

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему «Аналіз ринку праці в Запорізькій області»

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0518-уп-з
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійної програми «Управління
персоналом та економіка праці»

Гиря Р. М.

Керівник: к.е.н., доцент

Гельман В. М.

Рецензент: к. е. н., доцент

Корольков В. В.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ М.М.Іванов

« ____ » _____ року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Гирі Руслані Михайлівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи: «Аналіз ринку праці в Запорізькій області»

Керівник роботи Гельман В. М., к.е.н., доцент

затверджені наказом ЗНУ від 04 липня 2019 року № 1111-с.

2. Строк подання студентом роботи 25 листопада 2019 року.

3. Вихідні дані до роботи: інформація про зайнятість та безробіття з офіційного сайту Запорізького обласного центру зайнятості, Головного управління статистики у Запорізькій області, Державної служби статистики України, а також монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних і зарубіжних авторів.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): розглянути теоретичні підходи до аналізу ринку праці, визначити роль державного регулювання у функціонування ринку праці, виявити основні тенденції на ринку праці, проаналізувати рівень економічної активності та дослідити безробіття, дослідити попит та пропозицію на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності, розробити заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення, розробити демографічний прогноз.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 32 рис., 7 табл. і 5 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Гельман В. М., к.е.н., доцент	20.08.2019 р.	13.09.2019 р.
2	Гельман В. М., к.е.н., доцент	10.09.2019 р.	11.10.2019 р.
3	Гельман В. М., к.е.н., доцент	12.10.2019 р.	13.11.2019 р.

7. Дата видачі завдання 20 серпня 2019 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	20.08.2019 р. – 25.08.2019 р.	виконано
2.	Виконання вступу	26.08.2019 р. – 30.08.2019р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	31.08.2019 р. – 13.09.2019р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	10.09.2019р. – 11.10.2019 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	12.10.2019 р. – 13.11.2019 р.	виконано
6.	Формування висновків	14.11.2019 р. – 19.11.2019 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	19.11.2019 р. – 24.11.2019 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	25.11.2019 р.	виконано

Студент _____
(підпис)

Керівник роботи _____
(підпис)

Р. М. Гиря
(ініціали та прізвище)

В. М. Гельман
(ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____
(підпис)

В.Ю.Тимошик
(ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 107 с., 32 рис., 7 табл., 51 джерел, 2 додатки.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси на ринку праці Запорізької області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти функціонування ринку праці.

Метою даної роботи є аналіз ринку праці Запорізької області та розробка регіональної політики у сфері зайнятості, яка сприятиме зменшенню рівня безробіття та розвитку регіонального ринку праці.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішено такі завдання:

- розглянути теоретичні підходи до аналізу ринку праці;
- визначити роль державного регулювання у функціонування ринку праці;
- виявити основні тенденції на ринку праці;
- проаналізувати рівень економічної активності та дослідити безробіття;
- дослідити попит та пропозицію на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності;
- розробити заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення;
- розробити демографічний прогноз.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, що стосуються аналізу ринку праці. Спостереження та порівняння, застосування статистико-економічних і графічних методів дозволило охарактеризувати сучасний стан безробіття і зайнятості Запорізького ринку праці та запропонувати напрямки розвитку ринку праці та подолання проблем безробіття.

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

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розвитку наукових положень щодо визначення проблем на ринку праці, ідентифікації їх причин та надання рекомендацій з покращення стану на регіональному ринку праці у подальшому. Рекомендації полягають у сфокусуванні державної політики на соціальну та економічну складові, акценті на регіональних особливостях при нормативному регулюванні ринку праці.

Практична значущість результатів дослідження полягає у тому, що при дотриманні та використанні розроблених рекомендацій, поступовому внесенні змін до законодавства ситуація на ринку праці може суттєво покращитися, що позитивно позначиться на загальному рівні добробуту населення та дозволить забезпечити умови для стабілізації зайнятості та зменшення безробіття на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку підприємств як на національному, так і на світовому рівні.

РИНОК ПРАЦІ, ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, РОБОЧА СИЛА, ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ, ПРОПОЗИЦІЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ, РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ, РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА, ПРОФЕСІЯ, КВАЛІФІКАЦІЯ, РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ, РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ .

SUMMARY

Master's qualification work: 114 pages, 32 pictures, 7 tables, 51 sources, 3 applications.

The object of the study is the socio-economic processes in the labor market of Zaporizhzhya region.

The subject of the study is theoretical, methodological and practical aspects of the functioning of the labor market.

The purpose of this work is to analyze the labor market of Zaporizhzhia region and to develop a regional employment policy that will help reduce unemployment and develop the regional labor market. In accordance with this goal, the following tasks are solved in the work:

- consider theoretical approaches to labor market analysis;
- determine the role of state regulation in the functioning of the labor market;
- identify major trends in the labor market;
- analyze the level of economic activity and investigate unemployment;
- to research the supply and demand in the labor market by professions and activities;
- to develop measures to improve the employment situation of the population;
- to develop a demographic forecast.

The theoretical and methodological basis of the study is the position of economic theory, scientific works of domestic and foreign scientists related to the analysis of the labor market. Observation and comparison, application of statistical-economic and graphical methods made it possible to characterize the current state of unemployment and employment of the Zaporozhye labor market and to offer directions for the development of the labor market and overcoming the problems of unemployment.

The following research methods are used in the work: logical generalization, deductive, financial-economic and statistical analysis, comparison, summary, graphical analysis.

The scientific novelty of the obtained results is the development of scientific provisions for identifying problems in the labor market, identifying their causes and providing recommendations for improving the situation in the regional labor market in the future. The recommendations are to focus public policy on social and economic components, focusing on regional features in regulating the labor market.

The practical significance of the study results is that, if the recommendations developed are followed and gradually amended, the situation on the labor market can be significantly improved, which will have a positive impact on the overall well-being of the population and provide conditions for stabilizing employment and reducing unemployment in the labor market. , enhancing competitiveness and ensuring the sustainable development of businesses both nationally and globally.

LABOR MARKET, EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, LABOR, LABOR DEMAND, THE OFFER OF WAGE LABOR, REGIONAL LABOR MARKET, REGIONAL POLICY, PROFESSION, QUALIFICATIONS, EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	12
1.1 Сутність, функції та кон'юктура ринку праці.....	12
1.2 Структура ринку праці.....	21
1.3 Теоретичні підходи до аналізу ринку праці	32
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	42
2.1 Стан ринку праці в Запорізькій області	42
2.2 Дослідження зайнятості і безробіття на ринку праці	52
2.3 Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності.....	64
Висновки до розділу 2	77
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	79
3.1 Шляхи вирішення проблем безробіття та зайнятості.....	79
3.2 Завдання програми зайнятості населення Запорізької області, що сприятимуть поліпшенню розвитку ринку праці.....	86
3.3 Напрямки покращення розвитку малого та середнього підприємництва.....	88
3.4 Демографічний прогноз населення працездатного віку	94
Висновки до розділу 3.....	96
Висновки.....	97
Список використаних джерел.....	101
Додатки.....	106

ВСТУП

Останніми роками на економіку Запорізької області мали безпосередній вплив процеси, зумовлені політичною та економічною нестабільністю у державі, внаслідок яких спостерігається зменшення чисельності економічно активного і зайнятого населення, є невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, зростання кількості внутрішньо переміщених осіб із зони АТО і Криму. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

У магістерській роботі розглянута актуальна проблема зайнятості та безробіття у Запорізькій області. А також інші проблемні аспекти регіону: природне скорочення чисельності населення, в тому числі активного населення працездатного віку, посилення міграційних процесів через неможливість знайти гідну роботу, збільшення рівня безробітного населення і, як результат, зростання навантаження на населення працездатного віку [28, с. 203-210].

Досить висока популярність проблеми ринку праці викликана тим, що він дуже тісно пов'язаний з іншими ринками ринкової системи, які формують структуру суспільного виробництва. До того ж ринок праці є одним із секторів ринкової системи, де формуються попит та пропозиція на робочу силу, та визначається її ціна. А «специфіка вартості товару «робоча сила» полягає у тому, що її величину визначають не лише суспільно необхідні затрати на її відтворення, а й необхідністю відтворення сім'ї робітника» [29]. Деякі автори вважають товаром робочу силу, а інші стверджують, що товаром тут є праця. К. Маркс термін «робоча сила» трактував як «здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, які людина використовує у своїй діяльності» [30]. «Як показує досвід, досягти високих та сталих результатів можна лише за рахунок ефективно підібраних

кваліфікованих кадрів. Тож ситуація, що склалася на ринку праці України, є досить неоднозначною» [31, с. 42].

За сучасних умов країни ЄС, що розвиваються, створюють певні умови залучення дешевої робочої сили, а зважаючи, що рівень життя у них дещо вищий, ніж в Україні, за останні часи досить значна кількість наших громадян емігрує в інші країни. Так, О.А. Малиновська відзначає, що сьогодні громадянам України дуже легко навіть здобути громадянство в таких країнах, як Угорщина та Польща [32, с. 138–141]. Проблеми ринку праці в Україні мають прямий вплив на формування рівня життя населення. Як показують дослідження у цьому напрямі, змінюється структура доходів та витрат населення, а заробітна плата втрачає стимул до високопродуктивної праці, і, як наслідок, її питома вага в доходах населення скорочується, а соціальна допомога ті різні трансферти поступово зростають [33, с. 225-228].

Теоретичний аналіз наукових досліджень щодо основних показників ринку праці в Україні показав, що вагомих внесок у зазначений напрям зробили вітчизняні вчені-економісти: Л.М. Абалкін, Д.П. Богиня, М.Д. Бойко, О.В. Бріт, О.А. Грішнова, Р.М. Ковтун, Г. І. Купалова, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Г.Я. Лук'яненко, В.В. Онікієнко, В.Г. Федоренко, Л.О. Яневич та ін. [34-38]. Разом з тим, окремі теоретичні та методичні питання, що стосуються формування та розвитку ринку праці, у нашій країні залишаються вирішеними недостатньо й вимагають подальшого дослідження. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напрямку дослідження в науковому і практичному аспектах.

Метою даної роботи є аналіз ринку праці Запорізької області та розробка регіональної політики у сфері зайнятості, яка сприятиме зменшенню рівня безробіття та розвитку регіонального ринку праці. Для її досягнення було поставлено наступні цілі:

- виявлення основних тенденцій на ринку праці,
- аналіз рівня економічної активності та дослідження безробіття.

– дослідження попиту та пропозиції на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси на ринку праці Запорізької області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти функціонування ринку праці.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, що стосуються аналізу ринку праці. Спостереження та порівняння, застосування статистико-економічних і графічних методів дозволило охарактеризувати сучасний стан безробіття і зайнятості Запорізького ринку праці та запропонувати напрямки розвитку ринку праці та подолання проблем безробіття.

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

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

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розвитку наукових положень щодо визначення проблем на ринку праці, ідентифікації їх причин та надання рекомендацій з покращення стану на регіональному ринку праці у подальшому. Рекомендації полягають у сфокусуванні державної політики на соціальну та економічну складові, акценті на регіональних особливостях при нормативному регулюванні ринку праці.

Практична значущість результатів дослідження полягає у тому, що при дотриманні та використанні розроблених рекомендацій, поступовому внесенні змін до законодавства ситуація на ринку праці може суттєво

покращитися, що позитивно позначиться на загальному рівні добробуту населення та дозволить забезпечити умови для стабілізації зайнятості та зменшення безробіття на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку підприємств як на національному, так і на світовому рівні.

Наукова апробація: з матеріалу данної магістерської роботи були сформовані та представлені тези на тему: «Сучасний стан ринку праці Запорізького регіону з урахуванням мінливого економічного стану України» на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Інформаційні технології та взаємодії».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Сутність, функції та кон'юктура ринку праці

В економічній системі регіону особливе місце займає ринок праці як специфічний тип ринку, на якому відбувається взаємодія між роботодавцями та робочою силою. Ринок праці – це динамічна система соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві кошти, з механізмом самореалізації, попиту і пропозиції, що функціонує на основі інформації, що надходить у вигляді зміни ціни праці (заробітної плати) [1, с. 14].

Ринок праці перебуває в постійному русі: роботодавці, що входять на ринок праці, знаходяться на ньому до тих пір, поки не знайдуть працівника, який відповідає критеріям заявленої ними вакансії. У свою чергу, робоча сила, представлена готовими до роботи громадянами, знаходиться на ринку праці до моменту оформлення на роботу. Також в залежності від багатьох факторів змінюється ціна на працю.

Згідно з вищенаведеним визначенням ринку праці між роботодавцями і робочою силою виникають соціально-трудова відносини. Таким чином, ринок праці представляє собою соціальний інститут, на якому задовольняються потреби особистості у праці, самореалізації, отриманні необхідного прибутку за виконану працю і т.д. Також в процесі узгодження між роботодавцями і робочою силою визначаються умови праці (режим робочого часу, посадові обов'язки, розмір номінальної заробітної плати та ін.). Саме тому, ринок праці покликаний задовольняти потреби громадян у праці і потреби роботодавців в робочій силі.

Інше, більш вузьке і конкретне, визначення призводить В.І. Липсиц: «Ринок праці – сукупність економічних і юридичних процедур, що

дозволяють обміняти людям свої трудові послуги на заробітну плату та інші вигоди, які фірми згодні їм надати в обмін на ці послуги» [2, с.7].

Формування ринку праці, на думку А.І. Рофе, пов'язане з економічними, соціальними і юридичними передумовами [3, с.61]. Економічними передумовами є різні економічні свободи: свобода праці (заборона примусової праці, за винятком законодавчо визначених випадків), свобода підприємницької діяльності. До соціальних передумов відноситься соціальна нерівність в суспільстві: нерівномірний розподіл громадян за рівнем доходу, сімейного становища, здоров'я, професійними навичкам та освітою і т.д. Соціальна нерівність виражається у виділенні в суспільстві бідних, багатих і «середнього класу».

Юридичні передумови виражені в законодавстві, яке забезпечує економічні свободи, а також соціальний захист населення.

Роль праці в житті суспільства обумовлює такі функції ринку праці [4, с.9]:

- соціальна функція полягає в забезпеченні нормального рівня доходів і добробуту людей, нормального рівня відтворення продуктивних здібностей працівників;
- економічна функція ринку праці полягає в раціональному залученні, розміщенні, регулюванні та використанні праці, що дозволяє особливо виділити розміщуючу та селективну функції;
- розміщуюча функція являє собою розміщення робочої сили відповідно до попиту;
- селективна функція полягає у виборі робочої сили виходячи з попиту та пропозиції, а також виходячи з професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили;
- стимулююча функція сприяє розгортанню конкуренції між його учасниками, підвищенню зацікавленості в високоефективній праці, підвищенню кваліфікації та здобуттю нових навиків та професій.

В системі ринку праці виділяють наступні компоненти [5, с.32]:

- суб'єкти ринку праці;

- правові аспекти, які регламентують відносини суб'єктів на ринку праці;
- кон'юнктура ринку праці;
- інфраструктура ринку праці;
- безробіття і соціальні гарантії, спрямовані на його пом'якшення.

Суб'єктами на ринку праці виступають роботодавці, робоча сила (наймані працівники) і держава. Роботодавці представлені наймачами робочої сили, що надають на ринок праці вакантні робочі місця. Вони мають право висувати свої умови, оскільки саме вони визначають кількість і якість робочих місць, а також ціну на працю. Робоча сила представлена працездатними громадянами, які шукають роботу за наймом. Вони або погоджуються на умови роботодавців, або продовжують залишатися в пошуку підходящої роботи. При цьому їх можливості впливати на роботодавців вкрай обмежені.

У складі робочої сили на ринку праці можуть бути присутніми працездатні громадяни, які не мають роботи і бажають її отримати (зареєстровані безробітні, самостійно займаються пошуками роботи), незадоволені наявною роботою і бажають змінити її на іншу, громадяни, що ризикують незабаром втратити наявну роботу (наприклад, через невдоволення керівника).

Держава як суб'єкт ринку праці є його регулятором і активно впливає на процеси, що відбуваються. Вплив може бути як безпосереднім (сприяння в працевлаштуванні громадян, їх професійне навчання і т.д.), так і непрямим, з допомогою методів економічного примусу шляхом законодавчих змін. Завдання держави на ринку праці полягає в оптимізації інтересів роботодавців і робочої сили.

Основними директивними документами, що регламентують умови праці, є санітарні норми проектування підприємств, будівельні норми і правила (БНіП), ДЕСТи, вимоги техніки безпеки і охорони праці [6, с.73].

Система правового регулювання трудових відносин може бути представлена в такий спосіб [7, с.49]:

- індивідуальний трудовий договір;
- угоди між радою підприємства і підприємцем;
- тарифні договори між профспілками і роботодавцями, а також спілками роботодавців;
- законодавче регулювання трудових і соціальних прав громадян.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їх закони і постанови, накази та інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т.д., рішення органів місцевого самоврядування.

Крім того, важливу роль в регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 «Про зайнятість населення» (із змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 г.), Закон України за станом на 25 травня 1999 г. «Про колективні договори і угоди», Закон України станом на 25 травня 1999 року "Про охорону праці».

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, в межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України в сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір – правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (Ст. 10 КЗпП України);

– трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу з певної спеціальності, кваліфікації або посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

– нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графік відпусток і т. д.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту і пропозиції на працю як на фактор виробництва. Вона схильна до економічного впливу (спади і підйоми економіки), галузевої структури господарства регіону, добробуту населення, демографічних характеристик регіону, природно-ресурсних факторів і т.д.

Залежно від того, як склалася кон'юнктура на ринку праці спостерігається збільшення або зменшення робочих місць і як наслідок залучення робочої сили з ринку праці в сферу виробництва або вивільнення з неї. Пропозиція на ринку праці залежить від чисельності та складу населення, його статево-вікових і освітніх характеристик, показників фізичного і психічного здоров'я працездатних громадян у працездатному віці, вона безпосередньо залежить від проведеної державою соціальної політики та ефективності реалізованих нею заходів в демографічній і освітній сфері. Попит на ринку праці відображає суспільну потребу в праці у кількості, достатній для виробництва продукту, здатного задовольнити потреби населення. Кількісні та якісні характеристики попиту обумовлені числом і структурою робочих місць, обсягами доходів, використовуваних для покупки вироблених товарів [5, с. 20-22].

