

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра управління персоналом і маркетингу

Кваліфікаційна робота магістра

на тему «Інституційна та неформальна зайнятість в умовах економічної кризи
(на прикладі Запорізької області)»

Виконав: студентка 2 курсу, групи 8.0511-уп-з
спеціальності 051 – «Економіка»,
освітньої програми «Управління
персоналом і економіка праці» _____ Г.М. Бойко

Керівник _____ д.е.н., професор Гельман В.М.

Рецензент: декан факультету ФЕУ ЗНТУ, к. е. н.,
доцент _____ Корольков В.В

Запоріжжя – 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний

Кафедра управління персоналом і маркетингу

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ М.М. Іванов

«__» _____ 2022 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____ Бойко Ганні Миколаївні _____

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи _ Інституційна та неформальна зайнятість в умовах економічної кризи (на прикладі Запорізької області)

керівник роботи: Гельман Валетина Миколаївна, д.е.н., професор

затверджені наказом ЗНУ від «09» червня 2022 року № 641–с

2. Строк подання студентом роботи “01” грудня 2022 року _____

3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативно-методичні матеріали органів влади, що регулюють питання зайнятості населення, матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Запорізькій області, результати власних досліджень та проведеного аналізу, положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, що стосуються питань регулювання та прогнозування зайнятості населення

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретико-методологічні основи дослідження регіональної зайнятості; Оцінка тенденцій регулювання зайнятості населення на рівні регіону; Удосконалення процесу регулювання зайнятості населення на рівні регіону.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): магістерська робота містить 13 рис., 13 табл. і 28 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
I	Гельман В.М.	12.08.2022	12.08.2022
II	Гельман В.М.	10.09.2022	10.09.2022
III	Гельман В.М.	08.10.2022	08.10.2022

7. Дата видачі завдання «01» липня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	вересень	виконано
2.	Виконання вступу	вересень	виконано
3.	Виконання розділу 1	жовтень	виконано
4.	Виконання розділу 2	жовтень	виконано
5.	Виконання розділу 3	листопад	виконано
6.	Формування висновків	листопад	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	листопад-грудень	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	грудень	виконано

Студент _____ Г.М. Бойко _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ В.М. Гельман _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.М. Дашко _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 114 с., 9 рис., 13 табл., 47 джерел, 4 додатки.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси забезпечення інституційної та ефективної зайнятості населення в регіоні в умовах кризи.

Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретико-методичного обґрунтування процесу регулювання зайнятості населення на прикладі регіону та розробка практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цих процесів.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

- узагальнено погляди вітчизняних та зарубіжних науковців щодо сутності соціально-економічної категорії “зайнятість” та «неформальна зайнятість»;
- охарактеризовано проблеми та визначено основні чинники, що сприяють посиленню напруженості в сфері зайнятості;
- проаналізовано соціально-економічні фактори впливу на трансформацію зайнятості регіону;
- проаналізовано ефективність функціонування державної служби зайнятості регіону;
- науково обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення регіону.

Методи дослідження: логічного узагальнення, дедуктивний, фінансово-економічного та статистичного аналізу, порівняння, зведення, графічного аналізу.

У процесі дослідження отримано такі наукові результати, яким притаманна наукова новизна:

удосконалено:

- методологію регулювання зайнятості населення відповідно до класифікації сфер економіки та господарської структури районів регіону за рів-

нями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на засадах моніторингу;

- механізм реалізації програми зайнятості на регіональному рівні з урахуванням організаційно-економічної, освітньої, інформаційно-аналітичної, правової складових;

набули подальшого розвитку:

- складові державної політики щодо реформування ринку праці для забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, що сприятиме подоланню напруженості в сфері зайнятості регіону;

- складові механізму взаємозв'язку процесу регулювання зайнятості населення з регіональними програмами демографічного розвитку, подолання бідності й зростання добробуту населення, забезпечення балансу попиту та пропозиції на ринку праці, удосконалення політики зайнятості та її формалізації;

Одержані результати та розроблені рекомендації становлять методичну основу забезпечення конкурентоспроможності регіону на засадах розвитку його інфраструктури. До результатів, які мають найбільше практичне значення належать пропозиції щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення регіону та забезпечення продуктивної зайнятості на рівні регіону. Висновки та рекомендації наведені в кваліфікаційній роботі магістра можуть бути використані в роботі центрів зайнятості Запорізького регіону, що дозволить підвищити ефективність регулювання та прогнозування зайнятості населення регіону.

ЗАЙНЯТІСТЬ, НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, ІНСТИТУЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ.

SUMMARY

Qualifying work: 118 pp., 13 fig., 13 tab., 47 annex, 7 references.

The object of the study is socio-economic processes of ensuring institutional and effective employment of the population in the region in crisis conditions.

The purpose of the qualification work is to deepen the theoretical and methodological justification of the process of regulating the employment of the population on the example of the region and to develop practical recommendations aimed at improving these processes.

In accordance with the set goal, the following tasks were solved in the work:

- the views of domestic and foreign scientists regarding the essence of the socio-economic category "employment" and "informal employment" are summarized;
- the problems are characterized and the main factors contributing to the increase in tension in the employment sector are determined;
- socio-economic factors affecting the transformation of employment in the region were analyzed;
- the effectiveness of the functioning of the state employment service of the region was analyzed;
- proposals for improving the organizational and economic mechanism of employment regulation of the region's population are scientifically substantiated.

Research methods: logical generalization, deductive, financial-economic and statistical analysis, comparison, summary, graphic analysis. In the process of research, the following scientific results were obtained, which are characterized by scientific novelty:

improved:

- the methodology of regulating the employment of the population in accordance with the classification of the economic spheres and the economic structure of the regions of the region according to the levels of influence of socio-economic factors on this process on the basis of monitoring;

- the mechanism of implementation of the employment program at the regional level, taking into account organizational and economic, educational, informational and analytical, and legal components;

acquired further development:

- components of the state policy on reforming the labor market to ensure a new quality of economic, social and humanitarian development, which will contribute to overcoming tensions in the employment sphere of the region;

- components of the mechanism of interconnection of the process of regulating the employment of the population with regional programs of demographic development, overcoming poverty and increasing the well-being of the population, ensuring the balance of supply and demand in the labor market, improving the employment policy and its formalization;

The obtained results and developed recommendations form the methodical basis for ensuring the competitiveness of the region on the basis of the development of its infrastructure. Among the results that have the greatest practical importance are proposals for improving the organizational and economic mechanism of regulating the employment of the population of the region and ensuring productive employment at the regional level. , which will allow to increase the efficiency of regulation and forecasting of the employment of the population of the region.

EMPLOYMENT, INFORMAL EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, INSTITUTIONAL CONTEXT OF EMPLOYMENT SECURITY, STATE-NON-REGULATION OF EMPLOYMENT, STATE EMPLOYMENT SERVICE, JOB CREATION.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	14
1.1 Сутність та поняття зайнятого населення.....	14
1.2 Чинники та соціальні наслідки напруженост в сфері зайнятості	23
1.3. Механізм регулювання регіонального ринку праці в умовах кризи.....	29
Висновки до розділу 1	42
2 ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РІВНІ РЕГІОНУ.....	44
2.1 Аналіз стану трудових ресурсів Запорізького регіону.....	44
2.2 Дослідження соціальних аспектів та причин неофіційної зайнятості.....	50
2.3 Комплексна оцінка тенденцій регулювання зайнятості населення на рівні регіону.....	58
Висновки до розділу 2.....	62
3 УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РІВНІ РЕГІОНУ В УМОВАХ КРИЗИ.....	65
3.1 Стратегія регіонального розвитку Запорізької області	65
3.2 Організаційно-інституційне забезпечення реалізації стратегії	74
Висновки до розділу 3.....	88
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	94
ДОДАТКИ.....	99

ВСТУП

Проблеми процесу регулювання зайнятості населення достатньо складні. У них виявляються як загальні закономірності, що притаманні різним країнам, так і специфічні для нашої держави процеси і явища. Розв'язання суперечностей, що нагромадились у сфері регулювання зайнятості населення, слід віднести до актуальних завдань управління економікою, і пов'язані ці суперечності з посиленням соціальної спрямованості управління та гуманізації проблеми зайнятості. У сучасних соціально-економічних умовах важливого значення набуває створення системи формування ефективної зайнятості населення як одного з найважливіших чинників соціально-економічного прогресу. Адже орієнтація реформ переважно на макроекономічні перетворення без урахування регіональних особливостей економіки призвела до того, що більшість регіонів України перебувають у критичному стані й мають потребу в спеціальних програмах протидії зростанню безробіття. У питаннях формування регіональних ринків праці у сфері регулювання та прогнозування зайнятості населення необхідно враховувати особливості регіонів, а саме: структуру сфер економіки та територіальну структуру господарства; рівень розвитку системи загальної та професійної освіти і системи перепідготовки й підвищення кваліфікації; традиції в системі соціального захисту; рівень розвитку соціального партнерства; якість робочої сили тощо. Регулювання саме регіональних ринків праці є особливо важливим, позаяк саме тут формується кон'юнктура ринку праці, система зайнятості населення та безробіття, структура зайнятості населення за видами і формами, ціна робочої сили та рівень доходів. Удосконалення процесу регулювання та прогнозування зайнятості населення з метою реалізації регіональних цілей соціально-економічного розвитку має актуальне значення в умовах ринкової економіки та обумовлюється необхідністю розв'язання конкретних завдань становлення регіональних ринків праці та вдосконалення механізму регулювання та прогнозування зайнятості населення.

Останніми роками у світі тема неформальних трудових відносин набула особливої актуальності. Неформальність є складним, багатомірним і заплутаним соціальним явищем. З ним у різних його проявах стикається будь-яка країна, незалежно від рівня економічного розвитку. Неформальна зайнятість є важливою складовою ринків праці у світі, в якій працюють мільйони економічних одиниць і сотні мільйонів осіб, які забезпечують себе коштами для існування. Неформальна економіка охоплює понад половину світової робочої сили і більш ніж 90% мікро- і малих підприємств у всьому світі. Вона має прояв у самих різних формах як у соціальній, так і в економічній сферах діяльності людини. Зростанню частки зайнятості в неформальній економіці в цілому і в багатьох країнах більшою мірою сприяє глобалізація. Крім того вважається, що процес реструктуризації промисловості у формальній економіці веде до більшої децентралізації виробництва за допомогою налагодження субпідрядних відносин з малими підприємствами, багато з яких діють у неформальному секторі.

З проблеми, характерної для країн, що розвиваються, де неформальність розглядається зазвичай як наслідок недорозвинутості, вона стала проблемою і розвинутих країн, і з плином часу ситуація лише ускладнюється.

Український ринок праці переживає найсильнішу кризу за останні 10 років. Війна примусила український бізнес скорочувати та оптимізувати свою діяльність, частина компаній взагалі припинила існування.

Дослідження питань зайнятості залишається важливою науково-методичною проблемою, вагомий внесок у розв'язанні якої належить таким зарубіжним науковцям, як Дж. Акерлоф, М. Вайцман, Е. Даунс, Дж. Кейнс, Я. Корнаї, У. Нісканен, В. Ойкен, Л. Уоткер, С. Уоткер, Ф. Хайек, М. Фрідмен. Свій внесок у дослідження цього питання зробили такі відомі вітчизняні вчені, як Антонюк В.В., Богиня Д.П., Бандур С.І., Бондар І.К., Васильченко В.С., Герасимчук В.І., Гнибіденко І.Ф., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Долішній М.І., Доронгунцов С.І., Заглинський А.О., Злупко С.М., Колот А.М., Кравченко І.С., Краснов Ю.М., Лібанова Е.М., Лісо-гор Л.С., Маршавін

Ю.М., Мельник С.В., Онищенко В.Ф., Онікієнко В.В., Петро-ва І.Л., Петюх В.М., Савченко В.А., Соколенко Н.А., Трубич С.Ю., а також молоді науковці – Ачкасов А.Н., Гармідер Л.Д., Згат-Лозинська Л.О., Зоїде В.Г., Меле-хов А.А., Мортіков В.В., Слівінська Н.М., Хромов М.І., Щетиніна Л.В.

Разом з тим у наукових працях цих авторів, по-перше, не повною мірою враховано специфіку змін на регіональних ринках праці; по-друге, не завжди ефективність рішень ґрунтується на комплексному врахуванні особливостей ринку праці; по-третє, недостатньо уваги приділено проблемі обґрунтованості ефективності заходів у сфері регулювання зайнятості населення на рівні регіону. Зокрема, глибокого дослідження потребують проблеми розвитку ринку праці на рівні регіону в цілому та щодо боротьби з неформальною зайнятістю; визначення ефективності процесу регулювання зайнятості; удосконалення регіональної політики зайнятості населення. Недостатня кількість теоретичних розробок, методичних і науково-практичних рекомендацій, безумовно, негативно впливає на соціально-економічну політику, призводить до нестабільності в державі, ускладнює рух України до європейських структур.

Використання різними суб'єктами процесу регулювання зайнятості практичних рекомендації наукових розвідок сприятиме вдосконаленню механізму регулювання та прогнозування зайнятості населення на рівні регіону. Тож усе це обумовило вибір теми роботи, мету та зміст дослідження.

Метою кваліфікаційної роботи магістра є поглиблення теоретико-методичного обґрунтування процесу регулювання зайнятості населення на прикладі регіону та розробка практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цих процесів, формалізацію зайнятості.

Виходячи з цієї мети, були розроблені такі основні задачі дослідження:

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

– узагальнено погляди вітчизняних та зарубіжних науковців щодо сутності соціально-економічної категорії “зайнятість” та «неформальна зайнятість»;

- охарактеризовано проблеми та визначено основні чинники, що сприяють посиленню напруженості в сфері зайнятості;

- проаналізовано соціально-економічні фактори впливу на трансформацію зайнятості регіону;

- проаналізовано ефективність функціонування державної служби зайнятості регіону;

- науково обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення регіону;

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси забезпечення інституційної та ефективної зайнятості населення в регіоні в умовах кризи.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти процесу регулювання зайнятості населення в регіоні.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, що стосуються питань регулювання та прогнозування зайнятості населення. Спостереження та порівняння, застосування статистико-економічних і графічних методів дозволило охарактеризувати сучасну практику оцінки стану зайнятості населення та її регулювання в регіоні.

У роботі використано такі методи дослідження: логічного узагальнення, дедуктивний, фінансово-економічного та статистичного аналізу, порівняння, зведення, графічного аналізу.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-методичні матеріали органів влади, що регулюють питання зайнятості населення, матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Запорізькій області, результати власних досліджень та проведеного аналізу.

Наукова новизна отриманих результатів визначається такими основними положеннями:

удосконалено:

методологію регулювання зайнятості населення відповідно до класи-

фікації сфер економіки та господарської структури районів регіону за рівнями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на засадах моніторингу;

механізм реалізації програми зайнятості на регіональному рівні з урахуванням організаційно-економічної, освітньої, інформаційно-аналітичної, правової складових;

набули подальшого розвитку:

складові державної політики щодо реформування ринку праці для забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, що сприятиме подоланню напруженості в сфері зайнятості регіону;

складові механізму взаємозв'язку процесу регулювання зайнятості населення з регіональними програмами демографічного розвитку, подолання бідності й зростання добробуту населення, забезпечення балансу попиту та пропозиції на ринку праці, удосконалення політики зайнятості та її формалізації;

Наукові результати дослідження формують необхідний базис для теоретичного та методичного забезпечення методології регулювання й прогнозування зайнятості населення регіону. Висновки та рекомендації наведені в кваліфікаційній роботі магістра можуть бути використані в роботі центрів зайнятості Запорізького регіону, що дозволить підвищити ефективність регулювання та прогнозування зайнятості населення регіону.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження покладені в основу підготовки тез на VIII Всеукраїнську науково-практичну конференцію студентів і молодих вчених «Сталий розвиток економіки на засадах ресурсоефективності» (Запоріжжя, 2022 р.).

Публікації. За матеріалами дослідження подано до друку 2 наукові праці, у тому числі: 1 стаття і 1 тези за матеріалами наукових конференцій.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Сутність та поняття зайнятого населення

У період трансформацій економіки України виникають проблеми формування і ринку праці, а саме дослідження зайнятості та безробіття. Тому виникає необхідність дослідження цих проблем для визначення можливостей регулювання цих процесів.

На сьогодні одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці в Україні і прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації є дослідження та підвищення рівня зайнятості населення. Це пов'язано з потребами переходу від екстенсивного до інтенсивного типу використання трудових ресурсів, формуванням попиту та пропозиції робочої сили й істотною трансформацією відносин зайнятості.

За результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності все населення країни у віці 15–70 років розподіляється на три взаємовиключні та вичерпні категорії: зайняті, безробітні, економічно неактивні (поза робочою силою) (рис.1.1):

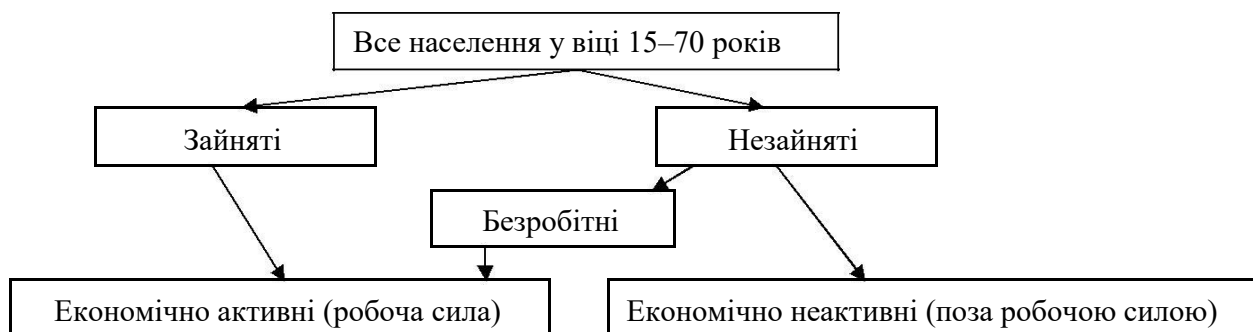


Рис. 1.1 - Категорії населення

Економічно активне населення складається з населення обох статей віком 15-70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці.

До складу економічно активного населення (робочої сили) входять тільки ті особи, які займались економічною діяльністю, або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» або «безробітні» (у визначенні МОП). Відповідно до правил пріоритетності зайнятості надається перевага перед безробіттям, а безробіттю – перед відсутністю економічної активності.

Рівень економічної активності – визначається як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Для дослідження зайнятості населення необхідно спочатку вивчити категорію "зайнятість населення". У процесі аналізу існуючих підходів до визначення цієї категорії необхідно виходити з того, що вона охоплює сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених категорій, таких, як зайнятість населення, як економічна ринкова категорія і є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно.

Існують різноманітні підходи до визначення змісту категорії "зайнятість населення" (табл.1.1).

Таблиця 1.1 - Підходи до визначення поняття "зайнятість населення"

Автор	Трактування поняття
Закон України "Про зайнятість населення"	діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі
Законодавство України	діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб. Зайнятістю визнається діяльність не тільки на державних підприємствах, а й в особистому, фермерському та іншому господарстві, садівництві; індивідуальна трудова діяльність; підприємництво тощо, тобто

Продовження таблиці 1.1

	діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці і праві власності на засоби виробництва для виконання цієї праці
Б. Ягодкіна	забезпеченість усього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності
Л. Рофе	діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу
В. Васильченко, Б. Крижанівський, В. Онікієнко	задоволення особистих та суспільних потреб є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі (у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі)
Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (zareєстрована та незареєстрована)
А. Лук'янов	загальна категорія, яка має історичний характер, а її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини

У процесі дослідження підходів до визначення поняття "зайнятість населення" необхідно аналізувати три сфери зайнятості:

- 1 зайнятість працездатного населення (трудові ресурси);
- 2 зайнятість економічно активного населення (робочої сили);
- 3 зайнятість населення на ринку праці (зайнятість найманою працею).

Поняття "зайнятість" має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як тріада категорій: економічної, соціальної та правової. Необхідно дослідити зайнятість з економічних та соціальних позицій [4]:

зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян;

зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських

організацій.

Таким чином, аналізуючи зайнятість з економічної та соціальної позицій, можна трактувати поняття зайнятість як соціально-економічну категорію, яка синтезує сукупність відносин із участі людей у суспільному виробництві і пов'язана з забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів.

Джерелом інформації стосовно української неформальної зайнятості є дані, які збирає Держстат України в межах обстеження економічної активності населення. Як неформальну зайнятість Держстат розглядає всі види нестандартної роботи і всіх зайнятих осіб, які юридично або фактично не є суб'єктами національного трудового законодавства.

