

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра управління персоналом і маркетингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему «Розробка заходів щодо підтримки розвитку ринку праці
Запорізького регіону»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0512-уп
спеціальності 051 «Економіка»
освітньої програми «Управління
персоналом та економіка праці»
Фоменко В.С.

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

Рецензент завідувач кафедри економіки
КПУ, д.е.н., професор Семенов А.Г.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра управління персоналом і маркетингу
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ М.М. Іванов

« ____ » _____ року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Фоменка Владислава Станіславовича

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи « Розробка заходів щодо підтримки розвитку ринку праці Запорізького регіону»

керівник роботи Гельман Валентина Миколаївна, д.е.н., професор _____,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «18» вересня 2023 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи «27» листопада 2023 року

3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативно-правові акти, стандарти України, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерство економіки України, Міністерства соціальної політики України, наукова література з досліджуваної проблеми та законодавчі й інші нормативно-правові акти, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження автора.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретико-методичні основи дослідження ринку праці, аналіз стану ринку праці в Запорізькому регіоні, перспективи розвитку ринку праці в Запорізькому регіоні

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 26 рис., 21 табл.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	завдання прийняв
1	Гельман В.М., професор	12.08.2023	12.08.2023
2	Гельман В.М., професор	11.09.2023	11.09.2023
3	Гельман В.М., професор	09.10.2023	09.10.2023

7. Дата видачі завдання 01 липня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	01.07.2023 р. – 03.08.2023 р.	виконано
	Виконання вступу	04.08.2023 р. – 11.08.2023 р.	виконано
	Виконання розділу 1	12.08.2023 р. – 10.09.2023 р.	виконано
	Виконання розділу 2	11.09.2023 р. – 08.10.2023 р.	виконано
	Виконання розділу 3	09.10.2023 р. – 08.11.2023 р.	виконано
	Формування висновків	09.11.2023 р. – 15.11.2023 р.	виконано
	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	16.11.2023 р. – 26.11.2023 р.	виконано
	Подання роботи на кафедру	27.11.2023 р.	виконано

Студент _____
(підпис)

В.С. Фоменко
(ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____
(підпис)

В.М. Гельман
(ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____
(підпис)

Л.А. Бехтер
(ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 108 с., 26 рис., 21 табл., 96 джерел, 2 додатки.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси забезпечення стабільного функціонування та розвитку регіонального ринку праці в регіоні в умовах сучасних викликів.

Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретико-методичного обґрунтування процесу функціонування регіонального ринку праці і розробці практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цих процесів/

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

- досліджено поняття ринку праці, його елементів та функції;
- визначено нормативно-правове забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці;
- проаналізовано сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці в Запорізькому регіоні;
- здійснено аналіз оплати праці в Запорізькому регіоні;
- запропоновано перспективну оцінку чисельності і структури населення в Запорізькому регіоні;
- визначено інноваційні підходи до врегулювання ринку праці в Запорізькому регіоні;

Методологічною основою наукового дослідження є закони діалектичного пізнання, фундаментальні положення економічної теорії. Обґрунтування теоретико – методологічних положень і прикладних результатів здійснювалося на принципах системного підходу, метод порівняльного аналізу, статистичні методи, графічні методи, синергетичний метод, економіко-математичні методи.

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, ПОПИТ, ПРОПОЗИЦІЯ,
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ, МЕТОД
ЕКСТРАПОЛЯЦІЇ, МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ**

SUMMARY

Qualifying work: 108 pp., 26 fig., 21 tab., 96 annex, 2 references.

The object of research is the socio-economic processes of ensuring the stable functioning and development of the regional labor market in the region in the context of modern challenges.

The purpose of the qualification work is to deepen the theoretical and methodological substantiation of the process of functioning of the regional labor market and to develop practical recommendations aimed at improving these processes and forming mechanisms to support the development of the regional labor market.

In accordance with this goal, the paper solves the following tasks:

- to study the concept of the labor market, its elements and functions;
- methodological approaches to the study of the regional labor market are investigated;
- analyzed the current trends of supply and demand in the labor market in Zaporizhzhia region;
- innovative approaches to the regulation of the labor market in the Zaporizhzhia region are determined;

The methodological basis of the research is the laws of dialectical cognition and the fundamental principles of economic theory. The substantiation of theoretical and methodological positions and applied results was carried out on the principles of a systematic approach, using general scientific and special methods of research of economic processes: the method of comparative analysis, statistical methods, graphical methods, synergistic method, economic and mathematical methods.

In the course of the study, the following scientific results were obtained, which are characterized by scientific novelty:

improved:

– the use of the extrapolation method for forecasting the number of unemployed, the number of vacancies, and the average salary, taking into account the trends in the labor market;

further developed:

– methodological approaches to the study of the regional labor market as a system with "input" and "output" parameters using primary measurement features;

– components of the state policy on the use of innovative approaches to the regulation of the labor market and the development of the youth labor market, taking into account the current conditions and challenges of the labor market functioning, which will help to overcome tensions in the employment sector of the region;

The results obtained and the recommendations developed constitute a methodological basis for balancing the supply and demand of the regional labor market and identifying promising areas for its development. The conclusions and recommendations presented in the master's thesis can be used in the work of employment centers in Zaporizhzhia region, which will increase the efficiency of current management, forecasting of labor market indicators, and prospects for regional development.

STATE EMPLOYMENT SERVICE, DEMAND, SUPPLY, INNOVATIVE APPROACHES TO LABOR MARKET REGULATION, EXTRAPOLATION METHOD, YOUTH LABOR MARKET

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО–МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	11
1.1 Поняття ринку праці, його елементи та функції.....	11
1.2 Нормативно–правове забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці.....	21
1.3 Методичні підходи до вивчення регіонального ринку праці	31
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ.....	40
2.1 Формування ринку праці в Запорізькому регіоні	40
2.2 Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці в Запорізькому регіоні	51
2.3 Аналіз оплати праці в Запорізькому регіоні.....	59
Висновки до розділу 2	66
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ.....	68
3.1. Перспективна оцінка чисельності і структури населення в Запорізькому регіоні	68
3.2 Інноваційні підходи до врегулювання ринку праці в Запорізькому регіоні... ..	76
3.3 Розвиток молодіжного сегмента ринку праці в Запорізькому регіоні	84
Висновки до розділу 3	89
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. 5	
ДОДАТКИ.....	105

ВСТУП

Сталий соціально-економічний розвиток країни, підвищення рівня та якості життя населення, збагачення соціального і трудового потенціалу кожної людини забезпечується завдяки ефективно діючому та збалансованому ринку праці. Нажаль, на сьогодні процеси формування та розвитку ринку праці України та її регіонів перебувають під значним впливом соціально-економічної кризи, системний характер якої продукує зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг, і, відповідно, зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності. При цьому, неефективне використання робочої сили, зростання трудової міграції, високий рівень безробіття, наявний дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили, як похідна невідповідності якості освіти до вимог роботодавців, зниження продуктивності праці та недосконалість системи її оплати, розвиток тіньових трудових соціально-економічних та договірних відносин, а також нерозвиненість стимулів до підвищення ефективності трудової діяльності є вкрай актуальними та нагальними проблемами ринкових трансформацій. Саме тому, особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та трудової міграції і потребують постійного моніторингу та аналізу.

В новітній історії наукові дослідження аспектів формування та проблем розвитку ринку праці здійснюються достатньо активно, свідченням чого є перелік численних наукових праць, як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників, зокрема: Азьмук Н. А., Амбражей О. А., Ачкасов А.Є., Батюк А. А., Близнюк В. В., Васильєва О. О., Герасимчук В.І., Гнатенко І. А., Гоблик В. В., Єсінова Н. І., Кабаченко Г. С., Колот А. М., Конохов С. В., Лопатинський

Ю. М., Маршавін Ю.М., Оліскевич М. О., Петюх В. М., Рубежанська В. О., Сибірцев В. В., Стаканов Р. Д., Тюленев С. А., Чернявська Ю. Б., Шубалий О. М., Якубенко Б. О.

Мета дослідження полягає в поглибленні теоретико-методичного обґрунтування процесу функціонування регіонального ринку праці і розробці практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цих процесів та формування механізмів підтримки розвитку регіонального ринку праці.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

- досліджено поняття ринку праці, його елементів та функції;
- визначено нормативно-правове забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці;
- досліджено методичні підходи до вивчення регіонального ринку праці;
- проаналізовано сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці в Запорізькому регіоні;
- здійснено аналіз оплати праці в Запорізькому регіоні;
- запропоновано перспективну оцінку чисельності і структури населення в Запорізькому регіоні;
- визначено інноваційні підходи до врегулювання ринку праці в Запорізькому регіоні;
- окреслено вектори розвитку молодіжного сегмента ринку праці в Запорізькому регіоні.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси забезпечення стабільного функціонування та розвитку регіонального ринку праці в регіоні в умовах сучасних викликів.

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні і прикладні аспекти підтримки розвитку регіонального ринку праці.

Теоретичною та методологічною основою наукового дослідження є закони діалектичного пізнання, фундаментальні положення економічної теорії. Обґрунтування теоретико-методологічних положень і прикладних результатів здійснювалося на принципах системного підходу, з

використанням загальнонаукових і спеціальних методів досліджень економічних процесів: метод порівняльного аналізу, статистичні методи, графічні методи, синергетичний метод, економіко-математичні методи.

Інформаційну базу дослідження становили діючі законодавчі та нормативно-правові акти, стандарти України, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерство економіки України, Міністерства соціальної політики України, наукова література з досліджуваної проблеми та законодавчі й інші нормативно-правові акти, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження автора.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження покладені в основу підготовки тез на XVIII Міжнародну науково-практичну конференцію «Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях» (19 жовтня 2023 року, Запоріжжя, Україна), Міжнародну науково-практичну інтернет-конференцію «Європейський досвід використання цифрових технологій в економіці в умовах пандемії Covid-19» (20 жовтня 2023 року, Запоріжжя, Україна).

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

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Поняття ринку праці, його елементи та функції

Поняття «ринок праці» завжди привертало увагу вчених і практиків у галузі філософії, соціології, психології, економіки. Дослідники розглядали й аналізували ринок праці крізь призму власних поглядів, переконань, об'єктів дослідження. Саме цим і пояснюється цілком природне різноманіття тлумачень даного поняття, а погляди багатьох дослідників цієї сфери можна розглядати як взаємодоповнюючі, такі що не суперечать один одному.

Зокрема, розходяться думки вчених відносно термінології «ринок робочої сили» та «ринок праці». А. Калініна стверджує, що ці поняття різняться тим, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця — функціонуючу здатність. Тому поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, так як охоплює відносини не лише щодо зайнятих, а й незайнятих громадян, які активно шукають роботу, тобто зайнятих і безробітних [58, с. 9]. А. Ачкасов вважає, що оскільки праця не є товаром на ринку, то ринок праці насправді є ринком робочої сили [0, с. 159].

Цієї ж думки дотримується В. Герасимчук, але зазначає, що перехід ринку робочої сили у ринок праці відбувається не в процесі ринкових відносин, які є умовою такого переходу, а в процесі відтворення робочої сили [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 11]. Ми розділяємо ці погляди та вважаємо економічно прийнятним розглядати поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» як синоніми.

В. Петюх, віддаючи перевагу поняттю «ринок праці», вважає його дещо умовним та спрощеним. На його думку, правильніше було б вживати термін «ринкові відносини у сфері праці» чи «ринкові відносини у сфері зайнятості

населення найманою працею», поскільки ринок праці, на відміну від інших видів ринків, не має єдиного визначеного товару (хоча здебільшого вважають, що це є робоча сила) [58, с. 15].

Цікавою, на наш погляд, є думка деяких вчених про те, що ринок праці складається з ринку робочої сили і ринку робочих місць, тобто перший виражає пропозицію, а другий — попит, як дві основні характеристики ринку. Відповідно взаємодія між попитом і пропозицією робочої сили визначає механізм функціонування ринку, а співвідношення між ними формує ціну праці [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 12; 0, с. 12]. Ми погоджуємось із поглядами В. Петюха, який вважає, що ринок робочих місць є відносно уособленим типом ринку, що пов'язаний з іншими типами, в тому числі й ринком праці. Проте в сучасних умовах він викликає лише теоретичний інтерес.

Узагальнюючи наведені погляди, можна зробити висновок про те, що, визначаючи поняття «ринок праці», варто виходити з вимог комплексного, системного і діалектичного підходу із застосуванням методології соціально-економічного аналізу. Комплексний підхід до визначення цього поняття складається в сукупному урахуванні організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових та інших аспектів за умов домінування соціально-економічних. Системний підхід відображає урахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їх елементів і складається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення. З погляду діалектичного методу, ринок праці варто розглядати як сукупність відносин між людьми з приводу відтворення робочої сили.

Деякі протиріччя є актуальними при визначенні об'єкта ринку праці. Важливо з'ясувати, що є товаром на цьому ринку: робоча сила чи праця.

Робоча сила як сукупність фізичних та духовних здібностей людини є невід'ємною від робітника, її не можна продати окремо, вона не може бути власністю покупця. Роботодавець може бути лише наймачем робочої сили на деякий час. Отже, робоча сила виступає товаром за умови, що людина є її

власником, вільно розпоряджається нею, а також відокремлена від засобів виробництва, не має засобів для існування і при цьому єдиним джерелом їх отримання є продаж товару «робоча сила». Через це продаж робочої сили не можна відкласти на деякий час, чекаючи більш сприятливого співвідношення попиту-пропозиції.

Праця – це діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії, і має за мету створення матеріальних і духовних цінностей. Поняття «праця» в багатьох джерелах визначається як доцільна діяльність людини, в процесі якої за допомогою знарядь праці вона діє на природу та використовує її з метою створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення своїх потреб і розвитку людства. Здатність до праці не тотожна самій праці та її результатам, однак в процесі споживання, використання робочої сили вони є невіддільними. На ринку праці працівник не може продати, а роботодавець купити працю, поскільки її не існує, тому відбувається купівля-продаж лише здатності до праці, тобто робітник надає її в «оренду» роботодавцю при умові оплати через певний час. Таким чином, у процесі купівлі-продажу між суб'єктами ринку праці, роботодавець купляє здатність до праці, тобто робочу силу, проте його більше цікавить результат (розмір та якість праці), за який і здійснюється кінцевий розрахунок (оплата). Лише тоді спожитий товар «робоча сила» є суспільно корисним. Для найманого працівника, крім рівня заробітної плати, важливими є ряд негрошових чинників: умови праці, режим роботи та відпочинку, можливості навчання, просування по службі, взаємовідносини з колегами та керівництвом тощо. Важливо відмітити, що в результаті купівлі-продажу товар «робоча сила» не відокремлюється від попереднього власника, тобто фактично об'єктом купівлі-продажу є право використовувати робочу силу (здатність до праці), враховуючи, що предметом торгу є не лише певний вид здатностей виконувати деякі трудові функції, але й тривалість та умови виконання цих функцій.

Ми цілком поділяємо думку вчених-економістів, які вважають, що товар на ринку праці виступає у вигляді робочої сили, розглядаючи її як сукупність фізичних, духовних якостей, якими вона виробляє будь-які споживчі вартості [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Товару «робоча сила» на відміну від інших товарів характерне те, що здатність людини до праці визначається її фізичним станом здоров'я (працездатність) та професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Робоча сила — не лише особистісний фактор виробництва, але і єдиний товар, що здатний створювати додаткову вартість, доходи від якої покривають усі ці затрати. Крім того, даному ринку властива здатність до самовдосконалення, саморозвитку та примноження суспільного блага.

Нині серед науковців немає єдиної точки зору щодо визначення сутності ринку праці, по-скільки це поняття охоплює значну частину відносин у суспільстві (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Підходи до визначення поняття «ринок праці»

Автор	Визначення	Джерело
Шилов В., Тихонов А., Талов А.	1. Засіб організації трудової діяльності, умови якої визначаються купівлею-продажем товару «робоча сила» за критерієм найбільшої ефективності	[49]
Краснов Ю.М.	2. Економічна категорія, що відображає кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу	[41, с. 63]
Горший А.Г.	3. Ринок, що забезпечує роботою працівників та координує рішення у сфері зайнятості	[19, с. 4]
Мімандусова Г.І.	4. Виконує функцію механізму розподілу та перерозподілу суспільної праці по галузях господарства, видах та формах діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва у відповідності із структурою суспільних потреб та форм власності	[50, с. 6]
Васильченко В.С.	5. Вираз конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції	[0, с. 7]
Головко М.Л., Пастухов В.П.	6. Економічна категорія, що є виразом певних суспільних відносин між попитом та пропозицією робочої сили	[17, с. 30]
Маршавш Ю.М.	7. Сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили	[49, с. 11]
Петюх В.П.	8. «...По-перше, як категорія, що характеризує систему соціально- економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили	[58, с. 14]

	(виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге - система механізмів...»	
--	--	--

Продовження таблиці 1.1

Лібанова Е.М.	9. Система суспільних відносин, соціальних - в тому числі, юридичних (норм та інститутів), які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується	[45, с. 12]
Колот А. М.	10. Ринок праці - це сукупність соціально-трудова відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх	[33, с. 239]
Яковець Ю. В.	11. Ринок праці - це сукупність економічних відносин, за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту в товарно-грошовій формі	[93, с. 122]
Єгоршин А. П.	12. Ринок праці - сукупність соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва	[22, с. 9]
Мітус О. О.	13. Ринок праці - це комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили, в який входять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування по тимчасовій непрацездатності, безробіттю тощо	[51]
Чернявська Ю. Б.	14. Ринок праці - це система соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів	[87, с. 157]
Грішнова О. А.	15. Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем праці; це також економічний простір - сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці та продавці праці	[21, с. 77]
Єсінова Н. І.	16. Ринок праці - це система суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу	[Ошибка! Источники не найден., с. 122]
Калина А. В.	17. Ринок праці - це система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці	[28, с. 38].
Швайка Л. А.	18. Ринок праці - сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури	[88, с. 229].

Костін Л. А.	19. Ринок праці - це працюючий у рамках певного економічного простору механізм взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні та правові відносини між ними	[41, с. 30]
--------------	---	-------------

Деякі автори при розкритті суті ринку праці роблять наголос на сфері обігу товару «робоча сила», ряд економістів вважають, що ринок праці є системою лише суспільних відносин у сфері праці. Широко трактує поняття «ринок праці» В. Петюх, враховуючи комплексний та системний підхід до його визначення і розглядаючи його як «сучасний регульований ринок праці» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 14]. Визначення білоруських науковців найбільш повно відповідає вимогам до ринку праці згідно з Концепцією Міжнародної організації праці (МОП) щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Під час визначення поняття «ринок праці» так багато уваги приділяється сфері обміну через те, саме в ній відбувається процес купівлі-продажу товару. Однак невірно обмежувати ринок праці лише сферою обміну. Оскільки при цьому не беруться до уваги особисті інтереси, соціальні потреби працівників, які нині набувають все більшого значення. Крім того, ринок праці забезпечує процес відтворення робочої сили, що і визначає економічну суть ринкових процесів.

Вважаємо, що ринок праці – це складна, динамічна система суспільних, економічних, правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили та форм і методів узгодження інтересів його ринкових суб'єктів.

Ознайомившись із поняттям «ринок праці», необхідно визначитись із його структурою або складом. Оскільки ринок праці є механізмом погодження інтересів роботодавців, які пред'являють попит на робочу силу, та її продавців – найманих працівників, то основними його елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість.

Попит розглядається як загальна потреба економіки в робочій силі, тобто відображає обсяги та структуру потреб країни, галузі, регіону з боку всіх

підприємств, фірм, установ, організацій тощо. Отже, попит формують роботодавці, що приймають рішення щодо найму робочої сили.

В. Васильченко розглядає попит на робочу силу в вузькому аспекті як індивідуальний та у широкому – як сукупний. Під індивідуальним розуміє платоспроможний попит на робочу силу певної якості конкретного підприємства, який можна арифметично зіставити з відповідною пропозицією. А сукупний попит визначає як загальну кількість робітників, службовців, спеціалістів, у яких є потреба на вільні робочі місця та вакансії у цьому місті, районі, області. В такому випадку просте арифметичне зіставлення попиту та пропозиції буде хибним, оскільки на деякі вакансії можуть бути зайві претенденти, а на інші їх може не вистачити [0]. Інші вважають, що попит на робочу силу визначається не лише кількістю, але й якістю вільних робочих місць, які існують в економіці, функціонують або потребують заповнення. Водночас кількість економічно доцільних робочих місць визначає ефективний попит, а сукупний попит включає також і зайняті працівниками, але неефективні робочі місця, що формують надлишок робочої сили тобто частину прихованого безробіття [45, с. 22].

На наш погляд, попит на цьому ринку визначається кількістю та якістю вільних робочих місць (вакансій), а також і зайнятих, але таких, які з тих чи інших причин на конкретний момент потребують заміни працівників.

Слід зазначити, що попит на ринку праці має деякі особливості, які зумовлені тим, що специфічний товар «робоча сила», на відміну від звичайних товарів, купляється для виробництва продукції чи надання послуг, а не для задоволення потреб споживача. Хоча в якійсь мірі це можна заперечити, оскільки виробляючи продукцію, надаючи послуги, власник робочої сили в кінцевому результаті задовольняє потреби споживачів (у тому числі й свої), а роботодавець виступає між ними як посередник.

Пропозиція характеризує чисельність і структуру населення, що пропонує свою здатність до праці та отримує за це фонд життєвих благ. В основному вона залежить від суспільно-демографічної ситуації, системи

оплати праці, кваліфікаційного складу, підготовки та перепідготовки кадрів та ін. Питання пропозиції праці вирішує сам робітник, зважаючи на її привабливість та підприємство-роботодавця, свою стать, вік, освіту, професію, кваліфікацію, а також у залежності від наявних можливостей так чи інакше використовувати свій час.

Як уже зазначалось, на ринку праці робітник пропонує свою здатність до праці. Індивід на такому ринку пропонує три речі: час роботи, якість праці та інтенсивність. Час роботи визначається теорією корисності. Це означає, що індивід здійснює вибір між корисністю «час роботи», який приносить йому дохід, та корисністю «час відпочинку», що теж є не менш важливим і необхідним. Проте слід врахувати, що час обмежений (24 години на добу), тому індивіду необхідно розподілити його між роботою та відпочинком. Якість робочої сили включає всі особливості та здібності людини (освіту й кваліфікацію, фізіологічні, фізичні, професійні дані, мобільність і т. д.). Відповідно інтенсивність праці визначається у підвищенні її продуктивності.

Під впливом економічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників формується співвідношення попиту та пропозиції або кон'юнктура ринку, що відображає його стан. Виходячи з цього відношення, визначаються розміри заробітної плати на конкретні види трудової діяльності, а також рівень зайнятості.

Можливі три кон'юнктури ринку праці [45]:

- трудодефіцитна – на ринку праці є дефіцит кадрів;
- трудонадлишкова – у зв'язку з надлишком пропозиції на ринку праці спостерігається безробіття;
- рівноважна – попит відповідає його пропозиції, в цьому випадку можна говорити про повну зайнятість.

Робоча сила як товар має ціну та вартість. У сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. Для найманого працівника заробітна плата – це трудовий

дохід, який він отримує в результаті здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідні умови відтворення робочої сили. Для підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів. Існують такі форми заробітної плати: погодинна, відрядна, контрактна. Погодинна ставка оплати праці розраховується діленням вартості робочої сили на кількість годин денної праці тобто передбачає нарахування оплати праці за відпрацьований час. Контрактна заробітна плата визначається умовами трудового договору (контракту). Відрядна ж використовується, коли за основу беруть кількість виконаної роботи або виробництво [19].