Відповідно до закону попиту, ринковий попит на працю перебуває у зворотній залежності від заробітної плати. Пропозиція праці знаходиться в

прямій залежності від заробітної плати. При досягненні рівноваги між попитом на працю і пропозицією праці досягається рівновага на ринку праці.

Якщо ціна на працю перевищує рівноважну, пропозиція праці стає більше попиту і виникає надлишок робочої сили, проявляється недолік робочих місць.

Якщо ціна на працю нижче рівноважної, попит на працю перевищує пропозицію і виникає дефіцит робочої сили, утворюються незайняті робочі місця.

Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією праці виникає певна кон'юнктура на ринку праці. Вона може бути трьох типів, що розглянуті на рис. 1 [5, с.17].

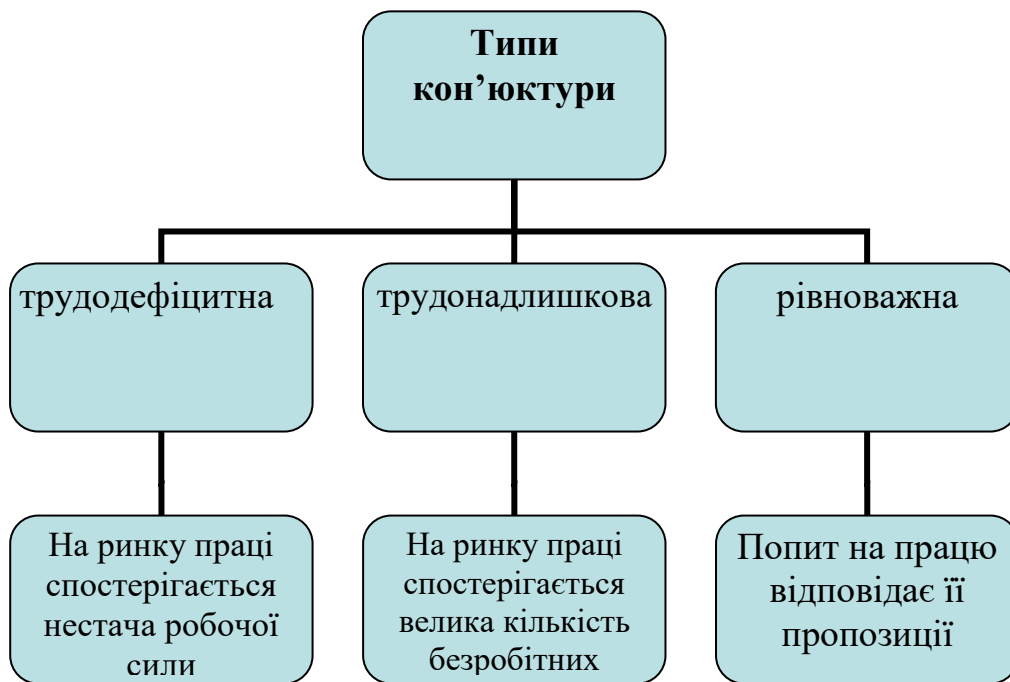


Рисунок 1 – Типи кон'юктури ринку праці

Примітка: розроблено автором на основі джерела 5

Варто відзначити, що не тільки ціна на працю (заробітна плата) визначає попит на нього. Поряд з нею на величину попиту впливають попит на продукти виробництва, рівень технології виробництва і ціна капіталу [8, с.65]. Для визначення впливу кожного фактора, його зміна розглядається за умови незмінності інших. Так, може спостерігатися або ефект масштабу –

коли зміна величини фактора безпосередньо тягне за собою зміну величини попиту на працю, або ефект заміщення – коли фактор «праця» заміщається в процесі виробництва іншими факторами (наприклад, новими технологіями).

Ступінь реакції попиту на працю при зміні заробітної плати називається еластичністю попиту на працю за ціною і визначається за такою формулою [51, с.19]:

$$E_n^u = \frac{\Delta n}{\Delta u} , \quad (1.1)$$

де E_n^u - еластичність попиту на працю за ціною на працю;

Δn - зміна попиту на працю в %;

Δu - зміна ціни на працю в %.

Даний показник еластичності показує на скільки % зміниться попит на працю при зміні ціни на нього на 1%. Зворотна залежність між ціною на працю і попитом на нього пояснює, чому показник еластичності попиту на працю завжди негативний. Тому для характеристики еластичності використовують значення коефіцієнта за модулем і порівнюють їх з одиницею. Якщо коефіцієнт еластичності менше одиниці, попит вважається відносно нееластичним і зміна ціни на працю призводить до меншої зміни попиту. Якщо коефіцієнт еластичності більше одиниці, то попит відносно еластичний і зміна ціни на працю сприяє більшій зміні попиту на нього. Якщо ж коефіцієнт еластичності дорівнює одиниці, то зміна ціни на працю веде до рівної зміни попиту.

Також існують крайні випадки еластичності, в основному лише теоретичні [6, с. 23]:

– попит абсолютно еластичний – ціна на працю незмінна, незалежно від попиту на працю, лінія попиту розташована горизонтально;

– попит абсолютно нееластичний – зміна ціни на працю не відбивається на величині попиту, лінія попиту розташована вертикально.

Визначимо фактори, що впливають на пропозицію на ринку праці. Оскільки пропозиція праці формується громадянами, які шукають роботу, вона залежить від рівня заробітної плати як основного джерела доходу громадян. Взаємозв'язок між пропозицією праці та ціною на працю виражена в законі пропозиції праці: «За інших рівних умов на ринку праці досконалої конкуренції величина пропозиції праці знаходиться в прямій залежності від її ціни». Таким чином, якщо зростає ціна на працю (заробітна плата), зростає і пропозиція праці, тобто число громадян, що входять на ринок праці в пошуках роботи. При цій зміні пропозиція праці переміщається вгору по кривій пропозиції. При зміні інших факторів за умови незмінності заробітної плати крива пропозиції зсувається вліво (зростання пропозиції праці) або вправо (скорочення пропозиції праці).

Для аналізу ринку праці регіонів України застосовується ряд спеціальних прийомів та методів, призначених для обробки інформації про стан ринку у визначеному регіоні. Сукупність застосовуваних методів називається методикою регіонального економічного аналізу. Процес аналізу регіонального ринку праці включає в себе:

- аналіз ринку праці в динаміці, тобто виділення тенденцій і напрямків зміни процесів;
- аналіз ринку праці в статистичному аспекті, за допомогою встановлення основних структурних співвідношень і пропорцій;
- складання аналітичних таблиць, що включають показники-індикатори ринку праці;
- дослідження факторів, що впливають на стан ринку праці.

У напрямку аналізу ринку праці регіонів України виділяють аналіз чисельності зайнятих в економіці; економічно активного населення; витрат на робочу силу, заробітну плату працівників; безробіття, працевлаштування населення; використання робочого часу і так далі.

Рівень вакантності на регіональному ринку праці показує, скільки вакансій, заявлених роботодавцями до органів служби зайнятості населення, припадає на одного зареєстрованого безробітного. Показник розраховується за формулою [8, с. 13]:

$$U_v = \frac{B}{БР}, \quad (1.2)$$

де U_v – рівень вакантності на регіональному ринку праці;

B – число вакансій, заявлених роботодавцями до органів служби зайнятості населення;

$БР$ – число безробітних, зареєстрованих в органах служби зайнятості населення.

Коефіцієнт напруженості на ринку праці показує скільки громадян, які не зайняті трудовою діяльністю і стоять на обліку в органах служби зайнятості населення, припадає на одну вакансію, заявлену роботодавцями до органів служби зайнятості населення. Показник розраховується за формулою:

$$K_{напр.} = \frac{B}{БР}, \quad (1.3)$$

де $K_{напр.}$ – коефіцієнт напруженості на ринку праці;

$БР$ – число безробітних, зареєстрованих в органах служби зайнятості населення;

B – число вакансій, заявлених роботодавцями до органів служби зайнятості населення [49, с.12].

Аналіз безробіття як важливого економічного явища на регіональному ринку праці проводиться за допомогою показників рівня фактичної і зареєстрованого безробіття.

Рівень фактичного безробіття (проводиться на підставі вибіркового обстежень населення) розраховується за формулою:

$$U_{BR\text{факт}} = \frac{BR\text{факт}}{EАН} \times 100, \quad (1.4)$$

де $U_{BR\text{факт}}$ – рівень фактичного безробіття;

$BR\text{факт}$ – чисельність фактичних безробітних;

$EАН$ – чисельність економічно активного населення.

Рівень зареєстрованого безробіття розраховується за формулою [9]:

$$U_{BR\text{зареес}} = \frac{BR\text{зареес}}{EАН} \times 100, \quad (1.5)$$

де $U_{BR\text{зареес}}$ – рівень реєструється безробіття;

$BR\text{зареес}$ – чисельність безробітних, зареєстрованих в органах служби зайнятості населення;

$EАН$ – чисельність економічно активного населення [50, с.39].

1.2 Структура ринку праці

У структурі ринку праці можна виділити наступні основні елементи:

- попит на робочу силу;
- пропозиція робочої сили;
- ціна робочої сили (заробітна плата);
- конкуренція;
- суб'єкти ринку праці.

Попит на робочу силу, здійснюваний роботодавцем, відображає кількість і структуру потреб у працівниках з боку підприємства (фірм) з метою заповнення робочих місць при даних обсягах виробництва і рівні продуктивності праці. Попит на робочу силу в цілому по країні в значній мірі

залежить від макроекономічних заходів, в першу чергу від ефективного проведення:

- кредитно-грошової,
- податково-бюджетної,
- інвестиційної,
- структурної політики.

Попит на робочу силу має три складових [47, с. 97]:

- задовільний (або реалізований) попит – працівники, найняті фірмою на певний час;
- нереалізований (незадовільний) попит – попит на вакантні робочі місця;
- потенційний (прогнозований) попит – попит на робочу силу з короткостроковою або довгостроковою перспективою розвитку підприємства.

Ринок праці характеризується також структурою попиту робочої сили, яка різниться за кількістю, професійним складом і в кожному регіоні має свої особливості в залежності від розвитку виробництва, сфери послуг і перебудови економіки. Формування попиту на робочу силу починається на нижньому рівні – на рівні підприємств, фірм, організацій будь-якої форми власності, що є основними ланками економіки. Наступний рівень – галузь, а потім сукупність попиту галузей визначає загальний попит на робочу силу. Попит зазвичай формується за окремими категоріями працівників, професіями, кваліфікацією та іншими соціальними особливостями працівників з урахуванням регіонального аспекту.

Попит на робочу силу залежить від багатьох параметрів, а саме: в першу чергу від зміни обсягів виробництва; по-друге, від обсягу інвестицій у виробництво; по-третє, від ціни робочої сили; по-четверте, при інших рівних умовах від тривалості робочого часу, невиплати заробітної плати та ін.

Пропозиція робочої сили – пропозиція найманими працівниками належних їм здібностей до праці роботодавцю (підприємству, фірмі,

організації) на певний час за певну плату. Пропозиція робочої сили характеризує відносини власності: власника робочої сили (найманого працівника), з одного боку, і власника засобів виробництва (підприємця) – з іншого. Відносини ці юридично (формально) рівноправні, а економічно (неформально) – нерівноправні, залежні.

Пропозиція робочої сили починається з конкретного працівника і носить індивідуальний характер. Але важливо мати на увазі, що рівень, обсяг і структура пропозиції робочої сили реально визначається на рівні регіону і галузі, або, ще точніше, на рівні даної професії в рамках секторального ринку праці.

Індивідуальна пропозиція робочої сили трансформується в ринкову пропозицію, зокрема, професійного, галузевого і регіонального масштабу. Ринок праці характеризується особистою свободою вибору роботи, вибору між зайнятістю і незайнятістю, між роботою і дозвіллям.

Загальна величина пропозиції робочої сили залежить від чисельності працездатного населення, а точніше від величини економічно активного населення. Умовно можна виділити відносно активну і пасивну частину найманої робочої сили. До першої можна віднести зайнятих, що вивільняються з підприємств з різних причин, і незайнятих, що активно шукають роботу, а також випускників навчальних закладів. Члени активної частини пропозиції робочої сили за своїми можливостями дуже неоднорідні: більшість з них мають певну професію, відповідну кваліфікацію, досвід і стаж роботи, знання і вміння. З іншого боку, в економічно активну частину робочої сили входять цілі фокусні групи населення, які відчувають певні труднощі при наймі на роботу або практично не мають можливості працевлаштуватися: частина молоді після закінчення навчального закладу; інваліди, з обмеженнями до заняттям трудовою діяльністю; особи, звільнені з установ відбування покарань; безробітні, які мають тривалу перерву в роботі й ін.

Всі численні проблеми, пов'язані з пропозицією робочої сили, з поведінкою працівника на ринку праці можна звести до двох основних блоків:

прийняття рішення – працювати чи не працювати, скільки часу витратити на оплачувану роботу, на дозвілля і роботу вдома; визначення сфери діяльності, конкретного робочого місця, а також території місця роботи.

На пропозицію робочої сили впливає також заробітна плата. Вважається, що з ростом заробітної плати збільшується бажана (краща) тривалість робочого часу, але відбувається це до певної межі, з якої подальше збільшення заробітної плати веде до відносного скорочення бажаного робочого часу. Певний вплив на пропозицію робочої сили роблять і деякі чинники сучасної української дійсності. При низькому рівні і нерегулярних виплатах заробітної плати частина працівників воліє працювати на садово-городніх ділянках, що, по суті, робить їх самозайнятими. При тій же низькій заробітній платі, особливо в організаціях бюджетної сфери, з метою отримання додаткових доходів поширене таке явище, як робота за сумісництвом. Звертає на себе увагу вплив пропозиції праці так званого «розміру компенсації втраченого доходу». Стосовно безробітного, зареєстрованого в службі зайнятості населення, яке отримує допомогу регулярно в порівнянні з деякими працівниками, які не одержують вчасно зарплату, можна стверджувати, що це не сприяє активному пошуку роботи, зменшує мотивацію до праці і, відповідно, знижує пропозицію робочої сили з боку останніх.

Важливе значення для пропозиції робочої сили на ринку праці відіграє міграція населення. Розрізняють декілька видів міграції, в тому числі:

- зовнішню, пов'язану з в'їздом і виїздом населення країни;
- внутрішню – переміщення усередині держави [22, с.75-77].

Особливо хотілося б відзначити міжрегіональну міграцію працездатного населення всередині країни. Аналіз їх за віком показує, що найбільш рухомий частиною є молодь у віці 20-25 років, а потім у міру «дорослішання», прагнення до міграції і рухливості населення помітно зменшується. Певну роль відіграє відстань міграції: рух з села в місто йде, як правило, в межах даного регіону, а населення з малих і середніх міст

рухається в більші міста. Міграція також залежить від ряду інших соціально-демографічних чинників, таких як стать, сімейний стан, професія, освіта тощо. Стосовно Запорізького регіону з 2014 року спостерігається приріст робочої сили у зв'язку з воєнними діями у неподалеку розташованому Донецьку, проте все більше працездатного населення вдаються до зовнішньої міграції, виїжджаючи до прилеглих країн-сусідів, які пропонують більш привабливі умови та оплату праці.

Найважливішим елементом ринку праці є ціна робочої сили. Вона має головне значення для «продавця» робочої сили, так як забезпечує його матеріальне благополуччя, а також зачіпає інтереси і роботодавця, оскільки становить значну частину витрат виробництва. Ціна робочої сили істотно впливає як на попит, так і на пропозицію праці та має для працівника і роботодавця певні кількісні і якісні відмінності. Ціна робочої сили працівника визначається його заробітною платою і соціальними пільгами, які він отримує за трудовим або колективним договором. Для роботодавця, поряд з вищевказаними складовими, в ціну робочої сили входять виплати на соціальний захист працівників, які відраховуються в різні державні фонди.

Істотним елементом будь-якого ринку, в тому числі і ринку праці, є конкуренція. Підприємства або фірми можуть виступати на ринку в якості або «досконалого конкурента», або «монополіста». Для досконалого конкурентного ринку праці характерні: з одного боку – численність підприємств, що конкурують один з одним при найманні певного виду працівників, з іншого – велика кількість працівників, що пропонують незалежно один від одного конкретні види робочої сили. Крім того, передбачається відсутність організованого впливу, як з боку роботодавця, так і з боку найманих працівників на встановлення ціни робочої сили. З точки зору дії ринкового механізму ціна робочої сили повинна знаходитися близько від точки рівноважного значення, інакше буде змінюватися ціна робочої сили, а також попит або пропозиція робочої сили на ринку праці [23, с.11-14].

На ринку праці діють його суб'єкти:

- роботодавці та їх представники;
- наймані працівники і їхні представники;
- держава та її представники;
- посередницькі організації.

Роботодавець – це індивід, який працює самостійно і постійно наймає на роботу одного або більше осіб. На малому підприємстві роботодавець зазвичай є власником. У великих акціонерних компаніях, державних або муніципальних підприємствах роботодавець сам є найманим працівником. Менеджери і директори керують виробництвом і здійснюють наймання і звільнення працівників.

Наймані працівники – це громадяни, що включаються в процес виробництва на основі найму до власника засобів виробництва або організатора виробництва. Успішність укладення вигідного трудового контракту залежить від багатьох параметром і, в першу чергу, від професійної підготовки. За даними статистики, абсолютна більшість зайнятих (більше 90%) – це наймані працівники, тому, характеристика всіх зайнятих в тому чи іншому аспекті дає більш-менш точне уявлення про якість робочої сили, здатність та готовність працівників брати участь у ринкових відносинах й обирати способи їх участі.

Держава як суб'єкт представлена федеральними та регіональними органами влади і галузевими органами управління і відіграє на ринку праці істотну роль. По-перше, головне завдання держави – регулювання ринку праці та визначення правил поведінки на ньому діючих суб'єктів. Вона виконує:

- соціально-економічні функції (забезпечення повної зайнятості);
- законодавчі функції (вироблення і прийняття основних юридичних норм і правил);
- захист прав усіх суб'єктів праці та ін.

По-друге, держава при цьому виступає і як роботодавець, так як в будь-якій державі з ринковою економікою певна частина підприємств і організацій є державною. Ступінь виконання зазначених завдань залежить від економічних, політичних, соціальних факторів і їх конкретного поєднання в той чи інший історичний період.