Відповідно до *“Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення”*, до неформально зайнятих в Україні належать:

➤ особи, які працюють за власний рахунок (самозайняті) та роботодавці, які працюють на власних підприємствах, у неформальному секторі. При цьому до неформального сектору віднесено:

- некорпоратизовані підприємства та осіб, які працюють за власний рахунок і які не зареєстровані відповідно до вимог національного законодавства (господарського, комерційного, податкового, соціального права тощо);

- підприємства неформальних роботодавців (або ті, що перебувають на етапі оформлення), у яких немає реєстрації підприємства (якщо підприємствоне зареєстроване, розмір його не беруть до уваги);

➤ наймані працівники, які виконують неформальні роботи на підприємствах формального сектору і які вказали, що працюють на основі усної домовленості або не мають права на пільги, пов'язані із зайнятістю (наприклад, завчасне повідомлення про звільнення, вихідна допомога, щорічна оплачувана відпустка або лікарняний), і за яких не сплачуються податки та соціальні внески;

➤ наймані хатні працівники у домогосподарствах;

- члени неформальних виробничих кооперативів;
- члени сімей, які працюють безкоштовно, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального секторів.

Необхідно вказати, що самозайняті працівники, які виробляють товари винятково для власного кінцевого споживання домогосподарства, в Україні не належать до складу зайнятого населення, отже, їх не враховують як неформально зайнятих. Таким чином, можна зробити висновок, що незадекларована праця повністю охоплює осіб, які згідно з українською офіційною термінологією працюють на умовах неформальної зайнятості.

Найбільш актуальними формами прояву незадекларованої праці в Україні є:

- економічна діяльність без державної реєстрації;
- наймана праця без оформлення трудових відносин;
- приховування від державних органів частини відпрацьованого робочого часу та заробітної плати, виплата заробітної плати “в конверті”;
- підміна фактичних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів для приховування найманої праці;

не оформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи⁶²

У теоретичних наукових розвідках, присвячених макроекономічному розвитку чи вивченню зайнятості на макрорівні, вченими (К.Уільямс, С.Мегір, Дж.Чармс, Р.Джоссард, Е.Марчеллі та ін.):

- “неформальна зайнятість” (informal employment/work), або “незарєєстрована зайнятість” (unregistered employment/work) – коли йдеться про визначення частини робочої сили, що не має правового статусу та зайнятість якої не відображена у статистичній звітності.

Для прикладних наукових досліджень (Л.Філд, Р.Роберт, Р.Стефанов Дж.Крампліте, М.Хазанс, Б.Пфау-Еффінгер та ін.) та нормативно-правових документів низки країн ЄС, практик податкових адміністрацій та ін. профі-

льних інституцій характерно:

- “незадекларована праця” (undeclared work/labour), що акцентує увагу на відсутності трудового договору (контракту) між найманим працівником і роботодавцем, а також невиконанні ними зобов’язань щодо податкових і соціальних відрахувань, які вони мали б виконувати за умови офіційного працевлаштування.

У інших дослідженнях (С.Джонсон, Д.Кауфман, К.Трімоніс, Ф.Шнейдер, Д.Енст та ін.) – *прихована, нелегальна, підпільна, неспостережна, неофіційна економіка (shadow/hidden/illegal/underground/non-observed/unofficial economy)* – розглядається як один з компонентів комплексного явища “тінізації” економічної сфери.

Запропоновані класифікації є далеко неповним можливим переліком, проте показують, що неформальна економіка охоплює всі сфери суспільних відносин. Це дозволяє зробити низку важливих висновків:

- ✓ дослідники не мають єдиної думки стосовно того, що ж таке неформальна економіка та неформальна зайнятість. Надати точні визначення важко через те, що зазвичай вони визначаються як альтернатива загальноприйнятим інститутам і структурам. Тому те, що вважають неформальною економічною діяльністю, часто залежить від характеру всієї системи, до якої вона належить;

- ✓ різними є і оцінки економічної діяльності, не врегульованої законодавством. Неформальну економічну діяльність розглядають або як таку, що є похідною винятково ринкової діяльності, або таку, що належить до складу неформальної діяльності і містить такі форми нерегульованої законодавством економічної діяльності, як домашня і комунальна економіки;

- ✓ найбільш істотна демаркаційна лінія відокремлює нелегальну діяльність від інших видів господарської діяльності. Відповідно до рекомендацій МОП, коли йдеться про неформальних працівників, мають на увазі працівників, залучених до легальних видів діяльності, діяльність яких не підпадає під контроль держави, тобто не фіксується і не регулюється. Проте, якщо така

діяльність і призводить до виникнення будь-яких порушень, то вони пов'язані не зі змістом цієї діяльності, а з недотриманням працівниками або їх роботодавцями формальних законодавчих вимог.

Існує повна, ефективна і раціональна зайнятість (рис.1.2).



Рис.1.2 - Види зайнятості населення

Розглянемо більш детально кожний вид зайнятості з наведених на рис.1.2:

повна зайнятість – це створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення. Дане поняття розглядається в контексті зайнятості всіх видів ресурсів, тобто кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не повинні простоювати обладнання й машини і т. д.;

ефективна зайнятість – це забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі. Вона спрямована на скорочення ручної, непрестижної та важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних та духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого;

раціональна зайнятість поєднує повну і ефективну зайнятість, тобто вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами.

В Україні до зайнятого населення відносяться громадяни, що прожива-

ють на території держави на законних підставах [7]:

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

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

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

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

е) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загально-освітніх школах і вищих навчальних закладах; ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Крім того, законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Зайнятими вважають осіб віком 15–70 років, які:

а) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину:

- за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

- працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському

господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

б) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Зайнятість означає не тільки роботу за заробітну плату (за наймом), але також і заради одержання прибутку чи сімейного доходу на власному підприємстві, включаючи виробництво в особистому селянському господарстві, з метою ринкової реалізації виробленої продукції.

До складу зайнятого населення не включаються особи, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та особи, які виконують тільки домашні обов'язки. Громадська добровільна діяльність не є економічним видом діяльності і має три визначальні риси: а) не повинна оплачуватись; б) виконується за власним бажанням, без примусу, на відміну, наприклад, від строкової військової служби; в) виконується для організації, громади чи особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власним домашнім господарством.

У рамках концепції робочої сили зайнятості надається перевага перед будь-яким іншим видом економічної активності/неактивності.

Рівень зайнятості – розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на базі Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010 (КВЕД-2010), яка гармонізована з Класифікацією видів економічної діяльності Європейського Союзу (NACE Rev.2 – 2006).

Зазначений розподіл здійснюється на основі комплексної оцінки шляхом інтеграції даних вибіркового обстеження населення, державних статистичних спостережень підприємств, установ, організацій та адміністративної звітності.

1.2 Чинники та соціальні наслідки напруженості в сфері зайнятості

Сучасне посилення напруженості в сфері зайнятості має об'єктивні передумови, оскільки негативні тенденції в економічній сфері, спричинені дією численних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, зберігаються. Зокрема, за оцінками Державної служби статистики України, у 2015 р., порівняно з попереднім роком, обсяг промислового виробництва скоротився на 13,6 %, у тому числі добувної промисловості – на 14,5 %, переробної – на 13,1 %, машинобудування – на 14,6 %, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – на 12,0 %. За минулий рік зафіксовано і спад виробництва сільськогосподарської продукції на 4,8 %, де ще попередні два роки спостерігалась незначна позитивна динаміка.

Серед основних факторів погіршення економічної ситуації в країні в умовах продовження воєнних дій на Сході України є: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торгівельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, що призвело до зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення. Так, у 2015 р. за жодним з видів промислової діяльності не спостерігалась позитивна динаміка. При цьому найбільших втрат під впливом скорочення зовнішнього та внутрішнього попиту зазнали виробництво коксу і продуктів нафтоперероблення, хімічна промисловість, машинобудування та металургійне виробництво. Відбувся спад виробництва і в харчовій промисловості та сільськогосподарському виробництві, де у попередньому році ще зберігалось незначне зростання.

Згідно з офіційною статистикою, кон'юнктура зареєстрованого ринку

праці протягом 2014 – 2015 рр. та в січні 2016 р. характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом. Потреба підприємств у працівниках на заміщення вакантних робочих місць та посад в січні 2016 р. становила 31,3 тис. осіб, що на 25 % менше ніж у січні 2015 р. А в окремих областях України, зокрема, Дніпропетровській, Закарпатській, Запорізькій та Чернігівській кількість вакансій за останній рік скоротилась вдвічі. При цьому кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, становила 508,6 тис. осіб. Таким чином, навантаження на 1 вільне робоче місце (вакантних посад) в середньому по Україні в січні 2016 р. становило 16 осіб, що у 1,8 разів більше, ніж у січні 2014 р. В окремих областях, зокрема, в Запорізькій та Львівській – на 1 вакансію претендувало 42 – 75 осіб.

Водночас, гостро стоїть проблема структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і не сприяє задоволенню потреб роботодавців у працівниках.

Серед осіб, які поповнили лави зареєстрованих безробітних протягом останнього року, вивільнені у зв'язку з реорганізацією підприємства склали 6,8 % (33,1 тис. осіб), звільнені за згодою сторін та у зв'язку з закінченням строку договору – 57,4 % (281,8 тис. осіб) [8]. Окрім того, за даними Державної служби зайнятості у січні 2016 р. роботодавці проінформували про попередження планового масового вивільнення ще 39,0 тис. працівників [9].

Одним з найбільш серйозних викликів розвитку ринку праці нині в Україні є збільшення частки довготривалих безробітних та зростання середньої тривалості безробіття населення (рис. 1.3). Так, у першому півріччі 2015 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року, середня тривалість пошуку роботи збільшилась з 5 до 7 місяців, питома вага безробітних, які шукали роботу більше року зросла у 2,3 разу. З числа зареєстрованих безробітних в Україні в січні 2016 р. біля 13 % (65,0 тис. осіб) це ті, які знаходяться в статусі безробітних більше 1 року. Довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для безробітних ризику втрати навичок та зменшує їхні шанси на

працевлаштування. Зокрема, фахівці вважають, що упродовж 12-ти місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності держава практично втрачає цих людей як робочу силу та для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

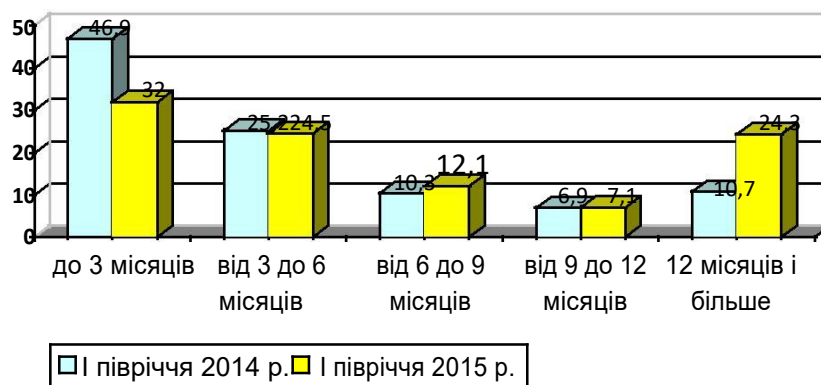


Рис. 1.3 - Безробітне населення в Україні у віці 15 – 70 років за тривалістю пошуку роботи (за методологією МОП), %

Аналіз безробіття за віковими групами свідчить про те, що найбільш поширеним воно залишається серед молоді у віці до 15 – 24 років – 21,3 % та у віці 25 – 29 років – 11,6 %, як у міській так і у сільській місцевостях (рис. 1.4). Серед безробітних у віці 15 – 70 років майже 15 % становлять ті, що непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації.

Такі несприятливі тенденції у сфері зайнятості є причиною втрати та погіршення якості трудового потенціалу, призводять до скорочення бюджетних надходжень та збільшення державних витрат. Тільки у 2015 році розмір витрат на виплату допомоги по безробіттю становив біля 5,5 млрд грн.

Загрозливих масштабів набула тіньова зайнятість. За офіційною статистикою, кількість зайнятих в неформальному секторі економіки становить 4,4 млн осіб або 26,5 % від загальної кількості зайнятого населення віком 15 – 70 років. Більше половини неформально зайнятих спостерігається серед сільсь-

кого населення, де неформальний сектор є переважаючим місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих.

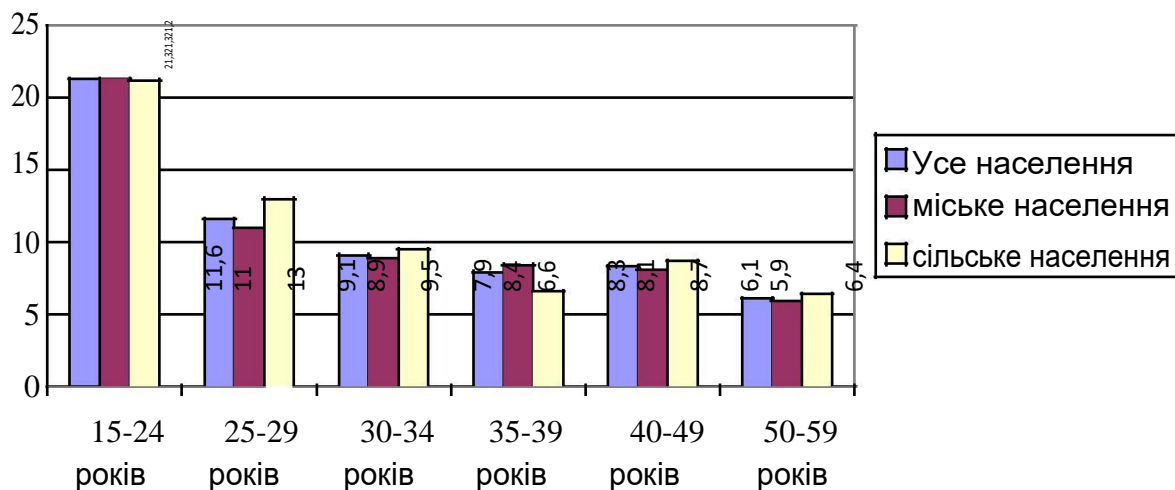


Рис. 1.4. Рівень безробіття населення України за віковими групами (за методологією МОП), %

Поширення неформальної зайнятості має негативні наслідки для держави та суспільства в цілому, і, в першу чергу, це недоотримання надходжень до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціальної та економічної сфери, підвищує ризик нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу населення. За оцінками фахівців, в тіні знаходиться від 30 до 50 % фонду заробітної плати [10; 39] (біля 200 млрд грн), тобто щорічно доходна частина бюджету країни втрачає приблизно на 30 млрд грн, фонди соціального страхування від 70 до 90 млрд грн, в тому числі пенсійний фонд – біля 70 млрд грн (власні надходження Пенсійного фонду у 2015 р. склали 264,7 млрд грн. [39]). Серйозною загрозою, що впливає на загострення ситуації у сфері зайнятості, є знецінення праці. Заробітна плата більшості працюючих не виконує стимулюючої, мотиваційної та відтворювальної функції. На жаль, в Україні питома вага заробітної плати у загальних обсягах доходу населення в цілому по країні складає біля 40 %, а в окремих регіонах

ледь сягає 30 %-ї позначки. Середній розмір заробітної плати штатних працівників у 2015 р. склав 5230 грн (3,3 разу більше прожиткового мінімуму для працездатних осіб), у всіх регіонах середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом з тим лише в м. Києві, Донецькій та Київській областях заробітна плата перевищила середню по країні. Складна економічна ситуація в країні негативно позначилася на купівельній спроможності номінальної заробітної плати населення. За минулий рік індекс реальної заробітної плати в середньому склав 79,8 % (рис. 1.5).

Негативні явища в реальному секторі економіки, викликані розгортанням кризових явищ, проявляються і на активному зростанні заборгованості із виплат заробітної плати, упродовж 2015 р. її сума збільшилася більше ніж на 50 % та на кінець року становила 1880,82 млн грн.

Зменшення доходів працюючого населення зумовлене також поширенням практики вимушеної часткової зайнятості: у I півріччі 2015 р. чисельність працюючих в режимі скороченого робочого часу становила 652,6 тис. осіб; у відпустках з ініціативи адміністрації перебували 51,9 тис., або відповідно 8,0 % та 0,6 % середньооблікової кількості штатних працівників.

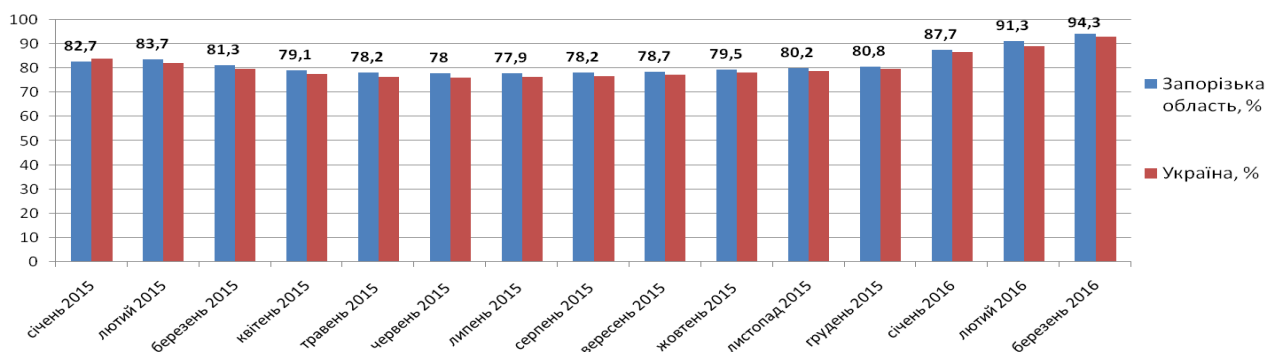


Рис. 1.5 - Індеси реальної заробітної плати у 2015 - 2016 роках у Запорізькій області

Найбільша частка зайнятих неповний робочий день спостерігалась в транспортній галузі, промисловості та будівництві (Додаток М). Взагалі з од-

ного боку застосування неповної зайнятості, як і інших форм атипової зайнятості, є ознакою гнучкості ринку праці і спостерігається у сучасному світі далеко не тільки за умов економічної кризи. З іншого – її поширення призводить до прекаризації трудової сфери, тобто збільшення прошарку людей, які відчують хиткість, ненадійність, нестабільність майнового стану, свого соціального буття; падіння рівня та якості життя працюючих; зменшення рівня соціальної відповідальності і соціальної згуртованості та посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Вагомим чинником погіршення ситуації на ринку праці в Україні виступають наслідки російської агресії, в результаті якої значна кількість населення втратила роботу. За офіційними даними, з початку окупації АР Крим та проведення антитерористичної операції на Сході до державної служби зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 64,3 тис. вимушених переселенців з АР Крим, Донецької та Луганської областей [9]. Безробітними серед переселенців є у переважній більшості особи з вищою освітою (70 %), за віковою структурою – молодь у віці до 35 років (40 %). В кризових умовах, що призвели до суттєвого звуження сфери прикладання праці, неврегульоване переміщення працездатного населення по території України, без врахування структурних особливостей регіональних ринків праці, призводить до зростання навантаження на локальних ринках праці та генерує проблеми щодо працевлаштування, соціальної реінтеграції і адаптації, доступу до освіти тощо. Окрім того, серед соціальних ризиків вимушеного переселення слід відзначити можливість посилення напруженості та конкуренції на ринку праці, що, відповідно, може поглиблювати конфліктність стосунків між місцевим населенням та переселенцями. Урегулювання цих проблем потребує активної позиції держави, місцевої влади, громад в частині інтеграції переселенців та їх трудової та соціальної адаптації.

В цілому ситуацію в сфері прикладання праці в Україні можна оцінити як напружену, що є результатом багатьох проблем та суперечностей, які три-

валий час не вирішувалися, а в період кризи значно загострилися. Серед основних причин такої ситуації є: висока залежність економіки від політичної кон'юнктури, непослідовність проведення соціально-економічної політики, жорстке державне регулювання сфери зайнятості, низька ефективність державної політики щодо сприяння розвитку середнього та малого бізнесу, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики, що призводить до тінізації економіки, в тому числі зайнятості. Негативно також впливає на ринок праці короткострокова орієнтованість економічної діяльності, недостатнє інвестування виробничої сфери, гальмування інноваційних процесів [9-14].

Сучасний спад економіки значно загострює суперечності у сфері зайнятості. При цьому слід враховувати, що порівняно з динамікою ВВП, динаміка ринку праці є більш інерційною внаслідок певної затримки (лага) у реагуванні попиту та пропозиції робочої сили. Тож внаслідок спаду виробництва продукції та послуг, який відбувається в більшості сфер економіки, слід очікувати адекватного посилення напруженості на ринку праці.

1.3 Механізм регулювання регіонального ринку праці в умовах кризи

Механізм регулювання регіонального ринку праці стає дієвим за умови аналізу та реальної оцінки чинників його формування, стану, тенденцій розвитку. Методологічні засади для порівняння ефективного розвитку і регулювання ринків праці регіонів передбачають використання статистичних методів дослідження [13]. Метод динаміки використовують не для порівняння, а для дослідження ринку праці регіону певного рівня [14]. Аналіз методологічних підходів щодо регулювання прогнозування зайнятості показує можливість відображення їх через системи моделей, серед яких можна виділити такі: структурно-функціональні, що характеризують структуру попиту та пропозиції у розрізі за різновидами сегментів ринку праці регіону; балансові, зокрема у ви-

гляді матриць, що характеризують розподіл працівників за сферами економіки, районами та кваліфікаційною ознакою; у вигляді рівнянь регресії, що характеризують, наприклад, залежність потреби у працівниках за окремими сегментами ринку праці регіону від факторів, що їх визначають.

Запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади та видів економічної діяльності, створення комплексної системи безперервного спостереження за фактичним станом у сфері регулювання й прогнозування зайнятості населення на всіх рівнях управління на основі єдиних для кожного з них системи показників і методології їх формування дає змогу підвищити рівень узагальнення, поліпшити якість аналізу, оптимізувати кількість показників.

Моніторинг — це безперервне стеження за яким-небудь процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату [15]. Він має базуватися на розв'язанні трьох основних завдань: методичних — розробка наукових основ, структури і системи показників для всіх рівнів регулювання зайнятості населення, методів побудови вибірки та інструментів, що відповідають сучасним вимогам дають змогу одержувати достовірні результати; наукових — відстежування й аналіз із застосуванням сучасних наукових методів здійснення конкретних змін у регулюванні зайнятості за видами економічної діяльності та районами регіонів; інформаційних — забезпечення достовірною, науковою й об'єктивною інформацією, споживачами якої мають стати не лише органи законодавчої та виконавчої влади, а й широкі верстви населення.

Моніторинг здійснюється за допомогою системи показників, що найбільш повно характеризують ефективність процесу регулювання зайнятості регіону на різних рівнях управління: райони (мезорівень); види економічної діяльності (локальний рівень); державна служба зайнятості (ДСЗ). Під час проведення дослідження необхідно своєчасно виявити зміни, що відбуваються у сфері регулювання зайнятості населення на рівні регіону, а також фактори, що впливають на цей процес (саме фактори впливу дають можливість всебічно й комплексно провести дослідження у сфері зайнятості на да-

ному етапі розвитку регіону). Кількість мо-ніторингових показників для оцінки ефективності процесів у сфері регулювання зайнятості населення має бути оптимальною, тобто забезпечувати оперативний і комплексний аналіз та запобігати надмірній трудомісткості й виключати супереч-ність висновків за результатами моніторингу. Отже, загальною вимогою є чіткість однозначність оцінки.

Вищенаведене дає змогу запропонувати методологію регулювання зайнятості відповідно до класифікації сфер економіки та господарської структури районів регіону за рівнями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на за-садах моніторингу, що передбачає здійснення п'яти кроків.

Для першого кроку (формування методики оцінювання ефективності функці-онування ринку праці регіону) слід визначити:

індикатори соціально-економічного та демографічного розвитку регіону (ви-пуск продукції, рівень доходів і рівень життя населення, густість населення, кіль-кісний та статевий склад населення, його вікова структура, народжуваність, смертність, міграційні процеси тощо);

індикатори зайнятості населення за видами економічної діяльності та района-ми регіону (зайнятість населення за статтю, віковими групами; зайнятість за стат-тю, віком та місцем проживання; зайнятість в економіці та за видами промисло-вості; розподіл працівників за рівнем освіти тощо);

індикатори стану ринку праці регіону та його інфраструктурної забезпе-ченос-ті, вивільнення працівників (за видами економічної діяльності, статтю, віком то-що); чисельність безробітних (за видами економічної діяльності, статтю, віком, за тривалістю безробіття тощо); причини незайнятості; попит і пропозиція робо-чої сили; навантаження на одне робоче місце (за видами економічної діяльності, районами, кваліфікаційним рівнем); працевлаштування (за видами економічної діяльності, статтю, професійними групами тощо); про-фесійна підготовка, пере-підготовка та підвищення кваліфікації; громадські роботи тощо.

Для оцінки ефективності регулювання зайнятості населення проводять порівняння:

динаміки показників: чисельності зайнятих працівників у сферах економіки регіону; зайнятості населення за статтю та віковими групами; зайнятості населення за місцем проживання; розподіл працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності; зайнятості молоді тощо;

динаміки регіональних показників зайнятості із загальнодержавними показниками, а саме рівнів: зайнятості трудових ресурсів; зайнятості економічно активного населення; зайнятості в певній сфері економіки (районі); зайнятості населення; економічної активності населення. Розрахункові формули представлені у таблиці 1.2;

динаміки темпів зміни кількості малих підприємств і зайнятих на них; створення робочих місць за інвестиційними проектами тощо;

аналізу середньорічної оплати праці, обсягу виготовлення продукції, кількості малих підприємств та розміру інвестованого капіталу;

динаміки стану ринку праці регіону із загальнодержавними значеннями, а саме коефіцієнтів: достовірності та ліквідності безробіття; функціонального стану безробіття за диференційованими змістовими складовими; використання трудового потенціалу; використання трудового потенціалу у зв'язку зі структурними зрушеннями; пропозиції та попиту робочої сили тощо. Розрахункові формули представлені у таблиці 1.3.

Для оцінки ефективності функціонування ринку праці пропонуємо використовувати додаткові показники [17-22], а саме:

1) рівень збалансування зареєстрованого ринку праці ($P_{зп}$), який характеризує відповідність попиту та пропозиції, що зумовлений соціально-економічним та інвестиційним рівнем розвитку регіону розраховується за формулою:

$$P_{зп} = \frac{P \cdot 100}{Z_H - P}, \quad (1.17)$$

де P — потреба (попит) у працівниках для заміщення вакантних робочих місць;

Z_H — чисельність активного населення, не зайнятого трудовою діяльністю;

Таблиця 1.2 - Статистичні показники оцінки у сфері зайнятості населення та ринку праці

Показник	Розрахункова формула	Умовні позначення
РЗТР – рівень зайнятості трудових ресурсів	$РЗТР = \frac{Чз * 100}{Ч_{ТР}} \quad (1.1)$	де $Чз$ – чисельність зайнятих;
РЗЕАН – рівень зайнятості економічно-активного населення	$РЗЕАН = \frac{Чз * 100}{Ч_{ЕАН}} \quad (1.2)$	$Ч_{ТР}$ – чисельність трудових ресурсів; $Ч_{ЕАН}$ – чисельність економічно активного населення;
РЗГ (Р) – рівень зайнятості в певній сфері економіки (районі)	$РЗГ (Р) = \frac{Ч_{звГ(Р)}}{Чз} \quad (1.3)$	$Ч_{звГ(Р)}$ – чисельність зайнятих у певній сфері економіки (або районі)
РЕАН – рівень економічної активності населення	$РЕАН = \frac{Ч_{ЕАН} * 100}{Ч_H} \quad (1.4)$	де $Ч_H$ – чисельність населення;
РЗН – рівень зайнятості населення	$РЗН = \frac{Чз_{(15-70)} * 100}{Ч_{H(15-70)}} \quad (1.5)$	$Чз_{(15-70)}$ – чисельність зайнятого населення зазначеного віку; $Ч_{H(15-70)}$ – чисельність населення зазначеного віку.

1) рівень професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці ($P_{ПН}$), який характеризує відповідність кваліфікаційного рівня робочої сили рівню економічного розвитку регіону:

$$P_{ПН} = \frac{(B_p + B_{сл}) * 100}{Z_H - P}, \quad (1.18)$$

де B_p — чисельність звільнених працівників, осіб;

$B_{сл}$ — чисельність звільнених фахівців і службовців, осіб;

Таблиця 1.3 - Додаткові показники оцінки у сфері зайнятості населення та ринку праці

Показник	Розрахункова формула	Умовні позначення
КДБ – коефіцієнт достовірності безробіття робочої сили	$\text{КДБ} = \frac{ЗБ}{ЗН} \quad (1.6)$	де $ЗБ$ – чисельність зареєстрованих безробітних; $ЗН$ – чисельність населення не зайнятого трудовою діяльністю та зареєстрованого як ті, що шукають роботу
КПрРС – коефіцієнтпропозиціїробочоїсили	$\text{КПрРС} = \frac{(ЗН - Р) \cdot 100}{ЗН} \quad (1.7)$	де $Р$ – попит у працівниках для заміщення вакантних робочих місць
КПРС – коефіцієнтпопитуробочоїсили (РС)	$\text{КПРС} = \frac{Р \cdot 100}{ЗН} \quad (1.8)$	
КЛБ – коефіцієнт ліквідності безробіття РС	$\text{КЛБ} = \frac{ЗБ(Т)}{ЗБ} \quad (1.9)$	де $ЗБ(Т)$ – чисельність працевлаштованих безробітних
КФСБ – коефіцієнтфункціонального стану безробіття ринку праці, який диференціюється за своїм функціонально-структурним змістом	$\text{КФСБ} = \frac{(ЗБ(пп) + ЗБ(р) + ЗБ(о))}{ЗБ} \quad (1.10)$	де $ЗБ(пп)$ – чисельність безробітних, що одержують допомогу; $ЗБ(р)$ – чисельність безробітних, що беруть участь у громадських роботах; $ЗБ(о)$ – чисельність безробітних, що проходять перенавчання де $ЗТ$ – чисельність працевлаштованого населення, не зайнятого трудовою діяльністю;
	$\text{КФСБ}_{(пп)} = \frac{ЗБ(пп)}{ЗБ} \quad (1.11)$	
	$\text{КФСБ}_{(рр)} = \frac{ЗБ(р)}{ЗБ} \quad (1.12)$	
	$\text{КФСБ}_{(оо)} = \frac{ЗБ(о)}{ЗБ} \quad (1.13)$	
КВТП – коефіцієнтвикористаннятрудоресурсного потенціалу ринку праці, який диференціюється за соціальними та демографічними групами працевлаштованого населення	$\text{КВТП} = \frac{ЗТ}{ЗН} \quad (1.14)$	КВТП _(с.з.) – коефіцієнт використання трудового потенціалу, не зайнятого в зв'язку зі структурними зрушеннями; $ЗТ(с.з.)$ – чисельність працевлаштованих, що були незайняті в зв'язку зі структурними зрушеннями; $ЗН(с.з.)$ – чисельність населення, не зайнятого в зв'язку зі структурними зрушеннями; КВТП _(ж) – коефіцієнт використання трудового потенціалу (жінок), не зайнятого в зв'язку зі структурними зрушеннями; $ЗТ(ж)$ – чисельність працевлаштованого населення (жінок), не зайнятого в зв'язку зі структурними зрушеннями; $ЗН(ж)$ – чисельність населення (жінок), не зайнятого в зв'язку зі структурними зрушеннями
	$\text{КВТП}_{(сз)} = \frac{ЗТ(сз)}{ЗН(сз)} \quad (1.15)$	
	$\text{КВТП}_{(ж)} = \frac{ЗТ(ж)}{ЗН} \quad (1.16)$	

2) рівень активності працевлаштування ($R_{АП}$), який характеризує відповідність працевлаштування темпам розвитку інфраструктури регіону:

$$P_{АП} = \frac{(З_{П(НРМ)} + З_{П(ДРМ)} + З_{П(ВОД)} * 100)}{Ч_{ЕАН} - Ч_З}, \quad (1.19)$$

де

$З_{П(НРМ)}$ — чисельність працевлаштованих осіб на створені нові робочі місця;

$З_{П(ДРМ)}$ — чисельність працевлаштованих осіб на дотаційні робочі місця;

$З_{П(ВОД)}$ — кількість працевлаштованих осіб за рахунок виплати одноразової допомоги для здійснення підприємницької діяльності;

$Ч_{ЕАН}$ — чисельність економічно активного населення;

$Ч_З$ — чисельність зайнятого населення;

3) рівень стійкості працевлаштування ($P_{СП}$), який характеризує відповідність працевлаштування змінам у сфері регулювання соціально-трудова відносин у регіоні:

$$P_{СП} = \frac{Ч_В * 100}{З_П}, \quad (1.20)$$

де $Ч_В$ — чисельність звільнених, які були працевлаштовані у поточному періоді;

$З_П$ — загальна чисельність осіб, працевлаштованих у поточному періоді.

Для другого кроку (визначення комплексної оцінки впливу соціально-економічних факторів на процес регулювання зайнятості) пропонуємо використувати систему порівняльних показників (Додаток А).

Порівняльні показники оцінки впливу соціально-економічних факторів розраховують діленням статистично відомого значення відповідного фактора впливу на чисельність зайнятих i -го об'єкта (види економічної діяльності або райони). Це дає можливість одержати порівнювані значення для встановлення рейтингової оцінки й здійснити детальний аналіз впливу цих факторів на регулювання зайнятості. Розраховані порівняльні показники аналізують і, за-

лежно від значущості наведеного показника та його впливу на регулювання зайнятості, встановлюють рейтингову оцінку в прямому або оберненому напрямках. Тобто, якщо фактор впливає на регулювання зайнятості прямо пропорційно (інтенсивність впливу фактору обумовлює зростання чисельності зайнятих), то найменшому розрахунковому значенню встановлюється найменша рейтингова оцінка — 1 бал, а найбільшому — найбільша оцінка, що становить стільки балів, скільки є об'єктів порівняння (видів економічної діяльності та районів). Якщо фактор впливає на регулювання зайнятості населення обернено пропорційно (інтенсивність впливу фактора обумовлює скорочення чисельності зайнятих), то найменшому розрахунковому значенню встановлюється найвища рейтингова оцінка, а найбільшому — найменша оцінка (1 бал).

Сумарне рейтингове значення визначають додаванням рейтингових оцінок за встановленими рейтингами до оцінки за кожною групою соціально-економічних факторів впливу на регулювання зайнятості населення.

Для третього кроку (визначення рівня регульованості соціально-економічних факторів впливу на процес регулювання зайнятості) пропонуємо використовувати рейтингові оцінки i -го фактора впливу другого етапу та формули (табл. 1.4).

Вважаємо, що на регулювання зайнятості населення на рівні регіону впливає рівень регульованості соціально-економічних факторів впливу, тобто процес можливої зміни чисельності зайнятих за рахунок реалізації заходів соціально-економічного характеру. Регульованими соціально-економічними факторами впливу на процес регулювання зайнятості населення є тоді, коли показники розрахунку, що їх характеризують, перевищують середні розрахункові показники по Україні; помірно регульованими — більше від середніх розрахункових показників по регіону, але менше від середніх розрахункових показників по Україні; нерегульованими — менше від середніх розрахункових по регіону.

Таблиця 1.4 - Рівні регульованості оцінки соціально-економічних факторів впливу

Рівень регульованості		
Нерегульований (НР)	Помірно регульований (ПР)	Регульований (РР)
$n < \sum_{i=1}^m p_i * K_{\text{зайнятість}} \text{ області}$	$\sum_{i=1}^m p_i * K_{\text{зайнятість}} \text{ області} < \sum_{i=1}^m p_i * K_{\text{зайнятість}} \text{ в Україні}$	$\sum_{i=1}^m p_i * K_{\text{зайнятість}} < \text{ в Україні}$ $n * m$

Як свідчать дані таблиці 1.4, величина рівня регульованості соціально-економічного фактора впливу на процес регулювання зайнятості залежить від кількості об'єктів порівняння (n), кількості соціально-економічних факторів впливу (m), оцінки соціально-економічних факторів впливу (p_i) та коефіцієнтів кореляції. Як кореляційні пропонується використати коефіцієнти рівня зайнятості регіону ($K_{\text{зайнятість}}$) та зайнятості по Україні ($K_{\text{зайнятість}}$), оскільки вони відбивають області України середній рівень впливу соціально-економічних факторів на процес регулювання зайнятості населення.

Четвертий крок передбачає визначення комплексної оцінки роботи ДСЗ регіону та встановлення рівнів ефективності її функціонування [16].

Для здійснення п'ятого кроку (визначення прогнозних значень меж чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності й районами регіону) пропонуємо встановити межі чисельності зайнятих ($ПЗч_i$) за видами економічної діяльності та районами регіону за формулою:

$$(ЧЗ_{i(\text{баз})} - \Delta ЧЗ_{\Pi i}) \leq ПЗч_i \leq ЧЗ_{i(\text{баз})} - \Delta ЧЗ_{O_i}, \quad (1.21)$$

де $ЧЗ_{i(\text{баз})}$ — чисельність зайнятого населення i -го об'єкта за видами економічної діяльності або районами регіону в базовому періоді, осіб;

$\Delta ЧЗ_{O_i}$, $\Delta ЧЗ_{\Pi i}$ або

$(\Delta\text{Чз}_{0(\Pi)_i})$ — прогнозний оптимістичний та песимістичний приріст чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності або районами регіону i -го об'єкта різних років прогнозного періоду, осіб.

Визначення прогнозного приросту чисельності зайнятого населення регіону $(\Delta\text{Чз}_{0(\Pi)_i})$ здійснюється за допомогою коефіцієнта розподілу прогнозної оцінки зміни чисельності зайнятого населення та показника стратегічної оцінки чисельності зайнятого населення регіону, який планується за оптимістичним і песимістичним прогнозами розвитку ситуації на ринку праці регіону. Розрахункова формула має вигляд:

$$\Delta\text{Чз}_{0(\Pi)_i} = (\sum \text{Чз}_i - \text{Чз}_{i(\text{баз})}) * \text{КРПО}_i, \quad (1.22)$$

де Чз_i — загальна чисельність зайнятості населення за видами економічної діяльності або районами регіону у стратегічному періоді, осіб;

КРПО_i — коефіцієнт розподілу прогнозної оцінки i -го об'єкта в i -му базовому періоді.

Коефіцієнт розподілу прогнозної оцінки (КРПО_i) розраховують за формулою:

$$\text{КРПО}_i = \frac{\text{КУПО}_i}{\sum \text{КУПО}_i}, \quad (1.23)$$

де КУПО_i та $\sum \text{КУПО}_i$ — коефіцієнт узагальнювальний прогнозної оцінки та загальний коефіцієнт узагальнювальний прогнозної оцінки i -го об'єкта відповідно.

Коефіцієнт узагальнювальний прогнозної оцінки (КУПО_i) i -го об'єкта розраховують за формулою:

$$\text{КУПО}_i = \text{КРРВ}_i * \text{КРВ}_i * J_{\text{искуп.}} * \text{РЗГ(Р)}_i, \quad (1.24)$$

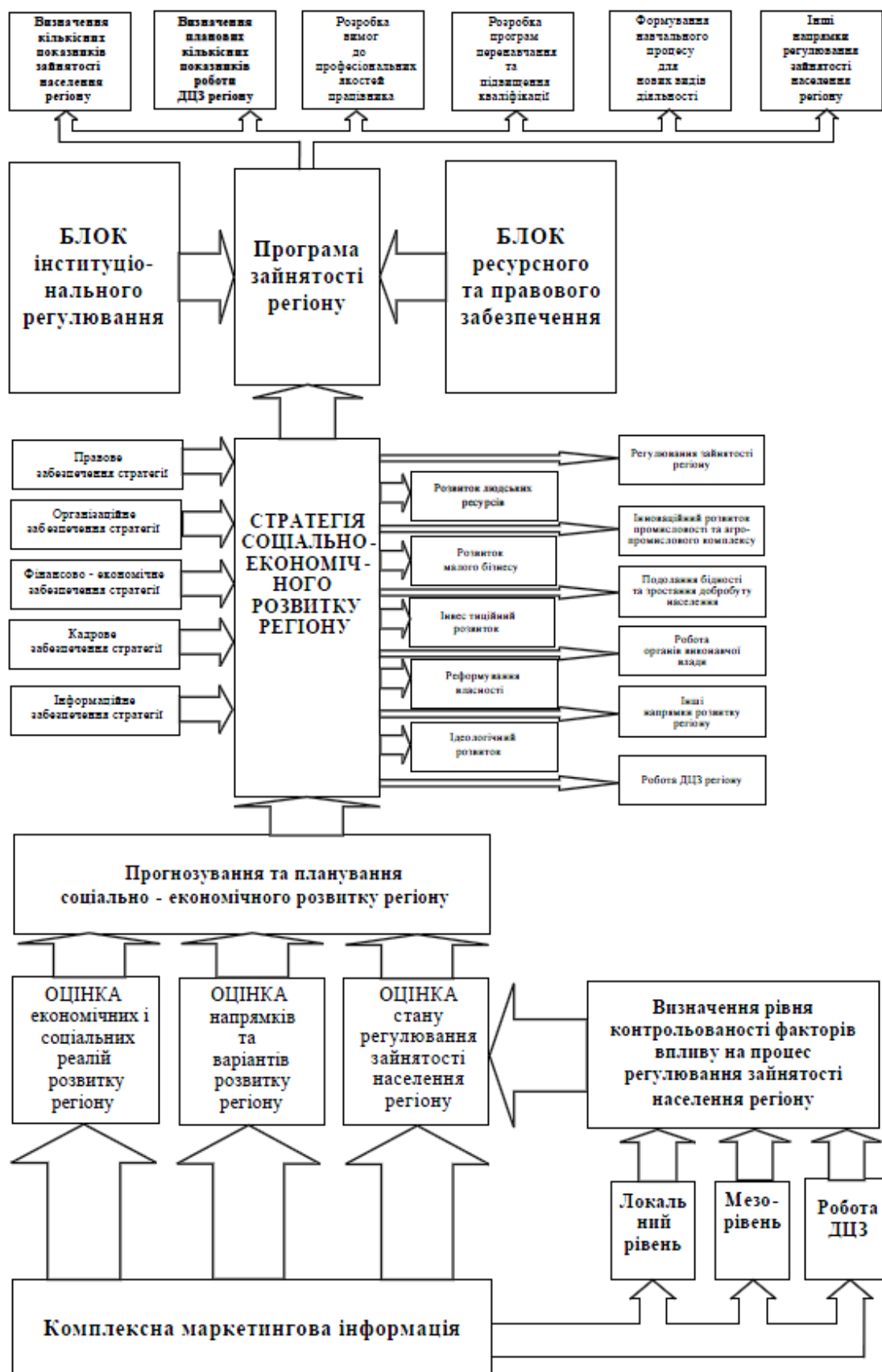


Рис.1.6 - Структурно-логічна схема моніторингу в системі зайнятості населення

У ф. 1.24 використано такі змінні:

$KPPB_i$ — коефіцієнт рівня регульованого впливу i -го об'єкта;

KPB_i — коефіцієнт рейтингового впливу i -го об'єкта;

J_i сукуп. — сукупний індекс змін основних соціально-економічних показників в аналізованому періоді;

$PЗГ(P)_i$ — рівень зайнятості населення i -го об'єкта порівняння у базовому періоді (табл. 1.2, ф.1.3).