Вартість робочої сили визначається роботодавцем, який не лише виплачує заробітну плату, а й несе витрати на її утримання. Вона включає такі витрати: пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги; допомога в натуральній та грошовій формі; оплата житла працівників; професійне навчання; утримання громадських служб; соціальне забезпечення працівників; витрати, не віднесені до інших груп. Встановлено, що реально на практиці вартість робочої сили на 30—60 % вища, ніж її ціна [0, с. 47].

Сутність ринку праці простежується через виконувани їм у соціально-економічному житті функції. Функції ринку праці (рис. 1.1) визначаються роллю виробництва в житті суспільства і роллю робочої сили в процесі виробництва, коли її використання виступає найважливішим джерелом доходу.

Соціальна функція ринку праці полягає в забезпеченні оптимального рівня доходів і добробуту людей, відтворення здібностей працівників. Ця функція набула особливого значення при усвідомленні пріоритетної ролі людського капіталу в соціально-економічному розвитку.

Економічна функція ринку праці зводиться до раціонального залучення, розподілу, регулювання і використання робочої сили. Цю функцію виконує особлива категорія робочої сили з наявністю підприємницьких здібностей, вмінь та навичок.

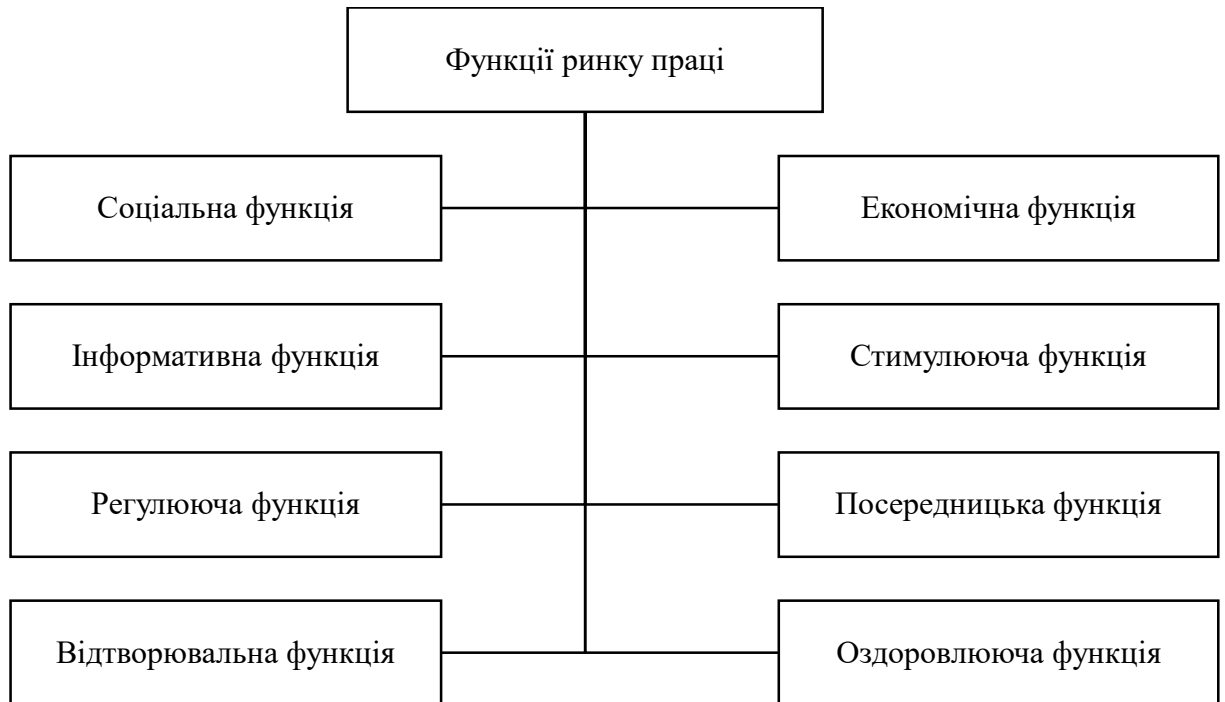


Рисунок 1.1 – Функції ринку праці

Інформативна функція реалізується за рахунок забезпечення економічною інформацією суб'єктів національної економіки. Господарючі суб'єкти одержують інформацію про ціни на робочу силу. Реальна і потенційна робоча сила завдяки цій інформації має можливість прийняти рішення про свою перепідготовку, підвищення кваліфікації, одержання професійної освіти тощо. На основі цієї інформації, механізм саморегулювання ринку праці реалізує систему соціально-трудова відносин і сприяє дотриманню балансу інтересів між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

Стимулююча функція ринку праці здійснюється на основі отриманої раніше інформації. Вона сприяє розгортанню конкуренції між його учасниками, підвищенню зацікавленості у високоефективній праці,

поліпшенні кваліфікації і зміні професії. Конкуренція на ринку праці відбувається у декількох напрямках. Між собою конкурують носії робочої сили за більш вигідні умови її продажу, наймачі за більш вигідні умови покупки робочої сили, носії робочої сили за більш вигідні умови її продажу і наймачі за більш вигідні умови її покупки на ринку праці одночасно.

Регулююча функція стимулює здібності до саморегулювання ринку праці, який найчастіше має потребу в додатковому регулюванні ззовні. На ринку праці відбувається регулювання ціни, потоків робочої сили, рівня зайнятості й інших показників, тобто ринок праці регулює надлишок людських ресурсів, їх оптимальне розміщення й ефективне використання.

Однак виділяють також інші класифікації функцій, зокрема, такі, як посередницька (ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями і найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила»); відтворювальна (ринок праці встановлює рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили, при цьому тут діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару «робоча сила» та його суспільної корисності); оздоровлююча (ринок праці дає можливість діставати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з вищими якісними показниками робочої сили) [58].

Всі функції знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності та включають всі аспекти функціонування ринку праці.

1.2 Нормативно-правове забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці

Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України «Про зайнятість населення України» [39]. Неорганізований

ринок не в змозі своєчасно пристосувати структуру робочої сили до мінливого попиту на неї або забезпечує це з великими соціальними втратами. Цього можна досягти цілеспрямованим виливом на ринковий механізм через сукупність взаємопов'язаних заходів економічного, правового, організаційного характеру, що дозволяють змінити ситуацію на ринку праці, забезпечити нормальне його функціонування, зняти або попередити виникнення соціальної напруги.

Правове регулювання зайнятості населення – це здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини в сфері зайнятості населення з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку. У процесі такого впливу безпосередньо реалізуються усі спеціально-соціальні функції права. До таких функцій зокрема належать:

- закріплююча або встановлююча (регулювання суспільних відносин які виникли ще до прийняття відповідного закону чи іншого нормативного акту);
- стимулююча (сприяння розвитку таких відносин);
- обмежувальна (встановлення певних рамок поведінки).

Правове регулювання зайнятості населення можна поділити за певними видами:

1. За територіальним статусом правотворчого суб'єкта регулювання:
 - централізоване (регулювання, яке здійснює Міністерство праці та соціальної політики України та інші центральні органи влади);
 - децентралізоване (регулювання, що здійснюється центрами зайнятості на місцях).
2. За обсягом суспільних відносин, на які поширюється правове регулювання:
 - загальне або нормативне;
 - індивідуальне (наприклад, виплата допомоги по безробіттю конкретній особі).

Безпосередньо регулювання ринку праці в Україні здійснюється державною службою зайнятості, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство молоді та спорту України, міграційними службами. Велике значення в регулюванні ситуації на регіональному ринку праці мають місцеві органи управління. Адміністрація області (міста) разом з регіональною службою зайнятості розробляють регіональні програми зайнятості, формують фінансово-кредитний механізм впливу на кількість робочих місць, регулюють міграційну політику, організовують господарські роботи.

Механізм правового регулювання зайнятості населення – це система всіх державно-правових (юридичних) засобів, за допомогою яких держава здійснює владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення. В умовах сучасного реформування системи соціального забезпечення лише досконалий правовий механізм може забезпечити ефективний вплив на суспільні відносини в сфері зайнятості населення.

На сучасному етапі проводиться реформування системи соціального страхування в Україні. Реформування має на меті, з однієї сторони, встановлення єдиної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з другої сторони, розмежування окремих видів страхування залежно від страхових випадків і введення п'яти видів страхування:

- пенсійного;
- у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;
- медичного страхування;
- страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
- страхування на випадок безробіття.

В Україні нормативно-правове регулювання зайнятості населення здійснюється цілим рядом нормативних актів, що мають різну юридичну силу.

За юридичною силою їх можна поділити на:

1. Закони України, які в свою чергу поділяються на такі види:

- Конституція України (Основний Закон) [39];
- конституційні закони (з питань, безпосередньо врегульованих Конституцією України);
- звичайні або біжучі закони (з інших питань суспільного і державного життя);
- надзвичайні закони (приймаються у певних, передбачених Конституцією, ситуаціях).

2. Підзаконні нормативно-правові акти (накази, розпорядження, інструкції виконавчої влади).

Очолює ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість населення, без сумніву, Конституція України. Зокрема, ст.43 [39] передбачає право кожної особи на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Ст. 46. надає громадянам право на соціальний захист, що включає забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Ст. 9 Конституції передбачає, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України є частиною національного законодавства України [39].

Тому наступною структурою нормативних актів є Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації праці (МОП). Головними стратегічними цілями МОП вважаються: розвиток і реалізація норм і основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків по забезпеченню достойної зайнятості; підвищення ефективності соціального захисту та розширення кола осіб які підлягають такому захисту.

В даний час в Україні діє більше 50 Конвенцій МОП і близько 80 Рекомендацій. До одних з найголовніших прийнятих МОП можна віднести Конвенцію №29 Про примусову або обов'язкову працю. Відповідно до ст.1 Конвенції №29 Про примусову або обов'язкову працю кожен член МОП який ратифікував її зобов'язується скасувати застосування примусової або обов'язкової праці у всіх її формах у можливо найкоротший термін. При цьому на підставі ст. 2 Конвенції термін «примусова або обов'язкова праця» означає всяку роботу або службу яку вимагають від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [35].

Відповідно до ст. 2 Конвенції №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівну працю» (1951) кожен член МОП за допомогою засобів що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує, і тією мірою, в якій це сумісно з зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх трудящих принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [36].

Конвенція №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» у ст. 2 закріплює право трудящих і підприємців без будь-якої різниці створювати за своїм вибором організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування їх статутам [37].

У ст. 3 цієї Конвенції встановлюється, що організації трудящих і підприємців мають право виробляти свої статути та адміністративні

регламенти вільно вибирати своїх представників організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій.

Конвенція №122 «Про політику в галузі зайнятості» [34] передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття та неповної зайнятості кожна держава, яка ратифікувала Конвенцію проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика як сказано в ст. 2 Конвенції має на меті забезпечення того щоб:

- була робота усіх хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- така робота була як можна більш продуктивною;
- була свобода вибору зайнятості та найширших можливостей для кожного трудящого здобути підготовку і використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів іноземного або соціального походження [34].

Концептуальні положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Основним актом, що регулює відносини в сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [59].

Відповідно до даного закону, страхування на випадок безробіття здійснюється за такими принципами:

- надання державних гарантій реалізації застрахованими своїх прав;
- обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту), а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності;

- цільового використання коштів страхування на випадок безробіття;
- солідарності та субсидування;
- обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг;
- паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців;
- диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;
- надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації ;
- законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття [59].

Законом передбачено такі види забезпечення:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога по частковому безробіттю;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного, або особи, яка перебувала на його утриманні [59].

Окрім цього, законом передбачено надання таких соціальних послуг як:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;

– пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;

– інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням;

Важливим також є положення закону про паритетне управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Це дає реальну можливість захищати свої інтереси усіма сторонами загальнообов'язкового страхування.

З метою нормативного забезпечення реалізації Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» Міністерством праці та соціальної політики України ухвалено низку наказів. Зокрема:

– наказ від 14.12.2000 р. «Про затвердження Порядку надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні» (№309, зареєстровано в Мінюсті України 20.12.2000 р.)

– постанова від 24.03.2023 № 264 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» [63];

– постанова від 10.02.2023 № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» [62];

– постанова від 21.06.2022 № 735 «Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування» [67];

- постанова від 21.06.2022 № 702 «Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю»;
- наказ від 25.02.2021 № 123 «Про затвердження Методики здійснення верифікації виплат по безробіттю» [61];
- постанова від 31.01.2020 № 211 «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю» [66];
- наказ від 31.05.2013 № 318/655 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» [64];
- постанова від 02.06.2023 № 553 «Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю»;
- Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII «Кодекс законів про працю України» [0].

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

У розвинутих країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги.

Розрізняють довгострокові й короткострокові (на один рік) програми. Вони розробляються як на державному, так і на регіональному рівнях.

Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

Державні й територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників, насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;
- попередження розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у

створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

- удосконалення системи відтворення робочої сили водночас із збільшенням числа робочих місць, поліпшенням професійної орієнтації, підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;

- захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці;

- формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені уя вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників практичній реалізації диференційованого підходу щодо окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

У програмах, розроблених в Україні, узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими напрямками:

- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;

- створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);

- регулювання трудових міграцій;

- забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;

- сприяння професійній мобільності;
- розвиток соціально-трудова відносин;
- удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці;
- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій зайнятості для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо. У програмах також обґрунтовується організаційне, наукове і фінансове забезпечення усіх запланованих заходів та необхідність контролю щодо їх реалізації.

Заходи, розроблені у програмах, передбачають забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Проаналізувавши нормативно-правову базу України, можна зробити висновок про її достатність для регулювання зайнятості населення. На мою думку, роботу по вдосконаленню такого регулювання слід вести в напрямку підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів. При прийнятті нових, та реалізації уже прийнятих нормативно-правових актів слід приділяти більшу увагу тим формам діяльності служб зайнятості, які на практиці показують свою ефективність. Реформування зайнятості населення повинно проходити комплексно, поряд з реформуванням економічних відносин.

1.3 Методичні підходи до вивчення регіонального ринку праці

Регіональний ринок праці функціонує як система. На вході такої системи доцільним є вираховування параметрів «входу», під якими ми розуміємо кількісне вираження потреб у ресурсах, які формують задовільне функціонування ринку праці. Тобто сукупність екстерналій виражається у матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсах, які задають тренд організаційно-економічного розвитку окремої параметричної системи. На «вході» система позначається у контрольованому або неконтрольованому зовнішньому впливі економічних, соціальних та політичних факторів, що формують оточення ринку праці певної території. Ядром системи є процес функціонування ринку праці, який позначається здатністю останнього адаптуватися до зовнішнього оточення та вчасно реагувати на нього з урахуванням наявних внутрішніх ефектів-інтерналій. Ринкова та адміністративна підтримка дає базис місцевому ринку праці, завдяки їй можна коригувати гнучкість ринку праці, що і визначає його результативний стан.

Параметри «входу» та «виходу» позначаються взаємозв'язком, який реалізується у продуктивному використанні внутрішніх та зовнішніх ресурсів (модернізації обладнання, відтворенні робочої сили, збільшенні заробітної плати тощо), які впливають на результати діяльності ринку праці. Параметри «виходу» характеризують результат функціонування ринку праці, який доцільно оцінювати як єдиний інтегральний показник [90, с. 114].

Дослідження ринку праці необхідно проводити в декілька етапів статистичного дослідження, що є одним із шляхів удосконалення статистики ринку праці, оскільки вона дає змогу виокремити нові напрями статистичного аналізу ринку праці на регіональному рівні:

1. Початковий, який характеризується:
 - формуванням інформаційно-аналітичного забезпечення;
 - визначенням напрямів та методів аналізу;
 - обґрунтуванням та формування системи показників;

- визначенням зовнішніх та внутрішніх чинників;
 - класифікацією соціальних ризиків за наслідками впливу.
2. Аналіз та оцінювання, для якого є характерним:
- поточного стану та структури економічно активного населення у розрізі різних соціально-демографічних характеристик;
 - швидкості та інтенсивності розвитку;
 - виокремлення однорідних територій (районів) за рівнем функціонування;
 - визначення рейтингу районів за основними показниками ринку праці.
3. Заключний, який характеризується:
- розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону;
 - рекомендації та пропозиції щодо напрямів підвищення ефективності функціонування ринку праці регіону у відповідності до результатів статистичного дослідження [87, с. 156].

Регіональна діагностика ринку праці не є аналізом лише кон'юнктури ринку праці: її завдання полягає в одержанні агрегованого висновку про стан ринку праці в цілому.

Єдиних підходів до діагностики регіональних ринків праці, як і соціально-економічного розвитку регіонів загалом, не існує. Інтерес, зокрема, викликає методика комплексної оцінки рівня сталого розвитку регіонів України, розроблена З. Герасимчуком. Згідно з нею рівень напруженості ситуації на ринку праці характеризується рівнем безробіття, навантаженням на одне вільне робоче місце, часткою зайнятого населення у загальній його чисельності, часткою безробітних, які перебувають на обліку більше одного року.

З огляду на зазначене вважаємо, що оцінювання діяльності регіонального ринку праці з позицій системного підходу варто проводити з визначенням єдиного показника, що буде характеризувати його стан, але з урахуванням сукупності ознак, які чинять вплив на ринок праці. З приводу

зазначеного зауважимо, що у науковому світі запропоновано низку прийомів, способів, у тому числі авторських методик, що дають змогу визначити стан ринку праці, використовуючи системний підхід (наприклад, горизонтальний часовий аналіз; вертикальний структурний аналіз; трендовий аналіз; аналіз відносних показників коефіцієнтів; порівняльний аналіз (традиційні статистичні прийоми); факторний аналіз (прийоми стахостичного факторного аналізу - кореляційний та дисперсійний аналіз) тощо). Зазначені прийоми аналізу пов'язані між собою, а мета їх проведення визначається глибиною дослідження та наявною інформаційною можливістю.

Варто зазначити, що розглянуті вище прийоми оцінки ринку праці позначаються своєю багатогранністю, складністю та неоднозначністю результатів. Не завжди окреслені прийоми дають змогу системно підійти до аналізу ринку праці. Крім того, використання окремих прийомів не приведе до ефективності оцінювання сукупності показників, які характеризують ринок праці як систему, тоді як використання усіх зазначених прийомів одночасно не дасть змоги визначити один цілісний та результативний показник, який можна аналізувати у динаміці. На нашу думку, у такому разі доцільним є застосування методу таксономічного аналізу, який має значний арсенал математичної алгоритмізації та статистичної систематизації різних за визначенням (одиницями виміру) показників. Таксономічний метод дасть нам змогу порівнювати результативні об'єкти ринку праці, які характеризуються багатовимірністю ознак, та упорядкувати різнозначний статистичний матеріал, який характеризує досліджуване нами явище [86, с. 85].

Головною метою застосування таксономічного аналізу є отримання узагальнюючого показника складного об'єкта, який дасть змогу здійснити рейтинговий розподіл регіонів України за ступенем динамічного розвитку ринку праці. До завдань застосування таксономічного аналізу в нашому дослідженні варто віднести узагальнення стану об'єкта дослідження за допомогою інтегрування сукупності показників ринку праці; забезпечення порівняння регіонів у часі за інтегральним показником.

Отриманий рейтинговий розподіл дасть можливість визначити проблемні зони за розвитком ринку праці, які потребують перспективного планування стратегії підтримки ринку праці з урахуванням вітчизняного та європейського досвіду.

Використана нами методика оцінки регіонального ринку праці є досить простою та зрозумілою, тому може використовуватися зацікавленими фізичними та юридичними особами (підприємствами, установами, організаціями) з метою отримання концентрованої інформації щодо розвитку регіонального ринку праці в умовах реальної конкуруючої економіки. Останнє дасть можливість інформувати бізнес-структури та потенційних інвесторів про можливості ринку праці на певній території; забезпечити державні та місцеві органи влади версифікаційною оцінкою розвитку ринку праці з метою подальшого прийняття управлінських рішень у напрямі формування стратегій та механізмів ефективно зовнішньої підтримки функціонування ринку праці тощо [79, с. 35].

Отже, запропонована нами оцінка функціонування регіонального ринку праці проводилася з використанням змінного алгоритму таксономічного аналізу та трансформації отриманого таксономічного показника в єдиний рейтинговий коефіцієнт.

Спочатку ми визначили генеральну сукупність (первинні вимірні ознаки) для таксономічного аналізу, яку у подальшому згрупували у матрицю спостереження.

Під час визначення індикаторів первинних вимірних ознак ми враховували такі вимоги:

- відібрані первинні вимірні ознаки (показники) у своїй синергії визначають результат узагальнюючого показника та відповідають принципу допустимої мультиколінеарності;

- зведені різні за характером, одиницями вимірювання, значущістю та варіабельністю первинні ознаки повинні бути зрозумілими, легко розрахованими та достовірними;

– відібрані первинні ознаки повинні бути кількісними, а не атрибутивними.

На початковому етапі проведення оцінки дуже важливим є правильне використання таких первинних вимірних ознак, які б дійсно оцінювали результат функціонування регіонального ринку праці з позицій системи та відповідали б вимогам, які ми зазначили вище. З іншого погляду, кількість таких ознак не повинна бути значною, бо це збільшить ймовірність похибки та приведе до отримання помилкового інтегрального показника.

З метою вирішення питання щодо підбору первинних вимірних ознак ми звернулися до відомих здобутків науковців, вчених та державних діячів. З аналізу їх досліджень ми визначили, що пошук первинних ознак щодо функціонування ринку праці перебуває у стадії постійної еволюції, а отже погляди на це питання позначаються протилежністю думок. Як приклад, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21.10.2015 р. № 856 «Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики»[65], що зупинена в дії постановою від 24.06.2022 № 726 «Про реалізацію експериментального проекту щодо моніторингу завданих пошкоджень та руйнувань за регіонами України внаслідок збройної агресії Російської Федерації на основі геоінформаційної системи»[68] для оцінки ефективності ринку праці варто використовувати:

- показники, що характеризують продуктивність праці;
- рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП);
- рівень зайнятості населення віком 15-70 років (за методологією МОП);
- співвідношення прийнятих працівників та тих, що вибули;
- індекс реальної заробітної плати;
- суму заборгованості з виплати заробітної плати відповідно до фонду оплати праці за останній місяць звітного року [77, с. 22].

Більшість учених вважає, що під час вибору показників, що характеризують ринок праці, варто використовувати здобутки, що містяться у

статистичних спостереженнях ILOSTAT, Eurostat, The World Bank, UNESCO, Organisation for Economic Cooperation and Development.