Складовою частиною ринку праці є його інфраструктура – це сукупність інститутів сприяння зайнятості населення, профорієнтації, професійної підготовки і перепідготовки кадрів тощо. Основний елемент інфраструктури ринку праці – державна служба зайнятості населення, що включає в себе органи трьох рівнів управління: федерального, регіонального та місцевого. Поряд з нею функціонують недержавні структури зайнятості.

Деякі вчені виділяють ще один компонент ринку праці – безробіття і пов'язані з ним соціальні виплати. Щоб підтримати персонал, що вивільняється, в період відсутності роботи, створити умови для перепідготовки працездатних кадрів і повторного залучення їх до трудового процесу законодавством про зайнятість в Україні передбачені відповідні гарантії. При цьому слід зазначити, що безробіття формується, в основному, з зайнятості. Як соціально-економічна категорія зайнятість – це сукупність відносин з приводу участі населення в трудовій діяльності. Зайнятість виражає міру включення економічно активного населення в працю, ступінь задоволення суспільних й особистих потреб у працівника та інтересів в оплачуваних робочих місцях, в отриманні доходу. Залежно від цілей можна виділити і інші види зайнятості: наприклад, тимчасова, вторинна, сезонна і т.д [44].

Залежно від цілей вивчення ринку праці можна класифікувати за різними підставами. За соціально-демографічними ознаками виділяють ринок праці молоді, людей похилого віку, жінок, інвалідів і т.д.

За критерієм сегментації розрізняють, наприклад, ринок переважно фізичної праці (робочі); ринок переважно розумової праці (службовці); ринок переважно творчої праці (наукова і творча інтелігенція); ринок праці

менеджерів і фахівців (технічна інтелігенція, директорський корпус, підприємці); ринок селянської праці.

За критеріями просторової приналежності сфери ринку праці можна розрізняти федеративний ринок праці, республіканські ринки праці, крайові, обласні ринки праці, ринки праці найбільших мегаполісів, міські ринки праці, районні ринки праці, сільські ринки праці. На рівні міждержавних відносин можна вести мову про міжнародний ринок праці, а також про ринки великих міждержавних регіонів: європейський, країн СНД, середньоазіатський, латиноамериканський, африканський і т.д.

За критерієм ступеня регульованості ринок праці в контексті всієї ринкової економіки може бути регульованим і нерегульованим. Нерегульованим ринку притаманне практично повна відсутність соціальної захищеності трудящих, гарантій зайнятості, охорони праці, соціальних гарантій в обмін на надання працівникам певного матеріальної винагороди, часом досить високого, щоб залучити потрібних працівників. Регульований ринок праці передбачає розгорнуту нормативну базу, на основі якої будуються взаємини між суб'єктами ринку праці. Ця нормативна база включає: трудове і соціальне законодавство; колективно-договірне регулювання; систему трудових угод, індивідуальних контрактів; арбітражні і судові рішення, правила внутрішнього розпорядку на підприємствах і в установах і т.п. На регульованому ринку праці головна роль належить державі, яке бере на себе частину соціальних витрат з відтворення робочої сили, особливо серед незаможних верств населення.

За критерієм часових параметрів ринку праці можна розрізняти поточний (реальний), перспективний, потенційний і прогнозований ринки праці.

За ступенем еластичності можна виділити гнучкий ринок праці і жорсткий ринок праці.

За критерієм організації розрізняють організований і неорганізований ринки праці. Організований ринок праці передбачає два аспекти його якісної

характеристики: по інституціоналізації і структуризації. До інститутів ринку праці можна віднести систему відносин партнерів, які виступають на ринку праці, наявність представницьких організацій як роботодавців, так і працівників, що будують свої взаємини і з державою на принципі "трипартизму", тобто досягнення збалансованості інтересів партнерів. Під структуризацією ринку праці розуміється підрозділ його на ряд видів, що характеризуються загальними ознаками (за демографічними ознаками, професійними характеристиками, сегментами, формами зайнятості). Неорганізований (конкурентний) ринок праці – ні фірми, ні працівники не мають великого контролю над попитом і пропозицією [48, с. 132-134]. .

За критерієм співвідношення попиту і пропозиції праці слід виділити поняття рівноважного (збалансованого), дефіцитного (попит перевищує пропозицію) і надлишкового (пропозиція перевищує попит) ринків праці. Ці поняття мають регіональний і професійний зріз, ставлення як до інтегрованого ринку праці, так і до локальних (регіональних, професійних) субринків праці.

За критерієм інтегрованості виділяються поняття інтегрованого ринку праці та локального ринку праці, який може в свою чергу диференціюватися в територіальному і професійному плані. Інтегрований ринок праці слід розуміти не як механічну суму спеціалізованих ринків, а як їх сукупність, в якій приватні ринки взаємодіють один з одним, створюючи так званий емерджентний ефект. Емерджентний ефект може, наприклад, проявлятися в розширенні професійного профілю суб'єктів ринку праці, зміні видів професійної діяльності, інтеграції спеціальності і т.д. Розвиток ринкових відносин веде до формування інтегрованого ринку праці, сегментованого як в територіальному (регіональному) плані, так і в розрізі професій, груп професій, статусних соціальних груп.

Крім того, інтегрований ринок праці включає так звані зовнішні (на макрорівні) і внутрішні (на мікрорівні, на рівні підприємств, фірм), ринки праці.

Макроринок праці – це інтегрований ринок, що включає різні приватні ринки, сегментовані за групами професій і спеціальностей. Мікроринки по їх відкритості умовно можна поділити на внутрішні (закриті) всередині підприємства і зовнішні (відкриті) між підприємствами. Макро- і мікроринки праці представляють собою підсистему єдиного ринку праці, що охоплює певну територію країни, регіону. Ці підсистеми знаходяться в нерозривній єдності і постійно взаємопроникають один в одного. Однією з основних форм їх взаємопроникнення є плинність і загальний оборот робочої сили, коли зайняте на "внутрішньому" ринку стає на якийсь час незайнятим і навпаки, незайняте зайнятим.

У своєму розвитку інтегрований ринок праці в Україні проходить ряд послідовних етапів, які збігаються в основному з етапами трансформації всієї економічної системи в ринкову систему. Так, прийнята на багатьох передових підприємствах Японії, європейських країн і в Україні система професійного просування кадрів стимулює процеси внутрішньофірмового руху робочої сили і переводить спонтанні його форми в організовані [24, с. 63, 67].

Слід пам'ятати, що ринок праці несе в суспільство поряд з економічними також і значний обсяг найважливіших соціальних функцій. До найбільш важливих соціальних функцій ринку праці відносяться [10, с. 103]:

- інформаційна – дозволяє поширювати і використовувати різну інформацію, необхідну людині та іншим суб'єктам ринку праці про потреби, престиж, умови та інші параметри для прийняття відповідних рішень;
- посередницька – дозволяє з'єднати в єдину соціально-економічну систему відокремлених суб'єктів ринку праці: роботодавців і найманих працівників;
- комунікативна – допомагає встановлювати реальні взаємини між суб'єктами ринку праці;
- аналітична – визначає ціну, вибір ціни робочої сили в залежності від її параметрів і ситуації на ринку праці, а також визначає причинно-наслідкові

зв'язки між суб'єктами ринку, ринковими явищами і процесами в трудових відносинах, ринком праці та іншими суспільними відносинами і соціальними інститутами;

- прогностична – дозволяє передбачити розвиток ринку праці в суспільстві, а також відносини між різними соціальними верствами і динаміку різних процесів і явищ на ринку праці;

- регулююча – визначає структуру інтересів різних верств суспільства, баланс інтересів найманих працівників і роботодавців;

- сануюча – фіксує соціальне розшарування (в соціально-статусному і соціально-професійному аспектах) в суспільстві, визначає моральну й етичну цінності ринку праці, його соціальну відповідальність перед суспільством; через конкурентну боротьбу відбувається очищення ринку праці від неконкурентної робочої сили, що стимулює працівників до підвищення якості своїх знань та вмінь;

- стимулююча – дозволяє виявити ефективність використання робочої сили на підприємстві, вимагає раціонального використання обмежених трудових ресурсів (робочої сили), неухильного підвищення продуктивності праці;

- функція пропорційності – сприяє встановленню відповідності між попитом і пропозицією робочої сили на ринках праці, в першу чергу, в професійно-кваліфікаційному розрізі;

- контрольна – ринок праці стимулює установи професійної освіти всіх рівнів готувати фахівців тільки відповідної (високої) кваліфікації, при цьому через систему ліцензування та атестації навчальних закладів контролюється «виробництво» фахівців відповідного профілю і якості;

- управлінська – ринок праці діє як універсальний інструмент управління, що включає в себе елементи контролю, організації, розвитку, координації, мотивації всієї структури ринкових відносин;

- загальнокультурна – спадкоємність ринку праці як соціального інституту минулих досягнень (цінностей, норм, установок, звичаїв);

регламентує соціальну поведінку «продавців» і «покупців» робочої сили, визначає культуру «пропозиції» і «споживання» і в цілому культуру організації відносин на ринку праці.

1.3 Теоретичні підходи до аналізу ринку праці

Початок теорії ринку праці і трудових відносин пов'язані з іменами родоначальників і творців теорії трудової вартості – У. Петті, А. Сміта, Д.Ріккардо, Ж.Б.Сея, К.Маркса. Наукові погляди основоположників класичної політекономії формувалися за часів, коли існувала вільна конкуренція і ринкова система ще не відчувала глибоких економічних криз [11, с. 29].

Економісти-класики були впевнені у всесиллі ринкових регуляторів і, відстоюючи цю ідею, вважали, що повна зайнятість забезпечена тому що попит і пропозиція на ринку праці завжди збалансовані. Рівноважний же стан попиту і пропозиції робочої сили в умовах ринку забезпечується її ціною, тобто заробітною платою. Запропонована А.Смітом модель ринку праці відображає взаємозв'язок між попитом на працівників і фондами, призначеними для виплати заробітної плати. Так, він зазначав: "Попит на осіб, які живуть заробітною платою, може зростати пропорційно збільшенню фондів, призначених для виплати заробітної плати" [12, с.129]. Сміту належить створення і розробка трудової теорії вартості, теорії ринку праці (положення якої і її основні ідеї актуальні для сучасних умов), теорії прожиткового мінімуму, зайнятості, безробіття. Він стверджував, що джерелом всякого багатства є лише праця, сама будучи товаром і об'єктом купівлі-продажу. Помітивши, що заробітна плата змінюється в залежності від умов виконання праці, Сміт передбачив деякі положення і висновки сучасної теорії вирівнюючих відмінностей в оплаті праці.

Продовжуючи розвивати ідеї класиків, видатний теоретик К.Маркс завершив розробку трудової теорії вартості, висунув ряд концепцій, що мають

безпосереднє відношення до дослідження ринку праці. Трудова теорія вартості за Марксом ґрунтується на положенні, що на ринку праці робітники продають не працю, а свою здатність до праці – робочу силу – "... на товарному ринку власнику грошей протистоїть не сама праця, а робочий. Те, що продає останній, є його робоча сила" [13, с.284]. Процес споживання робочої сили є в той же час процесом виробництва товару і додаткової вартості. К.Маркс вперше ввів поняття "ринок праці", "робоча сила", розробив теорію додаткової вартості, сформулював положення про двоїстий характер праці, створив теорію відносного перенаселення, що обґрунтовує неминучість формування при капіталізмі резервної армії праці (безробіття).

На відміну від класичної школи, в рамках неокласичного напрямку економічної теорії (А. Маршалл, Дж.Б.Кларк, А.Пигу, Л.Вальрас, А.Лаффер, Р.Холл, А.Різ, М.Фелдстайн і ін.) , праця не визнається творцем вартості товару, а цінність товару визначається величиною його граничної корисності. Якщо в класичній теорії ринку праці стверджується, що всі види доходів створюються тільки працею, то в неокласичній – дохід створюється всіма чинниками виробництва. Ринок праці у неокласиків трактується як ринок одного лише фактора виробництва, праця є товаром цього ринку, об'єктом купівлі-продажу. Ціна праці визначається на основі взаємодії попиту і пропозиції, а сама праця має однорідність і неподільність. Неокласики надають великого значення інвестиціям в людський капітал, вважаючи їх двигуном економічного зростання. Родоначальник неокласичної школи англійський економіст А. Маршалл [14, с. 205], прагнучи об'єднати теорію граничної корисності і теорію витрат виробництва, прийшов до висновку, що ні попит, ні пропозиція не мають пріоритету у визначенні ціни, розробив основи аналізу попиту на працю і її пропозиції, висунув концепцію похідного попиту, виявив залежність можливостей профспілок від еластичності попиту на працю, зазначав невизначеність на ринку праці, яка визначається неконкурентною природою ринку, обґрунтував недосконалість ринку праці [14, с.216]. Як і класики, Маршалл вважав, що ринкова система забезпечує

повне використання ресурсів, в тому числі і трудових. Він не бачив необхідності в державному регулюванні зайнятості. Ця думка панувала серед економістів аж до 30-х років ХХ століття.

Однак в 30-і роки ця картина гармонії в економіці стала все більше піддаватися сумніву. Обсяг виробництва в розвинених країнах Заходу впав наполовину, безробіття зросло до 25%, а реальні доходи населення знизилися на 60%. На тлі масового безробіття твердження, що ця проблема може вирішитися сама собою за рахунок зниження заробітної плати, стають неспроможними. Все більший вплив набуває висунута Кейнсом теорія про необхідність державного втручання в регулювання економіки для досягнення повної зайнятості. Представники кейнсіанського напрямку розглядають ринок праці як інертну, статичну систему, в якій ціна робочої сили жорстко фіксована. Наявність вимушеного безробіття викликана нестачею сукупного попиту, ліквідувати який можна за допомогою активної фінансової політики держави, що включає заходи бюджетного і кредитно-грошового регулювання. Кейнс і його послідовники стверджують, що в ринковому господарстві не існує механізму, який гарантує повну зайнятість, а причинами безробіття є відсутність синхронності в прийнятті основних економічних рішень про заощадження й інвестиції [15, с.119].

Ефективним засобом забезпечення зайнятості в рамках кейнсіанської концепції є розширення інвестиційної діяльності держави. Однак слід зазначити, що кейнсіанські методи вже до середини ХХ століття виявилися недостатніми в боротьбі з безробіттям. Наприклад, якщо в середині 60-х років ХХ століття рівень безробіття в розвинених країнах коливався в межах 3-4%, то в 80-90 рр. він досяг 6-8% [16, с. 55]. Запропоновані Кейнсом механізми, не працювали. Пошук шляхів виходу з кризи привів до зростання інтересу до монетаристської концепції, запропонованої ще в 50-х роках М. Фрідменом і його прихильниками.

Нобелівські лауреати М.Фрідмен, Е.Фелпс стверджували, що в ринковій економіці ціновий механізм сам визначає раціональний рівень

зайнятості, оскільки вона являє собою систему, що самостійно налаштовується. Монетаристи виходять із твердої структури цін на працю і односпрямованої тенденції зростання ставок заробітної плати [17, с.86]. На думку монетаристів, ринок праці здатний прийти до рівноваги при наявності природного рівня безробіття, що відповідає рівню, сумісному з реальними умовами ринку праці. Для зрівноважування ринку монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики, що стимулюють інвестиційну та ділову активність і сприяють збільшенню зайнятості. У моделі ринку праці природний рівень безробіття відображає структурні характеристики товарних ринків і ринку праці. На думку монетаристів, державна політика, в кінцевому рахунку, повинна бути спрямована на досягнення природного рівня безробіття, що відбиває структурні диспропорції на ринку праці і не пов'язане з циклічної кон'юнктурою в економіці.

В економічній науці кінця 40-х років почалися спроби адаптувати кейнсіанську теорію в рамках неокласичного синтезу, де кейнсіанство розглядається як окремий випадок неокласичної теорії, присвячений специфічному стану економіки з неповною зайнятістю. В цілому, представники "неокласичного синтезу" Х.Ламперт, П. Самуельсон, Д.Хікс вважають, що економіка є рівноважною системою, за винятком особливих випадків, які описує кейнсіанська теорія [18, с.247]. Суть концепції неокласичного синтезу полягає в синтезі макроекономічних ідей класиків і макроекономічного аналізу кейнсіанства, в поєднанні фіскальної та грошово-кредитної політики, що дозволяє економіці відновити рівновагу на рівні високої зайнятості навіть в разі зниження потреби в робочій силі. Основне завдання неокласичного синтезу полягає в пошуку оптимального поєднання ринкового саморегулювання з стійкістю державного впливу на економіку, який формує і покращує умови дії ринкових механізмів.

Починаючи з 1960-1970-х рр., проблеми ринку праці активно досліджуються з позицій інституціональної економічної теорії, що розглядає

економічну систему через призму категорії "інститут". На думку інституціоналістів (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт), ринок праці представляє собою майданчик ведення переговорів між підприємцями і працівниками і описують правила поведінки суб'єктів на цьому майданчику. Ключове місце в дослідженнях інституціоналістів займають проблеми взаємного примусу працівників і роботодавців, в тому числі за допомогою колективних договорів за участю профспілок. Для цього напрямку характерний відхід від макроекономічного аналізу і прагнення пояснити наявні на ринку праці невідповідності особливостями динаміки окремих галузей, соціальних, професійних і демографічних груп. Особлива увага в дослідженнях інституціоналістів приділяється аналізу впливу громадських і політичних інститутів на ринок праці, аналізу професійних і галузевих відмінностей в структурі робочої сили і, відповідно, в рівнях заробітної плати. Головна ідея цієї теорії полягає в необхідності посилення соціального контролю над економікою. Особливої гостроти набуває питання про соціальні гарантії зайнятості [39, с.27] .

Інституціоналісти вважають, що проблеми в області зайнятості можуть бути вирішені за допомогою різного роду інституціональних реформ, які визначають багато в чому поведінку суб'єктів на ринку праці [19, с.68]. Представники інституціоналістського підходу поставили під сумнів існування конкурентного ринку праці, раціональність поведінки індивіда, автоматичне досягнення оптимального стану економічної системи. Вони критично ставляться до висунутих класичною економічною школою положень про однорідність ринку праці та відкритість відносин зайнятості. Інституціоналісти (Данлоп, Деренгер, Гордон, Пайор, Лідбітер, Грановеттера, Аткинсон і ін.) ввели в економічну теорію поняття кластерів робочих місць, заклали основу для теорії сегментації ринків праці.