Коефіцієнт рівня регульованого впливу ($KPPB_i$), коефіцієнт рейтингового впливу (KPB_i), сукупний індекс основних факторів впливу (J_i сукуп.) та коефіцієнт рівня зайнятості ($KPЗH_i$) i -го об'єкта розраховують за формулами:

$$KPPB_i = \frac{\sum PЗГВ_i}{\sum ЗЗР}, \quad (1.25)$$

$$KPB_i = \frac{PЗ_i}{\sum ЗЗР}, \quad (1.26)$$

$$J_i \text{ сукуп.} = J_{1 \text{ сер}} * J_{2 \text{ сер}} * J_{3 \text{ сер}} * J_{4 \text{ сер}}, \quad (1.27)$$

$$J_i \text{ сер} = \sqrt[n]{J_i (\text{а.п} / \text{б.п})}, \quad (1.28)$$

де $\sum PЗГВ_i$ - сумарне рейтингове значення i -ї групи впливу;

$\sum ЗЗР$ - сумарне загальне значення рейтингів усіх об'єктів порівняння;

$PЗ_i$ - рейтингове значення i -го об'єкта;

$J_{1 \text{ сер}}, J_{2 \text{ сер}}, J_{3 \text{ сер}}$ та $J_{4 \text{ сер}}$ - індекси середньорічних змін i -го показника соціально-економічного розвитку (розмір оплати праці, обсяг виготовлення продукції, кількість підприємств малого бізнесу, розмір інвестованого капіталу);

$J_i \text{ сер}$ - середньорічний індекс змін i -го соціально-економічного показника; n — кількість років в аналізованому періоді;

I_i (а.п / б.п) - індекс змін i -го показника соціально-економічного розвитку регіону аналізованого періоду та базового періоду порівняння.

Таким чином, застосування методології регулювання зайнятості населення відповідно до класифікації сфер економіки та господарської структури районів регіону за рівнями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на засадах моніторингу є важливим інструментом розробки програм стратегічного розвитку, соціальної політики й програм зайнятості.

Перспективи розвитку процесу регулювання регіональних ринків праці та зайнятості населення є важливим кроком, тому що саме тут формуються кон'юнктура ринку праці, рівні зайнятості населення та безробіття, структура зайнятості за видами і формами, ціна робочої сили, рівень доходів населення тощо, що потребує постійного удосконалення.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

На сьогодні одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці в Україні і прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації є дослідження та підвищення рівня зайнятості населення. Це пов'язано з потребами переходу від екстенсивного до інтенсивного типу використання трудових ресурсів, формуванням попиту та пропозиції робочої сили й істотною трансформацією відносин зайнятості.

Зайнятими вважають осіб віком 15–70 років, які: працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину: за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Проведено теоретичний аналіз підходів до визначення категорії "зайнятність населення". Дослідження даної категорії проводилося через аналіз трьох сфер зайнятості населення. Наведено дослідження трактування поняття з соціальної та економічної позицій.

Проведено аналіз тенденцій сучасного ринку праці України, охарактеризовано проблеми та визначено основні чинники, що сприяють посиленню напруженості в сфері зайнятості.

Зроблено висновок, що сучасне становище у сфері зайнятості є досить напруженим, що є результатом багатьох проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувалися, а в період кризи значно загострилися. Серед основних причин такої ситуації є: висока залежність економіки від політичної кон'юнктури, непослідовність проведення соціально-економічної політики, жорстке державне регулювання сфери зайнятості, низька ефективність дер-

жавної політики щодо сприяння розвитку середнього та малого бізнесу, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики, що призводить до тінізації економіки, в тому числі зайнятості. Негативно також впливає на ринок праці короткострокова орієнтованість економічної діяльності, недостатнє інвестування виробничої сфери, гальмування інноваційних процесів.

Механізм регулювання регіонального ринку праці стає дієвим за умови аналізу та реальної оцінки чинників його формування, стану, тенденцій розвитку. Методологічні засади для порівняння ефективного розвитку і регулювання ринків праці регіонів передбачають використання статистичних методів дослідження. Метод динаміки використовують не для порівняння, а для дослідження ринку праці регіону певного рівня². Аналіз методологічних підходів щодо регулювання й прогнозування зайнятості показує можливість відображення їх через системи моделей, серед яких можна виділити такі: структурно-функціональні, що характеризують структуру попиту та пропозиції у розрізі за різновидами сегментів ринку праці регіону; балансові, зокрема у вигляді матриць, що характеризують розподіл працівників за сферами економіки, районами та кваліфікаційною ознакою; у вигляді рівнянь регресії, що характеризують, наприклад, залежність потреби у працівниках за окремими сегментами ринку праці регіону від факторів, що їх визначають.

Таким чином, застосування методології регулювання зайнятості населення відповідно до класифікації сфер економіки та господарської структури районів регіону за рівнями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на засадах моніторингу є важливим інструментом розробки програм стратегічного розвитку, соціальної політики й програм зайнятості.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РІВНІ РЕГІОНУ

2.1 Аналіз стану трудових ресурсів Запорізького регіону

Головним ресурсом регіонального розвитку є люди і головною метою розвитку є забезпечення потреб людини щодо якісного та безпечного життя. Основою розвитку області, поряд із іншими факторами, є трудові ресурси високого рівня кваліфікації.

За результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності кількість зайнятого населення віком 15–70 років у Запорізькій області в 2015р. становила 745,1 тис. осіб, а кількість безробітних (за методологією МОП) – 80,4 тис. осіб, за I півріччя 2016р. становила 740,9 тис. осіб, а кількість безробітних (за методологією МОП) – 80,2 тис. осіб.

Рівень зайнятості населення віком 15–70 років порівняно з відповідними даними попереднього року зменшився на 1,8 в.п. та складав 56,4%, а серед населення працездатного віку – на 2,2 в.п. та 65,0% відповідно.

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років у 2015р. порівняно з 2014р. збільшився на 1,3 в.п. та становив 9,7%. Цей показник серед осіб працездатного віку в 3,9 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахований по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (10,2% проти 2,6%).

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років за I півріччя 2016р. порівняно з I півріччям 2015р. збільшився на 0,6 в.п. та становив 9,8%. Цей показник серед осіб працездатного віку в 3,1 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахований по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (10,1% проти 3,3%).

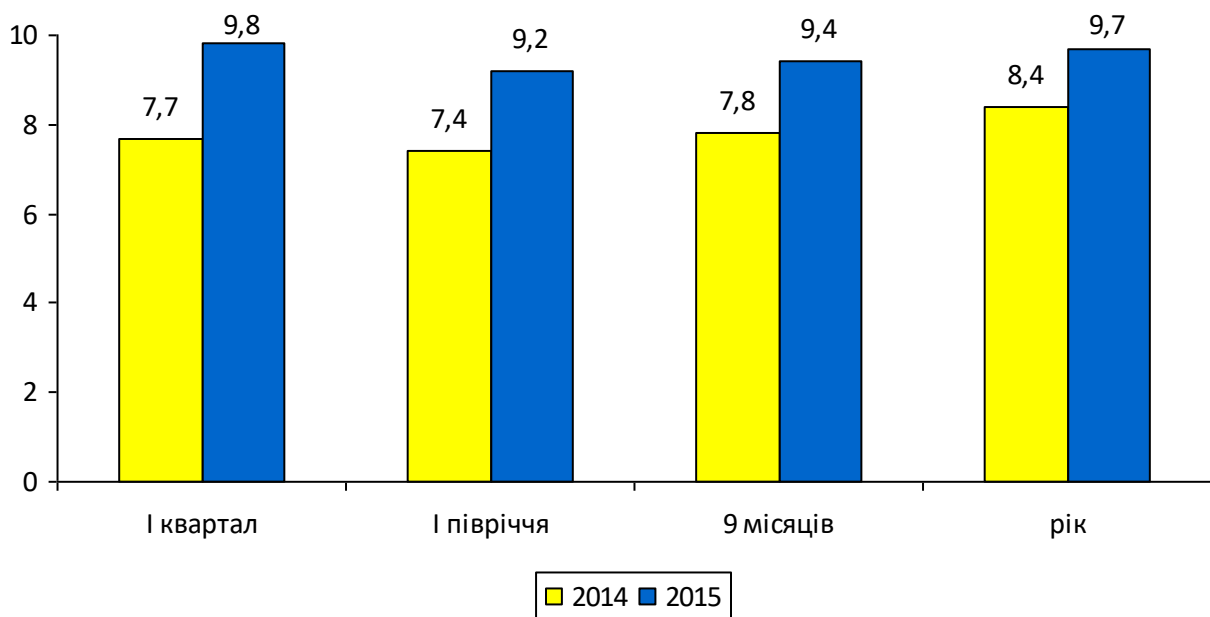


Рис. 2.1 – Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15-70 років (у % до економічно активного населення відповідного віку) [9, с.355]

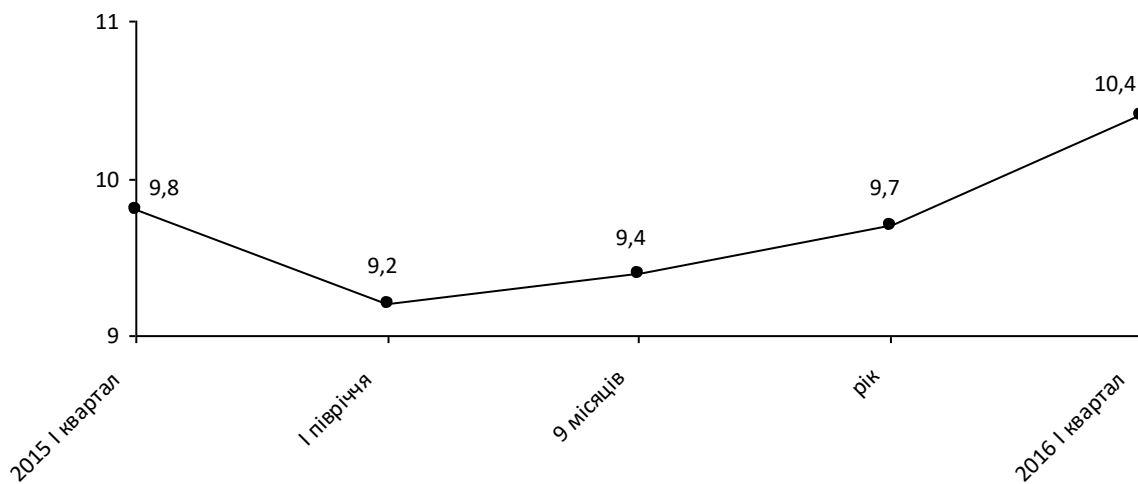


Рис. 2.2 – Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15-70 років (у % до економічно активного населення відповідного віку)

Таблиця 2.1 – Економічна активність населення у 2015 році

	У середньому за період	
	2015	2014
Економічно активне населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	825,5	844,8
працездатного віку	789,9	807,4
Зайняте населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	745,1	773,5
працездатного віку	709,5	736,1
Безробітне населення, тис. осіб (за методологією МОП)		
у віці 15–70 років	80,4	71,3
працездатного віку	80,4	71,3
Економічно неактивне населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	495,6	484,4
працездатного віку	301,9	288,7
Рівень економічної активності, у відсотках до населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	62,5	63,6
працездатного віку	72,3	73,7
Рівень зайнятості, у відсотках до населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	56,4	58,2
працездатного віку	65,0	67,2
Рівень безробіття (за методологією МОП), у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	9,7	8,4
працездатного віку	10,2	8,8

За останні роки суттєвих змін у структурі зайнятості області за видами економічної діяльності не відбулося. Найбільшими за чисельністю та питомою вагою працюючих залишаються промисловість, торгівля та галузі бюджетної сфери: освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги. Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника області протягом 2010-2014 років зростає в 1,6 раза і в 2014 році склала 3432 грн. За рівнем оплати праці область стабільно входить до першої п'ятірки регіонів України.

Найбільш високооплачуваними сферами професійної діяльності в області є промисловість (середньомісячна заробітна плата у 2014 році – 4531

грн.) і фінансова та страхова діяльність (4237 грн.), де заробітна плата перевищує середньообласний рівень в 1,2-1,3 рази.

Таблиця 2.2 – Економічна активність населення за I півріччя 2016 року

	У середньому за період	
	I півріччя 2016 року	I півріччя 2015 року
Економічно активне населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	821,1	825,1
працездатного віку	795,1	792,7
Зайняте населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	740,9	749,2
працездатного віку	714,9	716,8
Безробітне населення, тис. осіб (за методологією МОП)		
у віці 15–70 років	80,2	75,9
працездатного віку	80,2	75,9
Економічно неактивне населення, тис. осіб		
у віці 15–70 років	491,5	496,1
працездатного віку	294,3	299,1
Рівень економічної активності, у відсотках до населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	62,6	62,5
працездатного віку	73,0	72,6
Рівень зайнятості, у відсотках до населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	56,4	56,7
працездатного віку	65,6	65,7
Рівень безробіття (за методологією МОП), у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи:		
у віці 15–70 років	9,8	9,2
працездатного віку	10,1	9,6

Таблиця 2.3 - Динаміка середньомісячної заробітної плати у 2010-2014 роках, грн.

	2010	2011	2012	2013	2014
Україна	2239	2633	3025	3265	3476
Запорізька область	2187	2606	2927	3142	3432

Таким чином, за даними Головного управління статистики у Запорізькій області, у середньому за I півріччя 2016 року чисельність зайнято-

го населення у віці 15-70 років по області, у порівнянні з I півріччям 2015 року, зменшилася на 8,3 тис. осіб та становила 740,9 тис. осіб.

Рівень зайнятості населення знизився з 56,7% за I півріччя 2015 року до 56,4% за I півріччя 2016 року.

Чисельність безробітних у віці 15-70 років по області за I півріччя 2016 року збільшилася на 4,3 тис. осіб і становила 80,2 тис. осіб.

Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 9,2% до 9,8% економічно активного населення.

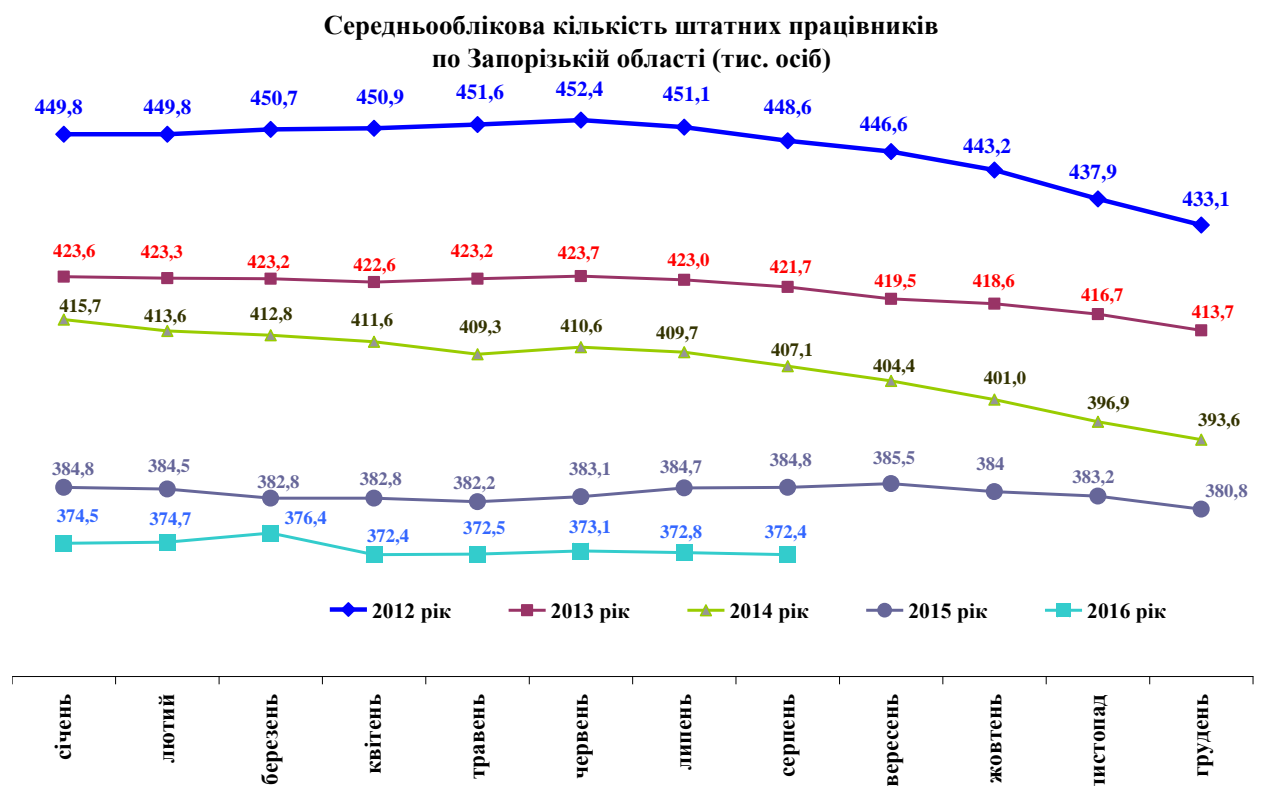


Рис. 2.3 - Середньооблікова кількість штатних працівників по Запорізькій області (тис.осіб)

До найменш оплачуваних галузей економіки належать операції з нерухомим майном, будівництво, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, сфера адміністративного та допоміжного обслуговування, тимчасового розміщування й організації харчування, сільсько-

го господарства, мисливства, лісового та рибного господарства, де заробітна плата коливається у межах 60 % – 69 % від середньої по області.

Слід зазначити, що розрив між показниками зайнятого населення та чисельністю осіб, застрахованих у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, свідчить про суттєві обсяги нелегальної зайнятості. При цьому значно нижчими за середньогалузеві по Україні залишаються рівні оплати праці у окремих видах економічної діяльності області. Так, у працівників сфери фінансової та страхової діяльності області заробітна плата менша за середньогалузеву в державі на 39,6 % (область – 4237 грн., Україна – 7020 грн.), торгівлі – на 36 % (2202 грн. і 3439 грн.), сфери операцій з нерухомим майном – на 33 % (2069 грн. і 3090 грн.), будівництва – на 25,9 % (2120 грн. і 2860 грн.), транспорту – на 13,8 % (3246 грн. і 3768 грн.).

Протягом 2016 року комплекс різноманітних послуг та матеріального забезпечення отримали 76,5 тис. безробітних, які перебували на обліку служби зайнятості.

За сприяння служби зайнятості протягом 2016 року 24,7 тис. безробітних знайшли роботу, з них:

- працевлаштовано на нові робочі місця, за які здійснюється компенсація єдиного внеску роботодавцям 581 безробітного,

- 180 осіб отримали одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації власної справи.

8,3 тис. безробітних проходили професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації.

Протягом року 12,5 тис. безробітних взяли участь в громадських та інших роботах тимчасового характеру. Станом на 1 січня 2017 року на обліку в центрах зайнятості Запорізької області перебувало 23,3 тис. безробітних, з них отримували допомогу по безробіттю 18,0 тис. безробітних.

Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості Запорізької області на 1 січня 2017 року становила 508 одиниць. Навантаження на 1 вільне робоче місце по області складає 46 безробітних, а порівняно з 1 січня

минулого року навантаження на одну вакансію становило 185 безробітних. Ці зрушення відбулись завдяки тісній співпраці з роботодавцями та владою, а також застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (відеорезюме, відеовакансії, інтерактивне вивчення англійської мови тощо).

Фонд соцстраху визначив розміри допомоги. Мінімальний розмір допомоги по безробіттю становить:

544 грн - для застрахованих безробітних зі стажем менше 6 місяців (і інших осіб, зазначених у частині другій статті 22 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»);

1160 грн - для застрахованих безробітних зі стажем понад 6 місяців (вказані в частині першій статті 22 Закону).

Мінімальний розмір допомоги затверджено постановою Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від 30 листопада 2016 року № 122.