Важливими у контексті нашого дослідження є наукові позиції В.С. Чорного, який справедливо вважає, що: «система показників статистики ринку праці складається з декількох підсистем, кожна з яких містить показники різних видів, що характеризують певний аспект функціонування та розвитку ринку праці, зокрема на регіональному рівні». Автор розмежовує такі підсистеми на 10 угруповань та пропонує показники, які доцільно застосовувати у цих системах, такі як:

– підсистема I - показники статистики населення як бази формування трудового потенціалу певного регіону чи держави загалом (показники чисельності та складу населення; показники демографічного навантаження; природного і міграційного руху населення, показники чисельності та структури населення за основними віковими групами);

– підсистема II - показники економічної активності населення, зайнятості, безробіття і втрат економіки від безробіття;

– підсистема III - показники кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці;

– підсистема IV - показники неповної (часткової) зайнятості, втрат економіки від неповної зайнятості;

– підсистема V - показники тривалості та ефективності використання робочого часу;

– підсистема VI - вартість робочої сили;

– підсистема VII - показники оплати праці (заробітна плата, інші доходи від трудової діяльності, динаміка номінальної та реальної заробітної плати);

– підсистема VIII - показники продуктивності праці (рівень та динаміка; оцінка впливу факторів на рівень продуктивності праці);

– підсистема IX - показники статистики праці та соціально-трудоких відносин (соціальної, професійної і територіальної мобільності робочої сили);

– підсистема X - показники умов праці, відпочинку та рівня життя зайнятого населення (реальні і номінальні доходи; видатки і заощадження; показники споживання матеріальних благ та послуг; показники роздрібного товарного обороту; забезпеченості населення житлом та предметами довготривалого використання; показники виробничого травматизму, професіональних захворювань, трудових конфліктів; показники вільного часу тощо). Вважаємо, що наукові здобутки В.С. Чорного можна, трансформувавши, застосувати під час відбору первинних вимірних ознак, що характеризують функціонування регіонального ринку праці [71, с. 216].

Отже, на нашу думку, для аналізу функціонування регіонального ринку праці з позицій системного підходу варто застосовувати такі первинні вимірювальні ознаки (показники), як рівень зайнятого населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень неформальної зайнятості населення; навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце або вакантну посаду; середня заробітна плата працівників за місяць; рівень економічної активності населення; частка заборгованості з виплати заробітної плати у загальному фонді на кінець місяця; рівень економічної активності населення, що мало та не мало вищу освіту; середня тривалість пошуку роботи безробітними; частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, в обліковій кількості працівників; коефіцієнт (індекс) Джині; кількість інфраструктурних елементів ринку праці; інвестиції у ринок праці; продуктивність праці; співвідношення прийнятих працівників та тих, що вибули (рух працівників).

Висновки до розділу 1

Ринок праці – це складна, динамічна система суспільних, економічних, правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили та форм і методів

узгодження інтересів його ринкових суб'єктів. Оскільки ринок праці є механізмом погодження інтересів роботодавців, які пред'являють попит на робочу силу, та її продавців – найманих працівників, то основними його елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість. Функції ринку праці: соціальна, економічна, інформативна, стимулююча, регулююча, посередницька, відтворювальна, оздоровлююча.

Очолює ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість населення, без сумніву, Конституція України. Тому наступною структурою нормативних актів є Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації праці (МОП). Основним актом, що регулює відносини в сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Для аналізу функціонування регіонального ринку праці з позицій системного підходу варто застосовувати такі первинні вимірювальні ознаки (показники), як рівень зайнятого населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень неформальної зайнятості населення; навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце або вакантну посаду; середня заробітна плата працівників за місяць; рівень економічної активності населення; частка заборгованості з виплати заробітної плати у загальному фонді на кінець місяця; рівень економічної активності населення, що мало та не мало вищу освіту; середня тривалість пошуку роботи безробітними; частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, в обліковій кількості працівників; коефіцієнт (індекс) Джині; кількість інфраструктурних елементів ринку праці; інвестиції у ринок праці; продуктивність праці; співвідношення прийнятих працівників та тих, що вибули (рух працівників).

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

2.1 Формування ринку праці в Запорізькому регіоні

Кількість зайнятого населення по Україні у віці 15-70 років за 2021 рік становила 15,6 млн осіб. Рівень зайнятості становив 55,7%.

По Запорізькій області за 2021 рік чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років становила 694,4 тис. осіб.

Рівень зайнятості по Запорізькій області становив 55,8%.

Щодо обсягів безробіття (за методологією МОП). Кількість безробітного населення (за методологією МОП) по Україні у віці 15-70 років за 2021 рік становила 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років становив 9,9% робочої сили.

У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за 2021 рік склала 86,3 тис. осіб.

Рівень безробіття за методологією МОП становив 11,1% робочої сили.

Кількість безробітних у 2020 – 2022 роках наведена на рис. 2.1.



Рисунок 2.1 – Кількість безробітних у 2020 – 2022 роках, осіб [95]

Щодо запланованого масового вивільнення працівників. Протягом 2022 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 2654 працівника, що на 4,4 тис. (або у 2,7 рази) менше, ніж у минулому році (рис. 2.2).

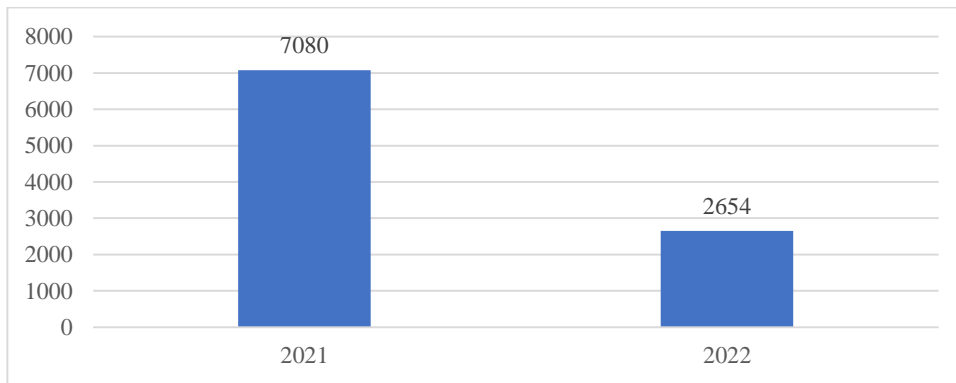


Рисунок 2.2 – Обсяги запланованого масового вивільнення працівників у 2021 - 2022 рр., осіб [95]

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення найбільше становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (50%) та переробної промисловості (39%).

За професійними групами: 35% становлять професіонали та 23% - робітники з обслуговування устаткування.

За центрами зайнятості/філіями серед попереджених про масове вивільнення 80% працівників або 2,1 тис. осіб у м. Запоріжжі.

Структура запланованого масового вивільнення працівників у 2022 році наведена на рис. 2.3.

Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом 2022 року скористалися 43,8 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 39,1 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 33,1% менше, ніж у 2021 році. Допомогу по безробіттю отримували 35,3 тис. осіб, що на 31,1% менше, ніж у минулому році.

За сприяння центрів зайнятості працевлаштовані 7,8 тис. осіб, зокрема, 6,9 тис. зареєстрованих безробітних. В тому числі, 93 особи працевлаштовані на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям єдиного внеску.

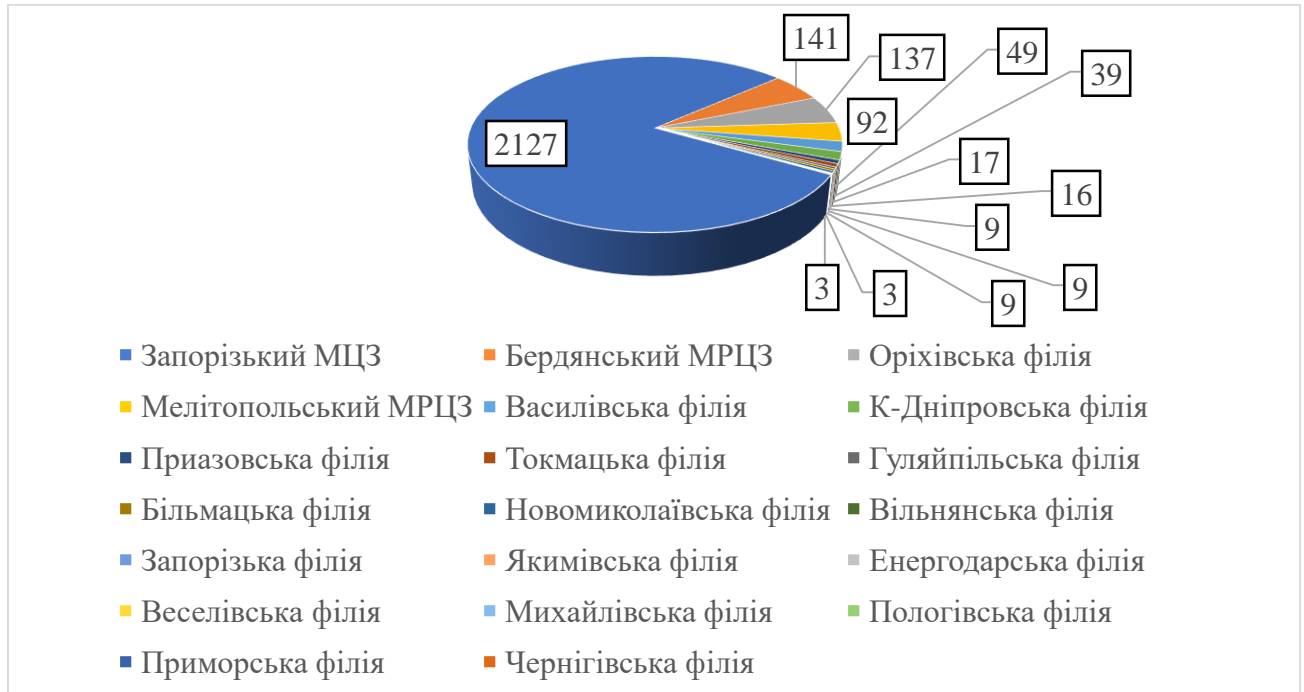


Рисунок 2.3 – Структура запланованого масового вивільнення працівників у 2022 році [95]

Середня тривалість пошуку роботи безробітними скоротилася з 99 календарних днів у 2021 році до 88 днів у 2022 році.

За видами економічної діяльності, найбільше безробітних громадян працевлаштовано у сільському господарстві (27,6%), у переробній промисловості (20,8%) та у сфері торгівлі (10,3%). За групами професій 28,7% працевлаштованих це робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, 16,9% - представники найпростіших професій, 12,1% - кваліфіковані робітники з інструментом, 11,8% - працівники сфери торгівлі та послуг.

У 2022 році за сприяння Запорізької обласної служби зайнятості 294 безробітних проходили професійне навчання. До громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено 832. особи. Приклади видів громадських робіт: роботи із соціально вразливими верствами населення, благоустрій,

роботи із надання допомоги учасникам АТО та їх сім'ям, впорядкування місць поховання, меморіалів захисників Вітчизни.

Станом на 1 січня 2023 року послуги Запорізької обласної служби зайнятості отримували 14,9 тис. громадян, з них 13,8 тис. осіб мали статус безробітного, що на 3,4% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 5,2 тис. осіб.

Структура безробітних у 2022 році за статтю наведена на рис. 2.4.

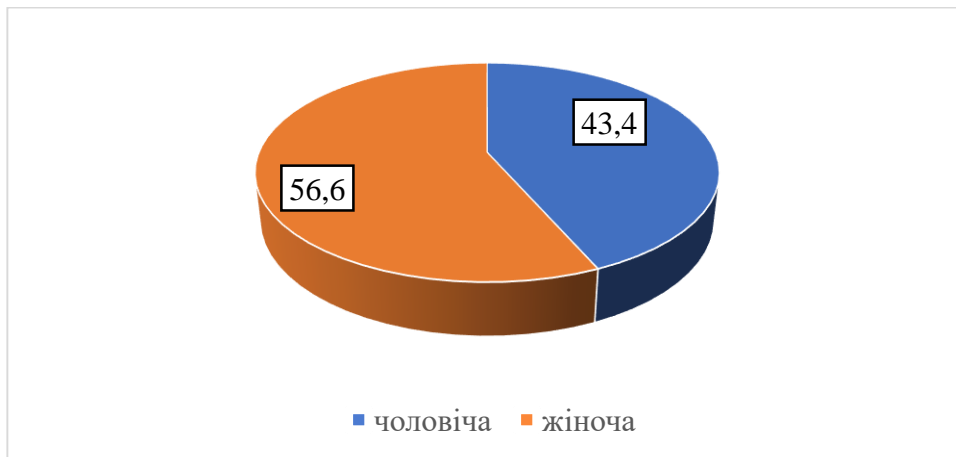


Рисунок 2.4 – Структура безробітних у 2022 році за статтю, % [95]

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили - 6,0 тис. осіб (або 43,4%), жінки - 7,8 тис. осіб (або 56,6%).

Структура безробітних у 2022 році за віковими групами наведена на рис. 2.5.

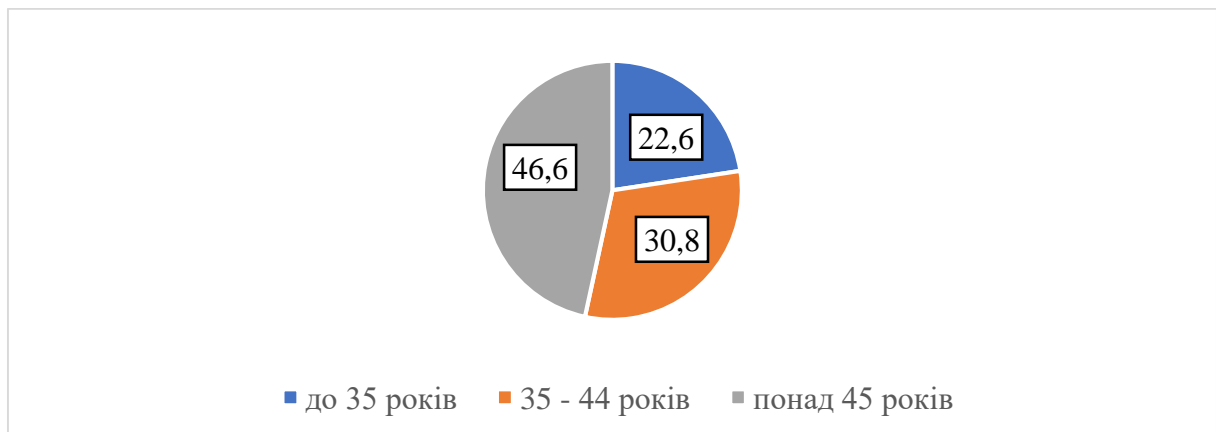


Рисунок 2.5 – Структура безробітних у 2022 році за віковими групами, % [95]

За віковими групами: 22,6% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 30,8% – у віці від 35 до 44 років; 29,0% - у віці від 45 до 55 років; 17,6% – понад 55 років.

Структура безробітних у 2022 році за освітою наведена на рис. 2.6.

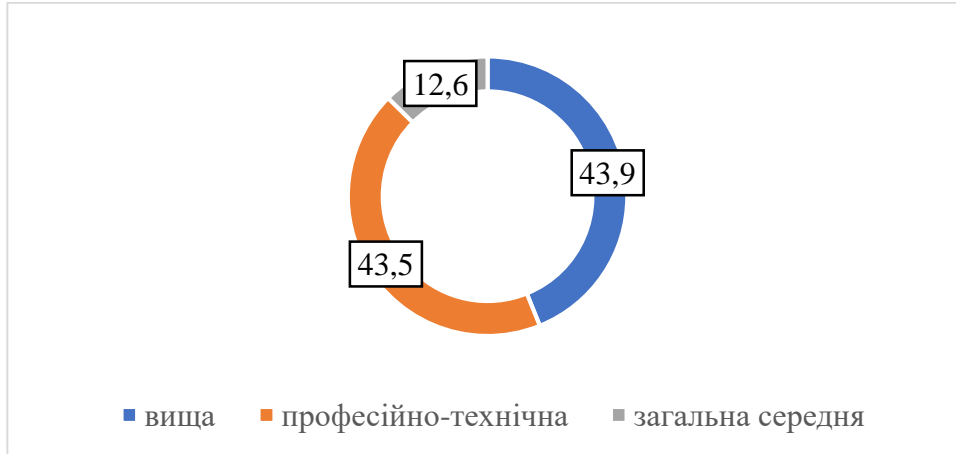


Рисунок 2.6 – Структура безробітних у 2022 році за освітою, % [95]

За освітою: 43,9% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 43,5% – професійно-технічну, 12,6% – загальну середню освіту.

Кількість осіб, які мали статус безробітного по Запорізькій області (за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали) наведено в табл. 2.1

Таблиця 2.1 – Кількість осіб, які мали статус безробітного по Запорізькій області (за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали) за 2020 – 2022 роки, осіб [95]

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Темпи зростання (зниження)	
				2021	2022
1. Усього по Запорізькій області	65931	58490	39127	88,70	66,90
2. Особи, які раніше працювали	52887	47799	33224	90,40	69,50
з них: за видами економічної діяльності:					
3. Сільське, лісове та рибне господарство	11285	9838	5108	87,20	51,90
4. Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	343	395	389	115,20	98,50
5. Переробна промисловість	8531	7089	5933	83,10	83,70

Продовження таблиці 2.1

6. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1152	1170	707	101,60	60,40
7. Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	691	671	416	97,10	62
8. Будівництво	1349	1256	1183	93,10	94,20
9. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	8826	7693	7170	87,20	93,20
10. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2226	2134	1638	95,90	76,80
11. Тимчасове розміщування й організація харчування	2655	2103	1162	79,20	55,30
12. Інформація та телекомунікації	474	489	370	103,20	75,70
13. Фінансова та страхова діяльність	1156	1022	1043	88,40	102,10
14. Операції з нерухомим майном	497	469	363	94,40	77,40
15. Професійна, наукова та технічна діяльність	1045	943	738	90,20	78,30
16. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1433	1243	904	86,70	72,70
17. Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5952	6219	3178	104,50	51,10
18. Освіта	1431	1594	924	111,40	58
19. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3176	2889	1576	91	54,60
20. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	240	275	198	114,60	72
21. Надання інших видів послуг	425	307	224	72,20	73

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 23,7% раніше були зайняті у сфері торгівлі; 20,0% – у сфері переробної промисловості; 13,9% -у сільському господарстві (рис. 2.7).

Кількість осіб, які мали статус безробітного по Запорізькій області (за професійними групами) у 2020 – 2022 роках наведено в табл. 2.2.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники (рис. 2.8):

– сфери торгівлі та послуг – 20,6% (продавці, охоронник, кухар, молодша медична сестра, покоївка, помічник вихователя, соціальний працівник, стрілець),

– робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин - 16,7% (водій, тракторист-машиніст с/г виробництва, оператор заправних станцій, оператор котельні, тракторист, дорожній робітник, токар),

– представники найпростіших професій – 14,1% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, сторож, комірник, вантажник, двірник, кухонний робітник, укладальник-пакувальник),

– кваліфіковані робітники з інструментом – 11,6% (слюсар-ремонтник, слюсар з механоскладальних робіт, електрогазозварник, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, маляр, штампувальник (холодноштампувальні роботи), пекар).

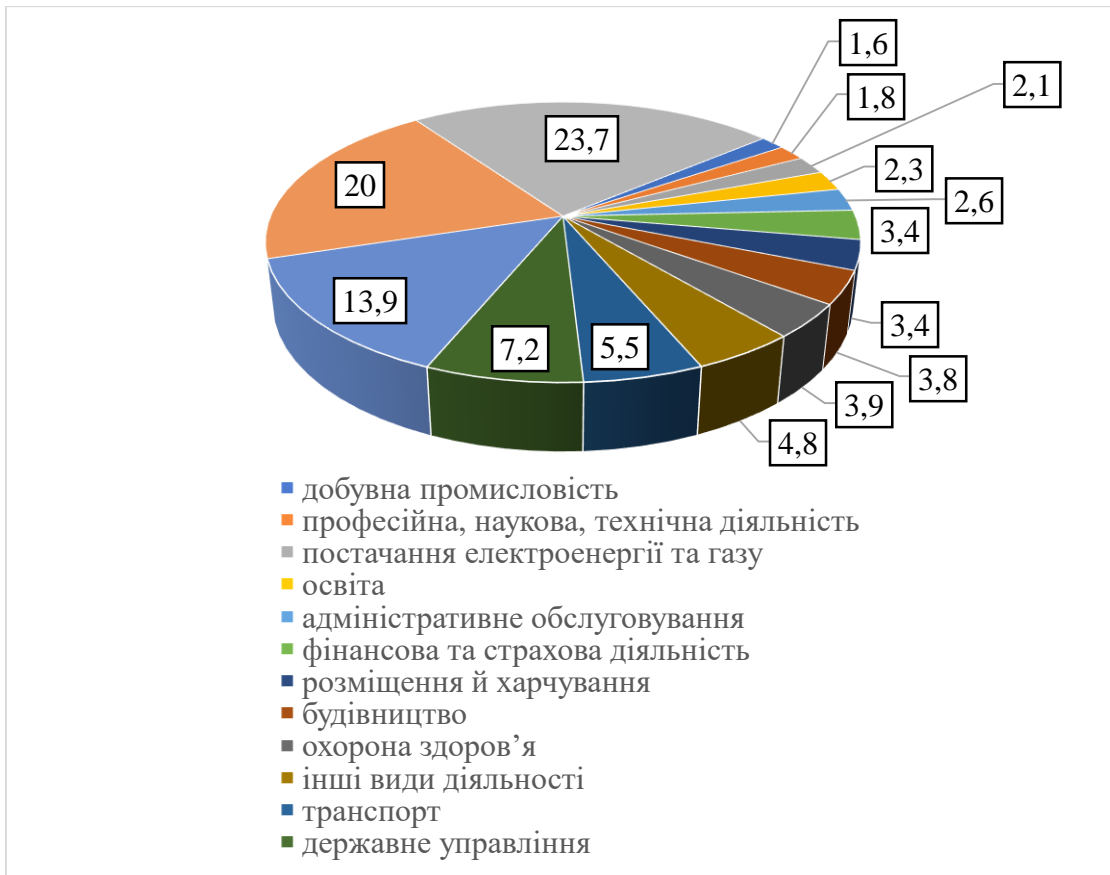


Рисунок 2.7 – Структура безробітних у 2022 році за видами економічної діяльності, % [95]

Таблиця 2.2 – Кількість осіб, які мали статус безробітного по Запорізькій області (за професійними групами) у 2020 – 2022, осіб [95]

Показники	2020	2021	2022	Темпи зростання (зниження)	
				2021	2022
1. Усього по Запорізькій області	65931,00	58490,00	39127,00	88,70	66,90

Продовження таблиці 2.2

з них: за професійними групами					
2. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	8169,00	6962,00	4938,00	85,20	70,90
3. Професіонали	5738,00	5356,00	3603,00	93,30	67,30
4. Фахівці	6652,00	5950,00	4113,00	89,40	69,10
5. Технічні службовці	3867,00	3388,00	2527,00	87,60	74,60
6. Працівники сфери торгівлі та послуг	12286,00	10904,00	7466,00	88,80	68,50
7. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1314,00	1364,00	654,00	103,80	47,90
8. Кваліфіковані робітники з інструментом	6509,00	5365,00	3988,00	82,40	74,30
9. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	12324,00	11144,00	6838,00	90,40	61,40
10. Найпростіші професії та особи без професії	9072,00	8057,00	5000,00	88,80	62,10

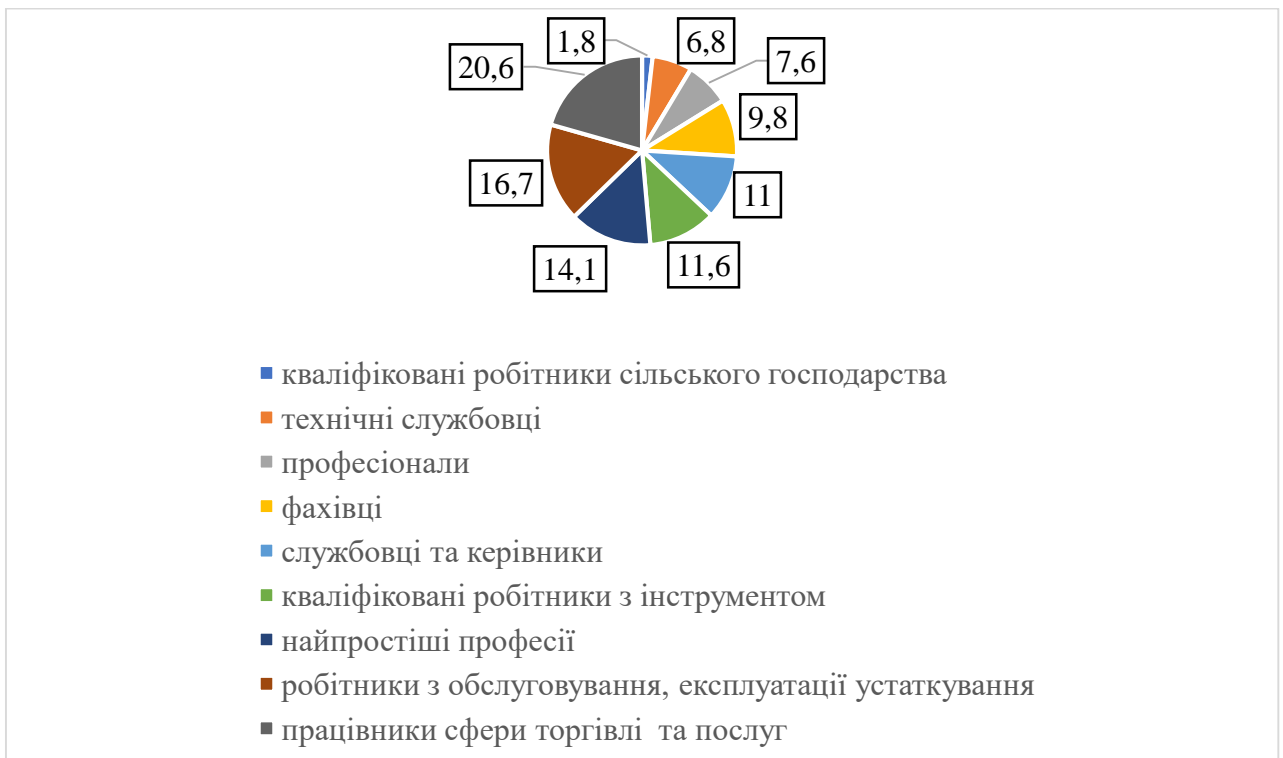


Рисунок 2.8 – Структура безробітних у 2022 році за професійними групами, % [95]

Щодо запланованого масового вивільнення працівників. Протягом січня-серпня 2023 року роботодавцями було подано інформацію про

заплановане масове вивільнення 2951 працівника, що на 1,4 тис. (або майже у 2,0 рази) більше, ніж у січні– серпні 2022 року (рис. 2.9).