Кластерна концепція ринку праці Данлопа характеризується поєднанням однорідних робочих місць на внутрішньо-і міжфірмовому рівнях в кластери. У кожному кластері складається свій рівень оплати і властиві

тільки йому специфічні виробничі відносини. Ця теорія спростовує існування єдиного ринку праці з вільним переливом робочої сили і єдиної оплати праці; доводить, що між професіями, підприємствами, галузями і регіонами зберігаються стійкі відмінності в оплаті праці, а регулятором трудової поведінки є не тільки оплата праці, а й умови і зміст праці; профспілки та держава мають значний вплив на розвиток ринку праці. Ці положення на початку 70-х років отримали подальший розвиток у концепції П.Дерінгера і М.Піоре [20, р.36], згідно з якою поряд із зовнішнім ринком праці, подібним конкурентному ринку, на великих підприємствах створюються свої внутрішні ринки праці. Автори даної теорії вважають, що внутрішні ринки праці в значній мірі є відносно автономними і не залежать від коливань зовнішнього конкурентного ринку, так як умови праці та оплати на них регулюються досить стійкими адміністративними правилами, звичаями, нормами, стандартами [40, с.69-71].

Поява таких, відносно самостійних внутрішніх ринків праці обумовлена як специфікою кваліфікації, необхідної для даного виробництва, так і необхідністю професійної підготовки безпосередньо на робочих місцях. Розвиток теорії сегментованого ринку праці привело Дерінгера і Піоре до створення концепції двоїстого ринку праці [20, с.109].

Суть цієї концепції полягає у виділенні "первинного" і "вторинного" сегментів, які поділяють зайнятих на дві групи. Першу групу складають працівники, зайняті на постійній роботі, повний робочий день і тиждень, мають фактично гарантоване робоче місце, оплату праці вище рівноважного рівня і високий рівень соціальної захищеності. До другої групи належать працівники, зайняті за короткостроковими договорами на неповний час, з більш низькою оплатою праці, без гарантій збереження місця в періоди економічного спаду і без надання основній групі працівників соціальних пільг з боку підприємства. Ці дві групи утворюють, відповідно, первинний і вторинний ринки праці, між якими, існують жорсткі інституційні бар'єри, що перешкоджають проникненню аутсайдерів на первинний ринок праці.

Узагальнюючи все вищенаведене, можна сформувати таблицю з основними положеннями кожного з теоретичних підходів до аналізу ринку праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Теоретичні підходи до аналізу ринку праці

Підхід	Сутність
Неокласичний	Ринок праці, подібно до інших ринків, функціонує на основі цінового механізму, на ринку праці продається не праця (робоча сила), а послуги праці (робочої сили), основним ринковим регулятором служить зарплата, недосконалість ринку виникає під впливом неринкових сил (профспілок, держави).
Кейнсіанський	Ринок праці перебуває в стані постійної і фундаментальної нерівноваги, ціна робочої сили жорстко фіксована і не служить інструментом рівноваги, регулятором є держава, маніпулює сукупним попитом.
Монетаристський	Ціна робочої сили жорстко фіксована або характеризується підвищувальною тенденцією, наявність природного безробіття сприяє стабільності економіки, для регулювання ринку праці слід використовувати грошово-кредитну політику.
Марксистський	На ринку праці продається не праця, а здатність до праці, тобто робоча сила, ціна робочої сили (зарплата) є перетвореною формою вартості робочої сили, яка визначається умовами відтворення робочої сили (залежить від вартості благ, необхідних для відтворення робочої сили, здатності до праці)
Інституціональний	В основі концепції інституціоналізму лежить не макроекономічний підхід до трактування ринку праці, а підхід з точки зору професійних і галузевих відмінностей у структурі робочої сили.

Нові тенденції в розвитку світової економіки суперечать один одному з жорсткою регламентацією умов праці, гарантій зайнятості та соціальної захищеності, стримували свободу вибору як працівників, так і роботодавців. У цей час отримує широкий розвиток і поширення концепція гнучкого ринку, за основу якої прийнято положення про необхідність дерегламентації ринку, тобто переходу до більш гнучких індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості. Поняття гнучкості ринку праці по Г.Стендінгу визначається як здатність адекватно реагувати на зміни цін, попиту і пропозиції робочої сили, що виявляється в зміні кількості, якості і ціни робочої сили [21, р.108]. Гнучкий ринок праці передбачає формування різноманітних форм

взаємовідносин між державою, підприємцями, профспілками і працівниками, покликаними забезпечити необхідні умови для вільного виявлення ринкових регуляторів і вільного вибору альтернативних моделей розвитку, що диктуються природної економічною доцільністю.

Таким чином, ринок праці, підкоряючись в цілому законами попиту та пропозиції, по багатьом принципам механізму свого функціонування являє собою специфічний ринок, що має ряд істотних відмінностей від інших товарних ринків [9, с.19-21].

Також, необхідно відзначити наступне: по відношенню до головного терміну економіки праці «ринок праці» існує безліч різних визначень вітчизняних і зарубіжних авторів, що виражають його сутність і значення. Практично всі дослідники визнають, в тій чи іншій мірі, що ринок праці – це прояв товарно-грошових відносин, тобто відносин купівлі-продажу в сфері зайнятості. Інші автори пропонують розглядати наймання працівників як аналог договору на виконання робіт, а не купівлі-продажу, і в цьому випадку ринок праці виступає як прояв специфічних відносин найму. Окремі вчені вказують на необхідність визначати ринок праці як явище в рамках певного економічного простору. Необхідно звернути увагу на те, що в більшості випадків фігурує тільки сфера обміну праці, тобто безпосередньо процес купівлі і продажу робочої сили. В результаті ми приходимо до висновку про необхідність уточнення визначення даної категорії і пропонуємо наступне формулювання: ринок праці – це діючий в певному соціально-економічному просторі-часі механізм встановлення відносин з використання робочої сили і забезпечення розширеного її відтворення.

Висновки до розділу 1

З розглянутого можна зробити висновок, що ринок праці – це діючий в певному соціально-економічному просторі-часі механізм встановлення

відносин з використання робочої сили і забезпечення розширеного її відтворення, який перебуває у постійному русі. Ринок праці представляє собою соціальний інститут, на якому задовольняються потреби особистості у праці, самореалізації, отриманні необхідного прибутку за виконану працю і т.д. Також в процесі узгодження між роботодавцями і робочою силою визначаються умови праці (режим робочого часу, посадові обов'язки, розмір номінальної заробітної плати та ін.). Саме тому, ринок праці покликаний задовольняти потреби громадян у праці і потреби роботодавців в робочій силі.

Ринок праці, виконуючи свої функції, відіграє важливу роль у суспільстві. Соціальна функція полягає в забезпеченні нормального рівня доходів і добробуту людей, відтворення продуктивних здібностей працівників. Економічна функція ринку праці полягає в раціональному залученні, розміщенні, регулюванні та використанні праці, що дозволяє особливо виділити розміщуючу функцію, що являє собою розміщення робочої сили відповідно до попиту та селективну функцію, яка полягає у виборі робочої сили виходячи з попиту та пропозиції, а також виходячи з професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили. Стимулююча функція сприяє розгортанню конкуренції між його учасниками, підвищенню зацікавленості в високоефективній праці, підвищенню кваліфікації та здобуттю нових навиків та професій.

Одним з суб'єктів ринку виступає держава, яка є його регулятором і активно впливає на процеси, що відбуваються. Вплив може бути як безпосереднім (сприяння в працевлаштуванні громадян, їх професійне навчання і т.д.), так і непрямим, з допомогою методів економічного примусу шляхом законодавчих змін.

До структури ринку праці входять попит на робочу силу, що відображає кількість і структуру потреб у працівниках з боку підприємства (фірм) з метою заповнення робочих місць при даних обсягах виробництва і рівні продуктивності праці та пропозиція робочої сили – пропозиція найманими працівниками належних їм здібностей до праці роботодавцю (підприємству,

фірмі, організації) на певний час за певну плату. Попит зазвичай формується за окремими категоріями працівників, професіями, кваліфікацією та іншими соціальними особливостями працівників з урахуванням регіонального аспекту.

В цілому, дослідивши концепції «ринку праці», необхідно відзначити наступне: по відношенню до головного терміну економіки праці «ринок праці» існує безліч різних визначень вітчизняних і зарубіжних авторів, що виражають його сутність і значення. Практично всі дослідники визнають, в тій чи іншій мірі, що ринок праці – це прояв товарно-грошових відносин, тобто відносин купівлі-продажу в сфері зайнятості. Інші автори пропонують розглядати наймання працівників як аналог договору на виконання робіт, а не купівлі-продажу, і в цьому випадку ринок праці виступає як прояв специфічних відносин найму. Окремі вчені вказують на необхідність визначати ринок праці як явище в рамках певного економічного простору.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1 Стан ринку праці в Запорізькій області

Ситуація на ринку праці в Запорізькій області протягом 2014-2018 року досить нестабільна. Наша область має один з найбільших показників рівня безробіття в Україні після Дніпровської, Київської та Донецької областей. Все більше працівників виїжджають закордон у пошуках вищої заробітної плати, кращих умов праці. Тим самим виникає текучість кадрів, а роботодавці знаходяться у постійному пошуку робочої сили.

Таблиця 2.1 – Зайнятість населення у Запорізькій області (2014-2018 рр.) [26]

	Економічно активне населення				зайняте населення			
	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідно ї вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідно ї вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідно ї вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідно ї вікової групи
2014	844,8	63,6	807,4	73,7	773,5	58,2	736,1	67,2
2015	825,5	62,5	789,9	72,3	745,1	56,4	709,5	65,0
2016	816,3	62,2	789,4	72,5	734,9	56,0	708,0	65,0
2017	805,9	61,8	780,5	73,0	719,7	55,2	694,3	64,9
2018	812,6	63,0	783,1	74,5	732,2	56,7	702,7	66,9

Розглянувши табл. 2.1, можемо зробити висновок, що, порівнюючи з попередніми роками, у 2018 році у Запорізькій області зменшилась кількість економічно активного населення. Це можна пояснити, по-перше, депопуляцією, тобто зростанням від'ємного природнього приросту населення, а, по-друге, міграцією, як внутрішньою між регіонами України, так і зовнішньою. Внаслідок цього значення зайнятого населення у 2018 р. склало 732,2 тис. осіб, що на 41,3 тис. осіб менше порівняно з 2014 р.

Основними проблемами, що існують на ринку праці є [25, с.8]:

- зростання рівня безробіття та зменшення рівня зайнятості, нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці;
- наявність проблем молодіжного та сільського безробіття;
- дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці області, дефіцит кадрів робітничих професій;
- відтік кваліфікованої робочої сили закордон;
- значні обсяги нелегальної зайнятості населення та «тіньової» заробітної плати;
- недостатній за європейськими стандартами рівень заробітної плати, що обумовлює низьку мотивацію до легальної праці;
- збільшення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах державного сектору економіки.

За допомогою температурної мапи, можемо порівняти рівень зайнятості серед регіонів України (рис. 2.1).

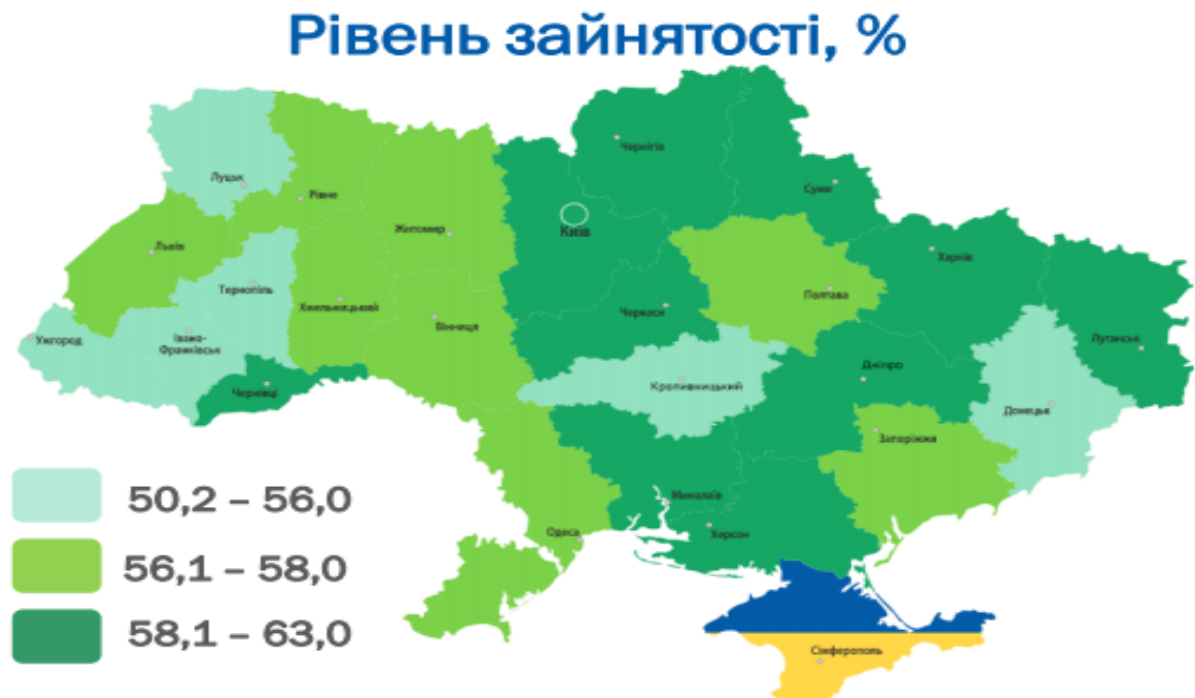


Рисунок 2.1 – Рівень зайнятості регіонів України у % за 2018 рік [27]

Проаналізувавши рівень зайнятості населення серед усіх регіонів України (рис. 2.1), бачимо, що Запорізька область має відносно середній

показник зайнятості у % як і Полтавська, Одеська, Житомирська, Рівненська, Хмельницька, Львівська області. Найкращий показник зайнятості у північних регіонах України, а також у Херсонській, Миколаївській, Чернівецькій, Луганській областях. Найменша зайнятість у % спостерігається у західних областях, Донецькому і Кропивницькому регіонах. Рівень зайнятості населення у 2018 році склав 56,7%, що 1,5% більше ніж у 2017 (Додаток А).

Таблиця 2.2 – Аналіз безробіття у Запорізькій області (2014-2018рр.) [26]

	Економічно активне населення				безробітне населення (за методологією МОП)				Середня тривалість пошуку роботи безробітними (за методологією МОП), місяців
	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку		
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідно ї вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економ. активного населення	в середньому, тис. осіб	у % до економ. активного населення	
2014	844,8	63,6	807,4	73,7	71,3	8,4	71,3	8,8	6
2015	825,5	62,5	789,9	72,3	80,4	9,7	80,4	10,2	7
2016	816,3	62,2	789,4	72,5	81,4	10,0	81,4	10,3	8
2017	805,9	61,8	780,5	73,0	86,2	10,7	86,2	11,0	8
2018	812,6	63,0	783,1	74,5	80,4	9,9	80,4	10,3	7

Таким чином, виходячи с даних табл. 2.2 можемо бачити позитивну динаміку безробіття, адже порівняно з 2017р. чисельність безробітних у 2018р. зменшилась на 5,8 тис. осіб і склала 80,4 тис. осіб.

Середня тривалість пошуку роботи безробітним українцем дорівнює близько 7-8 місяців, проте звертаючись до Запорізького обласного центру зайнятості, майбутній працівник має можливість прискорити час пошуку потрібної вакансії.

$$U_{БРзаресс} 2016 = \frac{81,4}{816,3} \times 100 = 9,971$$

$$U_{БРзаресс} 2017 = \frac{86,2}{805,9} \times 100 = 10,696$$

$$U_{БРзаресс} 2018 = \frac{80,4}{812,6} \times 100 = 9,894$$



Рисунок 2.2 – Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), у % станом на I півріччя 2019 р. [27]

Дослідивши температурну мапу рівня безробіття в областях України (рис. 2.2), можемо зробити висновок, що рівень зареєстрованого безробіття в Запорізькій області у 2018 р. дорівнює 9,9 % та зменшився на 0,8% порівняно з 2017 р. Наш регіон має середній показник рівня безробіття серед областей України (станом на I півріччя 2019 р. – 9,5%), найбільший рівень безробіття у Луганській (14,2%) та Донецькій (13,7%) областях. Найменший показник рівня безробіття у Харківській області (5%) (Додаток Б).

Протягом останніх років внаслідок політичної та економічної кризи в країні економічна ситуація в області характеризувалася стійким спадом виробництва. Так, протягом 2014 – 2017 років область втрачала щороку в середньому по 1,9 % валового регіонального продукту. У промисловості скорочення обсягів виробництва було більш значним і в 2017 році склало 13,9 % по відношенню до 2014 року. При цьому динаміка показників сільського господарства була нестабільною та залежала від кліматичних умов.

Слід зазначити, що з 2018 року в промисловості області спостерігається зростання індексу промислового виробництва, який за підсумками 2018 року в порівнянні з 2017 роком склав 105,9 %. За цим показником Запорізька область перемістилася з 22-23 місць за підсумками 2018 року на 10 місце серед регіонів України.

Зростання обсягів виробництва забезпечили майже всі галузі промисловості: металургійне виробництво – на 6 %, енергетика – на 10,9 %, машинобудування – на 6,9 %, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення – на 6,9 %, добувна промисловість та розроблення кар'єрів – на 3,5 %, виробництво гумових і пластмасових виробів – на 11 %, хімічна промисловість – на 35,5 %, легка промисловість – на 13,1 %. Обсяг реалізованої промислової продукції за підсумками 2018 року склав 187,8 млрд. грн., або 8,7 % обсягу реалізації по Україні (3 місце серед регіонів).