Раніше допомога становила 544 грн і 80% від прожиткового мінімуму для працездатних осіб відповідно для цих категорій. [39-44]

2.2 Дослідження соціальних аспектів та причин неофіційної зайнятості

Однією з найбільш гострих проблем, що пов'язані зі сферою зайнятості на сьогодні, є неформальна зайнятість, рівень якої в Україні є досить високим. Неформальна зайнятість у сучасній Україні є економічно та соціально зумовленою, адже недосконалість законодавства й економічних важелів регулювання є принциповими перешкодами для ведення ефективного бізнесу підприємцями, створюючи базис для існування неформальної зайнятості як соціального явища.

Серед соціальних аспектів проблеми неофіційної зайнятості можна перелічити такі: нездатність держави вирішити проблему безробіття, недостатня кількість добре оплачуваних робочих місць для молодих фахівців, жінок, фахівців технічного й гуманітарного профілів. У зв'язку з доступні-

стю вищої освіти проблеми з працевлаштуванням людей без вищої освіти загострюються. Соціальна незахищеність неформально зайнятих збільшується через неможливість упокорення цієї форми зайнятості. Наявна необхідність соціального захисту, юридичної та іншої допомоги неформально зайнятим з боку недержавних громадських структур.

Для вивчення проблем, що пов'язані з неформальною зайнятістю, проведено емпіричне дослідження методом опитування громадської думки. Анкетування проведено в Запоріжжі в січні 2013 р. Опитано 500 осіб. Вибірка репрезентативна для дорослого населення міста, квотна за статтю та віком. Похибка вибірки – 5%, що не має суттєвого впливу на достовірність отриманих результатів.

За результатами дослідження виявлено таку структуру форм зайнятості за самооцінкою респондентів (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 -Структура зайнятості населення Запоріжжя, %

Вид зайнятості	%
1. Ніде не працюю	30,9
2. Працюю, офіційно оформлений	44,9
3. Працюю, але офіційно не оформлений	11,0
4. Працюю дома на замовленнях (фрилансер)	2,2
5. Немає постійної роботи. Тимчасово підробляю не вдома	3,6
6. Самозайнятий, працюю на себе	6,6

За результатами дослідження, у структурі зайнятості населення частка людей, що не мають офіційного місця роботи, становить 23,4%. Серед них: працюючі, але офіційно не оформлені (11,0%), тих, хто працюють дома за замовленням, тобто фрилансери (2,2%), самозайняті (6,6%), тих, хто не мають постійної роботи і підробляють поза домом (3,6%) . При цьому частка офіційно працевлаштованих – 44,9%. Отримані дані не дуже відрізняються від офіційної статистики. Згідно з даними Головного управління статистики в Запорізькій області, кількість офіційно працевлаштованого населення в 2011 р. становила 46%, а в 2012 р. – 52,4%.

Згідно з офіційною статистикою, відносна кількість безробітних, яка розрахована за методологією МОП за 2012 р., становила 6,7%. Ця цифра відображає лише незначну частку безробітного населення, що офіційно зареєстроване в державному центрі зайнятості. Відповідно до результатів проведеного дослідження, у родинах 28,5% респондентів є неформально зайняті. Таким чином, щоб більш об'єктивно судити про реалії у сфері не-офіційної праці, слід уточнювати дані офіційної статистики результатами непрямих та соціологічних досліджень.

Ці дослідження дають нам змогу зрозуміти, у яких сферах діяльності існує неформальне працевлаштування. Така форма зайнятості найбільш поширена серед службовців, чия робота не вимагає освіти (22,2%), зайнятих індивідуальною діяльністю (20,4%) і фахівців технічного профілю (14,8%).

Для докладного аналізу специфіки такої соціальної групи, як неформально зайняті, складено соціально-демографічний портрет представників цієї групи (табл. 2.5 і 2.6).

Таблиця 2.5 - Структура зайнятості за статтю у % до осіб цієї статі

Вид зайнятості	% чол	% жін.	Загалом
1. Ніде не працюю	31,6	68,4	30,9
2. Працюю, офіційно оформлений	52,9	47,1	44,9
3. Працюю, але офіційно не оформлений	54,5	45,5	11,0
4. Працюю вдома за замовленнях (фрилансер)	27,3	72,7	2,2
5. Немає постійної роботи. Тимчасово підробляю поза домом	33,3	66,7	3,6
6. Самозайнятий, працюю на себе	54,8	45,2	6,6

За даними табл . 2.5 і 2.6 можна скласти соціально-демографічний портрет людей, що мають і не мають офіційного працевлаштування. Як бачимо, у гендерній структурі обох груп велику частину займають чоловіки, тоді як жінки частіше працюють удома або зовсім не працюють. Серед жінок не працює 38,7%, а серед чоловіків значно менше – 21,8%. Відсоток офіційно оформлених також більше серед чоловіків (відповідно 53 і 39%). Але від-

соток неофіційно оформлених серед чоловіків дещо вищий, ніж серед жінок (відповідно, 13,3 і 9,1%).

Таблиця 2.6 - Структура зайнятості за віком у % до осіб цього віку

Вид зайнятості	До 29 років	30–39 років	40–49 років	50–59 років	Старіше 60 років
1. Ніде не працюю	18,2	8,4	5,2	9,1	59,1
2. Працюю, офіційно оформлений	21,8	26,2	20,4	22,7	8,9
3. Працюю, але офіційно не оформлений	29,6	22,2	29,6	11,1	7,4
4. Працюю вдома за замовленням (фрилансер)	45,5	18,2	27,3	9,1	–
5. Немає постійної роботи. Тимчасово підробляю поза домом	44,4	5,6	11,1	22,2	16,7
6. Самозайнятий, працюю на себе	24,2	18,2	36,4	15,2	6,1

За даними табл . 2.5 і 2.6 можна скласти соціально-демографічний портрет людей, що мають і не мають офіційного працевлаштування. Як бачимо, у гендерній структурі обох груп велику частину займають чоловіки, тоді як жінки частіше працюють удома або зовсім не працюють. Серед жінок не працює 38,7%, а серед чоловіків значно менше – 21,8%. Відсоток офіційно оформлених також більше серед чоловіків (відповідно 53 і 39%). Але відсоток неофіційно оформлених серед чоловіків дещо вищий, ніж серед жінок (відповідно, 13,3 і 9,1%).

У цілому спостерігаємо існування проблеми гендерної нерівності у сфері працевлаштування: жінкам набагато важче знайти роботу. Відоме положення, що “безробіття має жіноче обличчя”, знаходить тут емпіричне підтвердження та кількісне визначення.

Також емпірично підтвержене положення, що молоді складніше знайти роботу, адже серед офіційно непрацевлаштованих більше молодих людей у віці до 29 років. Але це положення в цьому дослідженні уточнено тим, що серед молоді також більший відсоток неформально зайнятих. Така ситуація може бути пояснена тим, що молодим людям важче знайти офіційну роботу. Не варто так само забувати, що до цієї групи входять молоді

жінки, що мають проблеми з працевлаштуванням у зв'язку з можливістю виходу в декретну відпустку.

Проблема неформальної зайнятості є найбільш нагальною для осіб зрілого віку 40–49 років. Якщо в середньому неформально зайнятих 11%, то серед осіб вказаної вікової категорії – 18,4%, хоча безробітних серед них лише 9,2%, що менше, ніж серед інших вікових груп населення.

Проблема неформальної зайнятості також є нагальною для осіб, що зайняті сільськогосподарською працею (у цьому дослідженні 75% серед них неформально зайняті). Високий відсоток (25%) неформально зайнятих серед осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, серед службовців, робота яких не вимагає вищої або середньої спеціальної освіти, серед некваліфікованих працівників промислового підприємства. Слід зазначити, що серед кваліфікованих робітників лише 4% неформально зайнятих.

Для виявлення відмінностей між двома формами зайнятості (офіційної й неофіційної) використано непараметричний критерій Манна-Уїтні.

Цей метод є непараметричним аналогом однофакторного дисперсійного аналізу, він оцінює ступінь перетинання (збігу) двох рядів значень обмірюваної ознаки. Чим менше збігів, тим більше відрізняються ряди, що відповідають порівнюваним вибіркам. Критерій Манна-Уїтні представляє всі значення порівнюваних вибірок у вигляді однієї загальної послідовності упорядкованих (ранжованих) значень з наступним обчисленням середнього рангу для кожної з вибірок.

Для подальшої інтерпретації розбіжностей візьмемо лише ті ознаки, імовірність подібності яких для критерію Манна-Уїтні не перевищує 5%. Найбільші статистичні розбіжності виявлено для ознак “матеріальне становище”, “освіта” й “інтерес до політики”. Офіційно та неофіційно працевлаштовані, таким чином, більш за все відрізняються своїм інтересом до політики, освітою та матеріальним становищем. Розглянемо докладніше ці ознаки. У табл. 2.7 наведено дані щодо оцінки матеріального становища респондентів залежно від форми зайнятості.

Хоча велика частина як офіційно зайнятих, так і неофіційно зайнятих респондентів, оцінюють своє матеріальне становище як “середнє”, але вже як “нижче від середнього” оцінюють 27,3% неофіційно зайнятих і 15,8% офіційно зайнятих. Своє матеріальне становище як “погане” оцінюють у три рази більше людей, неформально зайнятих, порівняно з формально зайнятими. Таким чином, ми бачимо, що матеріальне становище неформально зайнятих істотно гірше, ніж зайнятих офіційно.

Таблиця 2.7 - Оцінка матеріального становища залежності від форми зайнятості, %

Матеріальне становище	Ніде не працюю	Працюю, офіційно оформлений	Працюю, але офіційно не оформлений	Працюю вдома на замовлення (фрилансер)	Немає постійної роботи. Тимчасово підробляю не вдома	Самозайнятий, працюю на себе	Загалом
Гарне	2,6	5,9	5,5			6,1	4,4
Вище за середнє	7,7	12,6	1,8	45,5		15,2	10,3
Середнє	50,3	64,4	60,0	54,5	25,0	60,6	57,9
Нижче від середнього	31,0	15,8	27,3		62,5	18,2	23,2
Погане	8,4	1,4	5,5		12,5		4,2

Отже, не всі категорії неформально зайнятих можна вважати депресивними групами населення.

Окремого розгляду потребують такі категорії неформально зайнятих, як: самозайняті люди, а також фрилансери. Самозайняті – це, найчастіше, малі підприємці, які мають матеріальне становище вище за середній рівень. Найбільший відсоток (13,8%) самозайнятих серед осіб зрілого віку – 40–49 років. Відмітним є й те, що своє матеріальне становище оцінюють як “вище за середнє” 45,5% фрилансерів. Це, скоріше, заповзятливі молоді люди, що самі організують свою зайнятість. Вони являють собою специфічну групу людей, які працюють без офіційного оформлення. До неї належать в основному молоді люди з високим рівнем творчих або аналітичних здібностей,

що вміють застосувати їх на практиці. Така форма зайня-тості не вимагає стажу, офіційного оформлення та інших формальностей. Вона вважається зручною для частини молоді, що не бажає зв'язувати себе формальними організаціями. Хоча, за матеріалами нашого дослідження, у Запоріжжі фрилансерів лише 2% від загальної кількості дорослого насе-лення, серед молоді цей відсоток становить у два рази вище – 4,4%. Ймові-рно, у майбутньому ця форма буде поширюватися, особливо серед молоді, адже вона тісно пов'язана з інформаційними технологіями. За кордоном відсоток фрилансерів значно більший, ніж в Україні.

При порівнянні рівня освіти соціальних груп формально й неформа-льно зайнятих виявлено розбіжність у кількості людей з вищою освітою. Так, серед офіційно працюючих кількість осіб з вищою освітою становить 44,4%, тоді як серед працюючих без офіційного працевлаштування таких лише 27,3%. Імовірно, існує комплекс причин цього поділу. З одного боку, на ринку праці більший попит на співробітників з вищою освітою, ніж на працівників без вищої освіти. Доступність вищої освіти, збільшення кіль-кості людей з вищою освітою підвищили рівень вимог до працівників, на-віть тоді, коли виконання обов'язків за посадою не вимагає наявності ви-щої освіти. Так, роботодавці заявляють, що вища освіта є бажаною для продав-ців, охоронців, барменів, а також для робочих посад. З іншого боку, вища освіта підвищує рівень юридичної культури, сприяє більш деталь-ному розумінню регулювання трудових відносин, негативних наслідків не-офіційного працевлаштування.

Третьою ознакою, за якою спостерігається значуща статистична роз-біжність, є рівень політичного інтересу цих двох груп. Люди, що не мають офіційного працевлаштування, мають нижчий рівень інтересу до політичних подій, ніж офіційно зайняті. Лише 20,4% на запитання про те, чи цікавляться вони політикою, відповіли “намагаюся постійно бути в курсі політичних подій”, тоді як інші виявляють ситуативний інтерес (40,7%) або зо-всім не виявляють інтересу до політики (37,0%). Інша ситуація серед офі-

ційно оформлених, активний інтерес до політичних подій виявляють 34,1%, ситуативний – 39,9%, аполітичними є 23,3%.

Інтерес до політичних подій часто пов'язаний не тільки із цікавістю, бажанням завжди бути в курсі того, що відбувається, а й з особистою відповідальністю за долю країни. Освіта, статок, соціальна активність (інтерес до політики) і професійна належність є факторами соціальної стратифікації. Чим вищі ці показники, тим вищий соціальний статус.

Звичайно, неможливо вважати, що для отримання гарної роботи слід цікавитися політикою. Тут справа в іншому. Інтерес до політики – це емпіричний індикатор рівня включеності людини в соціальній простір. Зайнятість та інтерес до політики – це якості одного порядку, які відображають кращу адаптованість людини до соціуму й більш активне включення її в структуру соціальних процесів [45-47].

Одним із важливих аспектів проблематики неформальної зайнятості є виявлення причин цього явища. Загальноприйнятою точкою зору щодо причин неформальної зайнятості є високі податки. Це дослідження емпірично підтвердило таку думку та визначило кількісні параметри щодо ступеня поширення цієї думки в громадській свідомості. Звернемось до даних дослідження: 54% респондентів вказали причиною неформальної зайнятості “високі податки”; 43,2% – “нестачу робочих місць, безробіття”; 29,5% – “нааявність тіньової економіки”; 29,3% – “слабкий контроль держави, контролюючих органів”; 27,9% – “недосконалість законів про працю”; 12,9% – “слабкі профспілки”; 10,8% – “переваги в конкуренції при неофіційному наймі”; 8,6% – “особливості психології, ментальності працівників”; 7,6% – “особливості психології, ментальності роботодавців”.

2.3 Комплексна оцінка тенденцій регулювання зайнятості населення на рівні регіону

У ході дослідження соціально-економічного стану Запорізької області, виявлено такі проблеми: процес формування ринку праці непослідовний та половинчастий, у результаті чого він не справляє регулятивного впливу; нерозвиненість ринкових інститутів посилюється непослідовною політикою влади і призводить до поширення прихованих форм безробіття та становлення неформального ринку праці, який поглинає значну частину населення; стан ринку праці характеризується розбалансованою структурою попиту та пропозиції робочої сили; ДСЗ не стали тією ринковою інституцією, яка може повною мірою регулювати вивільнення робочої сили у період інтенсивних структурних зрушень. Це дозволило вибрати Запорізьку область як об'єкт для апробації методології регулювання та прогнозування зайнятості населення (при цьому враховано класифікацію сфер економіки та господарської структури районів регіону за рівнями впливу соціально-економічних факторів на цей процес на засадах моніторингу).

Проведений аналіз засвідчив, що кризові явища та дестабілізація соціально-економічного й фінансового стану попереднього періоду загальмували розвиток економічної бази області та погіршили соціальне становище населення, відчутно відкинули назад рівень розвитку промисловості, сільського господарства, і в результаті це створило передумови для поглиблення диференціації між районами області та обумовило відмінності у рівнях їх соціально-економічного розвитку.

Методологія дослідження базується на виокремленні декількох основних етапів. Відповідно до методології здійснено оцінку ефективності функціонування ринку праці області за допомогою системи показників, яка щонайповніше характеризує ефективність процесу регулювання та прогнозування зайнятості на рівні регіону в різних сферах управління за індикаторами соціально-економічного й демографічного розвитку;

зайнятості за видами економічної діяльності й районами; стану ринку праці та його інфраструктурної забезпеченості.

Результати аналізу виявили такі особливості:

низький рівень і якість життя населення, відсутність належної оплати праці мають суттєвий негативний вплив не тільки на демографічну ситуацію області, але й на процес регулювання та прогнозування зайнятості населення;

зростання середньомісячної заробітної плати відбулося під впливом періодичного підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної плати, оплати праці в бюджетній сфері, зростання обсягів промислового виробництва, а також в наслідок того, що спостерігається стійка тенденція до скорочення прошарку низькооплачуваних працівників і зростання середньо- та високооплачуваних за рахунок змін співвідношення зарплати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, високий і постійно зростаючий ступінь старіння робочої сили перешкоджає нормалізації відтворення трудового потенціалу регіону, запровадженню новітніх технологій і відповідної перекваліфікації кадрів;

міграційні процеси (як за межі області, так і за кордон країни) притаманні переважно населенню працездатного віку, а офіційні дані практично не відображають глибини цього явища);

проблеми на ринку праці області щодо збалансування попиту та пропозиції ще більше загострилися через згортання наявних і відсутність альтернативних нових робочих місць та призвели до розбалансування ринку праці за рахунок вивільнення працівників майже всіх професійних груп. Результати дослідження засвідчили загальне поліпшення ситуації на ринку праці, про що свідчать такі дані: знизився рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) з 9,8 % до 8,6 %, а рівень зареєстрованого безробіття – з 4,3 % до 3,7 %; зменшилась кількість незайнятих на 12,6 %, які зверталися до ДСЗ щодо працевлаштування; попит

на робочу силу зріс на 17,6 %; навантаження незайнятих на одне вільне робоче місце знизилося на 9,1 %; обсяги працевлаштування незайнятих за допомогою ДСЗ збільшилися на 3,1 %;

громадські роботи необхідно розглядати як вимушений засіб боротьби з безробіттям, а тимчасові робочі місця передбачають використання праці різних катюго-рій робочої сили, яка не потребує спеціальної підготовки. Ці заходи активної політики зайнятості є кращим засобом порівняно з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям з позицій як окремої особи, так і держави. Кошти виплачують не безплатно, а за певну громадську користь; сфери економіки, де зазвичай застосовують ці роботи, мають високу частку заробітної плати в загальних витратах, а використання останніх призводить до вповільнення зниження купівельного попиту населення; вироблена продукція не веде до товарного надвиробництва, оскільки виробництво регламентується.

Таблиця 2.8 - Основні показники ринку праці

Найменування показника	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	звіт	звіт	звіт	звіт	звіт	прогноз	прогноз
1. Чисельність зайнятого віком населення 15 – 70 років (у середньому за період), тис. осіб – усього	827,4	821,2	821,9	773,5	768	769	769
з неї зайнятого населення працездатного віку	749	762,1	764	736,1	714	715	715
2. Рівень зайнятості, у % до Чисельності населення:							
віком 70 років	60,4	60,6	61,3	58,2	57,8	58,3	59,2
з них працездатного віку	68,1	69,4	69,5	67,2	65,3	66,2	66,8
віком 15 - 24 роки	37,1	40,9	37,7	35,5	33,5	34,5	35,0

Аналіз засвідчив, що розвиток ринкових відносин є поштовхом до необхідності розширення показників оцінювання ефективності функціонування ринку праці для деталізації аналізу ситуації на ринку праці

та задоволення інформаційних потреб суб'єктів процесу регулювання зайнятості. Для оцінки ефективності функціонування ринку праці, поряд з уже відомими показниками, використано додаткову систему показників: рівень збалансування зареєстрованого ринку праці; рівень активності працевлаштування; рівень професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці; рівень стійкості працевлаштування. [23-30]

Результати дослідження дозволили зробити висновок про те, що управління поведінкою людини на ринку праці регіону, а особливо у сфері регулювання та прогнозування зайнятості населення, потребує впровадження науково обґрунтованих правил та механізмів здійснення інноваційної діяльності соціально-економічного спрямування. Реалізація цих механізмів повинна бути спрямована на:

формування ефективної господарської структури районів і міст та забезпечення їх комплексного розвитку з максимальним використанням місцевого природно-ресурсного, виробничо-економічного, науково-технічного та трудового потенціалу, наявної ринкової та промислової інфраструктури, історико-культурних традицій;

забезпечення комплексного розвитку районів і міст, що належать до територій пріоритетного розвитку регіону із залученням інвестицій у пріоритетні сфери економіки з метою збереження наявних і створення нових робочих місць, подолання наслідків екологічних катастроф, запровадження нових технологій, активізації зовнішньоекономічних зв'язків, збільшення виробництва високоякісних товарів, створення сучасної виробничої, транспортної та ринкової інфраструктур;

формування та реалізацію ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону для іноземних і вітчизняних інвесторів, забезпечення сприятливих умов процесу інвестування;

підвищення життєвого рівня працюючого населення та ліквідацію заборгованості з виплати заробітної плати.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Головним ресурсом регіонального розвитку є люди і головною метою розвитку є забезпечення потреб людини щодо якісного та безпечного життя. Основою розвитку області, поряд із іншими факторами, є трудові ресурси високого рівня кваліфікації.

