Україною, була реалізована в 2006–2007 рр., друга – у 2008–2011 рр., третя розрахована на 2012–2015 рр. Основною метою останньої є сприяння гідній праці як фактору продуктивності та як ключовому елементу розвитку соціально-трудової галузі України. У межах Програми гідної праці в Україні реалізуються проекти "Рівність жінок і чоловіків у світі праці", "Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами", "Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості" тощо.

Програма гідної праці в Україні охоплює 10 проектів технічного співробітництва МОП в Україні та є частиною Цілей розвитку тисячоліття та рамкової програми ООН з надання допомоги з метою розвитку (UNDAF – United Nations Development Assistance Framework). Основними складовими програми є:

- Міжнародна програма з викоренення дитячої праці (МОП-ІПЕК – International Labour Organization's International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO-IPEC), завдяки якій було ліквідовано найгірші форми дитячої праці, розширено можливості захисту та попередження залучення дітей до найгірших форм дитячої праці. Україна була однією з перших країн, що ратифікували Конвенцію МОП № 182 "Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці";
- Проект ЄС-МБП в Україні "Рівність жінок і чоловіків у світі праці", що передбачає впровадження гендерно-чутливої

політики, забезпечення рівності жінок і чоловіків і розширення можливостей та підвищення ролі жінок у сфері праці, сприяння розвитку економічного середовища, зокрема через підтримку розвитку підприємництва серед жінок;

- Проект МОП/ГТЦ "Упровадження політики та програм з ВІЛ/СНІДу у сфері праці" (ГТЦ – Німецьке Товариство технічного співробітництва – Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit, GTZ), у межах якого розроблено модель і здійснено оцінку соціально-економічних наслідків епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні, зокрема щодо ринку праці, державного бюджету, цільових фондів, підприємств, домашніх господарств;
- Спільний проект Програми розвитку ООН, Міжнародної організації праці та Державної служби зайнятості України й Міністерства соціальної політики України "Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості", спрямований на сприяння активній інтеграції людей з інвалідністю на відкритому ринку праці для забезпечення рівності їхніх прав і можливостей;
- Проект ЄС-МБП "Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами", спрямований на підвищення ефективності регулювання трудових міграцій та сприяння поверненню з-за кордону мігрантів.

3. *Проведення навчання в галузі соціальної й трудової політики.* При МОП діють Міжнародний інститут соціально-трудових проблем у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині.

11.2. Міжнародні організації з регулювання трудових міграцій

Міжнародна організація з міграції. Міжнародна організація з міграції (МОМ, ІОМ – International Organization for Migration) – міжнародна міжурядова організація, яку засновано 1951 р. Її створення було пов'язано з необхідністю врегулювання потоків мігрантів в Європі після Другої світової війни. МОМ підтримує забезпечення врегульованого та гуманного міграційного мене-

джменту, міжнародне партнерство у вирішенні міграційних питань, пошук практичних рішень міграційних проблем, а також надає гуманітарну підтримку мігрантам, які її потребують.

Членами МОМ є 146 держав, в яких розміщено понад 440 офісів. Представництво МОМ в Україні почало працювати з 1996 р., коли Україна отримала статус країни-спостерігача, а з 2002 р. – країни-члена МОМ. Штаб-квартира МОМ розташована в Женеві.

Основними цілями МОМ є поліпшення управління міграцією та забезпечення належного захисту прав мігрантів.

До ***головних сфер діяльності МОМ*** належать:

1) *координація міжнародної міграційної політики з боку держав і міжнародних організацій*;

2) *створення форуму для обговорення актуальних питань у сфері міграції* представниками урядів, громадянського суспільства та приватного сектора, зокрема Глобального форуму з питань міграції та розвитку;

3) *надання державам технічної та консультативної допомоги* щодо формування державної міграційної політики, спрямованої на забезпечення ефективної, безпечної та прозорої трудової міграції, реалізації конкретних проектів у міграційній сфері, розробки національних програм у сфері боротьби з торгівлею людьми, зокрема жінками і дітьми відповідно до міжнародного права;

4) *надання технічної та гуманітарної допомоги мігрантам*, поліпшення системи рекрутингу (включаючи попередню підготовку трудових мігрантів), надання допомоги в інтеграції мігрантів до нових робочих місць і суспільств. МОМ реалізує різноманітні програми в 70 країнах, бенефіціарами яких є мігранти, їхні родини й громади, національні та місцеві уряди, роботодавці та регіональні організації.