Внаслідок збільшення обсягів виробництва та за рахунок впровадження інноваційно-інвестиційних проектів і нових видів продукції у 2018 році на ряді підприємств відбулося збільшення чисельності працюючих. Так, у порівнянні з 2017 роком у 2018 році збільшилася середньооблікова чисельність працівників на КП «НВК «Іскра», ТОВ ВКФ «Надія-Грандекс», ТОВ «Мелітопольський 7 завод автотракторних запчастин», ПрАТ «Запорізький залізорудний комбінат», ПрАТ «Український графіт», ПрАТ «Запоріжсклофлюс», ТОВ «Василівський завод МК», ТОВ «НВФ МІДА, ЛТД», ТОВ «Гірничодобувна компанія «Мінерал», ПрАТ «Запоріжтрансформатор», ПрАТ «БЕРТІ», ТОВ «Пологівський хімічний завод «Коагулянт».

Разом з тим, стримуючим фактором розвитку промислового комплексу області залишається високий рівень морального та фізичного зносу основних фондів, енерго- та ресурсовитратність виробничих процесів, який значною мірою впливає на зниження рівня конкурентоспроможності продукції, що виготовляється, зростання технологічних та екологічних ризиків, призводить до ліквідації виробництв.

Так, за останні роки зупинили діяльність такі визначні підприємства області, як Запорізький суднобудівний – судноремонтний завод, ПАТ «Виробничо-торгівельна фірма «Селена», ВАТ «Запорізький арматурний завод», ПАТ «Запорізький сталепрокатний завод», ПрАТ «Завод напівпровідників», ВАТ «Мелітопольський верстатобудівний завод ім. 23 Жовтня», ВАТ «Мелітопольський завод «Автокольорлит» тощо.

Скорочення виробництв призвело до зменшення в порівнянні з 2014 роком чисельності працюючих у промисловості області на 18,3 % (зі 170 тис. осіб до 138,9 тис. осіб). Так, у 2018 році порівняно з 2017 роком на ряді промислових підприємств області відбулося зменшення середньооблікової чисельності: ПАТ «Мотор Січ», ТОВ «Запорізький титано-магнієвий комбінат», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ЗДП «Радіоприлад», ПрАТ «Токмацький ковальсько-штампувальний завод», ПрАТ «Запорізький електровозоремонтний завод», ПрАТ «Дніпроспецсталь», ПрАТ «Мелітопольський компресор», ПрАТ «Запоріжкокс», ПрАТ «Запорізький завод «Перетворювач», ДП «Мігремонт», ТОВ «Бердянський кабельний завод», ТОВ «Дніпрокераміка». Одночасно в промисловому комплексі області, внаслідок відтоку робочих кадрів і перепрофілювання професійно-технічних навчальних закладів, назріла проблема із забезпеченням підприємств робочими кадрами необхідної кваліфікації.

Нестача робочих кадрів спостерігається на ПрАТ «Мелітопольський компресор», ПАТ «Запорізький електроапаратний завод», ТОВ «Дніпрокераміка», ПрАТ «Дніпроспецсталь», ПАТ «Запоріжсталь» та ін. Індекс сільськогосподарської продукції в області в 2018 році склав 96,8 % (17 місце серед регіонів), що обумовлено скороченням виробництва продукції рослинництва на 2,7 % і тваринництва на 5 %. Протягом 2018 року в області функціонувало 7 агроторгових домів, 9 районних дрібнооптових ринків живої худоби та птиці, 16 районних оптовопродовольчих ринків, 16 заготівельних пунктів, 28 сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів.

Обсяг обороту роздрібної торгівлі в області в 2018 році склав 36,3 млрд. грн., що становило до відповідного періоду 2017 року в порівнянних цінах 105,9 %. У загальних обсягах роздрібного товарообороту по Україні область посідає 7 місце – питома вага складає 4,4 %.

За січень-вересень 2018 року підприємствами та організаціями області за рахунок усіх джерел фінансування освоєно 10,1 млрд. грн. капітальних інвестицій, що на 52 % більше порівняно з відповідним періодом 2017 року. Це 1 місце серед регіонів України за темпом приросту. Обсяг капітальних інвестицій на одну особу склав 5808,6 грн.

У січні-вересні 2018 року в економіку області іноземними інвесторами вкладено \$ 44,1 млн. прямих інвестицій, загальний обсяг яких на 01.10.2018 склав \$ 927,1 млн. (8 місце серед регіонів), що на 7,8 % більше, ніж на початок 2017 року. Найбільша частина іноземних інвестицій зосереджена у промисловості – 68,6 %, в т. ч. у переробній – 53,5 %: машинобудуванні – 21,8 %; виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюну – 21,6 %; металургійному виробництві – 9 %.

За 2018 рік в порівнянні з 2017 роком чисельність штатних працівників в області за даними органів державної статистики зменшилася на 7,4 тис. осіб, або на 2 %, і на 01.01.2019 склала 364,5 тис. осіб. При цьому протягом 2018 року на обліку в службі зайнятості області перебувало 68,6 тис. безробітних, що на 7,9 тис. осіб, або на 10,3 %, менше ніж у 2017 році. За сприяння служби зайнятості працевлаштовано на вільні та новостворені робочі місця 41,9 тис. осіб, що на 3,6 тис., або 9,5% більше, ніж у 2017 році. З них працевлаштовано за направленням служби зайнятості 23,5 тис. зареєстрованих безробітних.

Рівень працевлаштування безробітних за направленням служби зайнятості склав 34,2 % (2017 рік – 32,2 %). При цьому частка працевлаштованої молоді у віці до 35 років від загальної чисельності працевлаштованих безробітних за 2018 рік склала 37,5 % (2016 рік – 40 %). На 01.01.2018 чисельність зареєстрованих безробітних становила 21,8 тис. осіб (на 01.01.2017 – 23,3 тис. осіб). Разом із цим, кількість вакансій, поданих до

служби зайнятості області на цю дату, збільшилася до 851 одиниці проти 508 одиниць на початок 2017 року.

Навантаження на одне вільне робоче місце зменшилося з 46 до 26 безробітних. Рівень зареєстрованого безробіття в області на 01.01.2018 склав 2 %, що на 0,2 % нижче порівняно з початком минулого року. За даними моніторингу створення нових робочих місць у 2018 році в області на нові робочі місця прийнято 14,4 тис. осіб (за підсумками 2015 року – 17,9 тис. осіб, 2016 року – 18,7 тис. осіб), з них 7,9 тис. робочих місць для найманих працівників у юридичних осіб та 6,5 тис. робочих місць у фізичних осіб.

За орієнтовними оцінками рівень «тіньової» зайнятості в області за січень-вересень 2018 року дещо скоротився і склав 33,8 % працюючих (різниця між обсягами зайнятого населення, визначеними за методологією МОП, та 10 чисельністю осіб, за яких роботодавці сплачують Єдиний соціальний внесок) проти 38 % за 2016 рік. Проте, такий рівень неформальних трудових відносин залишається загрозою для ефективного соціально-економічного розвитку області [25].

Протягом 2017-2018 років відбувалося збільшення основних структурних показників діяльності малого та середнього підприємництва (далі – МСП) (загальна кількість МСП, кількість найманих працівників, обсяг реалізованої продукції, відрахування до бюджетів усіх рівнів, кількість фізичних осіб-підприємців, які здійснюють діяльність та сплачують податки).

Протягом останніх років відбулось реформування у сферах, що впливають на ведення бізнесу, зокрема щодо надання адміністративних послуг та дозвільних документів, децентралізації повноважень з державної реєстрації юридичних та фізичних осіб-підприємців тощо. Також проведено перегляд та скорочення діючих регуляторних актів в області.

За підсумками 2017 року кількість малих підприємств в Запорізькій області склала 13975 одиниць, або 108,5 % відносно попереднього року (2016 рік – 12877 одиниці).

Кількість середніх підприємств у 2017 році у порівнянні з 2016 роком залишилася незмінною і склала 578 одиниць.

Кількість фізичних осіб-підприємців станом на 01.01.2019 становить 70475 осіб, що на 1,1 % більше, ніж у 2017 році (69725 осіб). Питома вага кількості підприємців, які здійснюють діяльність та сплачують податки, у 2018 році склала 97,2 % до усіх зареєстрованих фізичних осіб-підприємців.

Це свідчить про завершення процесу масового закриття підприємств, розпочатого після запровадження у 2017 році обов'язковості сплати єдиного соціального внеску незалежно від наявності доходу.

Результати проведеного аналізу динаміки росту кількості малих і середніх підприємств по Запорізькій області у розрізі міст/районів свідчать, що середній темп їх приросту у 2017 році складає 8,2 %. Зокрема, найбільший приріст спостерігається на територіях: міста Токмак (19,8 %), Мелітополь (11,5 %), Бердянськ (9,7 %), Запоріжжя (7,9 %) та Токмацького (15,2 %), Вільнянського (13,5 %), Приазовського (11,8 %), Мелітопольського (11,3 %); Запорізького (11,0 %), Бердянського (10,2 %) районів.

Сектор МСП відіграє значну роль на українському ринку праці. Питома вага кількості найманих працівників МСП з 2015 по 2017 роки збільшилася на 3,8 % та склала 66 % до загальної кількості найманих працівників у суб'єктів господарювання області.

У 2017 році середньорічна кількість найманих працівників малих підприємств збільшилася порівняно з попередніми роками на 3,4 % та становила 62,9 тис. осіб (у 2016 році – 60,8 тис. осіб), або 24,7 % до загальної кількості найманих працівників підприємств області.

Кількість найманих працівників на середніх підприємствах зменшилася на 10,4% та склала 105,3 тис. осіб (у 2016 році – 116,2 тис. осіб) або 41,3 % до загальної кількості найманих працівників підприємств області. Якщо врахувати статистичні показники діяльності великих та середніх підприємств області, зокрема, одночасне збільшення кількості великих підприємств та найманих працівників на них (на 9,6 тис. осіб у 2017 році) та

зменшення найманих працівників на середніх підприємствах (11 тис. осіб у 2017 році), то від’ємна динаміка на середніх підприємства вказує, що їх дані враховані у статистичній інформації у частині суб’єктів великого підприємництва.

Кількість найманих працівників у фізичних осіб-підприємців за 2017 рік збільшилась на 12 % і склала 38,9 тис. осіб.

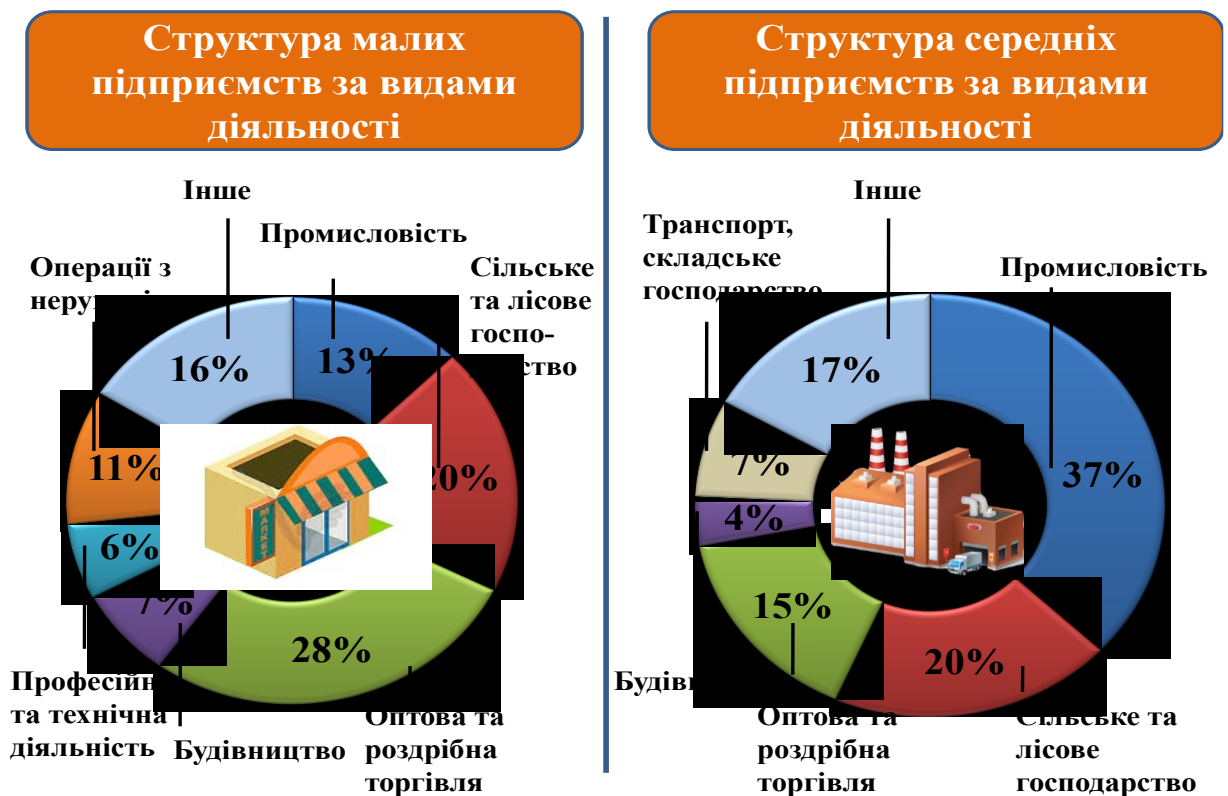


Рис. 2.3 – Структура малих і середніх підприємств за видами економічної діяльності у 2017 році, % [41].

Як ми можемо бачити на рис. 2.3 МСП розвивається майже в усіх галузях господарського комплексу області. Так, у 2017 році найбільша частка загальної кількості малих підприємств була зосереджена у сфері: оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 3819 од.; сільського, лісового та рибного господарства – 2765 од. Середні підприємства найбільш зосереджені у сфері: промисловості – 220 од.;

сіського, лісового та рибного господарства – 114 од.; оптової та роздрібно торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – 86 од. [41].

Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) у 2017 році на середніх підприємствах склав 71,7 млрд. грн., або 25,5 % загальнообласного обсягу, на малих – майже 51 млрд. грн., або 18,1 %. Найбільшу питому вагу по цьому показнику серед середніх підприємств займали підприємства промисловості (46,8 %), серед малих – підприємства оптової та роздрібно торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (45,8 %).

За даними Головного управління Державної фіскальної служби у Запорізькій області та Запорізького управління Офісу великих платників податків Державної фіскальної служби питома вага надходжень у 2018 році до бюджетів усіх рівнів від діяльності фізичних осіб-підприємців, малих та середніх підприємств склала 43,24 %, що на 3,4 відсоткових пункти більше відповідного показника 2017 року (39,8 %).

У грошовому еквіваленті обсяг надходжень від діяльності суб'єктів МСП до зведеного бюджету області за 2018 рік збільшився на 27,4 % до відповідного показника 2017 року і склав 12113,2 млн. грн. (у 2017 році – 9504,8 млн. грн.).

2.2 Дослідження зайнятості і безробіття на ринку праці

Проведемо статистичний аналіз рівня зайнятості та безробіття на ринку праці Запорізької області протягом 3-х останніх років.

За 9 місяців 2017 року чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у Запорізькій області становила 723,6 тис. осіб (за 9 місяців 2016 року 737,9 тис. осіб).

Рівень зайнятості населення зменшився з 56,2% до 55,5%.

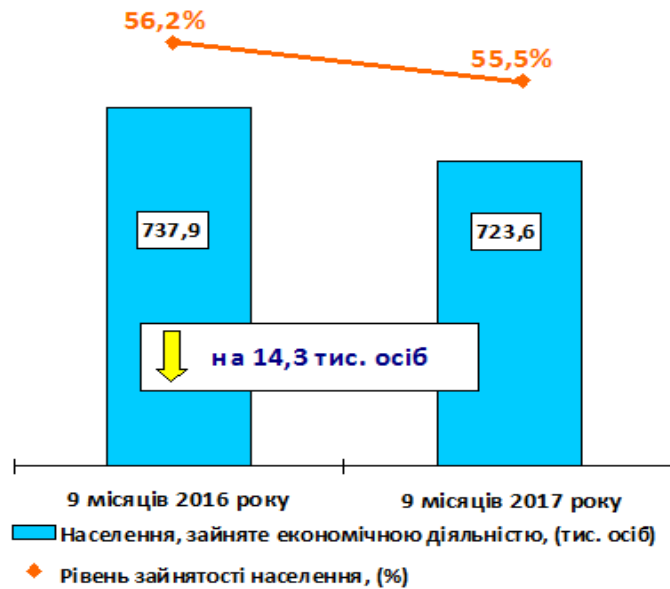


Рисунок 2.4 – Зайняте населення та рівень зайнятості у 2016-2017р. [27]

Виходячи з рис. 2.4, бачимо, що чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років в цілому по Україні за 9 місяців 2017 року зменшилась у порівнянні з 9 місяцями 2016 року на 110,8 тис. осіб і становила 16,2 млн. осіб. Рівень зайнятості населення по Україні за 9 місяців 2017 року склав 56,3% (за 9 місяців 2016 року – 56,5%).

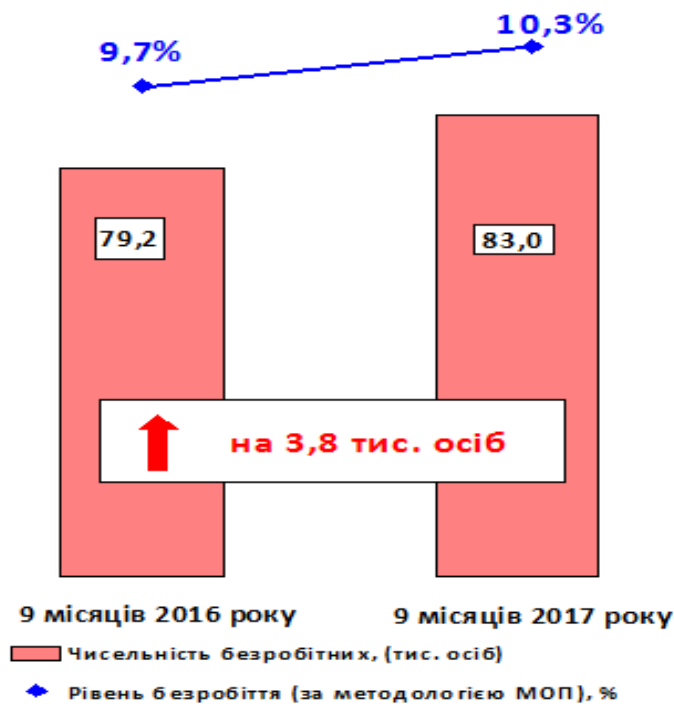


Рисунок 2.5 – Безробітніта рівень безробіття у 2016-2017р. [27]

В цілому по Україні чисельність безробітних в середньому за 9 місяців 2017 року становила 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) по Україні склав 9,4% економічно активного населення (за 9 місяців 2016 року – 9,2%).