У Запорізькій області, у середньому за I півріччя 2016 року чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років по області, у порівнянні з I півріччям 2015 року, зменшилася на 8,3 тис. осіб та становила 740,9 тис. осіб. Рівень зайнятості населення знизився з 56,7% за I півріччя 2015 року до 56,4% за I півріччя 2016 року. Чисельність безробітних у віці 15-70 років по області за I півріччя 2016 року збільшилася на 4,3 тис. осіб і становила 80,2 тис. осіб. Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 9,2% до 9,8% економічно активного населення. До найменш оплачуваних галузей економіки належать операції з нерухомим майном, будівництво, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, сфера адміністративного та допоміжного обслуговування, тимчасового розміщування й організації харчування, сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарства, де заробітна плата коливається у межах 60 % – 69 % від середньої по області.

Слід зазначити, що розрив між показниками зайнятого населення та чисельністю осіб, застрахованих у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, свідчить про суттєві обсяги нелегальної зайнятості. При цьому значно нижчими за середньогалузеві по Україні залишаються рівні оплати праці у окремих видах економічної діяльності області. Будь-які суспільні зміни є суперечливими за своєю природою. Не є винятком у цьому контексті сфера зайнятості, зміни в якій призвели до значного урізноманітнення її форм. Збільшення форм зайнятості породжує одночасно ряд складних суперечливих відносин та процесів, вирішення яких не може бути здійснено без системного наукового опрацювання. Однією з найбільш

гострих проблем, що пов'язані зі сферою зайнятості на сьогодні, є неформальна зайнятість, рівень якої в Україні є досить високим. Неформальна зайнятість у сучасній Україні є економічно та соціально зумовленою, адже недосконалість законодавства й економічних важелів регулювання є принциповими перешкодами для ведення ефективного бізнесу підприємцями, створюючи базис для існування неформальної зайнятості як соціального явища.

У нашій країні багато зроблено в інституціональному облаштуванні ринку праці. Сформовано законодавство про зайнятість населення, створено інфраструктуру сприяння зайнятості, діють системи професійної орієнтації та професійного навчання безробітних, упроваджено соціальне страхування на випадок безробіття, частка управлінських функцій у сфері зайнятості й соціального захисту безробітних передана від держави до соціальних партнерів. Але поширення таких негативних процесів, як великі масштаби нелегальної праці, катастрофічно низький розмір заробітної плати, пасивність частини незайнятих громадян у пошуках роботи, випадки порушення роботодавцями правил прийому на роботу та звільнення свідчать про необхідність удосконалення інституційного забезпечення ринку праці. Загалом можна сказати, що важливою причиною неформальної зайнятості є її інституалізований, узвичаєний характер.

Спираючись на емпіричне дослідження населення міста, визначено громадську думку щодо причин неформальної зайнятості, найважливішими з яких є високі податки, нестача робочих місць, наявність тіньової економіки, слабкий контроль з боку держави. Загальна частка людей, що не мають офіційного місця роботи, становить 23% працездатних мешканців міста. Працюють, але офіційно не оформлені 11%. Для виявлення відмінностей між офіційною й неофіційною формами зайнятості був використаний непараметричний критерій Манна-Уїтні. Виявлено, що офіційно й неофіційно працевлаштовані найбільше відрізняються своїм інтересом до політики, освітою й матеріальним становищем. Більшу політичну активність виявляють люди,

офіційно пов'язані з роботодавцями, серед них більше освічених, для них важливі соціальні гарантії, надані з боку держави. Водночас люди, які працюють неофіційно, не мають інтересу до політики, їхнє працевлаштування більшою мірою залежить від них самих, ніж від умов, наданих державою.

Результати дослідження дозволили зробити висновок про те, що управління поведінкою людини на ринку праці регіону, а особливо у сфері регулювання та прогнозування зайнятості населення, потребує впровадження науково обґрунтованих правил та механізмів здійснення інноваційної діяльності соціально-економічного спрямування. Реалізація цих механізмів повинна бути спрямована на:

формування ефективної господарської структури районів і міст та забезпечення їх комплексного розвитку з максимальним використанням місцевого природно-ресурсного, виробничо-економічного, науково-технічного та трудового потенціалу, наявної ринкової та промислової інфраструктури, історико-культурних традицій;

забезпечення комплексного розвитку районів і міст, що належать до територій пріоритетного розвитку регіону із залученням інвестицій у пріоритетні сфери економіки з метою збереження наявних і створення нових робочих місць, подолання наслідків екологічних катастроф, запровадження нових технологій, активізації зовнішньоекономічних зв'язків, збільшення виробництва високоякісних товарів, створення сучасної виробничої, транспортної та ринкової інфраструктур;

формування та реалізацію ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону для іноземних і вітчизняних інвесторів, забезпечення сприятливих умов процесу інвестування;

підвищення життєвого рівня працюючого населення та ліквідацію заборгованості з виплати заробітної плати.

3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РІВНІ РЕГІОНУ В УМОВАХ КРИЗИ

3.1 Стратегія регіонального розвитку Запорізької області

Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року розроблена на підставі законів України «Про стимулювання розвитку регіонів» та «Про засади державної регіональної політики», з урахуванням Державної стратегії регіонального розвитку України на період на 2021-2027 роки та план заходів її реалізації, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 травня 2021 року № 497-р.

Стратегія регіонального розвитку Запорізької області базується на кращій світовій практиці з урахуванням методологічної підтримки з боку проекту Європейського Союзу «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні» та спрямована на здійснення позитивних змін, забезпечення привабливості регіону для вкладення місцевих, регіональних, донорських та приватних коштів.

Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року (далі – Стратегія) розроблена, зокрема:

на підставі законів України «Про засади державної регіональної політики», «Про стимулювання розвитку регіонів»;

з урахуванням положень та завдань Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», Програми діяльності Кабінету Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849);

згідно з вимогами Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів (постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 932, із змінами) та Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативно-

сті реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації (наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 березня 2016 року № 79, із змінами).

При розробці Стратегії враховано результати, досягнуті при реалізації попередніх стратегічних документів, насамперед, Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2020 року (затверджена рішенням обласної ради від 25.02.2016 № 1).

Стратегічне бачення досягатиметься через досягнення стратегічних цілей, а обрані стратегічні цілі буде реалізовано через систему оперативних цілей.

1. Стратегічна ціль 1. Розвиток людського капіталу та підвищення якості життя населення.

Відповідно до принципу людиноцентричності, закладеного в Стратегії, пріоритетним напрямом розвитку регіону в соціальному вимірі буде розвиток людського капіталу та підвищення якості життя мешканців Запорізької області.

У сучасних умовах саме накопичений у регіоні людський капітал може стати драйвером розбудови економіки на інноваційних засадах. Натомість низька якість життя, нерозвиненість суспільних інститутів обумовляють загострення таких проблем як зниження рівня людського розвитку і, відповідно, подальшого послаблення конкурентоспроможності регіону, погіршення вікової структури населення внаслідок зростання кількості населення похилого віку і скорочення молодшого, погіршення співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням, зростання трудової міграції, погіршення здоров'я громадян та зниження якості освіти, що призведе до браку кваліфікованого людського капіталу у всіх сферах економічної системи регіону.

Саме тому система цілей і завдань у цій сфері охоплює діяльність у різних сферах соціально-економічного життя мешканців області, серед яких: забезпечення рівних прав та гендерної рівності, забезпечення доступності та

якості послуг охорони здоров'я, якісної освіти, соціальних послуг, популяризація здорового способу життя, розвиток регіонального ринку праці, розбудова комунальної інфраструктури та зміцнення громадянської безпеки.

Визначальним чинником розвитку регіону у перспективі стане інтегрованість мешканців у процеси прийняття рішень щодо розвитку їх територіальних громад та регіону загалом, що вимагає активізації діалогу між представниками бізнесу, органів влади, громадськості.

Таблиця 3.1 Стратегічна ціль 1. Розвиток людського капіталу та підвищення якості життя населення

Оперативна ціль 1.1	Оперативна ціль 1.2	Оперативна ціль 1.3
Збереження та розвиток людського потенціалу	Створення умов для зростання добробуту, комфортного та безпечного проживання мешканців	Забезпечення розвитку регіону, бізнесу, громади, особи

2. Стратегічна ціль 2. Конкурентоспроможна економіка регіону (яка розвивається на засадах смарт-спеціалізації) у національному та глобальному просторі.

Стратегічний пріоритет розвитку економіки Запорізької області до 2027 року на засадах конкурентоспроможності в національному та глобальному просторі є одним з найважливіших напрямів проривного суспільного розвитку регіону, адже найперше визначає можливості оптимізації структури економіки, промислового виробництва та розвитку області на основі смарт-спеціалізації, підвищення експортного потенціалу ключових секторів економіки, модернізації та переоснащення техніко-технологічної бази промислового виробництва, розвитку наукомістких, енерго- та екологоефективних і високотехнологічних промислових виробництв із зростаючою економічною і соціальною віддачею, а у підсумку – розширення ринків збуту для вітчизняної продукції.

Смарт-спеціалізація полягає у виявленні та реалізації унікального для кожного регіону потенціалу економічного розвитку, заснованого на його специфічних конкурентних перевагах. Обґрунтована смарт-спеціалізація ре-

гіону здатна достатньо швидко активізувати якісні структурні економічні трансформації та підвищити конкурентоспроможність економіки регіону у національному та глобальному просторі. Окрім цього, імплементація принципів смарт-спеціалізації при виборі пріоритетних сфер економічної діяльності в регіоні відкриває можливості залучення коштів європейських структурних та інвестиційних фондів для стимулювання розвитку обраних сфер.

Стратегія смарт-спеціалізації є актуальною для досягнення сталого зростання, сприяючи переходу до ресурсозберігаючої економіки, створюючи конкурентні переваги на внутрішніх та зовнішніх ринках; підтримуючи структурні зміни, пропонуючи нові та кращі робочі місця та соціальні інновації. Смарт-спеціалізація дає можливість розблокувати регіональний потенціал для структурних і технологічних змін, а також промислової модернізації на інноваційних засадах.

Досягнення стратегічної цілі передбачається через реалізацію чотирьох оперативних цілей:

Таблиця 3.2 Стратегічна ціль 2. Конкурентоспроможна економіка регіону (яка розвивається на засадах смарт-спеціалізації) у національному та глобальному просторі.

Оперативна ціль 2.1.	Оперативна ціль 2.2.	Оперативна ціль 2.3.	Оперативна ціль 2.4.
Індустріально-технологічний розвиток економіки на інноваційних засадах	Розвиток бізнес-екосистеми регіону	Нарощення туристично-рекреаційного потенціалу	Модернізація транспортно-логістичної інфраструктури в умовах зовнішніх викликів

Стратегічна ціль 3. Гармонійний просторовий розвиток.

Одним із основних завдань регіональної політики є досягнення рівномірного та збалансованого розвитку територій, розвиток їх співробітництва, запобігання поглибленню соціально-економічних диспропорцій шляхом формування «точок зростання», активізації місцевої економічної ініціативи та зміцнення потенціалу сільської місцевості, забезпечення соціально-

економічної єдності та рівномірності розвитку територій задля створення рівних умов для розвитку людини.

Водночас тенденції розвитку окремих районів, міст та створених територіальних громад у Запорізькій області є досить нерівномірними, а інколи і різноспрямованими. Швидші темпи розвитку міст та низки інших територій супроводжуються концентруванням в них фінансових ресурсів, місць прикладання праці та, відповідно, людського ресурсу, посиленням розриву між міськими та сільськими територіями, поглибленням територіальної розбалансованості економіки регіону. Така ситуація зумовлює нові виклики та загрози для розвитку регіону як цілісної господарської системи, особливо в соціально-просторовому вимірі.

Зважаючи на історичну сформовану систему розселення та розміщення промислового потенціалу по території регіону, Запорізька область має об'єктивні передумови для нерівномірного просторового розвитку і в економічному, і в екологічному, і в соціальному аспектах.

Найвагомішим викликом просторового розвитку є те, що активний розвиток м. Запоріжжя та ще кількох центрів не супроводжується стимулюванням економічної активності на суміжних територіях, що може призвести до розширення депресивних та проблемних територій. Натомість має місце надвисока техногенна навантаженість у м. Запоріжжя і м. Енергодар (територіальна концентрація викидів у атмосферне повітря - частка в загальному обсязі викидів – 97,2 %, при цьому в цих містах проживає близько 50 % населення області). Паралельно відбувається знелюднення північно-східних територій та поселень регіону, зокрема у Розівському, Гуляйпільському, Новомиколаївському та Більмацькому районах, під впливом економічних, соціальних, безпекових чинників.

Подолання цих проблем вимагає посилення ролі інструментів регулювання територіального розвитку та вироблення нових підходів до стимулювання економічної активності територіальних громад, зокрема у слаборо-

звинених районах, ефективного використання їх власного потенціалу у різних сферах діяльності. Адже розвиток регіону повинен бути гармонійним, збалансованим та ефективним не тільки з економічної, а й з просторової точки зору.

Досягнення стратегічної цілі передбачає реалізацію трьох оперативних цілей:

Таблиця 3.3 Стратегічна ціль 3. Гармонійний просторовий розвиток

Оперативна ціль 3.1	Оперативна ціль 3.2	Оперативна ціль 3.3
Стимулювання економічної активності територій регіону	Підтримка перспективних видів агропромислового виробництва	Інфраструктурне забезпечення просторового розвитку

Стратегічна ціль 4. Екологічна безпека та збереження природнихресурсів.

Запорізька область – унікальний регіон, де зосереджено могутній промисловий потенціал металургійного, гірничозбагачувального, машинобудівного та хімічного комплексів. Водночас результатом територіальної концентрації промислових підприємств в межах кількох промислових вузлів стало надмірне навантаження на навколишнє середовище цих населених пунктів. Запорізька область входить до п'ятірки найбільш забруднених областей України. З огляду на це, однією з визначальних умов сталого економічного і соціального розвитку Запорізької області в цілому є охорона навколишнього природного середовища, раціональне використання природних ресурсів та збереження екологічної безпеки життєдіяльності населення.

Щороку в атмосферне повітря Запорізької області потрапляє значна кількість забруднених речовин, більша частина яких надходить від стаціонарних джерел. Основною екологічною проблемою у галузі водних ресурсів в області є забруднення природних водних об'єктів неочищеними і недостатньо очищеними стічними водами промислових підприємств та установ житлово-комунального комплексу. Значний негативний вплив на довкілля Запорізької області здійснюють звалища побутових та промислових відходів. З

огляду на необхідність подолання визначених проблем, досягнення стратегічної цілі передбачається через реалізацію чотирьох оперативних цілей:

Таблиця 3.4 Стратегічна ціль 4. Екологічна безпека та збереження природних ресурсів

Оперативна ціль 4.1.	Оперативна ціль 4.2.	Оперативна ціль 4.3.	Оперативна ціль 4.4.
Охорона та раціональне використання водних ресурсів та зниження негативного впливу на атмосферу	Розв'язання проблеми негативного впливу відходів на довкілля та здоров'я населення	Збереження біологічного та відновлення ландшафтного розмаїття області	Екологічний моніторинг та інформування

Реалізація Стратегії – це завдання для підрозділів обласних та місцевих органів влади, сектору громадських організацій та громадян, які займаються різноманітною діяльністю у сфері розвитку регіону, у тому числі за підтримки проєктів міжнародної технічної допомоги.

Стратегія у значній мірі покладається на компетентність, готовність і бажання мешканців області сприяти змінам і покращенням.

Стратегія побудована таким чином, аби зробити можливим паралельну реалізацію усіх цілей з метою поширення спроможностей реалізації, територіального розповсюдження впливу і фінансової доступності. У цьому сенсі черговість проєктів у рамках Плану реалізації Стратегії вибудовується так, щоб уникнути розривів і пропусків у виконанні пов'язаних між собою заходів проєктів.

Методика реалізації Стратегії передбачає її здійснення в рамках двох послідовних та взаємопов'язаних програмних етапів, включених у два Плани реалізації:

перший – 2021-2023 роки;

другий – 2024-2027 роки.

План заходів з реалізації Стратегії розробляється строком на три роки та після оцінки його виконання на наступні роки періоду дії Стратегії.

План заходів з реалізації Стратегії передбачає заходи, обсяги і джерела фінансування з визначенням індикаторів результативності їх виконання та є основою для розроблення інвестиційних програм (проектів), спрямованих на розвиток регіону.

Відповідно до умов воєнного стану доцільно доповнити програму наступними цілями:

Стратегічна ціль 5. Запорізький край – регіон продуктивною та ефективною зайнятості:

1. Підвищення адаптивності населення до потреб ринку праці.

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

Становлення і розвиток сучасного ринку праці викликає необхідність адаптації людини до економічної ситуації, що надасть їй змогу для якісного працевлаштування.

Реалізація проектів напряму допомагатиме створювати умови для ефективною зайнятості відповідно до отриманої освіти, забезпечуватиме свідомий вибір майбутнього місця навчання та ефективний пошук роботи.

Впровадження шести проектів напряму передбачає вплив на покращення ситуації у сфері зайнятості населення таким чином, щоб:

сприяти підтримці підприємців та самозайнятих осіб щодо започаткування та розвитку власної справи;

соціально адаптувати людей з обмеженими можливостями, колишніх ув'язнених до сучасного ринку праці;

модернізувати заклади освіти та сприяти віртуальній комунікації освітян.

Збереження та розвиток сільських територій області напряму залежить від ефективності сільського господарства, від кількості та якості робочих

місць, які створюються в аграрному комплексі області та самозайнятості сільського населення.

2. Підтримка зайнятості сільського населення.

Будучи значним і показуючи стабільність навіть у кризові часи, аграрний сектор стикається з численними труднощами і не в змозі забезпечити достатню зайнятість для сільського населення.

У структурі рослинництва переважає зернове виробництво, мало розвинене овочівництво та ягідництво. Скорочення вирощування кормових культур призвело до стрімкого зменшення поголів'я великої рогатої худоби та занепаду галузі тваринництва в цілому, яка є найбільш трудомісткою в сільському господарстві. Все це призводить до значного скорочення робочих місць в агропромисловому комплексі та знелюднення сільських територій.

Отже, слід шукати додаткові можливості зайнятості для жителів села, як у сільськогосподарському виробництві через його диверсифікацію, а також в інших секторах регіональної економіки, передусім через самозайнятості сільського населення та його залучення до підприємництва і роботи у малих містах та селищах. Це дозволить збалансувати розвиток сіл та міст і запобігти подальшому відтоку молодого, кваліфікованого і освіченого населення з сільських територій.

Напрямок включає в себе три проекти, які матимуть вплив у таких основних сферах:

удосконалення підготовки фахівців для малого бізнесу в сільській місцевості, навчально-інформаційна підтримка сільського населення;

надання підтримки молоді з розвитку бізнес-ідей та створення нових видів бізнесу у галузях, що не пов'язані з традиційним сільськогосподарським виробництвом, зокрема, сільського туризму;

створення умов для підтримки підприємств кооперативної форми власності, насамперед, в галузях тваринництва, овочівництва, фруктовництва, сховищ довготривалого зберігання сільськогосподарської продукції, а також агропереробки;

розвиток мережі сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів за різними напрямками діяльності.

оцінку ефективності функціонування ринку праці області.

3.2 Організаційно-інституційне забезпечення реалізації стратегії

Організаційно-інституційне забезпечення реалізації Стратегії передбачає:

координацію заходів щодо реалізації Стратегії, зокрема чіткий розподіл повноважень, усунення дублювання під час прийняття управлінських рішень, налагодження ефективної співпраці всіх органів влади на регіональному та місцевому рівні;

державну підтримку та стимулювання взаємодії органів місцевого самоврядування різних територіальних рівнів під час вирішення спільних питань місцевого та регіонального рівня в рамках інструментів співробітництва між територіальними громадами;

завершення розроблення (оновлення) містобудівної документації на регіональному та місцевому рівні;

створення системи взаємопов'язаних програмних документів щодо розвитку регіону, їх узгодження з містобудівною документацією регіонального та місцевого рівня.

Основними інститутами, які відповідають за реалізацію Стратегії, є:

Запорізька обласна рада, Запорізька обласна державна адміністрація, місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

Обласна рада затверджує:

Стратегію;

План заходів щодо реалізації Стратегії та регіональні цільові програми, спрямовані на вирішення актуальних проблем місцевого розвитку та соціально-економічного розвитку регіону.

Обласна державна адміністрація забезпечує реалізацію Стратегії та робляє:

План заходів щодо реалізації Стратегії;

регіональні цільові програми, спрямовані на вирішення актуальних проблем місцевого розвитку та соціально-економічний розвиток регіону.

Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування беруть участь у реалізації Стратегії відповідно до Плану заходів щодо реалізації у рамках їхніх повноважень, а також можуть, спираючись на положення Стратегії, розробляти стратегії розвитку та плани у межах відповідних територіальних громад. З метою практичного забезпечення реалізації положень Стратегії в регіоні можуть бути задіяні (створені, наприклад – Агентство регіонального розвитку) інститути розвитку, які у тому числі функціонують на засадах державно-приватного партнерства.

Транзитивний стан вітчизняної економіки та її нестабільність, котра обумовлюється загостренням політичної ситуації та руйнацією продуктивних сил на Сході України, некерованість процесів міграції вимагають посиленої уваги до проблематики впливу інституційного середовища на ефективність функціонування регіонального ринку праці.