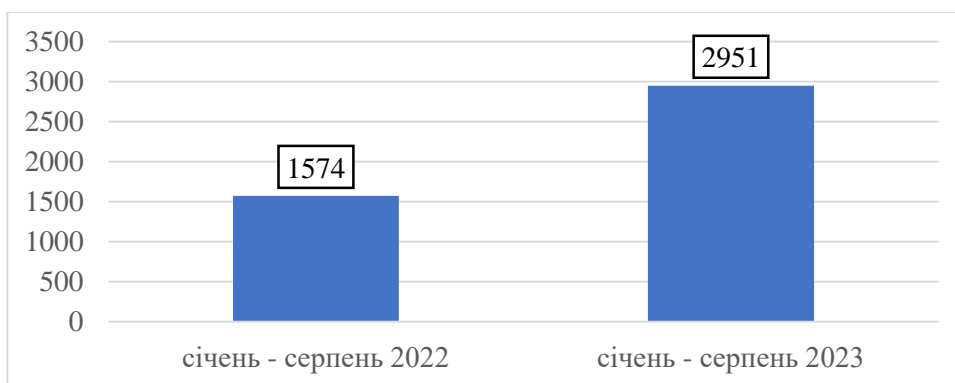


Рисунок 2.9 – Обсяги запланованого масового вивільнення працівників за січень – серпень 2022 - 2023 рр., осіб [95]

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення найбільше становили працівники сфери охорони здоров'я (45,9%) та державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (31,1%).

За професійними групами: 35,9% становлять професіонали та 21,2% - фахівці.

За центрами зайнятості/філіями серед попереджених про масове вивільнення 93,4% працівників у Запорізькій філії.

Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом січня-серпня 2023 року скористалися 22 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 18,6 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 46,6% менше, ніж у січні-серпні 2022 року Допомогу по безробіттю отримували 8,2 тис. осіб, що на 73,7% менше, ніж у аналогічному періоді минулого року.

За сприяння центрів зайнятості працевлаштовано 2358 осіб, зокрема, 1944 зареєстрованих безробітних.

Середня тривалість пошуку роботи безробітними знизилась з 85 календарних днів у січні-серпні 2022 року до 77 днів у січні-серпні 2023 року.

За видами економічної діяльності, найбільше безробітних громадян працевлаштовано у переробній промисловості (31,4%), у сфері торгівлі

(17,6%), та у сфері державного управління й оборони (10,9%). За групами професій 18,8% працевлаштованих це працівники сфери торгівлі та послуг, 16,5% – представники найпростіших професій, 14,1% – робітники з обслуговування устаткування та машин.

У січні-серпні 2023 року за сприяння Запорізької обласної служби зайнятості 100 безробітних проходили професійне навчання. До суспільно корисних робіт в період воєнного часу залучено 1083 безробітних, 98,0% з яких брали участь у забезпеченні функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення.

Станом на 1 вересня 2023 року послуги Запорізької обласної служби зайнятості отримували 10,7 тис. громадян, з них 9,5 тис. осіб мали статус безробітного, що на 46,6% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 1,0 тис. осіб. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 4,2 тис. осіб (або 44,1%), жінки – 5,3 тис. осіб (або 55,9%). За віковими групами: 20,4% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 31,5% – у віці від 35 до 44 років; 30,1% – у віці від 45 до 55 років; 18,0% – понад 55 років. За освітою: 42,4% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 44,1% – професійно-технічну, 13,5% – загальну середню освіту. За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 21,9% раніше були зайняті у сфері торгівлі; 18,6% – у сфері переробної промисловості; 15,6% – у сільському господарстві.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники:

– сфери торгівлі та послуг - 20,7% (продавці, охоронник, кухар, молодша медична сестра, покоївка, стрілець, офіціант, помічник вихователя, соціальний робітник);

– робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин - 16,4% (водій, тракторист-машиніст с/г виробництва, оператор заправних станцій, оператор котельні, тракторист, дорожній робітник, токар);

– представники найпростіших професій - 14,9% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, сторож, вантажник, двірник, кухонний робітник, прибиральник виробничих приміщень);

– кваліфіковані робітники з інструментом – 11,7% (слюсар-ремонтник, електрогазозварник, слюсар з механоскладальних робіт, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, штампувальник (холодноштампувальні роботи), маляр).

Отже, по Запорізькій області за 2021 рік чисельність зайнятого населення у віці 15 – 70 років становила 694,4 тис. осіб. Рівень зайнятості по Запорізькій області становив 55,8%. У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за 2021 рік склала 86,3 тис. осіб. Рівень безробіття за методологією МОП становив 11,1% робочої сили. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом 2022 року скористалися 43,8 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 39,1 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 33,1% менше, ніж у 2021 році. Допомогу по безробіттю отримували 35,3 тис. осіб, що на 31,1% менше, ніж у минулому році. За сприяння центрів зайнятості працевлаштовані 7,8 тис. осіб, зокрема, 6,9 тис. зареєстрованих безробітних. В тому числі, 93 особи працевлаштовані на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям єдиного внеску. Середня тривалість пошуку роботи безробітними скоротилася з 99 календарних днів у 2021 році до 88 днів у 2022 році. Станом на 1 січня 2023 року послуги Запорізької обласної служби зайнятості отримували 14,9 тис. громадян, з них 13,8 тис. осіб мали статус безробітного, що на 3,4% менше, ніж на відповідну дату минулого року Отримували допомогу по безробіттю 5,2 тис. осіб. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом січня-серпня 2023 року скористалися 22 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 18,6 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 46,6% менше, ніж у січні-серпні 2022 року Допомогу по безробіттю отримували 8,2 тис. осіб, що на 73,7%

менше, ніж у аналогічному періоді минулого року. За сприяння центрів зайнятості працевлаштовано 2358 осіб, зокрема, 1944 зареєстрованих безробітних. Середня тривалість пошуку роботи безробітними знизилась з 85 календарних днів у січні – серпні 2022 року до 77 днів у січні – серпні 2023 року. Станом на 1 вересня 2023 року послуги Запорізької обласної служби зайнятості отримували 10,7 тис. громадян, з них 9,5 тис. осіб мали статус безробітного, що на 46,6% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 1,0 тис. осіб.

2.2 Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці в Запорізькому регіоні

У 2022 році роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 8,9 тис. вакансій, що майже втричі менше, ніж у 2021 році (рис. 2.10).

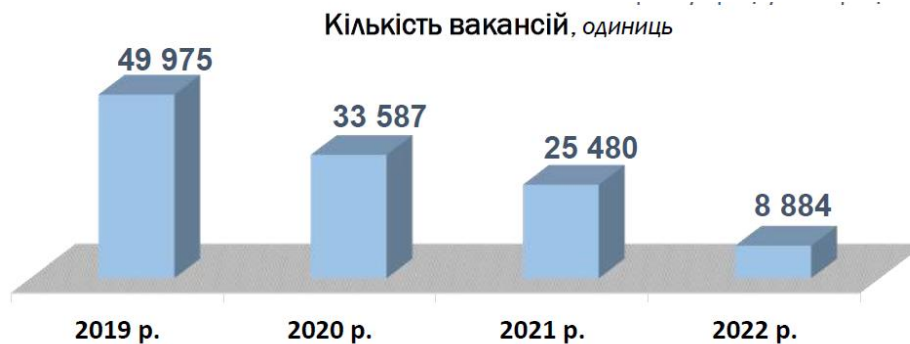


Рисунок 2.10 – Динаміка кількості вакансій у 2019 – 2022 роках, од. [95]

Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 26,5% вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості; 21,0% – сільського, лісового та рибного господарства; 10,1% – сфери торгівлі та ремонту.

Кількість вакансій та кількість безробітних у 2022 році наведено на рис. 2.11.

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на: робітників з експлуатації, обслуговування, контролювання за роботою устаткування та машин – 26,4%, кваліфікованих робітників з інструментом – 16,6%, представників найпростіших професій – 14,8%, працівників сфери торгівлі та послуг – 10,6%, -професіоналів – 10,2%.

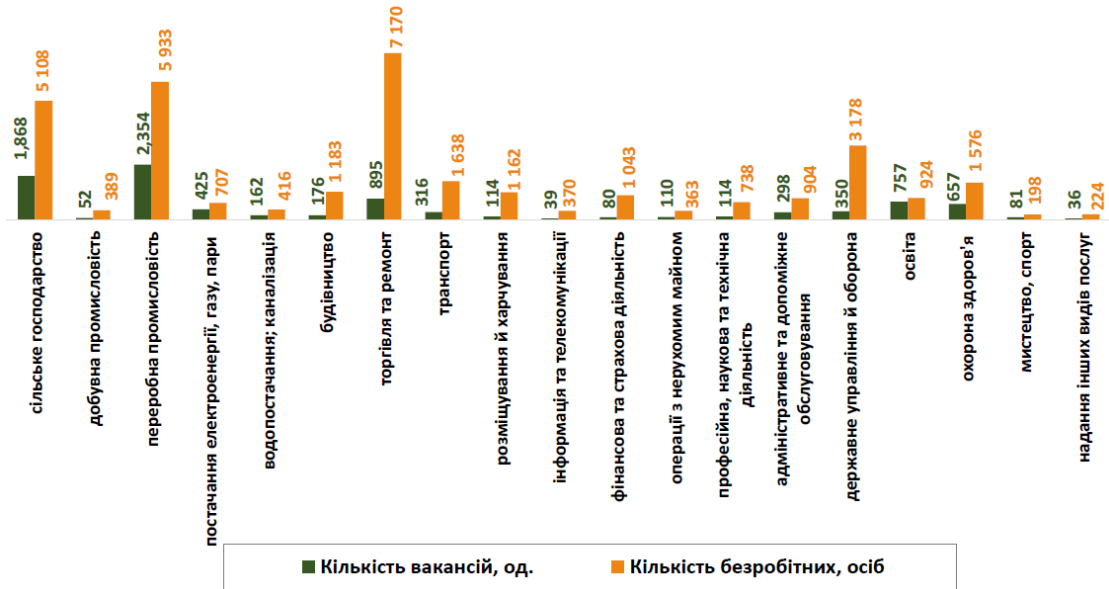


Рисунок 2.11 – Кількість вакансій та кількість безробітних у 2022 році, од. [95]

Структура вакансій та безробітних за КВЕД у 2022 році наведено на рис. 2.12.

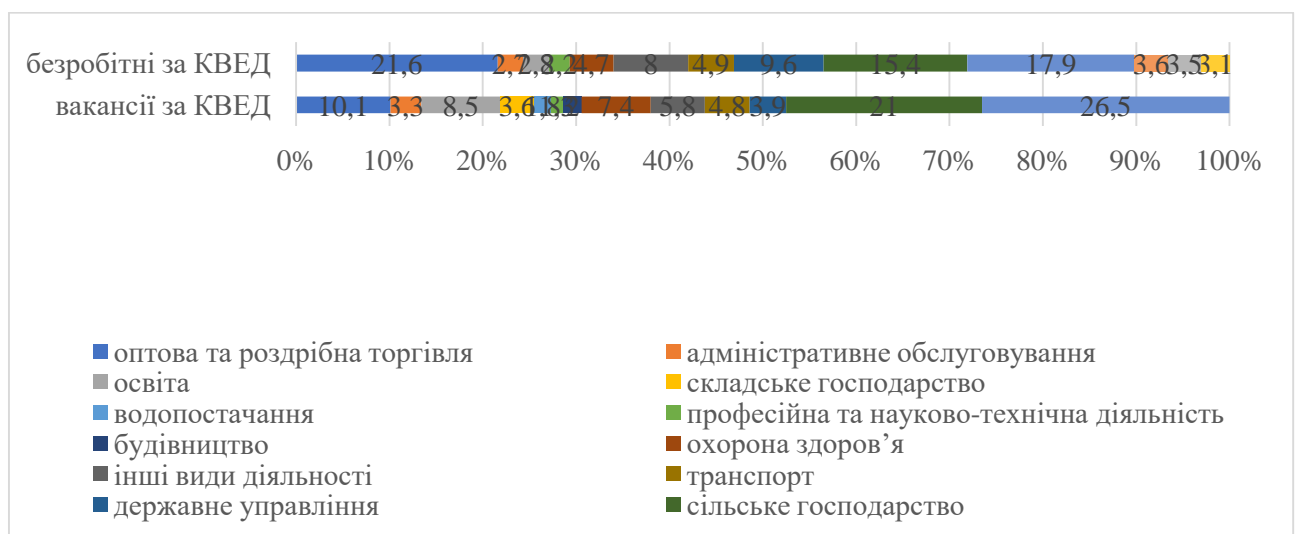


Рисунок 2.12 – Структура вакансій та безробітних за КВЕД у 2022 році, % [95]

Кількість вакансій та кількість безробітних у 2022 році за професійними групами наведено на рис. 2.13.

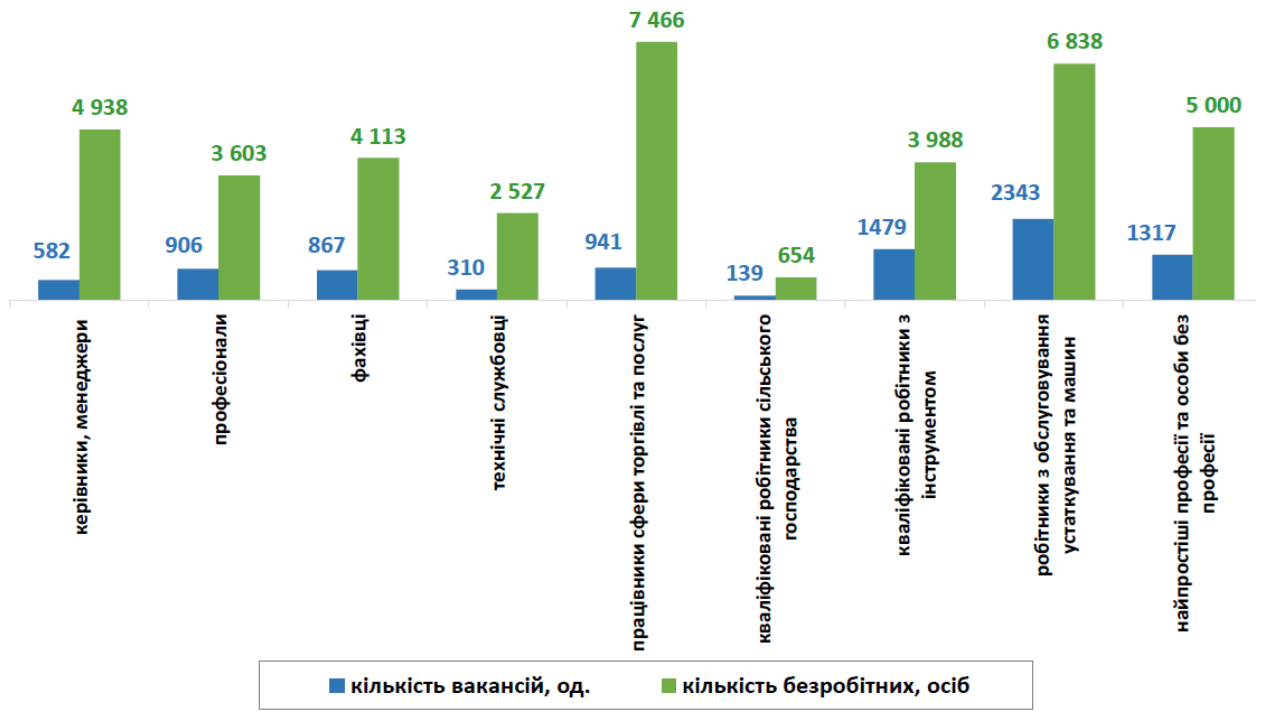


Рисунок 2.13 – Кількість вакансій та кількість безробітних у 2022 році за професійними групами, од. [95]

Станом на 1 січня 2023 року кількість актуальних вакансій, заявлених роботодавцями до Запорізької обласної служби зайнятості становила 225 одиниць, що в 2,5 рази менше, ніж на відповідну дату минулого року.

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічувалася на підприємствах переробної промисловості (35,1%), оптової та роздрібною торгівлі (11,1%), освіти та охорони здоров'я і надання соціальної допомоги (9,3%).

У професійному розрізі, найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: кваліфікованих робітників з інструментом (26,7%); професіоналів (25,3%); робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (14,2%); керівників, менеджерів (12,4%).

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили.

Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 62 безробітних (на 1 січня 2022 року - 25 осіб).

Кількість претендентів на 1 вакансію, станом на кінець місяця наведено на рис. 2.14.

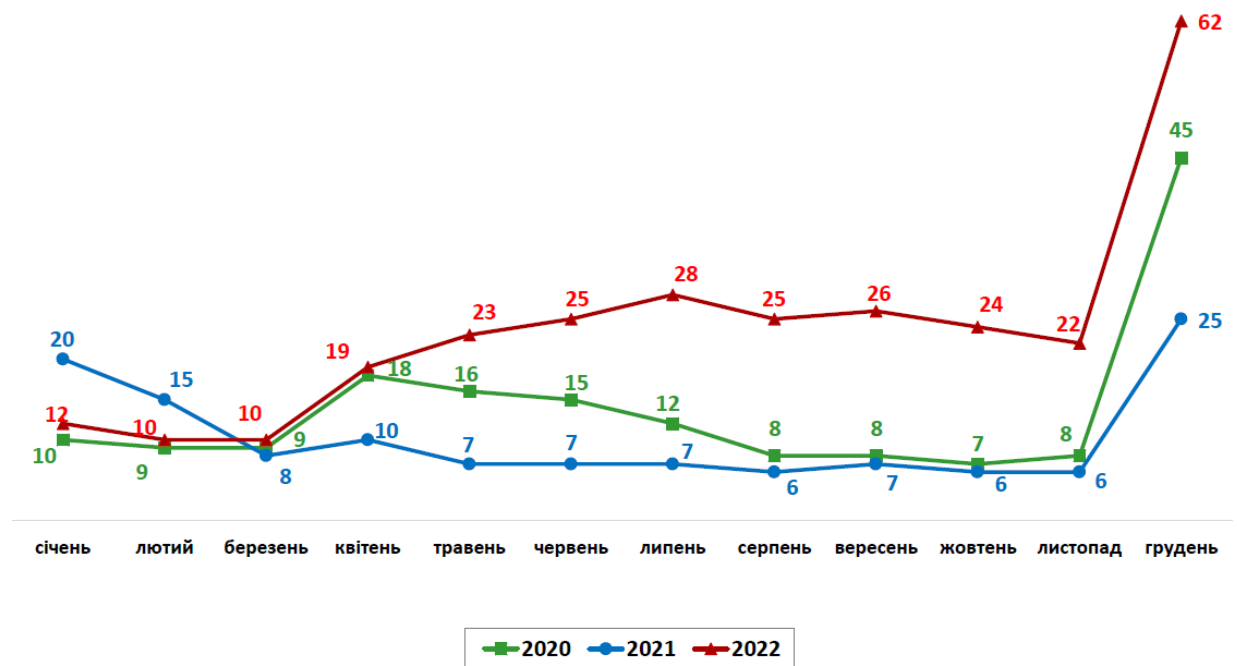


Рисунок 2.14 – Кількість претендентів на 1 вакансію, станом на кінець місяця, осіб [95]

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 421 особа), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 416 осіб), працівників будівництва (на 1 вакансію претендувало 235 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 191 особа).

Кількість претендентів на 1 вакансію за видами економічної діяльності, станом на кінець місяця наведено на рис. 2.15.