Протягом 2017 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 8,5 тис. працівників, що на 29,4% менше, ніж у 2016 році (рис. 2.6). Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення, 41,5% становили працівники державного управління й оборони, 15,5% – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 13,4% – водопостачання; каналізація, поводження з відходами.

У 2017 році, у порівнянні з 2016 роком, кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 10,7% та становила 8,6 тисяч.

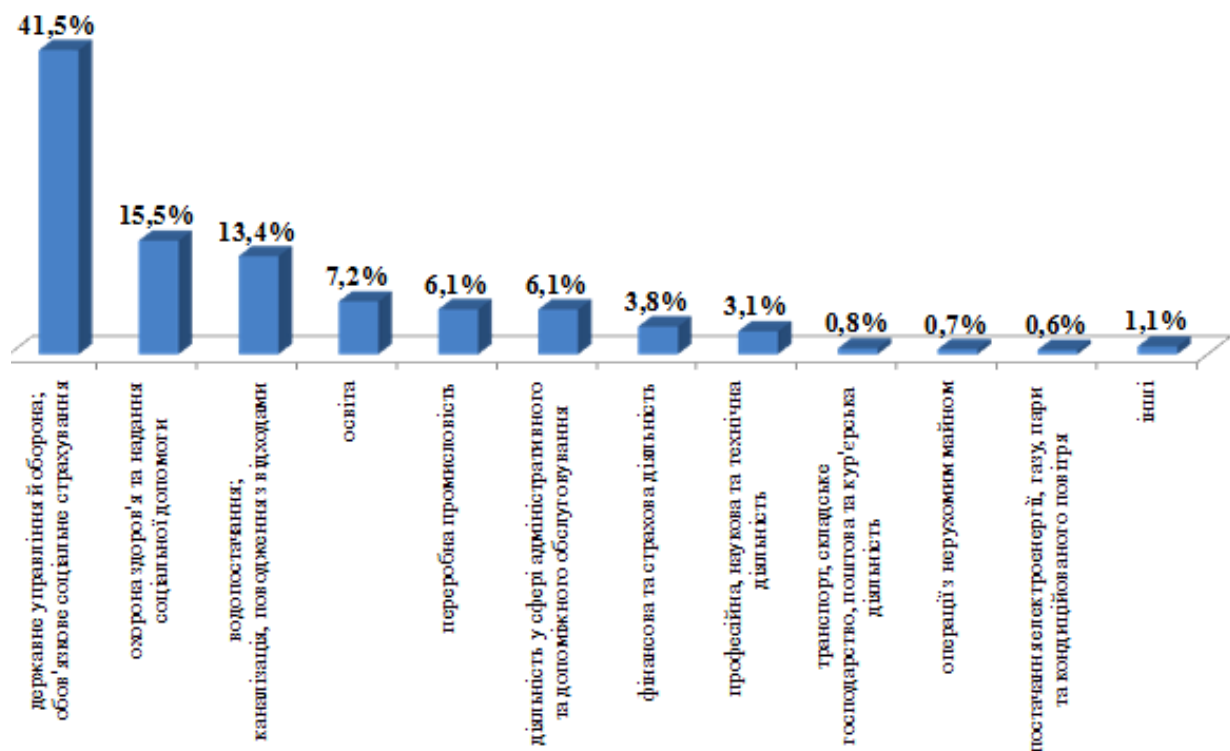


Рисунок 2.6 – Структура чисельності осіб, яких роботодавці попередили про заплановане масове вивільнення у 2017 р. [27]

У 2017 році, у порівнянні з 2016 роком, кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 10,7% та становила 8,6 тисяч (рис. 2.7):

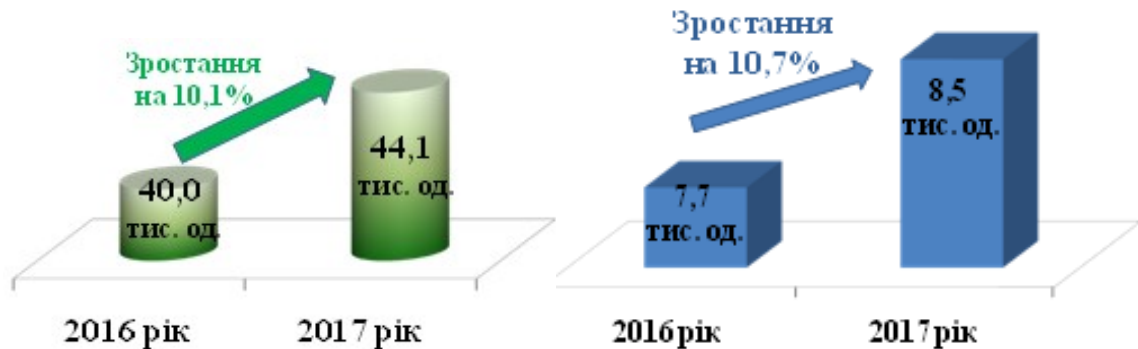


Рисунок 2.7 – Кількість вакансій та роботодавців, які надали відомості про вакансії[27]

Чисельність осіб, працевлаштованих за сприяння служби зайнятості області, зросла на 9,5% та становила 41,9 тисяч. При цьому, 41,6% з них були працевлаштовані оперативного до надання статусу безробітного. З числа колишніх безробітних 26,6% знайшли роботу у сільському, лісовому та рибному господарстві, 18,2% - у переробній промисловості, 13,9% - в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспорту.

Завдяки підвищенню результативності роботи щодо оперативного працевлаштування громадян, кількість безробітних станом на 1 січня 2018 року, у порівнянні з відповідною датою 2017 року, скоротилася на 6,8% (на 1,6 тис.) та становила 21,8 тисяч. Кількість отримувачів допомоги по безробіттю скоротилася на 7,9% (на 1,4 тис.) та становила 16,6 тис. осіб.

Проаналізуємо структуру зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2018 року (рис. 2.8):

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 10,2 тис. осіб (або 46,7%), жінки – 11,6 тис. осіб (або 53,3%).

За віковими групами: 35,8% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 27,9% - у віці від 35 до 45 років; 36,3% - у віці понад 45 років.

За освітою: 39,3% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 49,6% – професійно-технічну, 11,1% – загальну середню освіту.

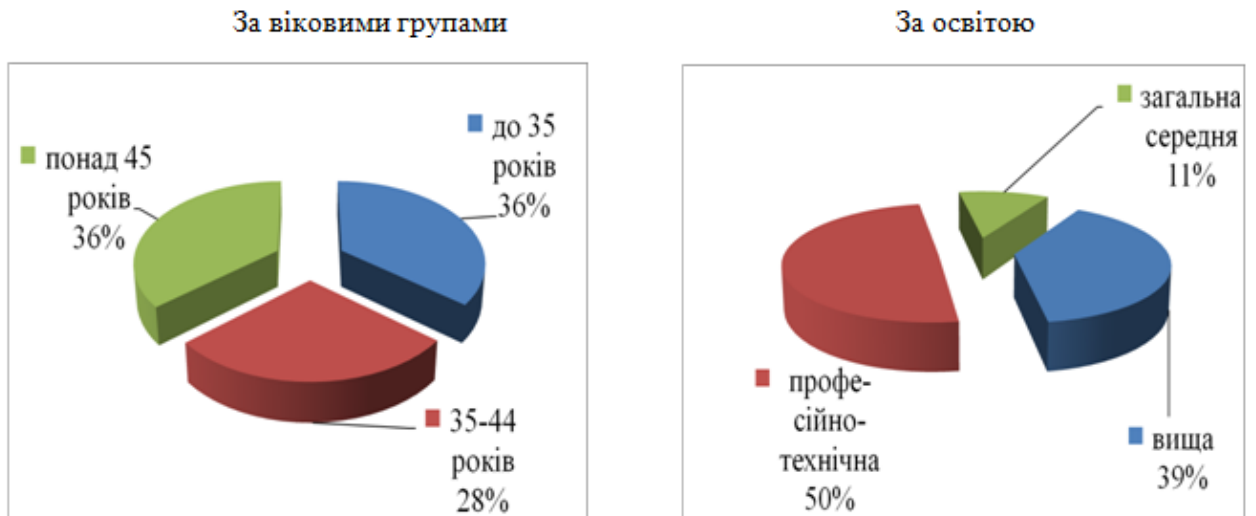


Рисунок 2.8 – Розподіл вакансій зареєстрованих безробітних, станом на 1 січня 2018 року за віковими групами та за освітою [27]

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних кожний третій раніше був зайнятий у сільському, лісовому та рибному господарстві; 15,3% - у торгівлі та ремонті; 11,2% – у переробній промисловості, 10,5% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні.

За професійними групами: серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг, законодавці, вищі державні службовці, керівники; робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, представники найпростіших професій.

Кількість вакансій, заявлених роботодавцями до служби зайнятості Запорізької області, станом на 1 січня 2018 року, у порівнянні з відповідною датою минулого року, зросла на 67,5% та становила 851 одиницю. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 633 пропозиції роботи, отриманих з інших джерел.

За видами економічної діяльності: більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (36,4%), торгівлі та ремонту автотранспорту (14,6%) та сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (7,6%).

За професійними групами: найбільший попит спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (24,7%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (20,4%), працівників сфери торгівлі та послуг (12,1%) та професіоналів (11,2%).

За 9 місяців 2018 року чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у Запорізькій області становила 733,5 тис. осіб (за 9 місяців 2017 року 723,6 тис. осіб). Рівень зайнятості населення збільшився з 55,5% до 56,8%.

Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років в цілому по Україні за 9 місяців 2018 року збільшилась у порівнянні з 9 місяцями 2017 року на 185,0 тис. осіб і становила 16,4 млн. осіб (рис. 2.9). Рівень зайнятості населення по Україні за 9 місяців 2018 року склав 66,2% (за 9 місяців 2017 року – 56,3%).

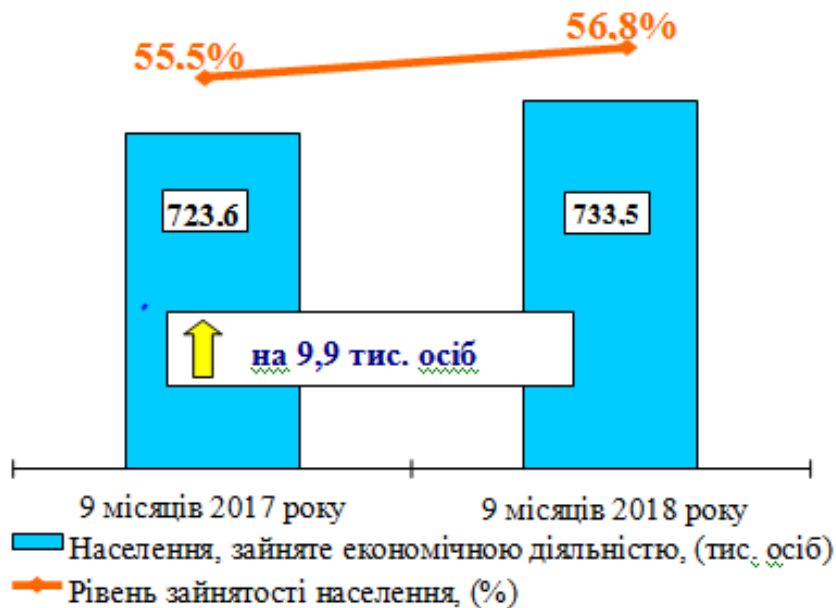


Рисунок 2.9 – Зайняте населення та рівень зайнятості [27]

У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за 9 місяців 2018 року зменшилась, порівняно з 9 місяцями 2017 року на 3,8 тис. осіб, і склала 79,2 тис. осіб.

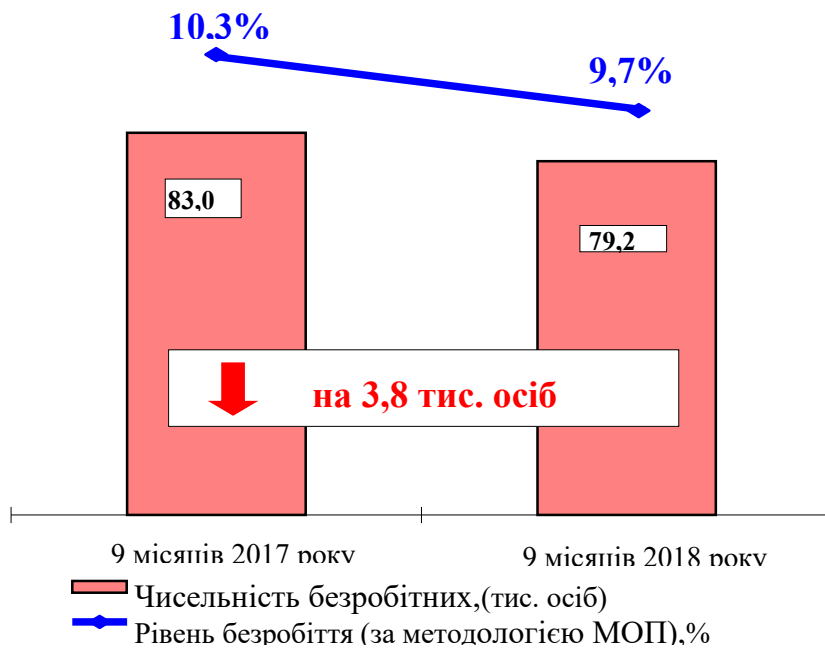


Рисунок 2.10 – Безробітне населення та рівень безробіття (за методологією МОП) [27]

Як бачимо з рис. 2.10, рівень безробіття за методологією МОП знизився з 10,3% до 9,7% економічно активного населення. В цілому по Україні чисельність безробітних в середньому за 9 місяців 2018 року становила 1,5 млн. осіб, а рівень безробіття склав 8,6% економічно активного населення.

Протягом січня-грудня 2018 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 6,9 тис. працівників, що на 8,0% менше, ніж у січні-грудні 2017 року.

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення, 40,1% становили працівники сфери державного управління й оборони, 19,7% – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 14,4% – переробної промисловості, 6,5% – освіти.

Графічне зображення структури чисельності безробітних за економічними видами діяльності можемо побачити на рис. 2.11:

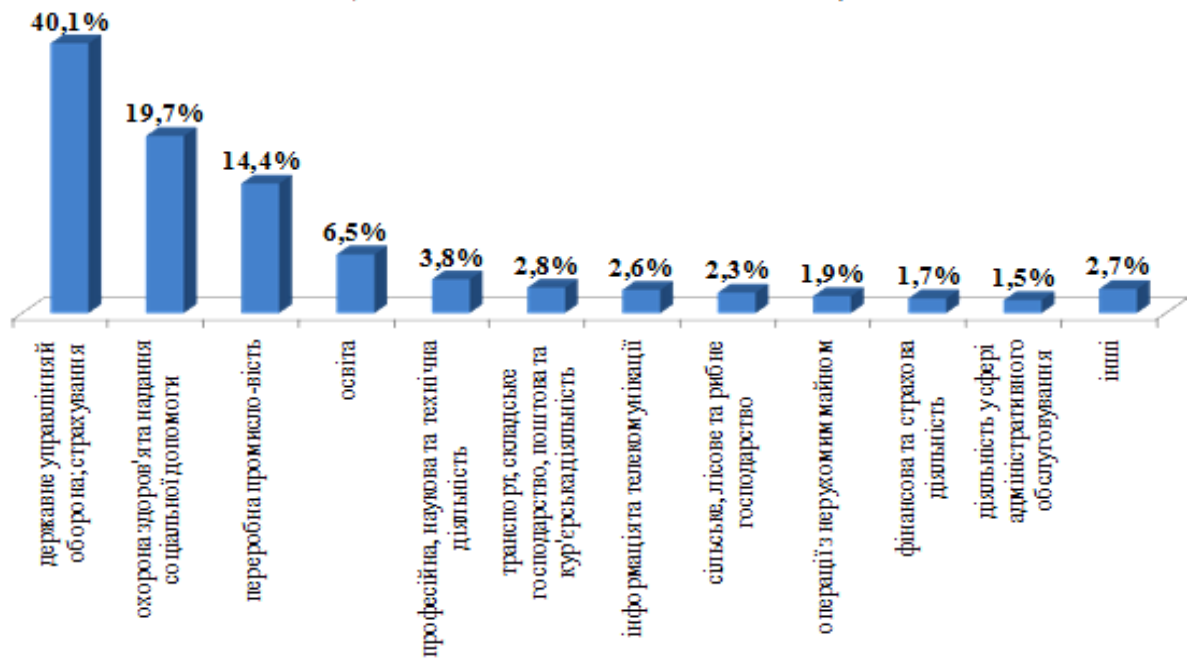


Рисунок 2.11 – Структура чисельності осіб, яких роботодавці попередили про заплановане масове вивільнення у 2018 р. (за видами ек. діяльності) [27]

У 2018 році, у порівнянні з 2017 роком, кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 7,6% та становила 9,2 тисячі.

Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2019 року:

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 10,2 тис. осіб (або 45,8%), жінки – 12,1 тис. осіб (або 54,2%).

За віковими групами: 31,4% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 28,4% - у віці від 35 до 45 років; 40,2% - у віці понад 45 років.

За освітою: 40,0% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 49,6% – професійно-технічну, 10,4% – загальну середню освіту (рис. 2.12).

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних кожний третій раніше був зайнятий у сільському, лісовому та рибному господарстві; 13,4% – у торгівлі та ремонті; 11,5% – у переробній промисловості; 10,0% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні.