Сучасні умови розвитку України та її інтеграція у систему світогосподарських зв'язків характеризується великою кількістю негативних структурних змін. Недосконалість державного управління та політики “некерованої” реструктуризації призвели до негативних наслідків в сфері освіти, науки, зайнятості та ін.

Тенденції економічного розвитку України потребують використання на практиці широкого набору різноманітних інструментів державного управління. Одним із таких інструментів є програмно-цільовий підхід у плануванні та управлінні соціально-економічними об'єктами та процесами.

Незважаючи на нескінченні дискусії відносно доречності застосування даного підходу в сучасній ринковій економіці, цільове програмування є найбільш ефективним і розповсюдженим інструментом управління. Воно дозво-

ляє втілювати планову основу в ринковій економіці, закріплювати державний вплив на соціально-економічні процеси, протидіяти ринковій стихії. Але головне призначення програмно-цільового методу полягає у можливості для керівного органу домогтися значної концентрації ресурсів саме в рамках програмного вирішення окремої проблеми. Принцип “мета – ресурси (заходи) – результат” підвищує ефективність вирішення цієї проблеми [20].

Нині соціально-економічний розвиток українських регіонів в значній мірі залежить від ефективності якісних структурних перетворень в економіці. Для досягнення цього розробляються та реалізуються програмні заходи різного рівня: національні цільові програми, регіональні цільові програми, інвестиційні проекти та ін.

Відомо, що соціально-економічна політика реалізується через сукупний механізм державного впливу на господарство та суспільство. При цьому методи впливу держави на ринок та соціум містять у собі такі глобальні напрямки, як прогнозування, планування, державне цільове управління, грошово-кредитне та бюджетне регулювання. Підвищення ділової активності, виникнення більшої кількості нових комерційних підприємств та інші, не менш важливі фактори, спонукали державу до цілеспрямованої діяльності з прогнозування та планування. [31-38]

Головним фактором відновлення споживчого попиту стане подальша активізація інвестиційної діяльності та відновлення зростання реального сектора економіки.

Проблема зайнятості сільського населення, в результаті зменшення кількості працюючих в сільському господарстві, в інфраструктурі аграрного ринку, також потребує невідкладного вирішення.

З метою розвитку і закріплення методології обслуговування клієнтів у напрямку індивідуального підходу до кожного безробітного і незайнятого громадянина, надання якісних, адресних послуг, які мотивуватимуть людей до праці в легальному секторі економіки та сприятимуть поверненню громадян до активної життєвої позиції, серед поставлених завдань пріоритетом у

роботі служби зайнятості стане наступне розгортання активних програм сприяння зайнятості таких категорій населення, як молодь, жінки, соціально вразливі верстви населення, зокрема, сироти, інваліди.

Посилення відповідальності та підвищення ролі органів виконавчої влади, соціальних партнерів за стан реалізації державної політики зайнятості в регіоні, зокрема, щодо формування підґрунтя для стабілізаційних процесів та відповідного регулювання ринку праці регіону, у т.ч. за рахунок розширення сфери застосування праці, стимулювання попиту на робочу силу, реалізації активних програм сприяння зайнятості населення, оптимізації соціально-трудових відносин та недопущення зростання рівня безробіття є необхідною передумовою позитивних зрушень на ринку праці області.

Виконання Програми передбачається здійснювати за рахунок бюджетних коштів, зокрема, в частині забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та підтримки молодих працівників, залучених до роботи у сільській місцевості, а також за рахунок інвестицій, коштів фінансових організацій, інших джерел, не заборонених законодавством.

В загальному вигляді механізм реалізації програми зайнятості на регіональному рівні можна представити у вигляді схеми (рис. 3.1).

Сучасний кризовий стан економіки України, загострення широкого кола соціальних проблем, таких як бідність населення, високий рівень безробіття, неповна та неефективна зайнятість, є переконливим свідченням необхідності використання інноваційного підходу до формування системи відносин основних учасників сфери зайнятості.

А поглиблення асиметрії розвитку та значна диференціація умов функціонування регіональних господарських систем України вимагає в сучасних трансформаційних умовах перенесення акцентів такої взаємодії на мезорівень.

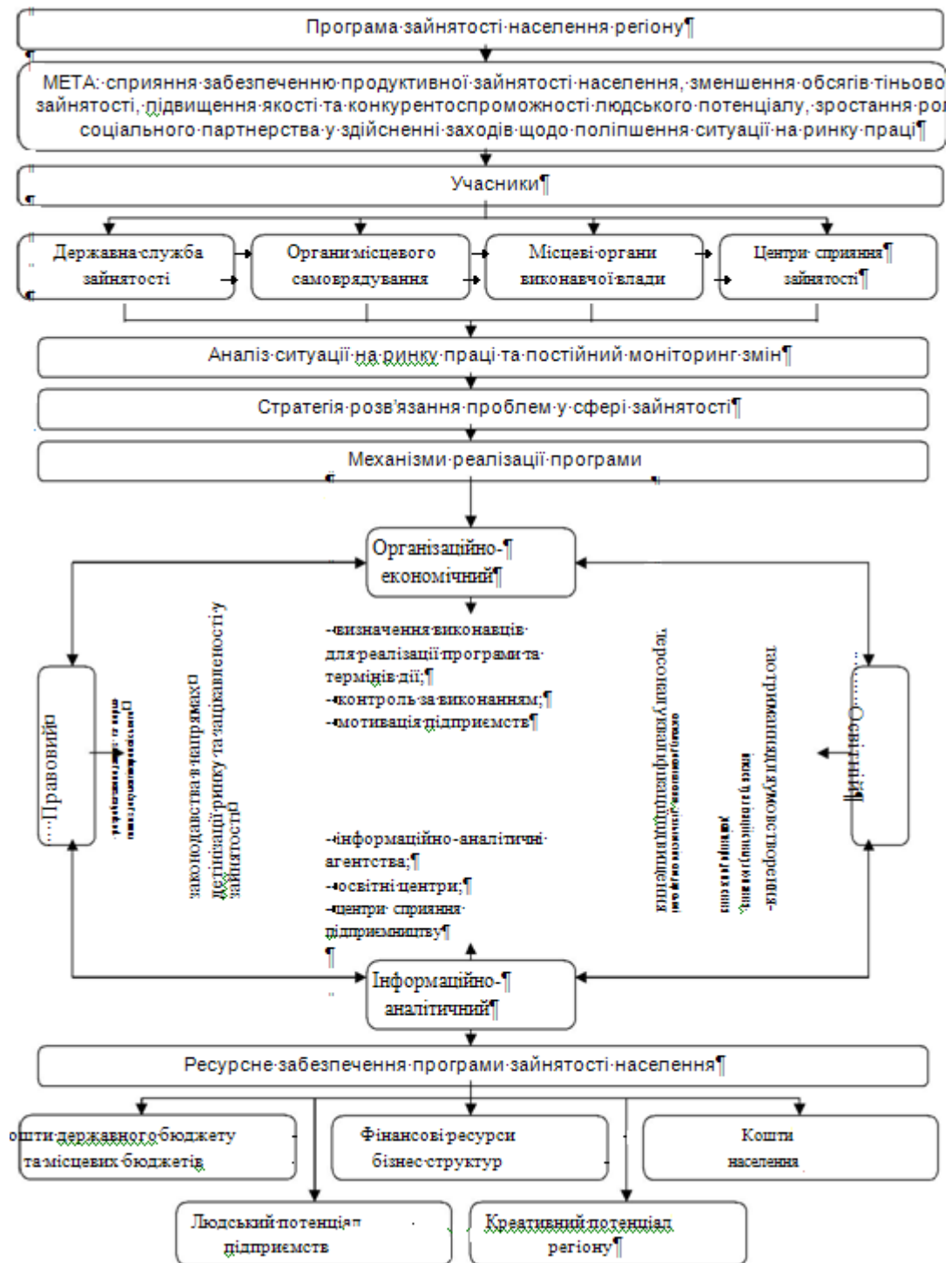


Рис. 3.1. Механізм реалізації програми зайнятості населення регіону

В багатьох розвинених країнах сьогодні уже накопичений значний досвід ефективної взаємодії влади, бізнесу та соціуму, що дозволяє вирішувати ряд першочергових соціальних та економічних проблем шляхом об'єднання ресурсів державного та приватного секторів, адже підприємці не розглядаються як супротивники найманих працівників, а бізнес перебуває у партнер-

ських відносинах із суспільством. Удосконалення механізму такої взаємодії та співпраці і формування нових структур в економічній системі в сучасних умовах забезпечує залучення в економіку приватних інвестицій, розвиток соціальної інфраструктури, вирішення проблем реструктуризації виробництва, створення нових високотехнологічних робочих місць, досягнення продуктивної зайнятості, підвищення соціальних стандартів суспільства тощо.

Отже, в сучасних умовах трансформацій економіки України та її регіонів, соціальне партнерство як система взаємозв'язків між найманими працівниками, роботодавцями та державою, повинна бути спрямована на взаємоузгодження їх інтересів на принципах паритетності.

Цілком зрозуміло, що окремі класи, соціальні групи та категорії суспільства мають діаметрально протилежні інтереси, котрі неможливо змінити, однак можливо узгодити. Тому основною метою такого партнерства є усвідомлення необхідності взаємодії, взаємозалежності і неможливості існування один без одного влади, бізнесу й соціуму та гармонізації на цій основі їхніх інтересів.

Основною метою соціального партнерства на мезорівні є гармонізація інтересів влади, бізнесу та соціуму в межах регіону, коли кожна зі сторін отримує певну перевагу у будь-якому аспекті соціально-трудова відносин в обмін на певну поступку, що дозволяє досягти довготривалої соціальної стабільності на основі продуктивної зайнятості населення. При цьому, погоджуючись з думкою представників МОП та вітчизняних науковців [11], під продуктивною зайнятістю варто розуміти поєднання трьох компонентів: високої продуктивності праці, виробництва висококонкурентної продукції та гідної оплати праці.

Предметом соціального партнерства на мезорівні є процеси узгодження елементів соціально-трудова політики, що дозволяє з урахуванням регіональної специфіки досягти більшої повноти охоплення проблем соціально-трудова регулювання за рахунок конкретизації норм, заходів та програм.

Соціальне партнерство передбачає забезпечення відповідних прав різним соціальним групам, прошаркам, класам на участь у політичних і економічних процесах вироблення й прийняття рішень щодо актуальних проблем розвитку регіону.

Суб'єктами соціального партнерства на мезорівні виступають виразники інтересів окремих соціальних груп – бізнесу (роботодавців), соціуму (найманих працівників) та держави (регіональні органи виконавчої влади).

Основними елементами системи соціального партнерства на мезорівні є:

- сукупність органів, що формуються представниками суб'єктів соціальних партнерів на постійній або тимчасовій основі з метою взаємодії та узгодження інтересів у межах регіональної господарської системи та являються виразниками інтересів регіону на національному рівні;

- сукупність спільно прийнятих суб'єктами-соціальними партнерами рішень та документів (рекомендації, колективні договори, угоди, рішення, ухвали тощо), що регламентують відносини у сфері зайнятості в межах регіону;

- сукупність морально-етичних норм, звичок, традицій, ідей, культури, ментальності та форм взаємодії, що засновані до домінуванні ідеології мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними інтересами та можливості досягнення конструктивного взаємоприйняттого компромісу між ними, що відповідає перспективним завданням спільного прогресу. Саме у зміні мислення людей та налагодженні соціальної злагоди у суспільстві і полягає головне завдання інститутів соціального партнерства.

Отже, сучасна модель регіональної співпраці влади, бізнесу та соціуму (рис. 3.1) повинна базуватись на засадах партнерства та розглядатися в трьох аспектах: як ідеологія прогресивного суспільства, як особливий тип соціально-економічних відносин і як механізм досягнення соціальної стабільності в межах території.

Діяльність регіональних суб'єктів партнерства в рамках запропонова-

ної моделі повинна базуватись на принципах, що гармонізовані з принципами МОП, яка по суті є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства. Найбільш важливими можна вважати наступні принципи:

- принцип субсидіарності означає, що регіональні суб'єкти партнерства вдаються до будь-яких заходів лише в тому разі, якщо вони ефективніші за відповідні заходи на національному рівні, тобто передбачає постійне оцінювання обґрунтованості дій національної моделі партнерства з погляду наявних можливостей на регіональному рівні;

- принцип партнерства, що передбачає однакові можливості реалізації та захисту своїх інтересів всіма суб'єктами шляхом узгодження взаємних пріоритетів. Реалізація даного принципу означає, що відмова одного із суб'єктів на користь інтересів іншого повинна компенсуватись перевагами в інших аспектах. При цьому всі суб'єкти повинні мати рівні права і відповідальність;

- принцип комплексності, що передбачає вибір механізмів для вирішення конкретних завдань взаємодії суб'єктів з урахуванням їх цілісності та наявних прямих і зворотних зв'язків між інструментами та результатами в межах регіону, тобто комплексно;

- принцип адаптивності означає, що інструменти, методи та форми взаємодії будуть обиратись з урахуванням зміни факторів зовнішнього середовища;

- принцип мотиваційності, котрий передбачає, що всі запропоновані заходи і дії практичної реалізації повинні бути спрямовані на досягнення максимального економічного чи соціального ефекту, отриманого як регіональною господарською системою, так і регіональним ринком праці;

- принцип гармонійності містить у собі вимоги щодо відповідності між практичною роллю різних індивідів (соціальних прошарків, груп тощо) у житті суспільства та їх соціальним становищем, між їх правами та обов'язками, працею та винагородою, заслугами та їх суспільним визнанням, злочином та покаранням [39, 16];

– принцип прозорості, передбачає забезпечення прозорості всіх процесів, обов'язковість створення єдиної інформаційної бази та вільний доступ до неї всіх учасників. Це дозволить підвищити ефективність розроблених заходів, оперативність реагування у вирішенні проблем, зменшити транзакційні витрати та скоротити природний рівень безробіття регіону;

– принцип збалансованості котрий передбачає координацію та взаємодію соціальних партнерів галузевого і регіонального рівнів у створенні умов для зміцнення соціальної безпеки людини, дієвої системи соціального захисту, підвищення рівня трудового життя тощо [11];

– принцип селективності передбачає, що завдяки правильному підбору захисних механізмів на основі вибіркового підходу буде забезпечено надійність партнерства;

– принцип синергійності передбачає, що взаємодія партнерів в рамках запропонованої моделі дозволить отримати їм ефекти, котрі за силою прояву будуть перевищувати результативність їх відокремленої діяльності; на всіх рівнях.

Досягнення означеної мети процесів взаємодії влади, бізнесу і соціуму повинно використовувати широкий набір інструментів реалізації ідей партнерства. Серед них найбільш дієвими можна вважати такі форми співпраці, як трудові конвенції (угоди), контракти, органи узгодження, взаємні консультації, участь найманих працівників в управлінні підприємством, урегулювання колективних трудових спорів, система планів (поточні, перспективні, стратегічні), стратегія розвитку, консультації, переговори, обмін інформацією, пошук компромісних рішень і контроль за їх виконанням, програмизайнятості, механізми реалізації фіскальної, монетарної, інвестиційної та соціальної політики на регіональному рівні.

Процес вибору конкретного набору інструментів представляє собою багатокритеріальну модель, аргументами котрої виступають цілі, наявні ресурси та параметри стану регіональної господарської системи у визначений часовий проміжок. Цілком зрозуміло, що зміна хоча б одного з аргументів спричинить перегляд набору інструментів і запустить механізм узгодження

інтересів учасників моделі. У процесі безперервної адаптації регіональної моделі взаємодії із всього широкого переліку форм співпраці буде виділено найбільш ефективні і гнучкі, що дозволить досягти високої швидкості реагування та забезпечить довготривалу соціальну стабільність.



Рис. 3.2. Модель взаємодії місцевих органів влади, бізнесу та соціуму в напрямі регулювання ситуації на регіональних ринках праці на засадах партнерства

Реалізація запропонованої моделі дозволяє отримати позитивні результати, що будуть мати зовнішні форми прояву як у стані регіональної господарської системи, так і регіонального ринку праці (рис. 3.2).

Важливою рисою запропонованої нами моделі взаємодії є її постійний саморозвиток, що базується на урахуванні результуючих змін у стані функціонування регіонального ринку праці та регіональної господарської системи. В залежності від їх поточного стану модель взаємодії буде використовувати для досягнення гармонізації інтересів влади, бізнесу та соціуму різні набори інструментів, та коригувати форми їх реалізації.

Модель передбачає систему трипартизму, що на поточному етапі існуючої ідеології у сучасному суспільстві України та її регіонів на перший план висуває формалізовані інструменти і передбачає активне втручання саме регіональних органів влади. І хоч у країнах Західної та Північної Європи багаторічний досвід соціального партнерства на двосторонній основі вже досяг такого рівня, коли уряд вважає за краще не втручатися до регулювання соціально-трудова відносин, трудових конфліктів між працівниками та роботодавцями, для України та її регіонів сьогодні це є неприйнятним, оскільки рівень свідомості, партнерства і узгодженості у досягненні спільних цілей не дозволяє ефективно реалізувати таку взаємодію. За сучасних умов головною функцією регіональної влади у соціально-партнерських відносинах є забезпечення соціальних партнерів законодавчою базою і контроль за дотриманням цих законів [11].

Поступова зміна існуючої суспільної парадигми сприйняття суб'єктами взаємної необхідності повинна відбуватись під впливом формування ідеології партнерства, довіри та взаємної поваги і з часом привести до скорочення частки формалізованих інструментів та скорочення участі влади у цій взаємодії.

Виявлені проблеми та особливості функціонування сфери зайнятості регіонів України в сучасних трансформаційних умовах вимагають розробки та впровадження ряду заходів, спрямованих на формування стійкої системи

соціального партнерства. Реалізація розробленої моделі взаємодії місцевих органів влади, бізнесу та соціуму в напрямі регулювання ситуації на регіональних ринках праці на засадах партнерства дозволить забезпечити:

- визначення критеріїв ефективності взаємодії влади, бізнесу та соціуму регіону на умовах партнерства;
- формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні;
- усунення чинників соціально-економічної напруженості в суспільстві;
- створення сприятливого інвестиційного клімату;
- формування середнього класу суспільства;
- підвищення рівня добробуту населення регіону;
- підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності;
- сприяння розвитку малого та середнього бізнесу;
- оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корупційності, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та державних службовців;
- переструктуризація інституційної матриці регіонального ринку праці;
- демонополізація товарних та ресурсних ринків, створення конкурентного середовища;
- підвищення продуктивності праці;
- покращення структури людського капіталу в регіоні;
- підвищення суспільного добробуту.

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. Тому використання інноваційних підходів до процесу гармонізації інтересів влади, бізнесу та соціуму на мезорівні на засадах партнерства дозволить сформуванню передумов вискоєфективного розвитку регіональної господарської системи та ринку праці.

Враховуючи, що широкі масштаби неформальної економіки в усіх її проявах є основною проблемою у плані реалізації прав працівників, включно з основоположними принципами та правами у сфері праці, а також щодо соціального захисту та гідних умов праці, Міжнародна конференція праці на 104-й сесії у 2015р. прийняла Рекомендацію №204 про перехід від неформальної до формальної економіки, в якій підкреслюється, що держави повинні реалізовувати політичні й інші заходи, націлені на сприяння переходу до формальної економіки.

Зокрема підкреслюється необхідність забезпечення у національних стратегіях, планах розвитку, у стратегіях подолання бідності комплексних політичних основ, що сприяють цьому переходу. Ці комплексні політичні основи повинні:

- сприяти стратегіям інклюзивного зростання, скороченню масштабів бідності та створенню гідних робочих місць у формальній економіці;
- формувати відповідні законодавчі та нормативно-правові основи;
- підтримувати сприятливі умови ведення бізнесу і здійснення інвестицій;
- сприяти дотриманню та реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці;
- допомагати в об'єднанні в організації та представленні інтересів роботодавців і працівників, а також сприяти соціальному діалогу;
- сприяти дотриманню принципів рівності та недопущення будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема за гендерною ознакою на робочих місцях;
- підтримувати підприємництво, мікро-, малі та середні підприємства, а також інші форми та моделі ведення бізнесу та економічні одиниці (кооперативи, інші соціально-економічні одиниці, економічні товариства);
- сприяти в доступності загальної освіти, безперервного навчання та розвитку професійних навичок;
- сприяти в доступності фінансових послуг, у т.ч. за допомогою нор-

мативноправової бази, спрямованої на розвиток інклюзивного фінансового сектору;

– допомагати в доступності до бізнес-послуг, до ринків, до інфраструктури та технологій;

– сприяти галузевій політиці;

– встановлювати мінімальні рівні соціального захисту, там де їх немає, та розширювати сфери охоплення соціального забезпечення;

– сприяти стратегії місцевого розвитку як у міських, так і в сільських районах, включно з регламентованим доступом до національних природних ресурсів з метою забезпечення засобів до існування;

– запроваджувати ефективну політику у сфері безпеки та гігієни праці;

– сприяти ефективній та результативній роботі служб інспекції праці;

– гарантувати одержання доходів, включно з ретельно розробленою політикою в галузі мінімальної оплати праці;

– забезпечувати реальний доступ до правосуддя;

– узгоджувати механізми міжнародного співробітництва.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Узагальнення та систематизація наведених у розділі положень і пропозицій дозволяють зробити такі висновки.