Пріоритетами діяльності Представництва МОМ в Україні є сприяння протидії торгівлі людьми, надання допомоги уряду в протидії неврегульованій міграції, поліпшенні системи управління міграційними процесами, поверненні до України нелегальних мігрантів, розробці політики в галузі охорони здоров'я з урахуванням інтересів мігрантів; стимулювання створення легальних каналів працевлаштування для українських трудових мігрантів, сприяння використанню потенціалу розвитку міграції

та інтеграції етнічних меншин, популяризації культурного розмаїття та протидії ксенофобії й нетерпимості. За роки роботи в Україні МОМ надала допомогу понад 300 тис. мігрантів, потенційних мігрантів, постраждалих від торгівлі людьми та представникам інших уразливих груп.

Зокрема в Україні здійснюються такі Проекти МОМ:

- *Програма протидії торгівлі людьми*, спрямована на допомогу уряду України та громадськості в зусиллях протидії торгівлі людьми як усередині країни, так і за її межами;
- *Програма "Зміцнення потенціалу у сфері управління міграційними процесами",* спрямована на підвищення спроможності української держави управляти міграційними потоками, приведення державної міграційної політики у відповідність до практики Європейського Союзу та міжнародних стандартів захисту прав людини;
- Пілотний проект *"Тимчасова та маятникова трудова міграція між Португалією та Україною"*, спрямований на розвиток і вдосконалення схем співробітництва у сфері трудової міграції.

Допоміжним органом Генеральної Асамблеї ООН, діяльність якого також опосередковано торкається сфери праці, є ***Управління Верховного комісара ООН у справах біженців*** (УВКБ, UNHCR – United Nations High Commissioner for Refugees), створене в 1950 р. Представництва УВКБ розташовані в 125 країнах. Угоду між урядом України та УВКБ укладено 1996 р., відколи діє Регіональне представництво УВКБ у Білорусі, Молдові та Україні. Правову основу діяльності УВКБ становлять Конвенція про статус біженців 1951 р. та Протокол до неї 1967 р., до яких Україна приєдналася в 2002 р. Штаб-квартира УВКБ міститься в Женеві.

Основними цілями УВКБ є здійснення та координація міжнародної діяльності із захисту прав біженців і надання їм гуманітарної допомоги. Першочергове завдання – сприяння кожному в отриманні права на пошук притулку та перебування у статусі біженця в іншій країні з подальшою можливістю добровільного повернення додому (репатріації), інтеграції до нового суспільства або переселення до іншої країни.

До ***головних сфер діяльності УВКБ*** належать:

1) сприяння укладенню міжнародних конвенцій з питань біженців;

2) проведення активного міжнародного діалогу щодо соціальної інтеграції біженців, а також переміщених осіб у межах країни внаслідок стихійних лих та інших негараздів (внутрішніх переселенців – Internally displaced persons, IDPs, у тому числі депортованих народів);

2) надання рекомендацій урядам щодо розробки законодавчих актів з питань біженців;

4) надання гуманітарної допомоги для поліпшення становища всіх категорій біженців (включаючи жінок і дітей-біженців) та осіб без громадянства, сприяння зменшенню кількості біженців, які потребують захисту, а також допуску біженців на територію інших держав.

В Україні реалізуються програми і проекти УВКБ щодо місцевої інтеграції біженців, сприяння доступу шукачів притулку та біженців до засобів захисту, а також допомоги раніше депортованим особам.

Запитання для самоконтролю

1. Коли була створена МОП і з якою метою?
2. Назвіть основні цілі та сфери діяльності МОП.
3. Які ви знаєте конвенції МОП, ратифіковані Україною?
4. Які проекти здійснюються МОП в рамках Програми гідної праці в Україні?
5. Якими є основні цілі та сфери діяльності МОМ?
6. Назвіть основні напрями діяльності МОМ в Україні.
7. Поясніть актуальність проблеми біженців у світі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основної

1. *Брич В. Я.* Регіональний ринок праці / В. Я. Брич, І. Б Шевченко. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2003. – 204 с.