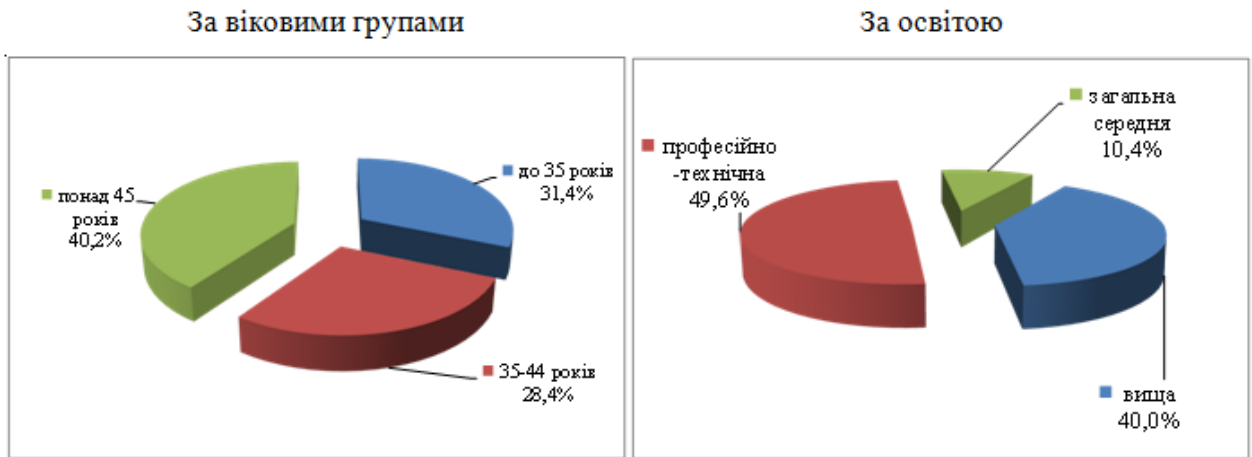


Рисунок 2.12 – Розподіл зареєстрованих безробітних, станом на 1 січня 2019 року [27]

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних кожний третій раніше був зайнятий у сільському, лісовому та рибному господарстві; 13,4% – у торгівлі та ремонті; 11,5% – у переробній промисловості; 10,0% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні.

За професійними групами: серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; представники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники.

Кількість вакансій, заявлених роботодавцями до служби зайнятості Запорізької області, станом на 1 січня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою минулого року, знизилась на 0,4% та становила 848 одиниць.

За видами економічної діяльності: більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (19,1%), торгівлі та ремонту автотранспорту (13,1%), у сфері освіти (12,1%) і охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (10,6%). За професійними групами: найбільший попит спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (25,6%), фахівців (16,6%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (15,2%), працівників сфери торгівлі та послуг (12,3%).

За I півріччя 2019 року чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у Запорізькій області становила 738,8 тис. осіб (за I півріччя 2018 року – 732,5 тис. осіб).

Рівень зайнятості населення збільшився з 56,8% до 57,8%.

Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років в цілому по Україні за I півріччя 2019 року збільшилась у порівнянні з I півріччям 2018 року на 0,2 млн. осіб і становила 16,5 млн. осіб (рис. 2.13)

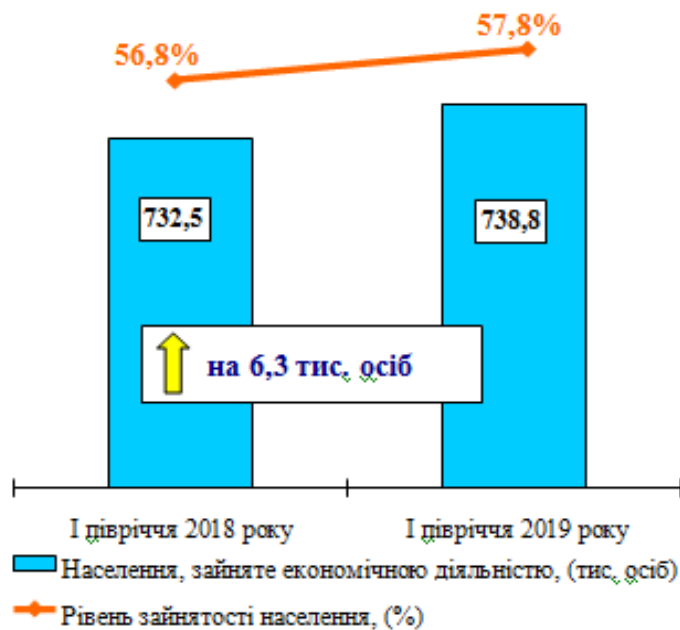


Рисунок 2.13 – Зайняте населення та рівень зайнятості [27]

Рівень зайнятості населення по Україні за I півріччя 2019 року склав 57,9% (за I півріччя 2018 року – 56,8%).

Протягом січня-вересня 2019 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 4,6 тис. працівників, що на 17,6% менше, ніж у січні-вересні 2018 року. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 50,0% становили працівники державного управління й оборони, 17,7% – сфери охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 10,0% – переробної промисловості, 8,0% – освіти.

У Запорізькій області чисельність безробітних у віці 15-70 років у середньому за I півріччя 2019 року зменшилась, порівняно з I півріччям 2018

року на 2,3 тис. осіб, і склала 77,7 тис. осіб. Рівень безробіття за методологією МОП знизився з 9,8% до 9,5% робочої сили (рис. 2.14).

В цілому по Україні чисельність безробітних в середньому за I півріччя 2019 року становила 1,5 млн. осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) по Україні склав 8,5% робочої сили (за I півріччя 2018 року – 8,9%).

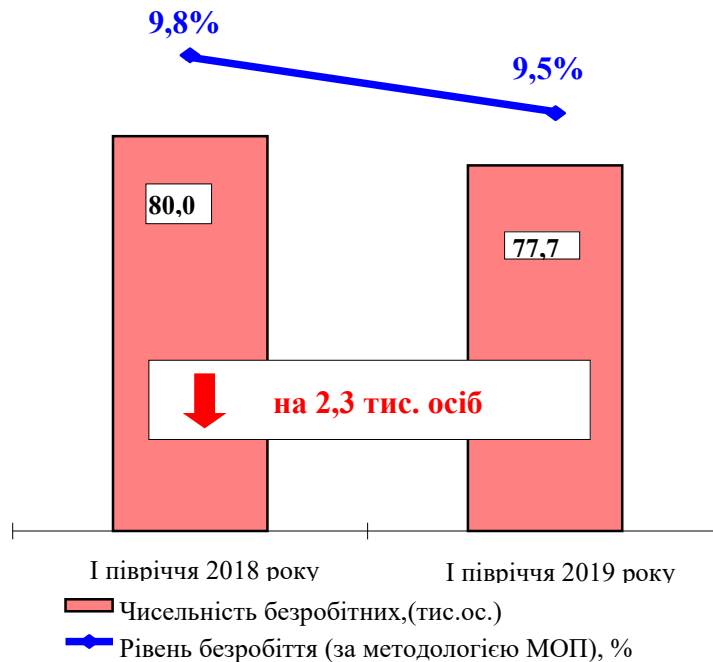


Рисунок 2.14 – Безробітне населення та рівень безробіття [27]

Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості Запорізької області збільшилася на 6,6% до 41,2 тис. одиниць. Зростання кількості вакансій відбулося в усіх філіях/центрах зайнятості області.

Станом на 1 грудня 2019 року кількість безробітних у порівнянні з відповідною датою 2018 року, знизилась на 17,5% (на 3,6 тис.) та становила 17,0 тисяч. Кількість отримувачів допомоги по безробіттю зменшилась на 14,9% (на 2,2 тис. осіб) та становила 12,8 тис. осіб.

Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 грудня 2019 року.

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 7490 осіб (або 44,1%), жінки – 9500 осіб (або 55,9%).

За віковими групами: 29,9% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29,6% - у віці від 35 до 45 років; 40,5% - у віці понад 45 років.

За освітою: 42,5% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 47,2% – професійно-технічну, 10,3% – загальну середню освіту.

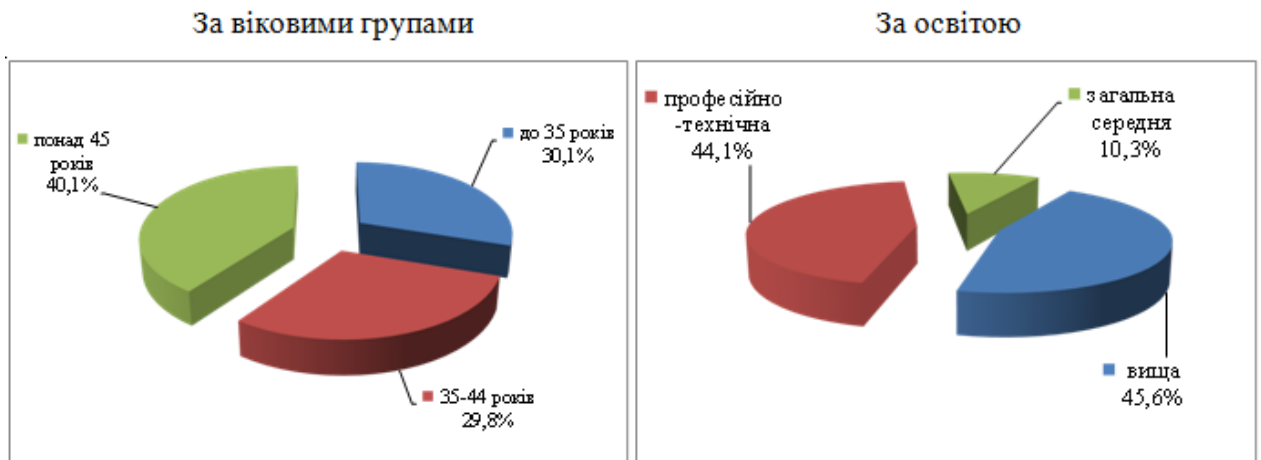


Рисунок 2.15 – Розподіл зареєстрованих безробітних, станом на 1 жовтня 2019 року [27]

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних кожний четвертий був зайнятий у сільському, лісовому та рибному господарстві, кожен сьомий – у торгівлі та ремонті; 13,1% – в державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 13,0% – у переробній промисловості.

За професійними групами: серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; представники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники.

Станом на 1 грудня 2019 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до служби зайнятості Запорізької області, у порівнянні з 1 грудня 2018 року, зросла на 32,3% та становила 2197 одиниць.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5937 грн. (на 01.12.2018 року – 5067 грн.), у 75,6% вакансій розмір заробітної плати – вище мінімальної.

За видами економічної діяльності: більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (22,4%), на підприємствах торгівлі та ремонту автотранспорту (15,0%), у сфері освіти (11,0%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (9,8%).

За професійними групами: найбільший попит спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (23,4%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (17,1%), представників найпростіших професій (13,4%), професіоналів (13,2%).

2.3 Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності

Протягом 2017 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 44,1 тис. вакансій, що на 10% більше, ніж у 2016 році.



Рисунок 2.16 – Структура вакансій за 2017 рік, % (за видами економічної діяльності) [27]

За видами економічної діяльності: кожна п'ята вакансія пропонується на підприємствах та установах переробної промисловості, (18,7%) в сільському господарстві, (13,7%) в оптовій та роздрібній торгівлі, (8,4%) в сфері освіти, (6,5%) в сфері охорони здоров'я, (5,1%) в сфері тимчасового

розміщування та організації харчування. Графічне зображення структури вакансій зображено на рис. 2.16.



Рисунок 2.17 – Структура вакансій за 2017 рік, % (за професійними групами) [27]

Розглянувши структуру вакансій за професійними групами у 2017 році (рис. 2.17)., бачимо, що найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, працівників сфери торгівлі та послуг, а також кваліфікованих робітників з інструментом.

У розрізі професій найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників – це слюсарі, електромонтери, електрогазозварники, швачки, малярі, пекарі, водії, оператори котельні, токарі тощо. Також затребувані працівники сфери послуг (продавці, охоронники, кухарі, молодші медичні сестри, офіціанти, покоївки тощо). У сільськогосподарському секторі – трактористи, рибалки, озеленювачі,

робітники фермерського господарства та з обслуговування сільськогосподарського виробництва, тваринники та плодоовочівники.

Станом на 1 січня 2018 року кількість зареєстрованих безробітних становила 21,8 тис. осіб що на 6,8% менше, ніж станом на відповідну дату минулого року. Всього протягом 2017 року послугами державної служби зайнятості скористалися 68,6 тис. осіб безробітних громадян.

За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, кожен четвертий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві; 16% в оптовій та роздрібній торгівлі; 13,5% у переробній промисловості та у сфері державного управління й оборони – 12,5%.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; працівники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники.

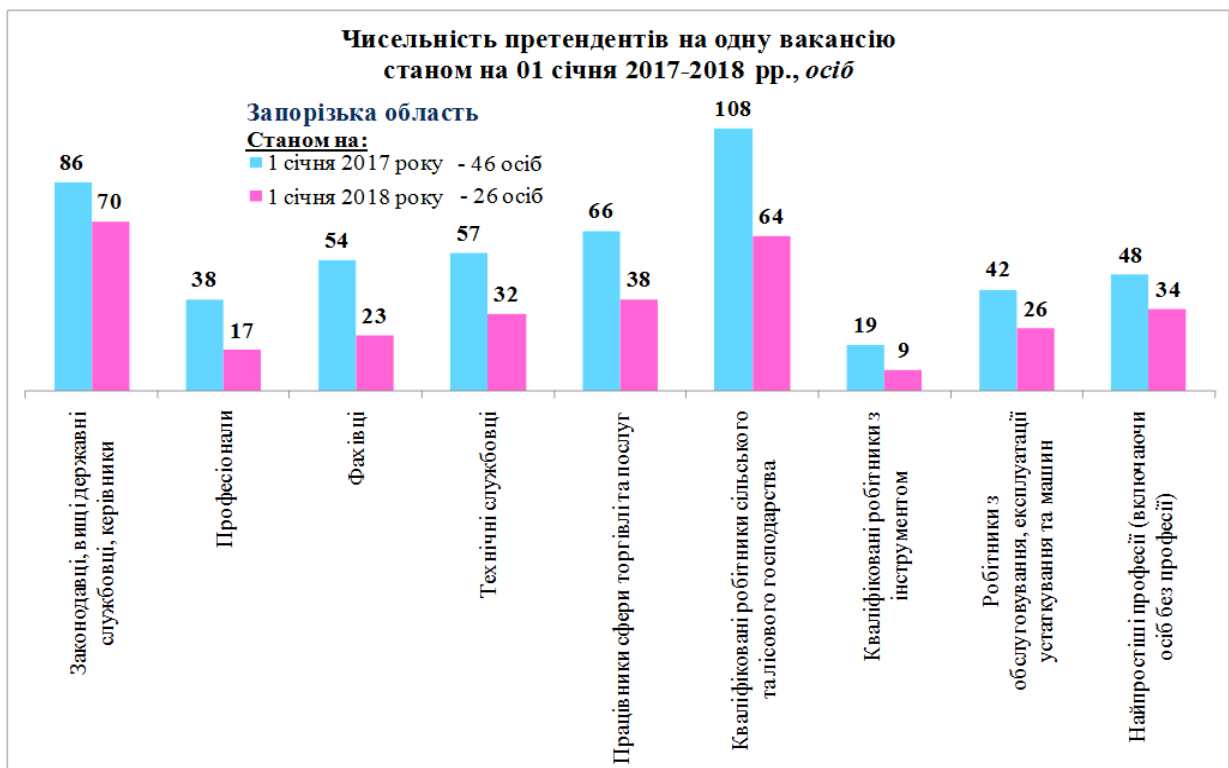


Рисунок 2.18 – Чисельність претендентів на одну вакансію у порівнянні 2018р. з 2017 р. [27]

Виходячи з рис. 2.18, бачимо, що станом на 1 січня 2018 року на одну вакансію в середньому по Запорізькій області претендувало 26 безробітних (станом на 1 січня 2017 року – 46 осіб).

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському, лісовому та рибному господарстві (270 осіб), у сфері транспорту (136 осіб), а найменше – у переробній промисловості, де на одне робоче місце претендувало 6 осіб.

Протягом січня-грудня 2018 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 47,1 тис. вакансій, що на 6,8% більше, ніж у 2017 році. За видами економічної діяльності (рис.2.19): 19,7% вакансій пропонуються в галузі сільського, лісового та рибного господарства, 19,1% – на підприємствах переробної промисловості, 13,3% – в оптовій і роздрібній торгівлі.



Рисунок 2.19 – Структура вакансій за 2018 рік, % (за видами економічної діяльності) [27]

За професійними групами, найбільше претендентів на одну вакансію – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств (64

особи), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (9 осіб).

У розрізі професій найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – це водії, трактористи, оператори котельні, токарі, оператори заправних станцій, машиністи насосних установок, машиністи (кочегари) котельної, оператори верстатів з програмним керуванням, дорожні робочі, машиністи-оператори дощувальних машин та агрегатів тощо.

Також затребувані представники найпростіших професій: підсобні робітники, прибиральники, сторожі, вантажники, двірники, комірники та кухонні робітники. У сфері торгівлі і послуг – продавці, охоронники, кухарі, молодші медичні сестри, помічники вихователя, офіціанти тощо. На рис. 2.20 узагальнена та графічно зображена структура вакансій за 2018 рік за професійними групами.