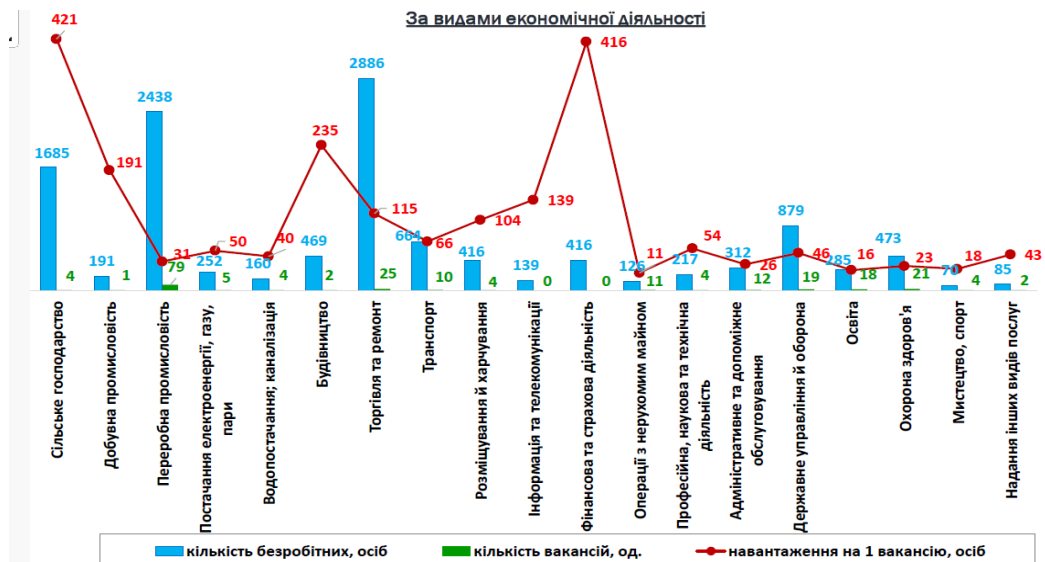


Рисунок 2.15 – Кількість претендентів на 1 вакансію за видами економічної діяльності, станом на кінець місяця у 2022 році, осіб [95]

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно- кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед працівників сфери торгівлі та послуг (на 1 вакансію претендувало 285 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (244 особи), технічних службовців (235 осіб), представників найпростіших професій (163 особи).

Кількість претендентів на 1 вакансію у професійно- кваліфікаційному розрізі, станом на кінець місяця наведено на рис. 2.16.

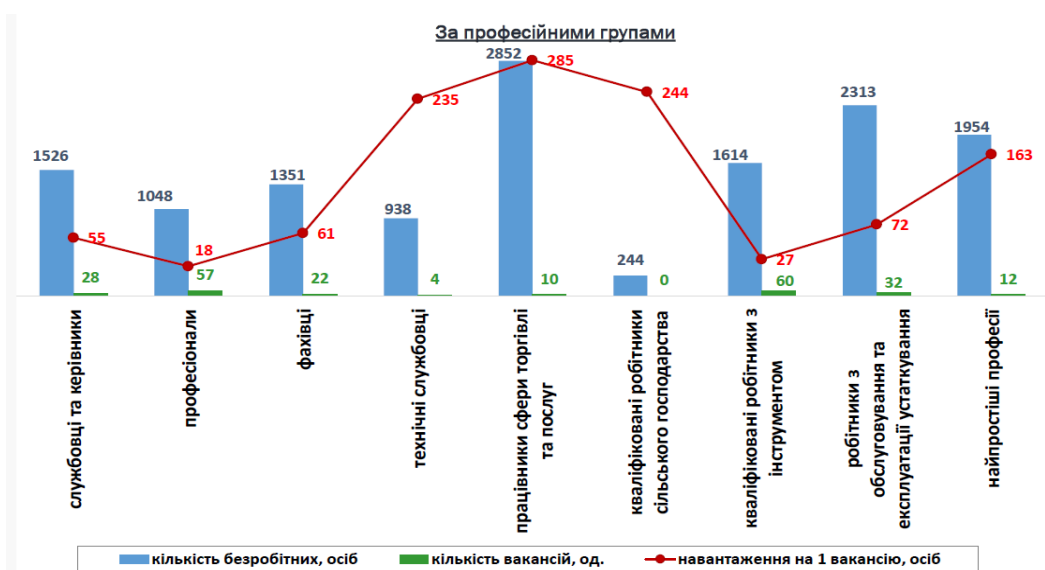


Рисунок 2.16 – Кількість претендентів на 1 вакансію у професійно-кваліфікаційному розрізі, станом на кінець місяця у 2022 році, осіб [95]

У січні-серпні 2023 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 3271 вакансії, що у 2,3 рази менше, ніж у січні–серпні 2022 року.

Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 38,4% вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості; 14,5% – сфери торгівлі та ремонту; 8,5% – у сфері освіти та 7,9% – у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на:

- кваліфікованих робітників з інструментом – 19,6%,
- робітників з експлуатації, обслуговування, контролювання за роботою устаткування та машин – 16,6%,
- професіоналів – 15,3%;
- представників найпростіших професій – 12,5%,
- працівників сфери торгівлі та послуг – 12,3%,
- фахівців – 9,5%.

Станом на 1 вересня 2023 року кількість актуальних вакансій заявлених роботодавцями до Запорізької обласної служби зайнятості становила 1369 одиниць, в тому числі за формою 3-ПН - 1018 одиниць та 351 вакансія отримана з інших джерел.

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічувалася на підприємствах переробної промисловості (39,6%), оптової та роздрібною торгівлі (14,9%), сфери освіти (13,7%), сфери охорони здоров'я (6,2%), сфери транспорту (5,0%).

У професійному розрізі, найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: кваліфікованих робітників з інструментом (27,4%); робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (18,0%); професіоналів (16,3%); представників найпростіших професій (11,4%).

Станом на 1 вересня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 8 осіб.

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 139 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 111 осіб), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 66 осіб).

Кількість претендентів на 1 вакансію за видами економічної діяльності, станом на 01.09.2023 року наведено на рис. 2.17.

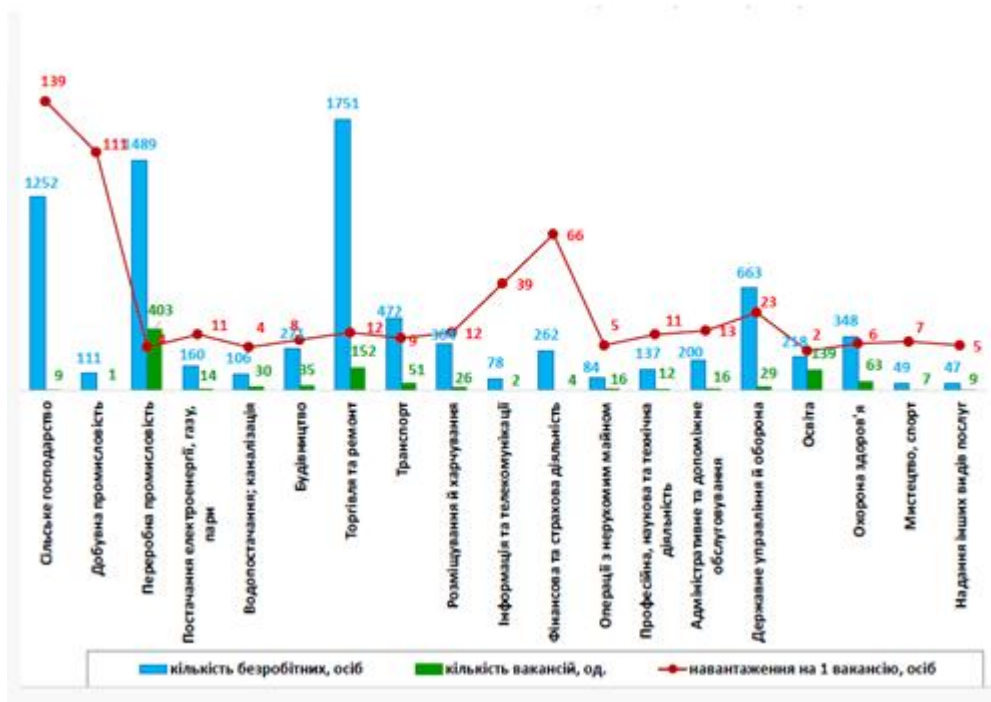


Рисунок 2.17 – Кількість претендентів на 1 вакансію за видами економічної діяльності, станом на 01.09.2023 року, осіб [95]

Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 26 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (25 осіб), технічних службовців та службовців, керівників (по 15 осіб, відповідно).

Кількість претендентів на 1 вакансію у професійно-кваліфікаційному розрізі, станом на 01.09.2023 року наведено на рис. 2.18.

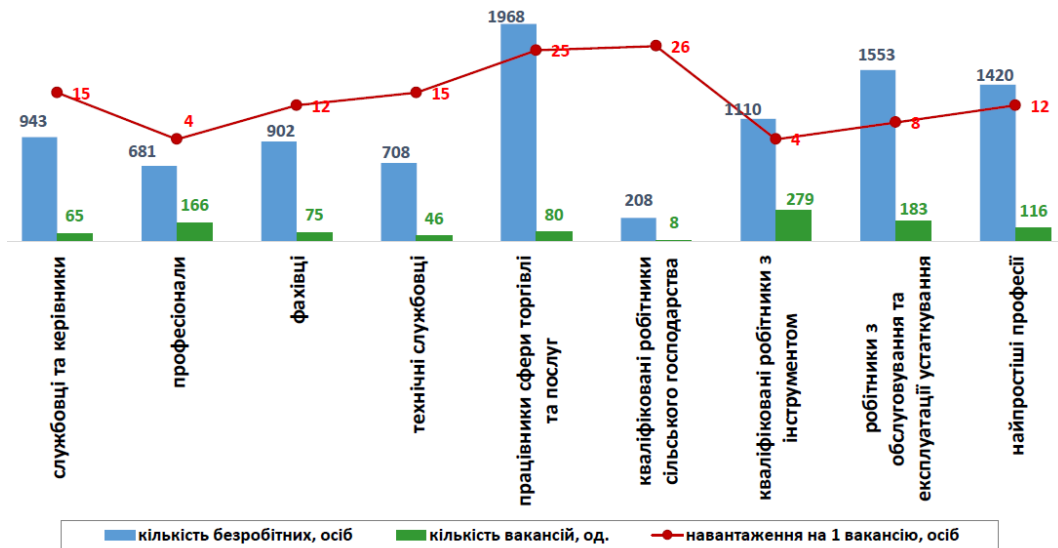


Рисунок 2.18 – Кількість претендентів на 1 вакансію у професійно-кваліфікаційному розрізі, станом на 01.09.2023 року осіб [95]

Таким чином, у 2022 році роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 8,9 тис. вакансій, що майже втричі менше, ніж у 2021 році. Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 62 безробітних (на 1 січня 2022 року -25 осіб). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 421 особа), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 416 осіб), працівників будівництва (на 1 вакансію претендувало 235 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 191 особа). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед працівників сфери торгівлі та послуг (на 1 вакансію претендувало 285 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (244 особи), технічних службовців (235 осіб), представників найпростіших професій (163 особи). Станом на 1 вересня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 8 осіб. Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників

сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 139 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 111 осіб), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 66 осіб). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 26 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (25 осіб), технічних службовців та службовців, керівників (по 15 осіб, відповідно).

2.3 Аналіз оплати праці в запорізькому регіоні

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2021р. становила 16866,69 грн, що у 2,6 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (6500 грн). Порівняно з листопадом 2021р. розмір середньої номінальної заробітної плати збільшився на 22,6%, а за останні 12 місяців (відносно грудня 2020р.) – на 23,8%. Динаміка середньої заробітної плати у 2020–2021 роках наведена на рис. 2.19.

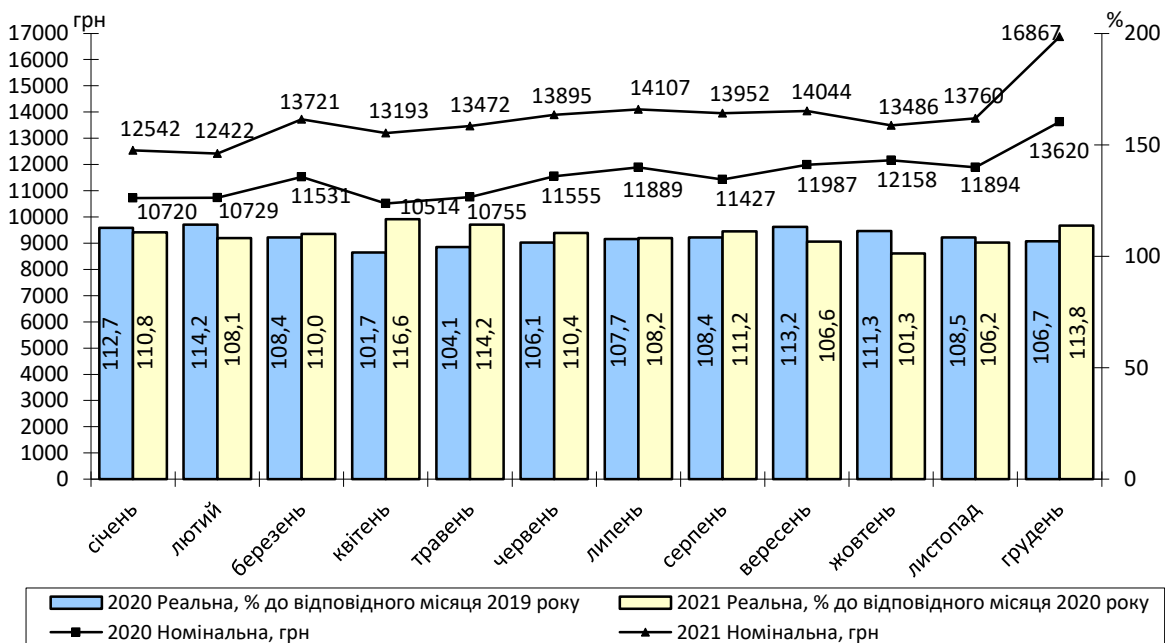


Рисунок 2.19 – Динаміка середньої заробітної плати в запорізькому регіоні у 2020–2021 роках, грн. [96]

Індекс реальної заробітної плати у грудні 2021р. порівняно з листопадом 2021р. становив 121,6%, а відносно грудня 2020р. – 113,8%.

Заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у грудні 2021 року наведена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в запорізькому регіоні у грудні 2021 року [0]

	Нараховано в середньому працівнику						
	за місяць					за відпрацьовану годину	
	грн	у % до				грн	у % до листопада 2021
листопада 2021		грудня 2020	середнього рівня по регіону	мінімальної заробітної плати (6500 грн)			
Усього	16866,69	122,6	123,8	100,0	259,5	111,09	121,3
1. Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	10393,22	97,7	134,1	61,6	159,9	75,34	106,5
2. Промисловість	21813,01	128,3	126,4	129,3	335,6	141,69	127,6
3. Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	24220,89	117,2	127,7	143,6	372,6	178,34	119,7
4. Переробна промисловість	16717,36	107,3	120,0	99,1	257,2	107,15	107,0
5. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	41164,60	183,0	133,6	244,1	633,3	272,67	180,1
6. Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	13278,57	119,1	124,8	78,7	204,3	85,15	115,9
7. Будівництво	9562,61	102,8	123,7	56,7	147,1	68,14	105,6
8. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10506,88	101,3	117,6	62,3	161,6	67,26	98,7
9. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	13157,62	116,8	114,2	78,0	202,4	89,62	113,5
10. Тимчасове розміщення й організація харчування	8360,92	108,2	127,9	49,6	128,6	63,98	100,0
11. Інформація та телекомунікації	13070,25	115,4	112,2	77,5	201,1	82,55	114,2

Продовження таблиці 2.3

12. Фінансова та страхова діяльність	15693,29	120,6	127,3	93,0	241,4	104,42	117,2
13. Операції з нерухомим майном	8831,56	112,3	124,5	52,4	135,9	59,03	112,9
14. Професійна, наукова та технічна діяльність	18515,05	118,5	149,0	109,8	284,8	127,29	118,5
15. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	10613,79	118,5	123,9	62,9	163,3	68,19	115,9
16. Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	23722,08	132,0	123,9	140,6	365,0	149,30	128,0
17. Освіта	14308,42	122,4	123,9	84,8	220,1	99,63	119,7
18. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13266,26	118,7	113,6	78,7	204,1	82,74	117,0
19. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	13186,29	126,7	132,5	78,2	202,9	86,79	123,6
20. Надання інших видів послуг	19706,37	116,4	127,8	116,8	303,2	131,87	113,4

Заробітна плата працівників у грудні 2021 року зросла на 123,8%, найбільше в професійній, науковій та технічній діяльності на 149%.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в запорізькому регіоні у 2019 – 2021 рр. наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в запорізькому регіоні у 2019 – 2021 рр. [0]

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Показники	Роки			абсолютне відхилення		відносне відхилення	
	2019	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Усього	10480,20	11556,05	13782,30	1075,85	2226,25	10,27	19,26
1. Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	6955,26	7460,10	9660,66	504,84	2200,56	7,26	29,50
2. Промисловість	13648,96	14776,97	17606,93	1128,01	2829,96	8,26	19,15
3. Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	17173,06	18858,70	21058,80	1685,64	2200,10	9,82	11,67
4. Переробна промисловість	12639,28	12976,48	15553,76	337,20	2577,28	2,67	19,86
5. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	18635,01	22042,13	25811,19	3407,12	3769,06	18,28	17,10
6. Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	7861,18	9736,15	11345,93	1874,97	1609,78	23,85	16,53
7. Будівництво	7282,63	7507,74	8511,64	225,11	1003,90	3,09	13,37

Продовження таблиці 2.4

8. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	7633,27	8595,39	9766,99	962,12	1171,60	12,60	13,63
9. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	9141,04	9628,04	11431,27	487,00	1803,23	5,33	18,73
10. Тимчасове розміщування й організація харчування	6519,54	6295,82	8029,05	-223,72	1733,23	-3,43	27,53
11. Інформація та телекомунікації	8499,40	10725,86	11024,50	2226,46	298,64	26,20	2,78
12. Фінансова та страхова діяльність	11244,21	11230,06	12867,39	-14,15	1637,33	-0,13	14,58
13. Операції з нерухомим майном	6442,93	6507,35	7850,20	64,42	1342,85	1,00	20,64
14. Професійна, наукова та технічна діяльність	11367,05	13055,39	14577,41	1688,34	1522,02	14,85	11,66
15. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7429,21	7628,89	8941,91	199,68	1313,02	2,69	17,21
16. Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	13429,72	14283,45	16985,99	853,73	2702,54	6,36	18,92
17. Освіта	8358,00	9560,08	11723,01	1202,08	2162,93	14,38	22,62
18. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7167,58	8709,17	10928,23	1541,59	2219,06	21,51	25,48
19. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	7701,61	8412,10	10586,83	710,49	2174,73	9,23	25,85
20. Надання інших видів послуг	8319,49	13126,13	16272,06	4806,64	3145,93	57,78	23,97

Заробітна плата працівників у 2021 року зросла на 19,26%, найбільше в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві на 29,56%.

На 1 січня 2022р. сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 78,5 млн.грн.

Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2021–2022 роках наведена на рис. 2.20.

Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам за видами економічної діяльності на 1 січня 2022 року наведено в табл. 2.5.

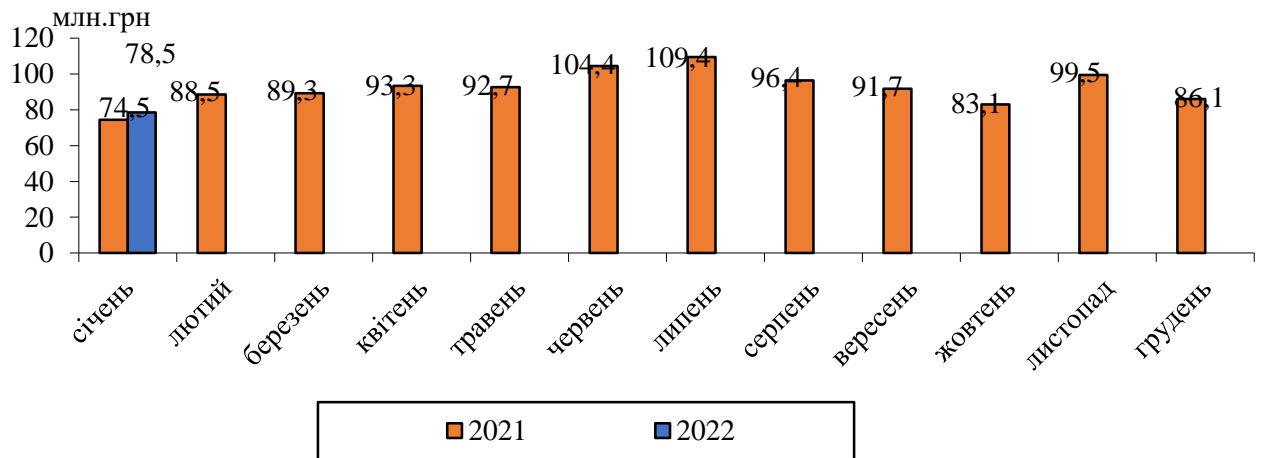


Рисунок 2.20 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2021–2022 роках в запорізькому регіоні (на 1 число відповідного місяця), млн. грн. [96]

Таблиця 2.5 – Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам за видами економічної діяльності на 1 січня 2022 року в запорізькому регіоні [96]

	Сума несплаченої заробітної плати					Структура боргу, %
	усього			у т.ч. нарахованої за період з початку поточного року		
	тис.грн	у % до суми заборгованості на	у % до загальної суми заборгованості	тис.грн		
	1 грудня 2021	1 січня 2021				
Усього	78548,4	91,2	105,4	42015,8	53,5	100,0
1. Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4011,9	87,4	525,0	4011,9	100,0	5,1
2. Промисловість	63002,1	115,1	127,0	28118,6	44,6	80,2
3. Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	—	—	—	—	—	—
4. Переробна промисловість	54140,1	118,4	130,2	19315,3	35,7	68,9
5. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	—	—	—	—	—	—
6. Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	8862,0	98,4	110,0	8803,3	99,3	11,3
7. Будівництво	96,4	315,0	9,2	96,4	100,0	0,1
8. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4,1	100,0	—	—	—	0,0

Продовження таблиці 2.5

9. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4015,9	33,0	79,2	3875,8	96,5	5,1
10. Тимчасове розміщення й організація харчування	—	—	—	—	—	—
11. Інформація та телекомунікації	—	—	—	—	—	—
12. Фінансова та страхова діяльність	—	—	—	—	—	—
13. Операції з нерухомим майном	2046,1	52,5	158,3	1667,0	81,5	2,6
14. Професійна, наукова та технічна діяльність	2533,4	105,2	226,1	1608,7	63,5	3,3
15. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	—	—	—	—	—	—
16. Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	—	—	—	—	—	—
17. Освіта	2430,0	31,2	18,2	2430,0	100,0	3,1
18. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	408,5	100,0	—	207,4	50,8	0,5
19. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	—	—	—	—	—	—
20. Надання інших видів послуг	—	—	—	—	—	—

На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на промисловість (80,2%). Сума боргу на підприємствах, які припинили подавати звіти у 2019–2020рр., на 1 січня 2022р. становила 6,0 млн.грн.

Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам по районах в запорізькому регіоні на 1 січня 2022 року наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам по районах в запорізькому регіоні на 1 січня 2022 року [96]

	Сума невикраденої заробітної плати				Структура боргу, %
	усього		у т.ч. нарахованої за період з початку поточного року		
	тис.грн	у % до суми заборгованості на 1 грудня 2021	тис.грн	у % до загальної суми заборгованості	
Запорізька область	78548,4	91,2	42015,8	53,5	100,0
Бердянський район	1319,8	92,8	1114,6	84,5	1,7
Василівський район	4495,6	114,5	4495,6	100,0	5,7
Запорізький район	63099,8	89,3	30879,1	48,9	80,3
Мелітопольський район	9270,1	94,8	5163,4	55,7	11,8
Пологівський район	363,1	112,7	363,1	100,0	0,5

На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на Запорізький район (80,3%) та Мелітопольський район (11,8%).