2. *Васильченко В. С.* Ринок праці : навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. С. Васильченко, В. М. Петюх, Л. В. Щетініна; КНЕУ ім. В. Гетьмана. – К. : КНЕУ, 2006. – 228 с.

3. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – 391 с.

4. *Лібанова Е. М.* Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 223 с.

5. *Онікієнко В. В.* Розвиток ринку праці України : тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; ред. В. В. Онікієнко – К. : [б. в.], 2007. – 286 с.

Додаткової

6. *Аналіз* стану і прогнозування регіональних ринків праці : метод. рекомендації / С. І. Бандур, О. М. Дрозд, В. В. Онікієнко та ін. – К. : РВПС України НАН України, ЛЦЗ, 1999. – 115 с.

7. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 312 с.

8. *Буряк П. Ю.* Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпинський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. літ-ри, 2004. – 440 с.

9. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.

10. *Волков О. В.* Ринок праці : навч. посібник / О. В. Волков. – К. : Центр навч. літ-ри, 2007. – 624 с.

11. *Гудзеляк І.* Географія населення : навч. посібник / І. Гудзеляк. – Л. : Видав. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2008. – 232 с.

12. *Джаман В. О.* Регіональні системи розселення : демогеографічні аспекти / В. О. Джаман. – Чернівці : Рута, 2003. – 392 с.

13. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

14. Кодекс законів про працю України (ред. від 01.04.14) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08

15. *Мезенцев К. В.* Зовнішні трудові міграції в контексті зайнятості на ринку праці України / К. В. Мезенцев, Н. І. Мезенцева // Вісн. Київ. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. Географія. – 2010. – Вип. 57. – С. 8–10.

16. *Мезенцев К. В.* Методичні аспекти суспільно-географічного прогнозування регіонального ринку праці / К. В. Мезенцев, В. С. Сайчук // Економічна та соціальна географія : наук. зб. – 2009. – Вип. 59. – С. 33–40.

17. *Мезенцев К. В.* Регіональний розвиток в Україні : суспільно-просторова нерівність і поляризація : монографія / К. В. Мезенцев, Г. П. Підгрушний, Н. І. Мезенцева. – К : ДП "Прінт Сервіс", 2014. – 132 с.

18. *Мезенцева Н. І.* Вплив ринку праці на демографічну ситуацію, міграції та розселення населення регіону / Н. І. Мезенцева, І. О. Мостова // Економічна та соціальна географія : наук. зб. – 2011. – Вип. 63. – С. 85–91.

19. *Мезенцева Н. І.* Економічна та соціальна географія України : навч.-метод. посібник / Н. І. Мезенцева, К. В. Мезенцев. – К. : ВПЦ "Київський університет", 2010. – 239 с.

20. *Мезенцева Н. І.* Столичний регіональний ринок праці України : суспільно-географічна характеристика / Н. І. Мезенцева, Т. О. Стеценко, О. С. Стеценко // Економічна та соціальна географія. – 2013. – Вип. 3(68). – С. 48–56.

21. *Мезенцева Н. І.* Суспільно-географічний аналіз ринку праці в Україні / Н. І. Мезенцева // Вісн. Київ. ун-ту ім Т. Г. Шевченка. Географія. – 2005. – Вип. 51. – С. 32–34.

22. *Петюх В. М.* Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – К. : [б. в.], 1999. – 287 с.

23. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.12 № 5067–VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24, ст. 243; із змінами, внесеними згідно із Законом № 406-VII від

04.07.13 (ред. від 11.08.13) : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : http://zakon1.rada. gov.ua/laws/show/5067-17/page. Про зайнятість населення : Закон України // Законодавство України про працю. – К., 1999.

24. *Садова У. Я.* Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / У. Я. Садова, Л. К. Семів. – Львів : Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2000. – 264 с.