Інноваційний підхід до функціонування ринку праці передбачає модернізацію сфери зайнятості на інституційній основі. Виявлено, що інституційне середовище – це стійкі економічні та соціальні зв'язки між людьми, норми і правила, на основі яких формуються економічні та соціальні відносини і реалізується той чи інший спосіб господарювання.

З'ясовано, що структура інституційного середовища складається із двох підсистем: нормативно-правової та організаційно-технічної. При чому нормативно-правова включає суспільні стереотипи, ділову етику, умовності та обмеження поведінки, які під впливом особливостей кожної сфери перетворюються у специфічні форми поведінки громадських суб'єктів. В організаційно-технічній підсистемі виділяються організаційні структури суб'єктів та їхні організаційно-правові форми. Здійснено систематизацію чинників, які впливають на формування інституційного середовища, а саме: чинники відносин, впливовості та регулювання.

Здійснено аналіз функцій інститутів забезпечення зайнятості населення, який дозволив виявити, що деякі з них є у функціональних обов'язках різних інститутів та дублюються, що говорить про недостатню ефективність організації їх діяльності. Доведено, що особлива роль при формуванні інститутів ринку праці належить формальним інститутам, серед яких найвагоміше мають інститути та норми трудового законодавства. Для подолання інституційної недосконалості вітчизняного ринку праці нами були запропоновані заходи, які дозволять модернізувати інституційне середовище ринку праці та точно визначати попит і пропозицію робочої сили на ньому.

Доведено, що для ефективного функціонування та вирішування значних соціальних та економічних проблем неможливо обійтися без тісної співпраці держави, бізнес структур та соціуму. Основою такої співпраці є

соціальне партнерство, яке є необхідною умовою розвитку громадянського суспільства.

У процесі формування та втілення комплексних політичних заходів держави повинні здійснювати координацію дій органів влади різного рівня, а також співробітництво між відповідними органами та відомствами (прокуратура, податкові органи, установи соціального забезпечення, служби інспекції праці, органи митного контролю, міграційні служби, служби зайнятості та ін.) з урахуванням національних особливостей.

Враховуючи, що широкі масштаби неформальної економіки в усіх її проявах є основною проблемою у плані реалізації прав працівників, включно з основоположними принципами та правами у сфері праці держава повинна реалізовувати політичні й інші заходи, націлені на сприяння переходу до формальної економіки. Зокрема підкреслюється необхідність забезпечення у національних стратегіях, планах розвитку, у стратегіях подолання бідності комплексних політичних основ, що сприяють цьому переходу. Ці комплексні політичні основи повинні:

- сприяти стратегіям інклюзивного зростання, скороченню масштабів бідності та створенню гідних робочих місць у формальній економіці;
- формувати відповідні законодавчі та нормативно-правові основи;
- підтримувати сприятливі умови ведення бізнесу і здійснення інвестицій;
- сприяти дотриманню та реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці;
- допомагати в об'єднанні в організації та представленні інтересів роботодавців і працівників, а також сприяти соціальному діалогу;
- сприяти дотриманню принципів рівності та недопущення будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема за гендерною ознакою на робочих місцях;
- підтримувати підприємництво, мікро-, малі та середні підприємства, а також інші форми та моделі ведення бізнесу та економічні одиниці (коопе-

ративи, інші соціально-економічні одиниці, економічні товариства);

- сприяти в доступності загальної освіти, безперервного навчання та розвитку професійних навичок;

- сприяти в доступності фінансових послуг, у т.ч. за допомогою нормативно-правової бази, спрямованої на розвиток інклюзивного фінансового сектору;

- допомагати в доступності до бізнес-послуг, до ринків, до інфраструктури та технологій;

- сприяти галузевій політиці;

- встановлювати мінімальні рівні соціального захисту, там де їх немає, та розширювати сфери охоплення соціального забезпечення;

- сприяти стратегії місцевого розвитку як у міських, так і в сільських районах, включно з регламентованим доступом до національних природних ресурсів з метою забезпечення засобів до існування;

- запроваджувати ефективну політику у сфері безпеки та гігієни праці;

- сприяти ефективній та результативній роботі служб інспекції праці;

- гарантувати одержання доходів, включно з ретельно розробленою політикою в галузі мінімальної оплати праці;

- забезпечувати реальний доступ до правосуддя;

- узгоджувати механізми міжнародного співробітництва.

Таким чином, виконане дослідження свідчить, що процес формування інноваційного підходу до функціонування ринку праці в кризових умовах є багатограним та вимагає реалізації значної сукупності різнобічних заходів, поступове запровадження яких матиме позитивний вплив на подальший розвиток ринку праці та покращення якості життя населення.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра проведено аналіз тенденцій сучасного ринку праці України, охарактеризовано проблеми та визначено основні чинники, що сприяють посиленню напруженості в сфері зайнятості. Загальні висновки, одержані в результаті дослідження, зводяться до наступного:

1. Сучасне становище у сфері зайнятості є досить напруженим, що є результатом багатьох проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувалися, а в період кризи значно загострилися. Серед основних причин такої ситуації є: висока залежність економіки від політичної кон'юнктури, непослідовність проведення соціально-економічної політики, жорстке державне регулювання сфери зайнятості, низька ефективність державної політики щодо сприяння розвитку середнього та малого бізнесу, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики, що призводить до тінізації економіки, в тому числі зайнятості. Негативно також впливає на ринок праці короткострокова орієнтованість економічної діяльності, недостатнє інвестування виробничої сфери, гальмування інноваційних процесів.

2. Сучасний спад економіки значно загострює суперечності у сфері зайнятості. При цьому слід враховувати, що порівняно з динамікою ВВП, динаміка ринку праці є більш інерційною внаслідок певної затримки (лага) у реагуванні попиту та пропозиції робочої сили.

3. В цілому, сучасна модель українського ринку праці є недосконалою, її основними недоліками є:

- недосконалість трудового законодавства, що полягає у застарілості і неузгодженості нормативно-правових актів та недостатній гармонізації їх положень з міжнародними нормативами;
- відсутність дієвого механізму забезпечення дотриманням законодавства у сфері трудових відносин;
- надмірна зарегульованість сфери зайнятості;
- недосконалість інституційної системи регулювання соціально-

трудової сфери;

- відсутність прогнозування та стратегічного планування ринку праці;
- неузгодженість політики зайнятості з економічною, фінансовою, секторальною, регіональною, інвестиційною, кредитною політиками та політикою оплати праці;
- відсутність системності та послідовності у реалізації державної політики у сфері зайнятості;
- спрямованість сучасної політики скоріше на регулювання поточної ситуації на ринку праці та реагування на уже сформовані виклики, ніж на їх попередження;
- неузгодженість ринкових та державних механізмів регулювання ринку праці;
- неузгодженість ринку праці з ринком освітніх послуг, що призводить до посилення кількісних та професійно-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції на робочу силу та загострення проблеми молодіжного безробіття;
- низький рівень використання економічних механізмів, що сприяють залученню молоді та висококваліфікованої робочої сили у сферу прикладання праці;
- спрямованість державної політики на підтримку утриманських настроїв безробітних, а не стимулювання та мотивацію до продуктивної зайнятості;
- недосконала система соціальних гарантій, що спричиняє загострення проблем бідності, майнового розшарування та відтворення робочої сили;
- низький рівень ефективності та дієвості державних програм.

4. Саме тому ситуація вимагає невідкладного реформування ринку праці та запровадження адекватних заходів для досягнення стратегічних цілей щодо утвердження прав людини, забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, забезпечення інтеграції України до Європейського Союзу, серед яких першочерговими є:

- Підвищення адаптивності населення до потреб ринку праці.
- Підтримка зайнятості сільського населення.

Розроблено напрями та заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення:

- Розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць
- Підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення
- Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення регулювання трудової міграції
- Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці

5. Для обмеження неформальності, в першу чергу, необхідне системне вдосконалення інституційного середовища та підвищення якості регулювання. Потрібно знижувати адміністративні бар'єри, полегшуючи вхід у бізнес, стимулюючи створення нових і розширення діючих формальних підприємств. Лише через інтенсивне створення формальних робочих місць можна зупинити зростання числа неформальних.

6. Акцентовано увагу на інноваційному підході до функціонування ринку праці в кризових умовах, що сприятиме розв'язанню проблеми підвищення ефективності функціонування регіональних ринків праці на основі використання інноваційного підходу до формування інституційного середовища сфери зайнятості, моделі взаємодії місцевих органів влади, бізнесу та соціуму в умовах децентралізації владних повноважень. Комплексне запровадження та виконання пропозицій сприятиме Підвищенню адаптивності населення до потреб ринку праці та підвищенню рівня зайнятості населення в регіоні.

7. Заклики про боротьбу з неформальною зайнятістю населення постійно лунають на різних рівнях державного управління. Зараз, в умовах уповільнення економічного зростання та зростання рівня безробіття, профілактика та попередження неформальних трудових відносин може розглядатися в якості одного з пріоритетних напрямів державної економічної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамчик Г.А., Степаненко Л.С, Белякова Г.Я. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: Монография. – Красноярск: Сибирский государственный технологический университет, 2001. – 92 с.
2. Алексейчук В.В. Соціальні відносини як сфера взаємодії місцевих органів влади та суб'єктів ринку/ В.В. Алексейчук // [Електронний ресурс]. Теорія та практика державного управління . – 2008. – Вип. 3. – С. 281- – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Trpu_2008_3_44.pdf
3. Ахромкін Є.М., Шумакова Н.В. Концептуальні основи збалансованості регіонального ринку праці / Є.М. Ахромкін, Н.В. Шумакова // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=921>
4. Беспала О.В. Дослідження факторів розвитку і функціонування ринку праці Столичного суспільно-географічного району / О.В. Беспала // Науковий вісник ВДУ: Журнал Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – Л., 2008. – С.186-192.
5. Беспала О.В. Особливості розвитку ринку праці Столичного суспільно- географічного району: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. геогр.наук: спец. 11.00.02 “Економічна та соціальна географія” / О.В. Беспала. – К.:Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка, 2009. – 23 с.
6. Близнюк В.В. Особливості трудової мобільності українського ринку праці / В.В. Близнюк // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – №16(170).
7. Боборикін С.В. Гнучкість ринку праці: системний підхід /С.В. Боборикін // Вісник Прикарпатського університету. Серія: Економіка. –2008. – Випуск 6.
8. Богатирьов К.О. Функції та умови ефективного розвитку регіонального ринку праці / К.О. Богатирьов // Культура народів Причорномор'я.

– 2011. – №200. – 157-160.

9. Богиня Д.П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3-8.

10. Борюшкіна О.В. Визначення поняття “ринок праці” в економічній та соціологічній науках / О.В. Борюшкіна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2005. – С. 206-210.

11. Борюшкіна О.В. Ринок праці великого міста в умовах транзитивного суспільства: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / О.В. Борюшкіна. – Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2012. – 21 с.

12. Брезінський В.Б. Ринок праці і підвищення його ролі в формуванні ефективної ринкової економіки / В.Б. Брезінський // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту. – 2002. – №22. – С. 182-190.

13. Брич В.Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 214 с.

14. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. – 121 с.

15. Ведерніков М.Д. Неформальний сектор в структурі національного ринку праці / М.Д. Ведерніков // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, т. 2. – С. 189-192

16. Вернадский В.И. Украинский вопрос и русское общество // Дружба народов. – 1990. – №3. – С. 247-254.

17. Вивчення ринку праці та безробіття за національною та міжнародною методологією [Електронний ресурс]. – Житомир: Житомирська обласна служба зайнятості. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/zhy/control/uk/publish/printable_article?art_id=5214.

18. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

19. Гончарова С.Ю. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці/ С.Ю. Гончарова, Ю.В. Осадча. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4735>
20. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / Грішнова О.А. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
21. Balancing Protection and Opportunity: A Strategy for Social Protection Approach. World Bank, May 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lnweb90.worldbank.org/eca/eca.nsf/>
22. Davis L. Institutional Change and American Economic Growth / L. Davis, D. North. – Cambridge, 1971. – P. 5–6.
23. Friedman M. Inflation: Causes and Consequences. – New York: Asia Publishing House, 1963. – 51 p.
24. Friedman M. The Role of Monetary Policy. – The American Economic Review, Vol. 58, No. 1. (Mar., 1968), pp. 1-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://stevereads.com/papers_to_read/friedman_the_role_of_monetary_policy.pdf.
25. GDP per person employed (constant 1990 PPP \$) [Електронний ресурс] // The World Bank. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD/countries>.
26. Reynold L., Masters S., Moser C. Economics of Labor. – N.4. – 1987.
27. Ricardo D. On the principles of political economy and taxation / D. Ricardo. – 2001. – 333 p.
28. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
29. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики : монографія / Н. Діденко. – Донецьк, 2007. – 404 с.
30. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки : навч. посіб. /Л.І. Дідківська, Л. С. Головка. – К. : Знання-Прес, 2002. – С. 68.
31. Дідух А.О. Неформальна зайнятість як соціально-економічне

явище А.О. Дідух, І.М. Кравець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – №3(2). – С. 79-83. Головне управління статистики в Запорізькій області <http://zr.ukrstat.gov.ua/>

32. Про зайнятість населення : Закон України № 803-ХІІ від 1 березня 1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

33. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

34. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібн. / В. М. Петюх. – К. : МАУП, 2011. – 120 с.

35. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособ. / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под ред. проф. А. И. Рофе. – М. : МИК, 2007. – 160 с.

36. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. С. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. – К. : НЦЗРТ, 2002. – 281 с.

37. Лукьянов А. С. Потребность – занятость – управление: методологические проблемы исследования и оптимизации / А. С. Лукьянов. – Таллинн, 2010. – 141 с.

38. Трудове право України : підручник : навчальне видання. – 2-е вид., стереот. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.

39. Державна служби статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

40. Державна служба зайнятості України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>

41. Близнюк В.В. Тіньовий сегмент ринку праці в Україні / Матеріали за 10-а міжнародна научна-практична конференція, «Ключові питання в сучасній науці», – 2014. Том 3. Економіки. Софія. «БЯЛГРАД-БГ» ООД – С.44-52.

42. Міжнародний центр перспективних досліджень. Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання. 2014 р. [Електронний ре-

сурс]. – Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf

43. Звіт про роботу пенсійного фонду України у 2015 році. Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]. – <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=243697>

44. Бандур С.І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика / С.І. Бандур, Т.А. Заяц, І.В. Терон. — К.: РВПС України НАН України, 2002. — С. 109-111.

45. Аналіз стану та прогнозування регіонального ринку праці : [за ред. Ю.П. Туранського]. — К.:РВПС України НАН України, 2000. — С. 3-11.

46. Великий тлумачний словник сучасної української мови : [уклад. і голов. ред. Бусел В.Т.]. — К.: Ірпінь:Перун, 2004. — С.538.

47. Волківська А.М. Оцінка ефективності роботи ДЦЗ та прогнозу основних планових показників роботи / А.М. Волківська // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 3. — С. 10—15

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Переваги задекларованої праці

	Задекларована праця —	Незадекларована праця —
	оплачувана діяльність за трудовим договором	оплачувана діяльність, яка офіційно не оформлена або оформлена частково
	Умови праці Ви маєте безпечні та здорові умови праці	Ризики при виконанні роботи — на вас
	Посадові обов'язки Зафіксовані в трудовому договорі й посадовій інструкції	Можуть змінюватися на розсуд роботодавця
	Тривалість робочого тижня До 40 годин	На розсуд роботодавця
	Заробітна плата Регулярна, не нижче мінімальної, сплачені податки і єдиний соціальний внесок	На розсуд роботодавця
	Штрафи та інші утримання з зарплати Не передбачені за дисциплінарні порушення, лише у випадку прямої шкоди в обмеженому розмірі	Поширена система штрафів за запізнення, неефективне виконання обов'язків
	Відпустки Оплачувана щорічна відпустка, додаткові відпустки, відпустка для догляду за дитиною тощо	На розсуд роботодавця
	Навчання й підвищення кваліфікації Право поєднувати навчання з роботою із збереженням зарплати	На розсуд роботодавця
	Гарантії і компенсації Виплати в разі хвороби, народження дитини, нещасного випадку, пов'язаного з роботою, та професійного захворювання, допомога по безробіттю, пенсія	На розсуд роботодавця

ДОДАТОК Б

Страхові виплати в разі непрацездатності



Виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Допомога по тимчасовій непрацездатності

- захворювання або травми, не пов'язаної з роботою
- догляду за хворою дитиною та іншим членом сім'ї
- догляду за дитиною до 3 років або дитиною-інвалідом до 18 років у разі хвороби матері
- карантину

Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати:

до 3 років	3–5 років	5–8 років
50%	60%	70%
понад 8 років	особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, ветеранам війни, донорам	
100%	100%	



Допомога по вагітності та пологах

Протягом відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами: 126, 140 або 180 днів

100% середньої зарплати



Допомога на поховання працівника

або особи на його утриманні (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку, пов'язаного з роботою)

Не менше розміру прожиткового мінімуму**



Виплати в разі нещасного випадку, пов'язаного з роботою, або професійного захворювання

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

до відновлення працездатності або встановлення інвалідності

100% середньої зарплати

Одноразова допомога в разі стійкої втрати професійної працездатності

або смерті потерпілого

17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Щомісячна страхова виплата в разі часткової чи повної втрати працездатності

Від 1 до 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Виплата при тимчасовому переведенні на легшу нижчеоплачувану роботу

У розмірі середньомісячного заробітку

Одноразова виплата у разі смерті потерпілого

100 прожиткових мінімумів для працездатних осіб*** на сім'ю **та по 20 прожиткових мінімумів** для працездатних осіб*** кожній особі, яка перебувала на утриманні потерпілого

Щомісячна страхова виплата в разі смерті потерпілого

25% середньомісячного заробітку потерпілого, але не вище 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб***

Відшкодування вартості ритуальних послуг, пов'язаних з похованням померлого

Вартість поховання потерпілого та пов'язаних з цим ритуальних послуг, не вище граничних розмірів витрат на поховання



Виплати допомоги по безробіттю

Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати (але не менше мінімальної допомоги по безробіттю****)

до 2 років	2–6 років	6–10 років	понад 10 років
50%	55%	60%	70%

ДОДАТОК Б

Недопущення використання незадекларованої праці

Які переваги мають роботодавці, що декларують працівників?

Укладаючи трудові договори з працівниками, ви отримуєте безліч переваг:



Краща продуктивність праці

Ваші працівники задоволені та мотивовані. Вони рідше змінюють роботу, більш ініціативні, ніж працівники, чия праця не задекларована.



Зменшення прямих і непрямих витрат

Ви не несете збитки через нещасні випадки, зупинки виробництва, плинність кадрів, псування ділової репутації.



Кваліфікована команда

Офіційне працевлаштування, комфортні умови праці та соціальні гарантії допоможуть вам залучити та втримати досвідчених і висококваліфікованих фахівців.



Доступ до інвестицій і нових ринків

Ви можете брати кредити й залучати інвестиції для розширення бізнесу, знаходити міжнародних партнерів, експортувати товари та послуги до інших країн.



Імідж соціально відповідального бізнесу

Споживачі надають перевагу бізнесу, який опікується соціальними проблемами, працює чесно та відкрито.



Стабільні конкурентні переваги

Ви чесно конкуруєте за якістю послуг і ціною.



Стимули від держави

Створюючи нові робочі місця, ви можете отримати часткову компенсацію єдиного соціального внеску, зарплати і вартості навчання працівників.



Відсутність штрафів

Вам не загрожують штрафи за працівників, чия праця не задекларована.

Як правильно оформити працівника

Порядок оформлення трудових відносин із найманими працівниками однаковий для всіх роботодавців. Він включає три основні кроки:

- укладення трудового договору
- оформлення наказу (або розпорядження) про прийняття на роботу
- повідомлення Державної податкової служби

Яким є розмір штрафу за незадекларовану працю?

Не уклали трудовий договір із працівником? Будьте готові сплатити штраф.

Порушення

Штраф

Кодекс законів про працю України, ст. 265

Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)

Ви виплачували зарплату без нарахування та сплати ЄСВ і податків

Ви оформили працівника на неповний робочий час при повній зайнятості

Попередження — для платників єдиного податку 1–3 груп

10 мінімальних зарплат* (60 000 грн) за кожного працівника — для всіх інших

30 мінімальних зарплат* (180 000 грн) за кожного працівника — при повторному порушенні протягом двох років — для всіх

Ви не допустили інспектора праці до перевірки

16 мінімальних зарплат* (96 000 грн)

Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 41

Ви допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)

Ви допустили до роботи іноземця або особу без громадянства на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування їхньої праці

Від 8500 до 17 000 грн

Від 17 000 до 34 000 грн — при повторному порушенні протягом року

Кодекс України про адміністративні правопорушення, ст. 188-6

Ви не допустили інспектора праці до перевірки або перешкоджали його діяльності

Від 850 до 1700 грн

* з 1 січня 2021 року становить 6000 грн на місяць