Середній розмір заробітної плати у вакансіях по районах в запорізькому регіоні у 2021 – 2022 роках наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Середній розмір заробітної плати у вакансіях по районах в запорізькому регіоні у 2021 – 2022 роках, грн. [96]

Показники	2021	2022	у порівнянні з минулим роком	
			%	+ (-)
Запорізька область	8 591	10 255	119,4	1 664
Запорізький МЦЗ	9 560	10 526	110,1	966
Бердянський МРЦЗ	6 871	0	0,0	-6 871
Мелітопольський МРЦЗ	8 154	0	0,0	-8 154
Токмацька філія	6 800	0	0,0	-6 800
Енергодарська філія	9 126	0	0,0	-9 126
Василівська філія	7 137	0	0,0	-7 137
Веселівська філія	7 214	0	0,0	-7 214
Вільнянська філія	7 003	10 199	145,6	3 196
Гуляйпільська філія	5 996	0	0,0	-5 996
Запорізька філія	7 545	8 160	108,1	615
К-Дніпровська філія	7 420	0	0,0	-7 420
Більмацька філія	7 679	0	0,0	-7 679
Михайлівська філія	6 500	0	0,0	-6 500
Новомиколаївська філія	6 759	8 000	118,4	1 241
Оріхівська філія	7 038	6 967	99,0	-72
Пологівська філія	6 257	0	0,0	-6 257
Приазовська філія	8 139	0	0,0	-8 139
Приморська філія	6 540	0	0,0	-6 540
Чернігівська філія	6 750	0	0,0	-6 750
Якимівська філія	6 800	0	0,0	-6 800

У 2021 - 2022 рр. середній розмір заробітної плати у вакансіях зріс на 1664 грн або на 119,4%, найбільше в Запорізький МЦЗ на 966 грн. або на 110,1%.

Таким чином, середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2021р. становила 16866,69 грн, що у 2,6 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (6500 грн). Індекс реальної заробітної плати у грудні 2021р. порівняно з листопадом 2021р. становив 121,6%, а відносно грудня 2020р. – 113,8%. Заробітна плата працівників у грудні 2021 року зросла на 123,8%, найбільше в професійній, науковій та технічній діяльності на 149%. Заробітна плата працівників у 2021

року зроста на 19,26%, найбільше в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві на 29,56%. На 1 січня 2022р. сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 78,5 млн. грн. На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на промисловість (80,2%). Сума боргу на підприємствах, які припинили подавати звіти у 2019–2020рр., на 1 січня 2022р. становила 6,0 млн.грн. На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на Запорізький район (80,3%) та Мелітопольський район (11,8%). У 2021 - 2022 рр. середній розмір заробітної плати у вакансіях зріс на 1664 грн або на 119,4%, найбільше в Запорізький МЦЗ на 966 грн. або на 110,1%.

Висновки до розділу 2

По Запорізькій області за 2021 рік чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років становила 694,4 тис. осіб. Рівень зайнятості по Запорізькій області становив 55,8%. У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за 2021 рік склала 86,3 тис. осіб. Рівень безробіття за методологією МОП становив 11,1% робочої сили. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом 2022 року скористалися 43,8 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 39,1 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 33,1% менше, ніж у 2021 році. Допомогу по безробіттю отримували 35,3 тис. осіб, що на 31,1% менше, ніж у минулому році. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом січня-серпня 2023 року скористалися 22 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 18,6 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 46,6% менше, ніж у січні-серпні 2022 року Допомогу по безробіттю отримували 8,2 тис. осіб, що на 73,7% менше, ніж у аналогічному періоді минулого року.

У 2022 році роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 8,9 тис. вакансій, що майже втричі менше, ніж у 2021 році. Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 62 безробітних (на 1 січня 2022 року -25 осіб). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 421 особа), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 416 осіб), працівників будівництва (на 1 вакансію претендувало 235 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 191 особа). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед працівників сфери торгівлі та послуг (на 1 вакансію претендувало 285 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (244 особи), технічних службовців (235 осіб), представників найпростіших професій (163 особи). Станом на 1 вересня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 8 осіб.

Заробітна плата працівників у 2021 року зросла на 19,26%, найбільше в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві на 29,56%. На 1 січня 2022р. сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 78,5 млн. грн. На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на промисловість (80,2%). На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на Запорізький район (80,3%) та Мелітопольський район (11,8%). У 2021 - 2022 рр. середній розмір заробітної плати у вакансіях зріс на 1664 грн або на 119,4%, найбільше в Запорізький МЦЗ на 966 грн. або на 110,1%.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

3.1 Перспективна оцінка чисельності і структури населення в запорізькому регіоні

З метою визначення оцінки чисельності і структури населення в запорізькому регіоні в Україні проведемо розрахунок планового розміру кількості безробітних та кількості вакансій у 2023 - 2025 рр. на основі економічних методів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні (економіко – статистичним методом) на 2023 – 2025 рр., млн. грн.

Показники	2020	2021	2022			
Кількість безробітних	65931	58490	39127			
Кількість вакансій	33587	25480	8884			
Середньорічні темпи приросту						
Кількість безробітних		-11,29	-33,10	-22,20		
Кількість вакансій		-24,14	-65,13	-44,64		
Прогноз				2023	2024	2025
Кількість безробітних				30442	23685	18428
Кількість вакансій				4918	2723	1507

Отже, за економіко-статистичним методом кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшиться до 18428 осіб, кількість вакансій зменшаться до 1507 вакансій у 2025 році

Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні методом середньої – ковзної на 2023 – 2025 рр. подано у табл. 3.2.

Отже, за методом середньої ковзної кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшиться до 31085 осіб, кількість вакансій в запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 1473 вакансій у 2025 році.

Таблиця 3.2 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в Запорізькому регіоні методом середньої – ковзної на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Кількість безробітних	Кількість вакансій
2020	65931	33587
2021	58490	25480
2022	39127	8884
Зміна ковзної	-1488,2	-1621,4
	-3872,6	-3319,2
Зміна середньої ковзної	-2680,4	-2470,3
2023	36446,6	6413,7
2024	33766,2	3943,4
2025	31085,8	1473,1

Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр. подано на рис. 3.1 та табл. 3.3.

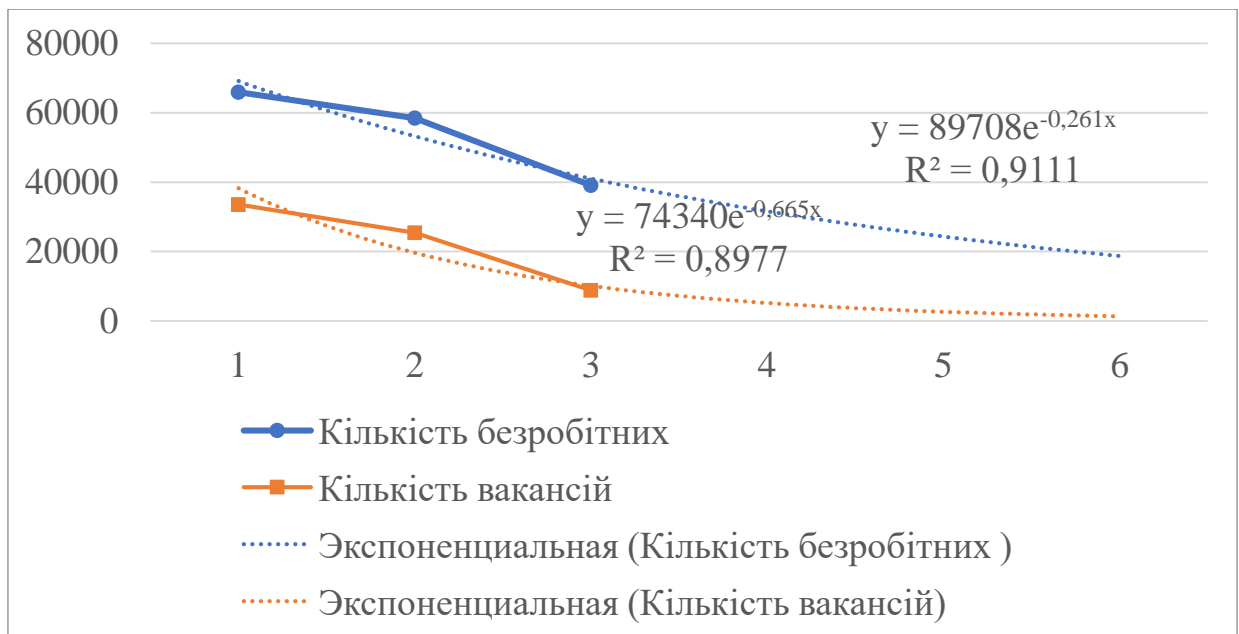


Рисунок 3.1 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.3 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Кількість безробітних	Кількість вакансій
2023	31581,14	5199,95
2024	24326,35	2674,20
2025	18738,12	1375,27

Отже, за методом експоненційної екстраполяції кількість безробітних в Запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 18738 осіб, кількість вакансій зменшаться до 1375 вакансій у 2025 році.

Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні методом ступеневої екстраполяції на 2023 – 2025 рр. подано на рис. 3.2. та табл. 3.4.

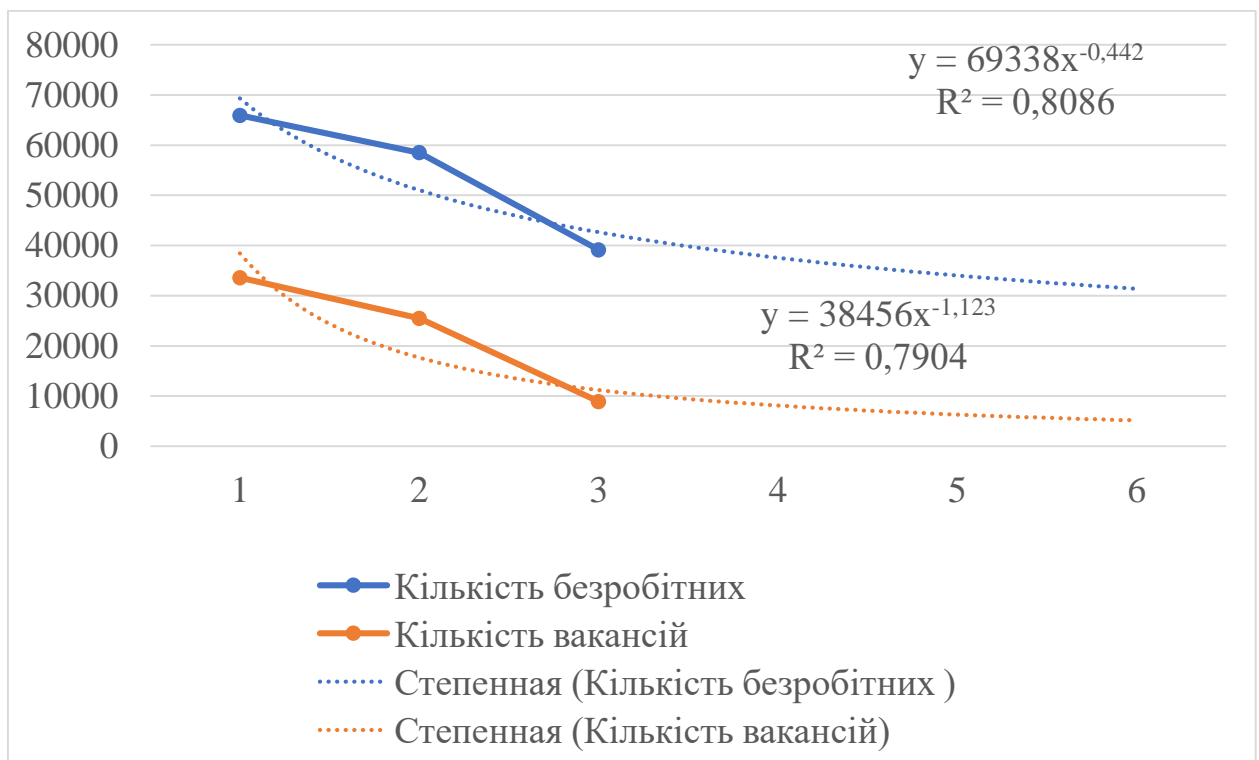


Рисунок 3.2 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в Запорізькому регіоні в Україні методом ступеневої екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.4 – Прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій в Запорізькому регіоні в Україні методом ступеневої екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Кількість безробітних	Кількість вакансій
2023	37571,70	8106,82
2024	34042,90	6309,88
2025	31407,14	5141,62

Отже, за методом ступеневої екстраполяції кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 31407 осіб, кількість вакансій зменшиться до 5141 вакансій у 2025 році.

У вигляді табл. 3.5 подамо результати інтегральної оцінки планової кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.5 – Результати інтегральної оцінки планової кількості безробітних та кількості вакансій в запорізькому регіоні в Україні на 2023 – 2025 рр.

	Кількість безробітних	Кількість вакансій
Економіко-статистичний		
2023	30 443	4 919
2024	23 686	2 723
2025	18 429	1 508
Середньої ковзної		
2023	36 447	6 414
2024	33 766	3 943
2025	31 086	1 473
Експоненційної екстраполяції		
2023	31 581	5 200
2024	24 326	2 674
2025	18 738	1 375
Ступеневої екстраполяції		
2023	37 572	8 107
2024	34 043	6 310
2025	31 407	5 142
Інтегральна оцінка		
2023	34 011	6 160
2024	28 955	3 913
2025	24 915	2 374

За результатами інтегральної оцінки кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 24915 осіб, кількість вакансій зменшаться до 2374 вакансій у 2025 році.

З метою визначення тенденції розвитку середньомісячної заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні проведемо розрахунок планового їх розміру у 2023 - 2025 рр. на основі економічних методів (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні (економіко – статистичним методом) на 2023 – 2025 рр., млн. грн.

Показники	2020	2021	2022			
Середньомісячна заробітна плата (грн.)	11556,05	13782,30	16437,43			
Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)	7863,17	8591,00	10255,00			
Середньорічні темпи приросту						
Середньомісячна заробітна плата (грн.)		19,26	19,26	19,26		
Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)		9,26	19,37	14,31		
Прогноз				2023	2024	2025
Середньомісячна заробітна плата (грн.)				19604,07	23380,76	27885,01
Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)				11722,76	13400,60	15318,58

Отже, за економіко-статистичним методом середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зросте до 27885 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зросте до 15318 грн. у 2025 році

Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом середньої – ковзної на 2023 – 2025 рр. подано у табл. 3.7.

Таблиця 3.7 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом середньої – ковзної на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)
2020	11 556	7 863
2021	13 782	8 591
2022	16 437	10 255
Зміна ковзної	2 226	728
	2 655	1 664
Зміна середньої ковзної	2 441	1 196
2023	18 878	11 451
2024	21 319	12 647
2025	23 760	13 843

Отже, за методом середньої ковзної середньомісячна заробітна плата в Запорізькому регіоні в Україні зросте до 23760 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зросте до 13843 грн. у 2025 році.

Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в Запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр. подано на рис. 3.3 та табл. 3.8.

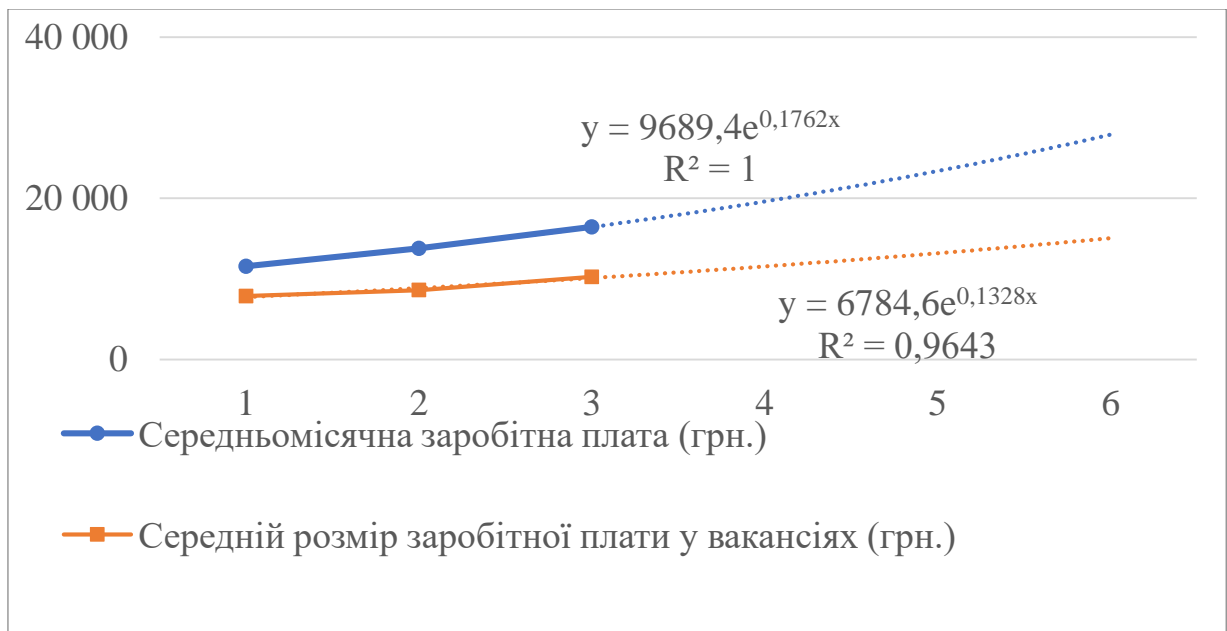


Рисунок 3.3 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.8 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом експоненційної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)
2023	19605,94	11540,42
2024	23383,54	13179,40
2025	27889,00	15051,16

* розраховано автором на основі [96]

Отже, за методом експоненційної екстраполяції середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зростає до 27889 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зростає до 15051 грн.

Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом лінійної екстраполяції на 2023 – 2025 рр. подано на рис. 3.4. та табл. 3.9.

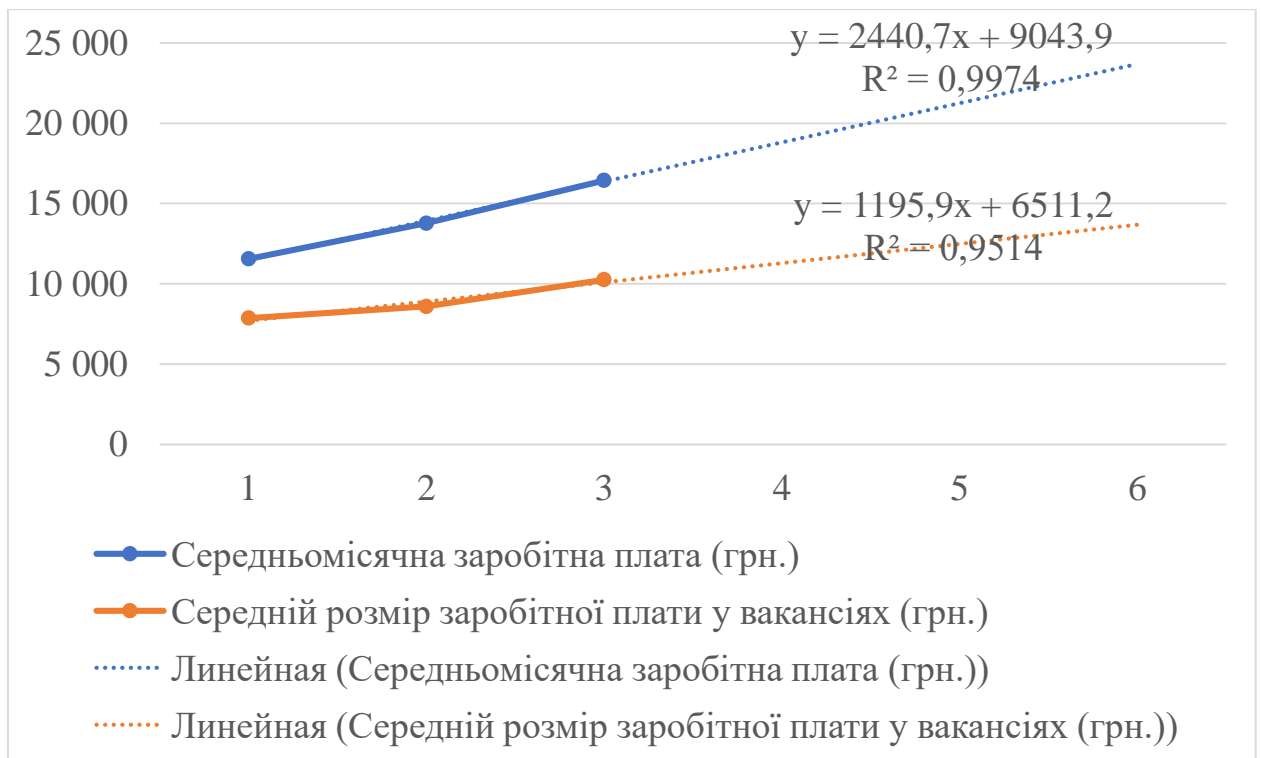


Рисунок 3.4 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом лінійної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.9 – Прогнозування заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні методом лінійної екстраполяції на 2023 – 2025 рр.

Періоди	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)
2023	18806,70	11294,80
2024	21247,40	12490,70
2025	23688,10	13686,60

Отже, за методом лінійної екстраполяції середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зросте до 23688 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зросте до 13686 грн.

У вигляді табл. 3.10 подамо результати інтегральної оцінки планової заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні на 2023 – 2025 рр.

Таблиця 3.10 – Результати інтегральної оцінки планової заробітної плати та середнього розміру заробітної плати у вакансіях в запорізькому регіоні в Україні на 2023 – 2025 рр.

	Середньомісячна заробітна плата (грн.)	Середній розмір заробітної плати у вакансіях (грн.)
Економіко-статистичний		
2023	19 604	11 723
2024	23 381	13 401
2025	27 885	15 319
Середньої ковзної		
2023	18 878	11 451
2024	21 319	12 647
2025	23 760	13 843
Експоненційної екстраполяції		
2023	19 606	11 540
2024	23 384	13 179
2025	27 889	15 051
Лінійної екстраполяції		
2023	18 807	11 295
2024	21 247	12 491
2025	23 688	13 687
Інтегральна оцінка		
2023	19 224	11 502
2024	22 333	12 929
2025	25 805	14 475

За результатами інтегральної оцінки середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зростає до 25805 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зростає до 14475 грн.

3.2 Інноваційні підходи до врегулювання ринку праці в запорізькому регіоні

В умовах глобалізації світової економіки під впливом науково-технічного прогресу, посилення значення високотехнологічних та інформаційних послуг відбувається поступова видозміна структури суспільного виробництва. При цьому поширення масштабів та прискорення темпів впровадження нових технологій у глобальному економічному просторі суттєво впливає не тільки на структуру світової економіки, але й динаміку та структуру розвитку ринку праці. Збільшення впливу транснаціональних корпорацій, що використовують можливості глобалізації, проявляється через отримання конкурентних переваг від посилення спеціалізації виробництва, поглиблення розподілу праці, збільшення можливостей використання ресурсного потенціалу окремих країн. Науково-технічний прогрес забезпечив можливості для залучення до міжнародного розподілу праці територіально віддалених один від одного учасників, які спеціалізуються на виконанні регламентованих функцій та операцій, на основі використання інноваційних технологій.

Разом з тим, країни, які спеціалізуються на використанні конкурентних переваг ресурсного, а не інноваційного типу, утримують нижчі щабелі світового рейтингу конкурентоспроможності. Саме тому можливості нарощення конкурентного потенціалу країн в умовах глобалізації залежать від ефективності трансформації ресурсної моделі економіки до інноваційної моделі, яка базується на знаннях, покращення якості людського чинника розвитку. Поступова переорієнтація розвинених економік на використання

наукоємних та інтелектуалоємних технологій потребує залучення більш освіченої, конкурентоспроможної робочої сили, здатної до сприйняття та освоєння сучасних знань. На думку В.І. Герасимчука, саме ринкова модель економіки, глобалізація, технологічний прогрес, перехід від індустріальних до інформаційних технологій визначають трансформаційні зміни зайнятості, що призводить до формування нових галузевих, секторальних пропорцій у зайнятості, а також розширення сфери прикладання висококваліфікованої, інтелектуальної праці. Це обумовлює посилення значення інноваційних чинників розвитку ринку праці для забезпечення більш ефективного використання людського потенціалу країн.