25. *Світова* економіка : підручник / за ред. А. С. Філіпенка. – К. : Либідь, 2000. – 612 с.

26. *Шаленко М. В.* Територіальна сегментація ринку праці України / М. В. Шаленко. – К. : [б. в.], 1993. – 45 с.

27. *Шевченко Л. С.* Ринок праці : сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 335 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 3

РОЗДІЛ 1
Географія праці як наука 4
1.1. Об'єкт і предмет вивчення географії праці 4
1.2. Методи дослідження в географії праці 8

РОЗДІЛ 2
Терміни і поняття в географії праці 16
2.1. Праця та працездатність населення 16
2.2. Трудові ресурси 20
2.3. Зайнятість та її види 22
2.4. Безробіття та його види 27

РОЗДІЛ 3
Відтворення трудових ресурсів 32
3.1. Сутність відтворення трудових ресурсів 32
3.2. Демографічна і міграційна політика держави 35

РОЗДІЛ 4
Концепт ринку праці 42
4.1. Сутність ринку праці 42
4.2. Моделі ринку праці 48
4.3. Компонентна структура ринку праці 49
4.4. Територіальна структура ринку праці 51

РОЗДІЛ 5
Концепт регіонального ринку праці 53
5.1. Сутність регіонального ринку праці 53
5.2. Чинники формування і розвитку регіональних ринків праці 57
5.3. Методика дослідження регіонального ринку праці 59
5.4. Методика прогнозування регіонального ринку праці 70

РОЗДІЛ 6
Світовий ринок праці 81
6.1. Сучасні тенденції на Світовому ринку праці 81
6.2. Осередки притягання робочої сили 84

РОЗДІЛ 7
Ринок праці України 89
7.1. Характеристика ринку праці України 89
7.2. Трудові міграції в Україні 95
7.3. Гендерні аспекти ринку праці України 101

РОЗДІЛ 8
Регіональні ринки праці в Україні 112
8.1. Столичний регіональний ринок праці 112
8.2. Регіональний ринок праці Кіровоградської області 118
8.2.1. Чинники формування 118
8.2.2. Сучасний стан 124
8.3.3. Територіальна структура 129
8.3. Регіональний ринок праці Хмельницької області 132
8.3.1. Чинники формування 132
8.3.2. Сучасний стан 136
8.3.3. Територіальна структура 143

РОЗДІЛ 9
Міграції та розселення населення і ринок праці регіону 148
9.1. Вплив кон'юнктури регіонального ринку праці на міграції та розселення населення 148
9.2. Трансформація розселенських і міграційних процесів на Кіровоградському регіональному ринку праці 151

РОЗДІЛ 10
Державне регулювання ринку праці в Україні 160
10.1. Сутність державного регулювання ринку праці 160
10.2. Державне управління зайнятістю в Україні 162
10.3. Управління регіональними ринками праці в Україні 167
10.4. Регіональні програми зайнятості 171

РОЗДІЛ 11
Міжнародні організації в регулюванні Світового ринку праці 178
11.1. Міжнародна організації праці 178
11.2. Міжнародні організації з регулювання трудових міграцій 182

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 186

Навчальне видання

Мезенцев Костянтин Володимирович
Мезенцева Наталія Іванівна
Мостова Ірина Олександрівна
Сайчук Віктор Степанович

ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ: СУЧАСНІ КОНЦЕПТИ ТА РИНКИ ПРАЦІ РЕГІОНІВ

Навчальний посібник

Редактор Л. Воронцова

Оригінал-макет виготовлено Видавничо-поліграфічним центром "Київський університет"

Формат 60x84$^{1/16}$. Ум. друк. арк. 11,16. Наклад 200. Зам. № 214-7191.
Гарнітура Times. Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № Гр7.
Підписано до друку 17.11.14

Видавець і виготовлювач
Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет"
01601, Київ, б-р Т. Шевченка, 14, кімн. 43
☎ (38044) 239 3222; (38044) 239 3172; тел./факс (38044) 239 3128
e-mail: vpc@univ.kiev.ua
http: vpc.univ.kiev.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1103 від 31.10.02