Дослідження рейтингу конкурентоспроможності країн (за методологією World Economic Forum) свідчить, що в сучасних умовах посилюється значення використання не тільки базових компонентів конкурентоспроможності (інституцій, інфраструктури, макроекономічного середовища, стану здоров'я та початкової освіти), чинників ефективності (вищої освіти та профпідготовки, розвитку товарних ринків, ефективності ринку праці, розвиненості фінансових ринків, ефекту масштабу ринків, технологічної готовності), але й мобілізації чинників інноваційності, пов'язаних з розвитком бізнес середовища та поширенням інновацій.

Реалізація базових чинників забезпечення конкурентоспроможності в запорізькому регіоні в умовах глобалізації передбачає можливості забезпечення макроекономічної стабілізації, розвитку інфраструктури, покращення якості життя населення. Разом з тим, суттєвим чином на можливості інноваційного розвитку запорізького регіону впливають демографічні чинники (народжуваність, очікувана тривалість життя), стан здоров'я населення (вплив втрат населення працездатного віку від інфекційних захворювань). В умовах постаріння населення, звуження демографічного базис відтворення робочої сили, саме покращення стану здоров'я населення, поширення здоров'я зберігаючих поведінкових стратегій населення та підвищення ефективності державної політики щодо охорони здоров'я

виступають необхідною передумовою підвищення рівня його економічної активності, можливостей використання інноваційних технологій. Також суттєвим чином впливають на посилення інноваційних тенденцій розвитку країн чинники ефективності конкурентоспроможності, пов'язані з розвитком системи вищої освіти та профпідготовки, розвиненістю ринку праці в запорізькому регіоні, забезпеченням технологічної готовності до інновацій.

Не менш важливими для забезпечення зростання конкурентоспроможності в запорізькому регіоні виступають інноваційні чинники розвитку, які безпосередньо впливатимуть на посилення інноваційності економіки. Це стосується використання сучасних технологій у виробничих процесах, рівня освоєння технологій фірмами, налагодження співробітництва між університетами та виробництвом. Однак без належної якості освітньої системи, розвитку системи підготовки кадрів, покращення якості менеджменту неможливий перехід економіки на інноваційні засади. Загалом, міжнародні порівняння рейтингу конкурентоспроможності національних економік (за оцінкою експертів World Economic Forum) свідчать, що розвиток сучасних економік усе більшою мірою визначається впливом інноваційних чинників, що обумовлюють зростання рівня їх конкурентоспроможності. Зокрема, найвищою конкурентоспроможністю відзначаються країни, які реалізують можливості для інноваційного розвитку саме на основі підвищення інноваційної активності компаній, налагодження співробітництва між наукою та виробництвом, поліпшення якості освіти, стимулювання розвитку системи підготовки кадрів, покращення менеджменту (Швейцарія, США, Сінгапур, Німеччина, Фінляндія). Натомість, конкурентні позиції України дотепер залишаються недостатньо високими для забезпечення реалізації інноваційного сценарію розвитку економіки, про що свідчать наведені дані.

Один з визначальних показників ефективності реалізації інноваційної політики держави – це її місце у глобальних рейтингах. Україна представлена у багатьох міжнародних рейтингах, які оцінюють її інноваційний потенціал,

інноваційну спроможність та результативність інноваційної політики. Їх всебічну характеристику дають, зокрема, такі рейтинги: Глобальний індекс інновацій – ГІ (The Global Innovation Index), Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності – ГІСК (The Global Sustainable Competitiveness Index), Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів – ГІКТ (The Global Talent Competitiveness Index), Зведений Інноваційний Індекс – ЗІІ (Summary Innovation Index – SII) а також Індекс людського розвитку – ІЛР (Human Development Index).

Динаміка рейтингів України за чотирма найбільш популярними підходами до оцінки інноваційної спроможності за 2015-2022 рр. – ГІ, ГІСК, ГІКТ, ЗІІ – демонструє, що наша держава займає досить скромні місця, хоча останніми роками спостерігається тенденція до покращення деяких позицій. Так, у міжнародному рейтингу ГІСК у 2022 р. Україна вийшла у топ-50 зі 180 країн світу (рис. 3.5).

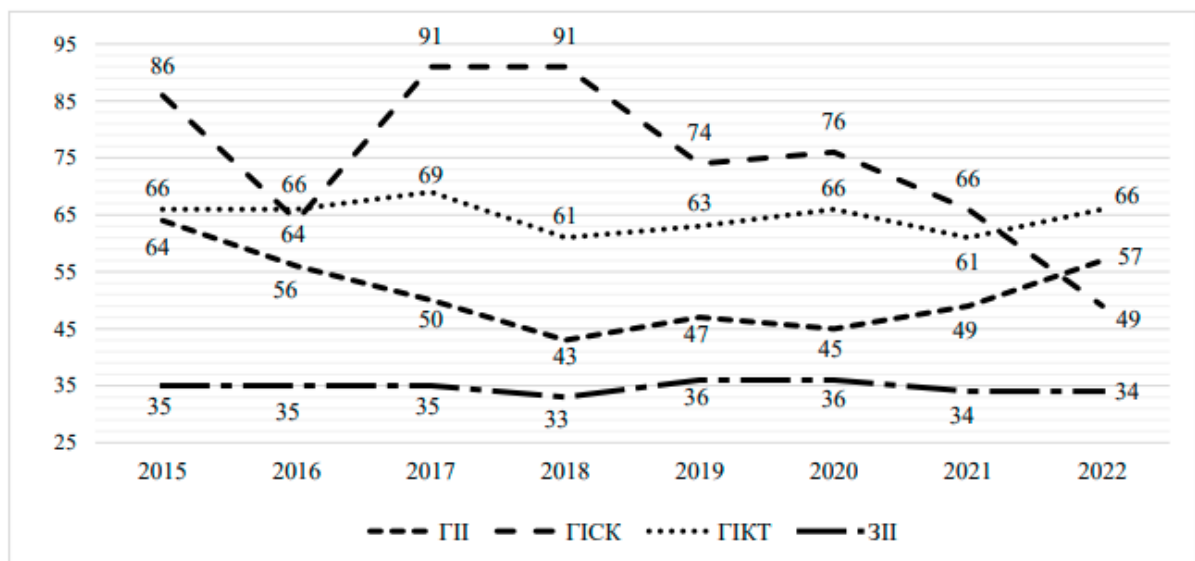


Рисунок 3.5 – Рейтинги України за індексами інноваційної спроможності

Позиції України у міжнародних рейтингах інноваційного розвитку засвідчують наявність високого рівня науково-освітнього потенціалу, який є основою конкурентоспроможності української науково-інноваційної сфери, підґрунтям для наукових розробок та інновацій, нової техніки та технологій

тощо. Але, з іншого боку, результати оцінювання науково-інноваційної спроможності України демонструють цілий спектр проблем:

- наявність неефективного та слабого механізму впровадження інновацій у сферу економічної діяльності та подальшої комерціалізації;
- недостатній рівень державної підтримки інноваційних проєктів та їх фінансування як з державного бюджету, так і за рахунок приватних інвесторів;
- невикористання усіх можливостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, особливо щодо науково-технологічного співробітництва, розвитку підприємництва та промислової політики;
- низький рівень кооперації між інноваційними підприємствами та науководослідними установами.

Результати оцінювання науково-інноваційної спроможності України свідчать про необхідність розроблення і втілення єдиної, узгодженої науково-технічної та інноваційної політики. Крім того, вони вказують на необхідність здійснення реальних кроків у напрямку реалізації необхідних структурних змін в економіці та науці, а також технологічної модернізації виробництва та стимулювання бізнесу до інновацій.

Водночас слід зазначити, що трансформаційні зрушення у структурі виробництва зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості - інноваційної, яка характеризується зміною характеру праці, трансформацією змісту соціально-трудових відносин, типів та форм зайнятості, тощо. Поступова технологізація суспільства на основі використання інноваційних технологій сприяє створенню робочих місць нової якості, зростанню попиту на кваліфікованих спеціалістів-універсалів, що мають навички підприємницької та управлінської діяльності.

Важливими передумовами розвитку інноваційної моделі зайнятості виступають, на думку Л.В. Санкової, трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні, що забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці; еволюцію суб'єктів праці та перетворення творчої

діяльності і новаторства у головний чинник прогресу; соціалізацію власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку; зміщення акцентів до відтворення інтелектуального потенціалу; формування нового типу суспільного споживання, способу життя; динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик.

Макроекономічна нестабільність, реалії сучасної економічної ситуації в Україні обумовлюють недостатнього ефективного використання інноваційного потенціалу. Значно посилюються ризики, пов'язані з неефективною реструктуризацією економіки; невисокою ефективністю національної інноваційної системи; обмеженими можливостями фінансування науки та розвитку інфраструктури інноваційного розвитку. Ринок науково-технічної продукції поступово звужується внаслідок скорочення попиту на інноваційні розробки через низьку платоспроможність вітчизняних споживачів.

Згідно з результатами обстеження інноваційної діяльності промислових підприємств в запорізькому регіоні, основним напрямом інноваційної діяльності та інноваційних витрат для виробників послуг з технологічними інноваціями було придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, а також організація тренінгів та навчальної підготовки для інноваційної діяльності.

Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу в запорізькому регіоні наведено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11 – Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу в запорізькому регіоні

	Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок – усього, осіб	У тому числі					
		дослідники		техніки		допоміжний персонал	
		осіб	у %	осіб	у %	осіб	у %
2016	4203	1458	34,7	419	10,0	2326	55,3
2017	4216	1508	35,8	423	10,0	2285	54,2
2018	3913	1295	33,1	404	10,3	2214	56,6
2019	3892	1467	37,7	373	9,6	2052	52,7
2020	3646	1310	35,9	374	10,3	1962	53,8

Отже, кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок в запорізькому регіоні з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 6,32%.

Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь наведено в табл. 3.12.

Таблиця 3.12 – Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь в запорізькому регіоні

	Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок – усього, осіб	З них мають науковий ступінь			
		доктора наук		доктора філософії (кандидата наук)	
		осіб	у %	осіб	у %
2016	4203	78	1,9	288	6,9
2017	4216	88	2,1	284	6,7
2018	3913	78	2,0	215	5,5
2019	3892	81	2,1	218	5,6
2020	3646	72	2,0	181	5,0

Отже, кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок в запорізькому регіоні, що мають науковий ступінь з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019 роком докторів наук на 11,11%, кандидатів наук на 16,97%.

Готовність до освоєння та поширення інновацій (з позицій держави та суспільства (населення) також виступає одним з найважливіших компонентів процесу реалізації інноваційних перспектив розвитку суспільства в запорізькому регіоні. При цьому не лише особистісні риси людини (креативний, творчий підхід до вирішення виробничих завдань, новаторство) забезпечують готовність до сприйняття інновацій. Сприйнятливість до інновацій може бути характерна кожній особистості суб'єктивно, однак готовність до участі в інноваційній діяльності залежить від об'єктивних чинників, пов'язаних з наявністю розвиненого інноваційного середовища, мотивацією до участі в інноваційній діяльності. Можливості формування та реалізації інноваційного потенціалу суспільства, згідно точці зору Л. Волик, залежать від створення т. зв. «критичної маси» особистостей, здатних

системно й конструктивно мислити, швидко знаходити потрібну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати принципово нові ідеї в різних галузях знання. При цьому автор справедливо зазначає, що сприйнятливість до нового, інноваційного мислення формуються у ранньому віці людини, тоді як професійна зорієнтованість на інноваційну діяльність, рівень сформованості інноваційної поведінки набуваються у процесі освіти та подальшої професійної діяльності.

Ступінь готовності до сприйняття інновацій залежить, передусім, від усвідомлення ролі інноваційних технологій у суспільному прогресі, наявності знань, навичок та умінь, спрямованих на створення та поширення інновацій, а також здатності творчо підходити до вирішення завдань.

Можливості розвитку інноваційних видів зайнятості навіть у високотехнологічних секторах економіки можуть звужуватися за умов збереження значної частки рутинних, жорстко уніфікованих операцій. Враховуючи значне поширення інформаційних технологій в результаті економічного розвитку, В.М. Глушков зазначав, що для попередніх етапів суспільного розвитку було характерним створення умов для механізації механістичних операцій, що систематично повторювалися, тоді як сучасний етап розвитку спрямований на забезпечення механізації рутинних розумових операцій. Відповідно, не тільки освітньо-професійний склад зайнятого населення в запорізькому регіоні, але й характер праці (монотонність/немонотонність, креативність/жорстко регламентоване виконання операцій) виступають важливими передумовами реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці. Суттєвим чином на розвиток ринку праці в запорізькому регіоні також впливають інституційні чинники, пов'язані з розвиненістю нормативно-правового забезпечення інноваційного розвитку економіки, розвитком інфраструктури, стимулюванням підвищення інноваційної активності бізнесу з боку держави. Трансформаційні зміни передбачають забезпечення структурну перебудову економіки на основі збалансованого розвитку «локомотивів» розвитку інновацій

(високотехнологічних та знаннєвоємних секторів економіки), та інших секторів економіки, що створюють умови для їх стабільного розвитку. Це обумовлює необхідність забезпечення умов для реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці в запорізькому регіоні на основі поширення безперервної освіти «упродовж життя», стимулювання роботодавців та працівників до систематичного підвищення кваліфікації кадрів, збалансування розвитку ринку праці та системи освіти з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Отже, в сучасних умовах посилюється значення інноваційних компонентів розвитку не тільки економіки, але й людських ресурсів. Водночас можливості реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці в запорізькому регіоні значно обмежені недостатньою ефективністю структурних реформ в економіці, невисоким рівнем інноваційної активності підприємств, неготовністю населення та суспільства загалом до сприйняття, освоєння та поширення інновацій.

3.3 Розвиток молодіжного сегмента ринку праці в запорізькому регіоні

В серпні 2023 р. рівень безробіття в Україні становив 15,1 %. Це – найнижчий показник від початку повномасштабної війни, що свідчить про поступове відновлення ринку праці. За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 серпня 2023 р. офіційний статус безробітного мали 112,3 тис. осіб. Вік 23,9 тис. (22 %) із них не перевищував 35 років, тобто частка безробітних серед молоді була суттєвою (табл. 3.13). Серед безробітних 1,8 тис. осіб (2 %) є випускниками навчальних закладів (вони раніше ніде не працювали). Більше ніж половина молодих людей, які мають роботу, працюють не за фахом, що, зокрема, підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

Таблиця 3.13 – Чисельність та питома вага безробітних молодого віку, станом на 1 серпня 2021- 2023 р. за віковими групами

Вікова група, років	чоловіки		жінки	
	тис. осіб	% від загальної кількості безробітних чоловіків	тис. осіб	% від загальної кількості безробітних жінок
2021 рік				
15 - 24	6,1	4,9	11,2	5,7
25 - 29	10,4	8,4	17,4	8,8
30 - 34	14,7	11,8	26,2	13,3
2022 рік				
15 - 24	5,2	4,7	10,2	5,5
25 - 29	8,2	7,4	15,3	8,4
30 - 34	12,7	11,4	22,8	12,3
2023 рік				
15 - 24	1,3	4,2	4,4	5,4
25 - 29	1,6	5,1	5,8	7,2
30 - 34	2,8	8,9	9,3	11,6

У 2022 р. найбільшу питому вагу (32 %) у структурі молоді становили особи віком 30–34 років, натомість молоді люди у віці 20–24 років – лише 19 %. Частка молоді віком 14–19 років, яка потенційно вперше виходить на ринок праці, становила 24 %.

Варто зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних молодого віку в період війни зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, хто мігрував за кордон. Це переважно жінки (78 %), вік більшості з них (80 %) – 18–40 років, тобто найбільш продуктивний. Водночас наведена статистика повною мірою не відображає ситуації в країні, адже не містить даних про осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості. Також спостерігається скорочення кількості безробітних чоловіків у віці до 35 років, що, з одного боку, пояснюється мобілізацією їх до лав ЗСУ, з іншого – небажанням бути мобілізованими, через що вони не прагнуть ставати на облік до служби зайнятості.

Молодь під час пошуку роботи стикається з характерними переважно для цієї вікової категорії перепонами, як-от: відсутність досвіду й навичок

професійної адаптації, соціальна незрілість і незахищеність, невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань, високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам тощо. Усе це суттєво посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегмента. Молодь, з одного боку, є відкритим, активним, цілеспрямованим, прогресивним ресурсом, швидко вчиться, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання та здійснення трудової діяльності протягом тривалішого часового періоду. Однак, з іншого боку, відсутність практичних навичок та професійного досвіду знижує конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Криза в економіці, пов'язана з воєнними діями на території України, різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці.

Значна кількість безробітних вікової групи 15–24 років підкреслює, що складність і тривалість переходу від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Саме молодь цього віку перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження.

Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, а це чверть від загальної кількості населення працездатного віку, призводить до часткової втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, ускладнює забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість у суспільстві, зумовлює зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості.

Адже молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби й темпи науково-технічного прогресу, впливає на суспільний розвиток та якість життя.

В умовах підвищеної турбулентності на ринку праці проблеми, пов'язані з пошуком якісних робочих місць, ускладнюються, що, безумовно, впливає на настрої та очікування пошукачів. Дослідження, проведене лабораторією «Rating Lab» серед молоді віком 15–30 років у серпні 2023 р., свідчить, що

значна частка опитаних в Україні віддають перевагу самозайнятості та власному бізнесу (73 %). І лише 19 % респондентів хочуть бути найманими працівниками. Найбільше до самостійності схильні молоді люди, які працюють або навчаються (75 % тих, хто працює, та студентів); меншою мірою – непрацюючі (61 % безробітної молоді).

Висока частка молоді, яка бажає бути самозайнятою, пояснюється потребою в достатній трудовій мобільності робочої сили та гнучкому ринку праці, а також поширенням тренду самозайнятості в українському суспільстві. Прагнення молодих людей до самозайнятості також може бути спричинене їхнім бажанням самостійно і вільно приймати рішення та більшою готовністю до ризику. При цьому міська молодь дещо менше висловлює прагнення до самозайнятості, ніж сільська, що, ймовірно, пов'язане із ширшими можливостями, які існують у місті для пошуку добре оплачуваної роботи. При цьому бажання бути найманим працівником збільшується з підвищенням віку опитаних.

Для значної частки тих, хто під час опитування висловив бажання бути найманим працівником, найважливішим є регулярний стабільний дохід (64 %), що пояснюється довготривалою відсутністю стабільності в суспільстві. Надання переваги найманій праці зумовлено кількома причинами. Це, зокрема, невпевненість у достатності ресурсів для роботи на себе (42 %), потреба працювати в режимі фіксованого часу (38 %), недостатність умінь / знань / освіти для відкриття власної справи (36 %) та прагнення мати гарантію зайнятості (31 %).

Трудові доходи є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу, мотиватором розвитку та потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Пропонований роботодавцями рівень оплати праці в нашій країні не завжди відповідає очікуванням сучасної молоді, унаслідок чого остання на пошук роботи витрачає набагато більше часу, ніж представники старшої вікової категорії. Крім того, низька ціна робочої сили призводить до того, що значна кількість

достатньо освічених і кваліфікованих осіб, з числа молоді включно, перебуває у скрутному фінансовому становищі. Дослідження групи «Gradus» свідчить, що в складних умовах воєнного протистояння понад 50 % респондентів з-поміж молодіжної аудиторії вважають недостатнім рівень свого доходу, а майже 30 % опитаних – категорично недостатнім. Така ситуація зумовлює підвищення рівня соціально-економічних ризиків у сфері праці, серед яких: нездатність домогосподарств забезпечити гідний рівень життя; зубожіння; зниження трудової мотивації молодих працівників; відсутність у більшості з них умов для самореалізації; посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Статистика Державної служби зайнятості підтверджує, що однією з основних проблем вітчизняного ринку праці є професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який поглиблюється в період війни та під впливом структурних трансформацій в економіці, прискорення технічних і технологічних змін. В окремих професійних сферах зберігається критично низька кількість вакансій, в інших – значне навантаження кількості безробітних на вакансію. Саме це суттєвою мірою перешкоджає забезпечувати продуктивну зайнятість, стає на заваді ефективній реалізації трудового потенціалу.

Згідно з дослідженням «Rating Lab», переважна частка української молоді націлена організувати бізнес у сфері торгівлі, інформаційних технологій або онлайн-комерції. Також актуальними є сфери культури та дизайну, туризму. Лише 7 % опитаних висловили бажання здійснювати свою діяльність у виробничій сфері. Не такими цікавими для сучасної молоді є освіта, наукові дослідження, інженерія, які в Україні не виглядають прибутковими і в основному здійснюються в некомерційний спосіб за рахунок вельми обмеженого фінансування державою.

Ураховуючи вирішальну роль освітньої галузі, сфери наукових розробок та їх реалізації в забезпеченні економічного розвитку, який базується на досягненнях науково-технічного прогресу та інноваційних методів господарювання, інтелектуалізації людського капіталу, розвитку передових новітніх технологій і наукоємних галузей, надання пріоритету виробництву

знань, актуалізуються завдання підняття престижу наукової діяльності та формування політики щодо залучення активної й талановитої молоді в цю сферу. Вирішення цього завдання дозволить перетворити вітчизняну наукову сферу на потужний локомотив позитивних змін в економіці, насамперед сприятиме розвитку вітчизняної високотехнологічної промисловості, поліпшенню інвестиційного клімату та прогресивним структурним перетворенням.

Для держави залучення молоді до трудової активності є стратегічною інвестицією в суспільний розвиток. Тому реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості в період повномасштабної війни та повоєнного відновлення із застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців про їхній низький професіоналізм мають стати пріоритетами державної політики в цій сфері у найближчій перспективі.

Висновки до розділу 3

За результатами інтегральної оцінки кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 24915 осіб, кількість вакансій зменшаться до 2374 вакансій у 2025 році. За результатами інтегральної оцінки середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зросте до 25805 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зросте до 14475 грн.

Динаміка рейтингів України за чотирма найбільш популярними підходами до оцінки інноваційної спроможності за 2015-2022 рр. – ГП, ГІСК, ГІКТ, ЗП – демонструє, що наша держава займає досить скромні місця, хоча останніми роками спостерігається тенденція до покращення деяких позицій. Так, у міжнародному рейтингу ГІСК у 2022 р. Україна вийшла у топ-50 зі 180 країн світу. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень

і розробок в запорізькому регіоні з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 6,32%. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок в запорізькому регіоні, що мають науковий ступінь з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019 роком докторів наук на 11,11%, кандидатів наук на 16,97%. В сучасних умовах посилюється значення інноваційних компонентів розвитку не тільки економіки, але й людських ресурсів. Водночас можливості реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці в запорізькому регіоні значно обмежені недостатньою ефективністю структурних реформ в економіці, невисоким рівнем інноваційної активності підприємств, неготовністю населення та суспільства загалом до сприйняття, освоєння та поширення інновацій.

В серпні 2023 р. рівень безробіття в Україні становив 15,1 %. Це – найнижчий показник від початку повномасштабної війни, що свідчить про поступове відновлення ринку праці. За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 серпня 2023 р. офіційний статус безробітного мали 112,3 тис. осіб. Вік 23,9 тис. (22 %) із них не перевищував 35 років, тобто частка безробітних серед молоді була суттєвою (табл. 3.13). Серед безробітних 1,8 тис. осіб (2 %) є випускниками навчальних закладів (вони раніше ніде не працювали). Більше ніж половина молодих людей, які мають роботу, працюють не за фахом, що, зокрема, підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

ВИСНОВКИ

Ринок праці – це складна, динамічна система суспільних, економічних, правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили та форм і методів узгодження інтересів його ринкових суб'єктів. Оскільки ринок праці є механізмом погодження інтересів роботодавців, які пред'являють попит на робочу силу, та її продавців – найманих працівників, то основними його елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість. Функції ринку праці: соціальна, економічна, інформативна, стимулююча, регулююча, посередницька, відтворювальна, оздоровлююча.

Очолює ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість населення, без сумніву, Конституція України. Тому наступною структурою нормативних актів є Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації праці (МОП). Основним актом, що регулює відносини в сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Для аналізу функціонування регіонального ринку праці з позицій системного підходу варто застосовувати такі первинні вимірювальні ознаки (показники), як рівень зайнятого населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП); рівень неформальної зайнятості населення; навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце або вакантну посаду; середня заробітна плата працівників за місяць; рівень економічної активності населення; частка заборгованості з виплати заробітної плати у загальному фонді на кінець місяця; рівень економічної активності населення, що мало та не мало вищу освіту; середня тривалість пошуку роботи безробітними; частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, в обліковій кількості працівників; коефіцієнт (індекс) Джині;

кількість інфраструктурних елементів ринку праці; інвестиції у ринок праці; продуктивність праці; співвідношення прийнятих працівників та тих, що вибули (рух працівників).

По Запорізькій області за 2021 рік чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років становила 694,4 тис. осіб. Рівень зайнятості по Запорізькій області становив 55,8%. У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за 2021 рік склала 86,3 тис. осіб. Рівень безробіття за методологією МОП становив 11,1% робочої сили. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом 2022 року скористалися 43,8 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 39,1 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 33,1% менше, ніж у 2021 році. Допомогу по безробіттю отримували 35,3 тис. осіб, що на 31,1% менше, ніж у минулому році. Щодо надання послуг службою зайнятості Запорізької області. Послугами Запорізької обласної служби зайнятості протягом січня-серпня 2023 року скористалися 22 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 18,6 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що на 46,6% менше, ніж у січні-серпні 2022 року Допомогу по безробіттю отримували 8,2 тис. осіб, що на 73,7% менше, ніж у аналогічному періоді минулого року.

У 2022 році роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 8,9 тис. вакансій, що майже втричі менше, ніж у 2021 році. Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 62 безробітних (на 1 січня 2022 року – 25 осіб). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у за видами економічної діяльності спостерігалася серед працівників сільського господарства (на 1 вакансію претендувало 421 особа), працівників фінансової та страхової діяльності (на 1 вакансію претендувало 416 осіб), працівників будівництва (на 1 вакансію претендувало 235 осіб), працівників добувної промисловості (на 1 вакансію претендувало 191 особа). Найбільша невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-

кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед працівників сфери торгівлі та послуг (на 1 вакансію претендувало 285 осіб), кваліфікованих робітників сільського господарства (244 особи), технічних службовців (235 осіб), представників найпростіших професій (163 особи). Станом на 1 вересня 2023 року, в середньому по Запорізькій області, на одне вільне робоче місце претендувало 8 осіб.

Заробітна плата працівників у 2021 року зросла на 19,26%, найбільше в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві на 29,56%. На 1 січня 2022р. сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 78,5 млн. грн. На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на промисловість (80,2%). На початок січня 2022 р. більше ніж половину суми заборгованості припадало на Запорізький район (80,3%) та Мелітопольський район (11,8%). У 2021 - 2022 рр. середній розмір заробітної плати у вакансіях зріс на 1664 грн або на 119,4%, найбільше в Запорізький МЦЗ на 966 грн. або на 110,1%.

За результатами інтегральної оцінки кількість безробітних в запорізькому регіоні в Україні зменшаться до 24915 осіб, кількість вакансій зменшаться до 2374 вакансій у 2025 році. За результатами інтегральної оцінки середньомісячна заробітна плата в запорізькому регіоні в Україні зросте до 25805 грн., середній розмір заробітної плати у вакансіях зросте до 14475 грн.

Динаміка рейтингів України за чотири найбільш популярними підходами до оцінки інноваційної спроможності за 2015-2022 рр. – ГП, ГІСК, ГІКТ, ЗП – демонструє, що наша держава займає досить скромні місця, хоча останніми роками спостерігається тенденція до покращення деяких позицій. Так, у міжнародному рейтингу ГІСК у 2022 р. Україна вийшла у топ-50 зі 180 країн світу. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок в запорізькому регіоні з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 6,32%. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок в запорізькому регіоні, що мають науковий ступінь з кожним роком зменшується, у 2020 році порівняно з 2019

роком докторів наук на 11,11%, кандидатів наук на 16,97%. В сучасних умовах посилюється значення інноваційних компонентів розвитку не тільки економіки, але й людських ресурсів. Водночас можливості реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці в запорізькому регіоні значно обмежені недостатньою ефективністю структурних реформ в економіці, невисоким рівнем інноваційної активності підприємств, неготовністю населення та суспільства загалом до сприйняття, освоєння та поширення інновацій.

В серпні 2023 р. рівень безробіття в Україні становив 15,1 %. Це – найнижчий показник від початку повномасштабної війни, що свідчить про поступове відновлення ринку праці. За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 серпня 2023 р. офіційний статус безробітного мали 112,3 тис. осіб. Вік 23,9 тис. (22 %) із них не перевищував 35 років, тобто частка безробітних серед молоді була суттєвою (табл. 3.13). Серед безробітних 1,8 тис. осіб (2 %) є випускниками навчальних закладів (вони раніше ніде не працювали). Більше ніж половина молодих людей, які мають роботу, працюють не за фахом, що, зокрема, підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: автореф. дис. ... д-ра екон. наук/ Київ, 2020. 48 с.
2. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ : Знання, 2019. 335 с.
3. Амбражей О. А. Формування економічного механізму взаємодії ринків праці та освітніх послуг в Україні: автореф. дис. канд. екон. наук. Дніпропетровськ, 2016. 19 с.
4. Ачкасов А.Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Житомир, 2002. 512 с.
5. Батюк А. А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. Харків, 2018. 20 с.
6. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: автореф. дис. ... д-ра екон. наук. Київ, 2021. 40 с.
7. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України : автореф. дис. д-ра екон. наук. Вінниця, 2021. 40 с.
8. Бондаревська К.В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 255–262. URL: https://www.prob-lecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-255_262.pdf
9. Булавченко О. С. Удосконалення державного регулювання ринку праці в умовах системних трансформацій національної економіки: автореф. дис. канд. екон. наук. Одеса, 2020. 20 с.
10. Васильєва О. О. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. Вип. 57. С. 99-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2023_57_15

11. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посібник для працівників державної служби зайнятості. Київ, 2000. 318 с.
12. Венгер І. О. Формування та реалізація державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. Київ, 2021. 20 с.
13. Візник Ю. Я. Особливості функціонування ринку праці у прикордонних районах (за матеріалами Львівської області): монографія. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2022. - 207 с.
14. Войтович Р. В. Глобалізація ринку праці: виклики для України: матеріали доп. круглого столу, 17 груд. 2020 р. Київ; Вінниця: Твори, 2021. 80 с.
15. Войтович Р. В. Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції. Київ: АртЕк, 2019. 328 с.
16. Герасименко С. С. Безробіття в Україні та світі: стан і перспективи. *Статистика України*. 2023. № 1. С. 77-85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/su_2023_1_9
17. Гітіс Т. П. Дослідження сучасного стану рівня безробіття в Україні та можливих шляхів його зниження. *Економічний вісник Донбасу*. 2022. № 3. С. 91-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2022_3_15
18. Гнатенко І. А. Національний ринок праці: ключові аспекти державного регулювання: монографія. Харків: Новий курс, 2019. 247 с.
19. Гнибіденко І.Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія. Київ: КНЕУ, 2006. 292 с.
20. Гоблик В. В. Регулювання депресивних ринків праці в умовах економічної трансформації: монографія. Мукачево : РВВ МДУ, 2017. 183 с.
21. Головка М.Л. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. К.: Наукова думка, 1998. 381с.

22. Горошкова Л. А. Ринок праці та технології підготовки кадрів для повоєнного відновлення України. *Економічний вісник університету*. 2023. Вип. 57. С. 15-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2023_57_4
23. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К. : Знання, 2009. 390 с.
24. Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік від 02.06.2023 № 553. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2023-p#Text>
25. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. Київ: Кафедра, 2020. 309 с.
26. Іриневи́ч Ю. В. Статистичне оцінювання молодіжного ринку праці України: автореф. дис. канд. екон. наук. Київ, 2018. 20 с.
27. Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості: автореф. дис. канд. екон. наук. Вінниця, 2017. 20 с.
28. Калина А. В. Економіка праці. К.: МАУП, 2004. 272 с.
29. Калініна С. П. Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоресурсної волатильності: концептуальний дискурс: монографія. Вінниця: Твори, 2022. 207 с.
30. Калініна С. П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект: (монографія). Вінниця: Нілан, 2016. 238 с.
31. Калініна С. П. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс: монографія. Вінниця: ТВОРИ, 2022. 221 с.
32. Касьмін Д. С. Розвиток ринку праці молоді в умовах трансформації зайнятості: автореф. дис. канд. екон. наук. Харків, 2016. 19 с.
33. Ковач В. О. Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні: автореф. дис. д-ра наук з держ. упр. Київ, 2020. 44 с.
34. Кодекс законів про працю України. Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

35. Кожем'якіна С. М. Макроекономічні умови забезпечення розвитку ринку праці та зайнятості: матеріали засідання круглого столу (16 трав. 2019 р., м. Київ). Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. 76 с.
36. Кожем'якіна С. М. Ринок праці і зайнятість в Україні: реалії та перспективи: монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. 423 с.
37. Кожем'якіна С. М. Структурна перебудова ринку праці: реалії та перспективи : матеріали засідання круглого столу, 20 груд. 2016 р. Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. 70 с.
38. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
39. Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1964 № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text
40. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю N 29. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text
41. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
42. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text
43. Конохов С. В. Сучасні імперативи глобалізації ринку праці: форми і структура. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2023. Вип. 2. С. 10-15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sxeebu_2023_2_4
44. Конституція України. Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
45. Краснов Ю.М. Економічна стратегія активної політики ефективної зайнятості населення. К.: Знання України, 2001. 253 с.

46. Крiмкова О. С. Трансформацiї ринку працi в умовах воєнного часу. *Инвестицiї: практика та досвiд*. 2023. № 6. С. 150-156.
47. Куцеволова М. В. Державне регулювання ринку працi в сегментi малого та середнього бiзнесу : автореф. дис. канд. екон. наук. Днiпро, 2021. 21 с.
48. Кушнарeнко О. П. Трансформацiя свiтового ринку працi в умовах глобалiзацiї : автореф. дис. канд. екон. наук. Марiуполь, 2021. 22 с.
49. Лiбанова Е.М. Ринок працi: навч. посiбник. К.: Центр Навчальної лiтератури, 2003. 224 с.
50. Лопатинський Ю. М. Трансформацiйнi змiни на рeгiональному ринку працi в умовах iнтелектуалiзацiї та модернiзацiї економiки: монографiя. Чернiвцi : Технодрук, 2016. 227 с.
51. Лук'яненко Ё. Г. Фiнансова полiтика в умовах тiнiзацiї та дисбалансiв на ринку працi: методологiя та iнструментарiй. Киiв: НаУКМА, 2020. 441 с.
52. Мартинова Л. Б. Iнтернацiоналiзацiя ринкiв працi: монографiя. Вiнниця: Вид.-ред. вiд. ВТЕI КНТЕУ, 2017. 188 с.
53. Маршавiн Ю. М. Модернiзацiя державних служб зайнятостi на ринку працi (науково-аналiтичний огляд): колект. монографiя. Киiв: IПК ДСЗУ, 2016. 113 с.
54. Маршавiн Ю.М. Регулювання ринку працi України: теорiя i практика системного пiдходу: монографiя. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
55. Мiщенко С. О. Регулювання ринку працi промислового рeгiону в умовах трудоресурсної волатильностi: автореф. дис. канд. екон. наук. Киiв, 2020. 21 с.
56. Нижник В. М. Проблеми та механiзми забезпечення ефективного функцiонування суб'єктiв ринку працi за умов iнтеграцiї України до ЄС: монографiя. Хмельницький : ХНУ, 2016. 494 с.

57. Ніколаєв І. В. Роль економічної теорії у вирішенні проблем безробіття. *Ефективна економіка*. 2023. № 8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_8_27

58. Новаш Л. Г. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України: тези доп. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. молодих науковців (29 жовт. 2019 р., м. Київ). Київ: ППК ДСЗУ, 2019. 479 с.

59. Оліскевич М. О. Економетричне моделювання динамічних процесів функціонування та розвитку ринку праці України: автореф. дис. д-ра екон. наук. Київ, 2016. 34 с.

60. Павліха Н. В. Розвиток та регулювання ринку праці прикордонного регіону: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 223 с.

61. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця : ВТЕІ КНЕУ, 2018. 212 с.

62. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

63. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

64. Про затвердження Методики здійснення верифікації виплат по безробіттю. Мінфін України; Наказ, Методика від 25.02.2021 № 123. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0360-21#Text>

65. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Перелік від 21.06.2022 № 702. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-п#Text>

66. Про затвердження Порядку надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його

утриманні. Мінпраці України; Наказ, Порядок від 20.11.2000 № 309. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0917-00#Text>

67. Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Заява від 10.02.2023 № 124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-п#Text>

68. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Сертифікат, Форма типового документа від 24.03.2023 № 264. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2023-п#Text>

69. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних. Мінсоцполітики України, МОН України; Наказ, Порядок, Форма типового документа від 31.05.2013 № 318/655. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#Text>

70. Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Інформація, Методика від 21.10.2015 № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2015-п#Text>

71. Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю. Фонд соцстраху по безробіттю; Постанова від 31.01.2020 № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0197-20#Text>

72. Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Заява, Довідка від 21.06.2022 № 735. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/735-2022-п#Text>

73. Про реалізацію експериментального проекту щодо моніторингу завданих пошкоджень та руйнувань за регіонами України внаслідок збройної

агресії Російської Федерації на основі геоінформаційної системи. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік від 24.06.2022 № 726. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726-2022-п#Text>

74. Рубежанська В. О. Державне регулювання розвитком національного ринку праці: автореф. дис. канд. екон. наук. Київ, 2019. 25 с.

75. Садова У. Я. Українська трудова міграція й майбутнє сфери праці: соціально-економічний, геопросторовий, інституційний вимір. Львів, 2020. 136 с.

76. Самолюк Н. М. Основні тенденції розвитку ринку праці в умовах "нової нормальності". *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2023. Вип. 1. С. 165-176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2023_1_17

77. Сибірцев В. В. Інституціональні основи регулювання ринків праці: монографія. Харків: Смугаста типографія, 2017. 429 с.

78. Скопенко Н. С. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 5. С. 18-27.

79. Смоквіна Г. А. Статистичний аналіз ринку праці в Україні та країнах ЄС у контексті сталого розвитку. *Економіка. Фінанси. Право*. 2023. № 4. С. 54

80. Стаканов Р. Д. Трансформація регіональної трудової міграційної політики в умовах формування глобального ринку праці: автореф. дис. д-ра екон. наук. Київ, 2019. 40 с.

81. Токар Я. І. Організаційно-економічний механізм регулювання депресивних ринків праці : автореф. дис. канд. екон. наук. Львів, 2017. 20 с.

82. Туль С. І. Діджиталізація світового ринку праці: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2020. 302 с.

83. Тюленев С. А. Регулювання ринку праці в умовах соціально-економічної кризи: автореф. дис. канд. екон. наук. Київ, 2017. 20 с.

84. Уніга О. В. Розвиток та регулювання ринку праці прикордонного регіону: автореф. дис. канд. екон. наук. Луцьк, 2018. 20 с.

85. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України: навч.-метод. посіб. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 138 с.
86. Цимбал О. І. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці: монографія. Київ: Академперіодика, 2021. 204 с.
87. Червона С. П. Статистичний аналіз безробіття в Україні 2015-2021 роках та оцінка впливу на нього окремих соціально-економічних факторів. *European scientific journal of economic and financial innovation*. 2022. № 2. С. 91-100. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esjefi_2022_2_10
88. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. № 12 (67). 2006. С. 155-158.
89. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки: підручник. К.: Знання, 2008. - 462 с.
90. Швець О. В. Напрями стимулювання зайнятості населення регіону в умовах трансформації ринку праці: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: Друкарня Мадрид, 2020. 362 с.
91. Шубалий О. М. Моніторинг регіонального ринку праці: тенденції, закономірності, прогнози: монографія. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 251 с.
92. Юрчик І. Б. Інституційне забезпечення пріоритетів розвитку національного ринку праці: автореф. дис. канд. екон. наук. Хмельницький, 2017. 21 с.
93. Якимова Н. С. Поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в новій економіці: автореф. дис. д-ра екон. наук. Вінниця, 2021. 40 с.
94. Якубенко Б. О. Механізми державного регулювання ринку праці в умовах нової економіки: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. Київ, 2021. 20 с.
95. Офіційний сайт Запорізького обласного центру зайнятості. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/analitics/all>

96. Офіційний сайт Головного управління статистики у Запорізькій області. URL: <https://www.zp.ukrstat.gov.ua>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1 – Кількість осіб, які мали статус безробітного по Запорізькій області (за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали), особи

	січень- грудень 2021 р.	січень- грудень 2022 р.	Темпи зростання (зниження)	Станом на 01.01.2022 р.	Станом на 01.01.2023 р.	Темпи зростання (зниження)
1.Усього по Запорізькій області	58 490	39 127	66,9	14 329	13 840	96,6
2.Особи, які раніше працювали	47 799	33 224	69,5	12 667	12 163	96,0
<i>з них: за видами економічної діяльності:</i>						
3.Сільське, лісове та рибне господарство	9 838	5 108	51,9	3 492	1 685	48,3
4.Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	395	389	98,5	100	191	191,0
5.Переробна промисловість	7 089	5 933	83,7	1 291	2 438	188,8
6.Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1 170	707	60,4	278	252	90,6
7.Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	671	416	62,0	200	160	80,0
8.Будівництво	1 256	1 183	94,2	282	469	166,3
9.Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	7 693	7 170	93,2	1 711	2 886	168,7
10.Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2 134	1 638	76,8	492	664	135,0

Продовження таблиці А.1

11.Тимчасове розміщення організації харчування	й	2 103	1 162	55,3	639	416	65,1
12.Інформація телекомунікації	та	489	370	75,7	94	139	147,9
13.Фінансова страхова діяльність	та	1 022	1 043	102,1	292	416	142,5
14.Операції нерухомим майном	з	469	363	77,4	105	126	120,0
15.Професійна, наукова та технічна діяльність		943	738	78,3	245	217	88,6
16.Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування		1 243	904	72,7	278	312	112,2
17.Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування		6 219	3 178	51,1	1 870	879	47,0
18.Освіта		1 594	924	58,0	444	285	64,2
19.Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги		2 889	1 576	54,6	730	473	64,8
20.Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок		275	198	72,0	67	70	104,5
21.Надання інших видів послуг		307	224	73,0	57	85	149,1

Таблиця Б.1 – Професії, по яких чисельність безробітних є найбільшою по Запорізькій області (ТОП-50)

№	Назва професії	січень-грудень 2022 року			Станом на 1 січня 2023 року		
		Чисельність безробітних, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)	Чисельність безробітних, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)
№	A	1	2	3	4	5	6
1	продавець продовольчих товарів	1 976	195	-1 781	825	2	-823
2	водій автотранспортних засобів	1 638	489	-1 149	537	6	-531
3	підсобний робітник	1 595	403	-1 192	695	1	-694
4	тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	1 552	706	-846	411	0	-411
5	продавець непродовольчих товарів	1 102	63	-1 039	430	0	-430
6	бухгалтер	1 052	254	-798	360	7	-353
7	Продавець-консультант	881	82	-799	363	3	-360
8	кухар	804	152	-652	280	2	-278
9	охоронник	753	124	-629	332	1	-331
10	прибиральник службових приміщень	731	208	-523	270	3	-267
11	сторож	458	91	-367	196	0	-196
12	слюсар-ремонтник	436	143	-293	189	6	-183
13	комірник	427	81	-346	135	2	-133
14	менеджер (управитель) із збуту	374	46	-328	121	1	-120
15	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	360	56	-304	102	4	-98
16	адміністратор	345	36	-309	105	1	-104
17	головний бухгалтер	334	70	-264	105	7	-98
18	вантажник	315	95	-220	100	2	-98
19	Електрогазозварник	310	102	-208	110	2	-108

Продовження таблиці Б.1

20	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, ванітар-прибиральник, санітар-буфетник та ін.)	302	122	-180	101	0	-101
21	оператор заправних станцій	275	33	-242	113	0	-113
22	економіст	265	46	-219	84	3	-81
23	тракторист	259	120	-139	62	0	-62
24	касир торговельного залу	257	37	-220	97	1	-96
25	Сестра медична (брат медичний)	251	117	-134	71	4	-67
26	Листоноша (поштар)	250	26	-224	127	0	-127
27	Менеджер (управитель)	248	27	-221	86	3	-83
28	покоївка	241	3	-238	81	0	-81
29	слюсар з механоскладальних робіт	235	91	-144	122	2	-120
30	електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	223	142	-81	83	5	-78
31	фахівець	221	70	-151	73	2	-71
32	стрілець	209	9	-200	42	0	-42
33	Вчитель закладу загальної середньої освіти	177	65	-112	44	1	-43
34	керуючий магазином	173	10	-163	73	0	-73
35	директор (начальник, інший керівник) підприємства	173	5	-168	49	0	-49
36	оператор котельні	169	59	-110	71	2	-69
37	кухонний робітник	166	33	-133	61	0	-61
38	Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	163	13	-150	45	0	-45
39	двірник	162	95	-67	66	1	-65
40	укладальник-пакувальник	153	53	-100	56	1	-55
41	заступник директора	152	23	-129	39	1	-38
42	представник торговельний	151	8	-143	70	0	-70
43	касир (на підприємстві, в установі, організації)	149	13	-136	50	0	-50
44	помічник вихователя	148	29	-119	51	0	-51
45	дорожній робітник.	146	14	-132	62	0	-62
46	інженер	144	68	-76	50	4	-46
47	офіціант	142	17	-125	38	1	-37
48	вихователь	137	56	-81	36	2	-34
49	оператор комп'ютерного набору	137	12	-125	49	0	-49
50	військовослужбовець	137	0	-137	15	0	-15

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача вищої освіти ЗНУ**

Я Фоменко Владислав Станіславович, студент II курсу, денної форми навчання економічного, факультету, спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», адреса електронної пошти mr.mars1861@gmail.com.

підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Розробка заходів щодо підтримки розвитку ринку праці Запорізького регіону»

відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою Інтернет-системи, а також на архівування роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ В.С. Фоменко

Дата _____ Підпис _____ В.М. Гельман