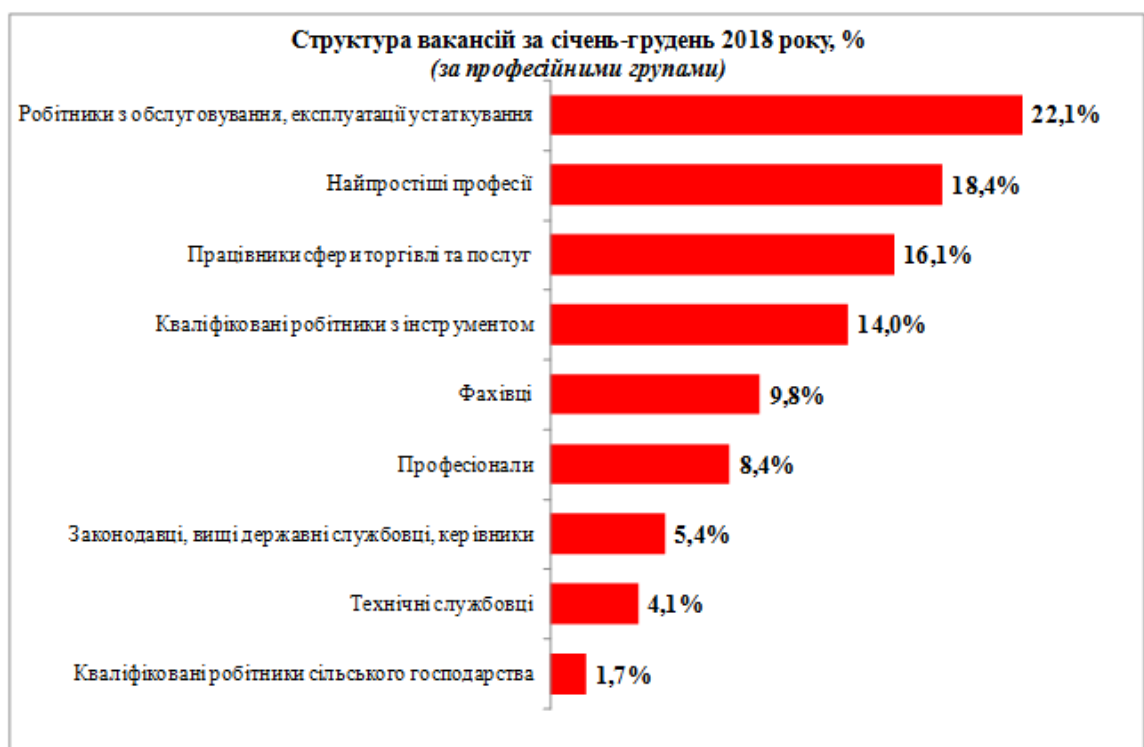


Рисунок 2.20 – Структура вакансій за 2018 рік, % (за професійними групами) [27]

Станом на 1 січня 2019 року у базі даних служби зайнятості області налічувалося 848 вакансій, що на 0,4% менше, ніж на 1 січня 2018 року. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 598 пропозицій роботи, отримані з інших джерел.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5,3 тис. грн. (на відповідну дату 2018 року – 4,6 тис. грн.), у 86,4% вакансій розмір заробітної плати – вище мінімальної.

За професійними групами, середній розмір оплати праці у вакансіях для робітників з обслуговування та експлуатації устаткування і машин – 6082 грн., кваліфікованих робітників з інструментом – 6057 грн., для законодавців, вищих державних службовців, керівників становив – 5978 грн., для професіоналів – 5284 грн., для фахівців – 4 998, для кваліфікованих працівників сільського господарства - 4654 грн., для представників найпростіших професій – 4 320 грн., для технічних службовців – 4 319, для працівників сфери торгівлі та послуг – 4 261.

Найвищий розмір оплати праці пропонується у вакансіях для головного інженера проекту (13,3 тис. грн.), бухгалтера (з дипломом магістра) (12,2 тис.грн.), машиніста крана металургійного виробництва (11,9 тис.грн.), садчика у печі та на тунельні вагони (10,6 тис.грн.), головного енергетика (10,0 тис.грн.), інженера з організації експлуатації та ремонту (10,0 тис.грн.), лікаря-анестезіолога (10,0 тис.грн.), налагоджувальника шліфувальних верстатів (10,0 тис.грн.).

Станом на 1 січня 2019 року кількість зареєстрованих безробітних становила 22,3 тис. осіб що на 2,6% більше, ніж станом на відповідну дату минулого року.

Всього протягом 2018 року послугами державної служби зайнятості скористалися 66,1 тис. осіб безробітних громадян.

За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, 25,6% раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 15,2% в оптовій та роздрібній торгівлі; 13,9% у

переробній промисловості; у сфері державного управління й оборони – 10,4%.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; працівники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники (рис. 2.21).

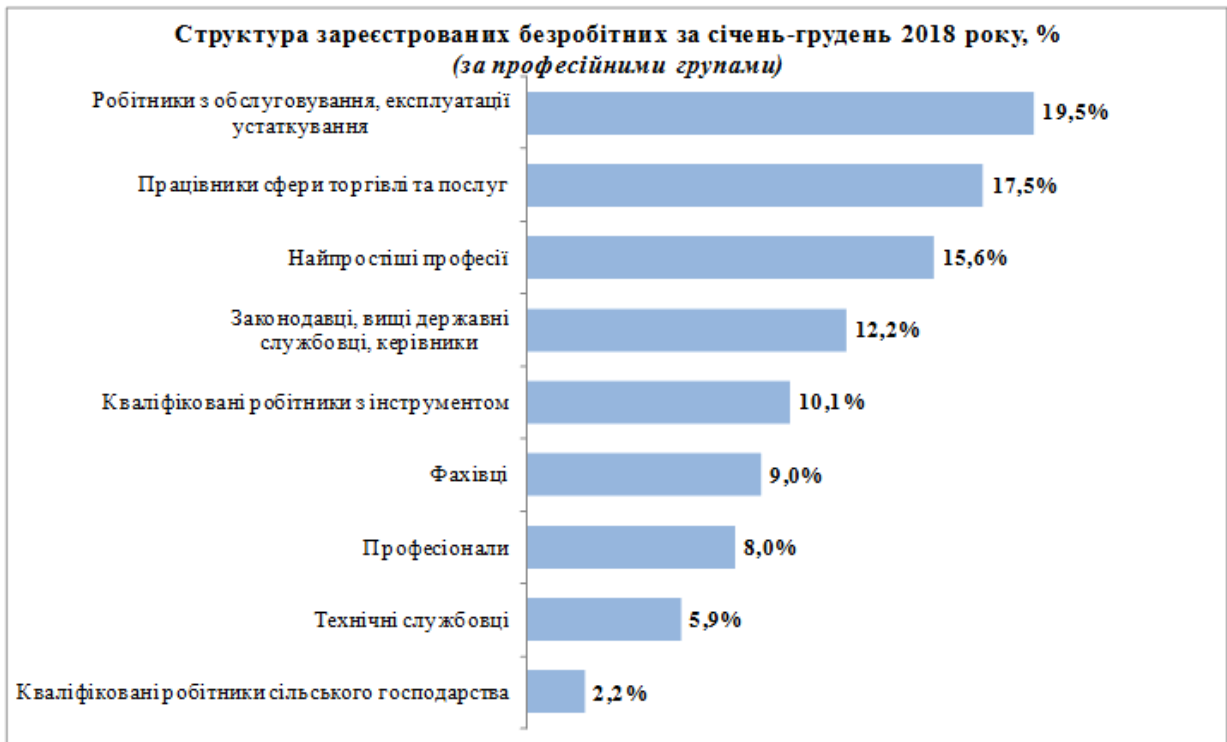


Рисунок 2.21 – Структура зареєстрованих безробітних за 2018 р., % (за професійними групами) [27]

Станом на 1 січня 2019 року на одну вакансію в середньому по Запорізькій області претендувало 26 безробітних (як і на відповідну дату минулого року).

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сфері тимчасового розміщування й організації харчування (155 осіб); сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства (132 особи); фінансової та страхової діяльності (99 осіб); професійній, науковій та технічній діяльності (42 особи), державного управління й оборони;

обов'язкового соціального страхування (31 особа); а найменше – у сфері освіти, де на одне робоче місце претендувало 4 особи.

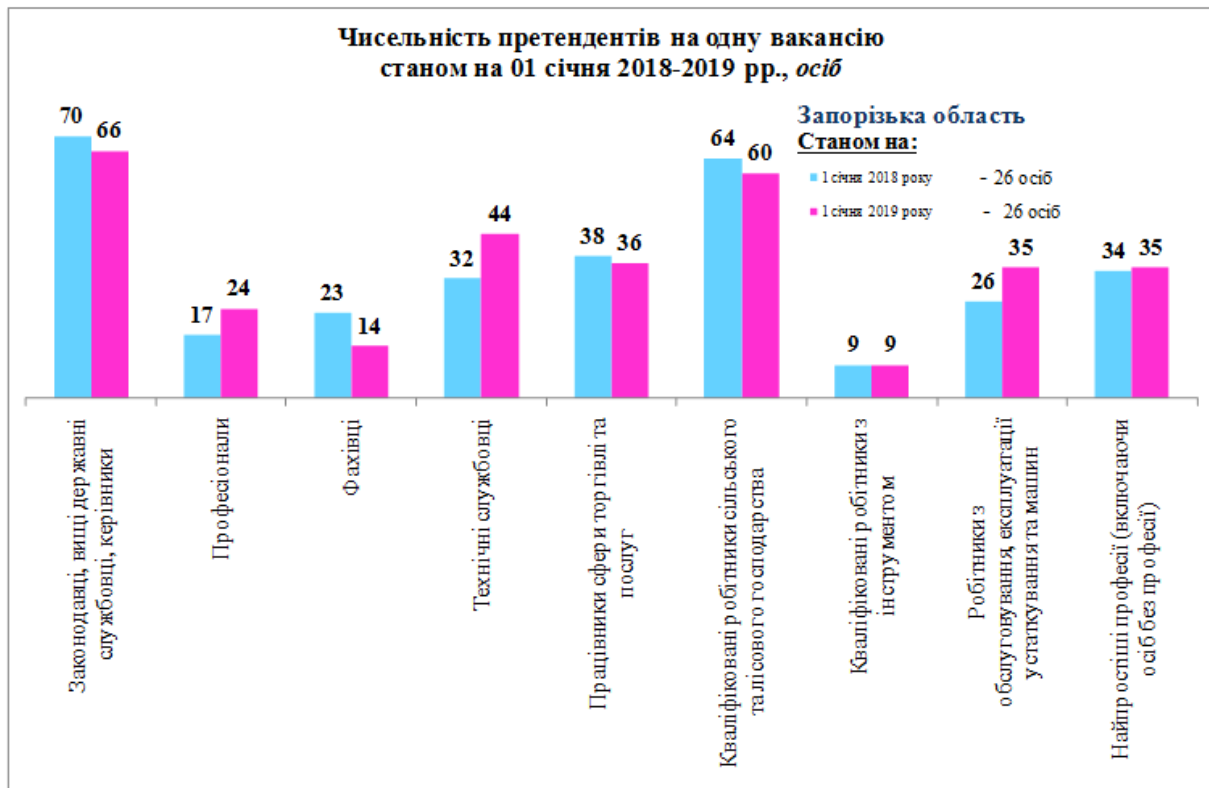


Рисунок 2.22 – Чисельність претендентів на одну вакансію у 2019 році порівнянно з 2018р.

Примітка: розроблено автором (за даними Державної служби статистики України, Пенсійного фонду України та адміністративними даними державної служби зайнятості)

Як ми можемо бачити з рис. 2.22, за професійними групами, найбільше претендентів на одну вакансію – серед законодавців, вищих державних службовців, керівників (66 осіб), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (9 осіб на 1 вакансію).

Протягом січня-вересня 2019 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 41,2 тис. вакансій, що на 6,6% більше, ніж у відповідному періоді 2019 року.

За видами економічної діяльності: 20,9% вакансій пропонуються в галузі сільського, лісового та рибного господарства, 15,8% – на підприємствах переробної промисловості, 14,1% - в оптовій і роздрібній торгівлі (рис. 2.23).

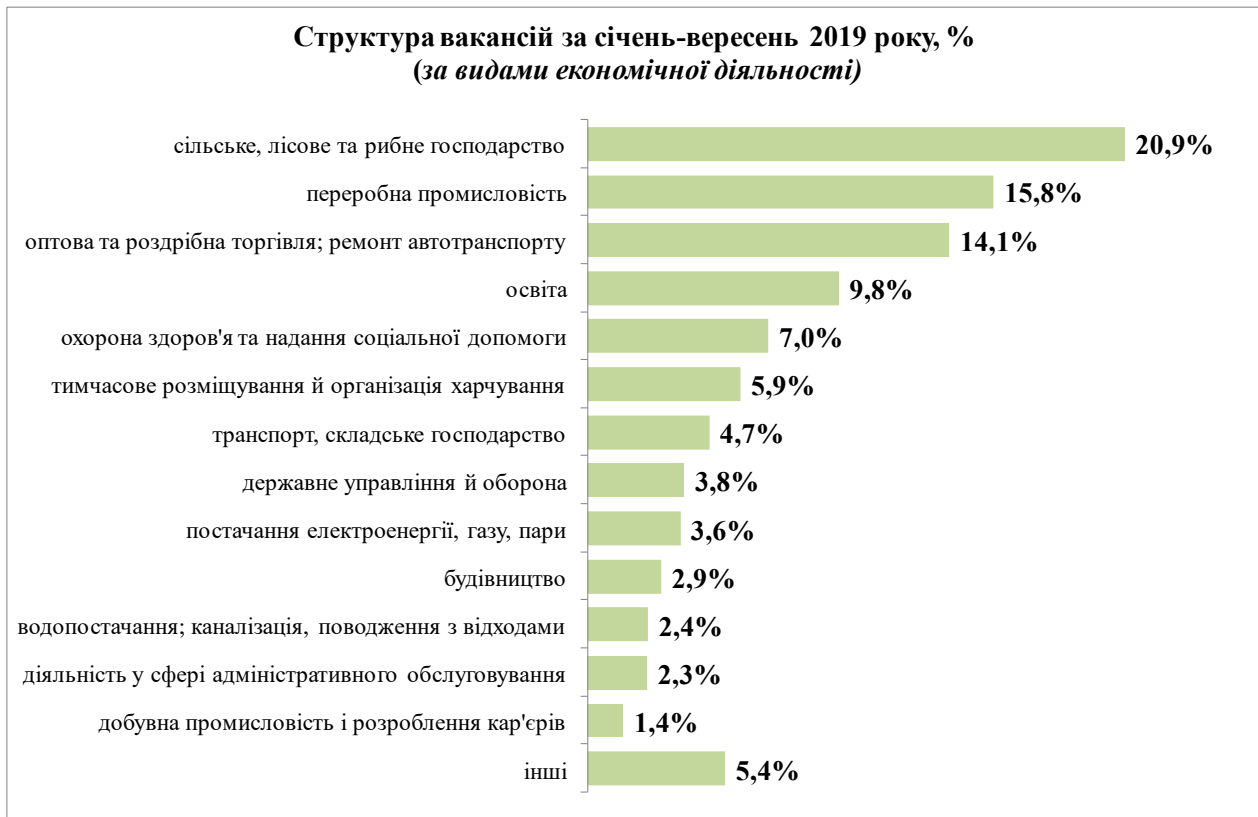


Рисунок 2.23 – Структура вакансій за 9 місяців 2019 року, % (за видами економічної діяльності) [27]

У розрізі професій найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – це водії, трактористи, токарі, машиністи насосних установок, дорожні робітники, оператори заправних станцій, оператори верстатів з програмним керуванням, машиністи крана (кранівники), водії навантажувача, оператори котельні, машиністи-оператори дощувальних машин та агрегатів, лаборанти хімічного аналізу, фрезерувальники.

Також затребувані представники найпростіших професій: підсобні робітники, прибиральники, сторожі, вантажники, двірники, комірники, кухонні робітники та укладацьники-пакувальники.

У сфері торгівлі і послуг – продавці, кухарі, охоронники, молодші медичні сестри, помічники вихователя, покоївки, офіціанти тощо.

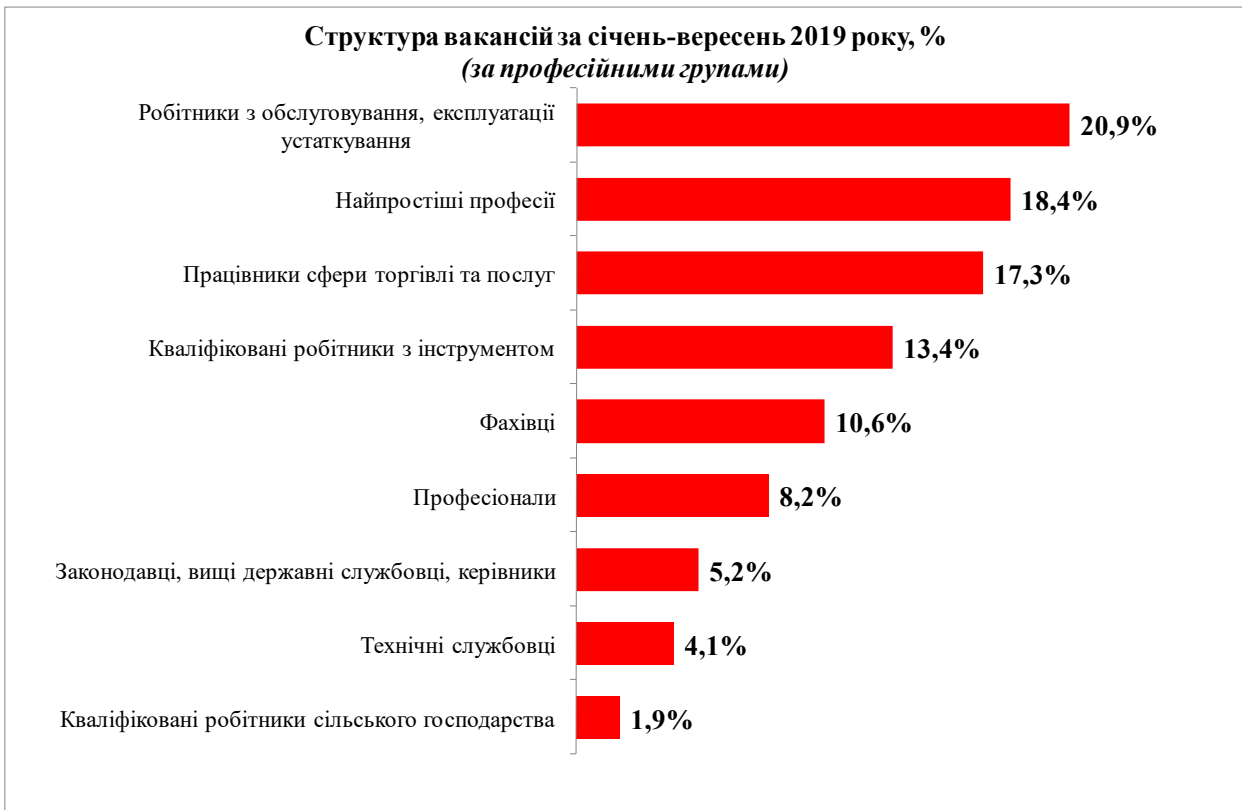


Рисунок 2.24 – Структура вакансій за 9 місяців 2019 року, % (за професійними групами) [27]

З рис. 2.24 можемо зробити висновок, що за професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, працівників сфери торгівлі та послуг, а також кваліфікованих робітників з інструментом.

Станом на 1 жовтня 2019 року у базі даних служби зайнятості області налічувалося 3033 вакансій, що на 49,9% більше, ніж на 1 жовтня 2018 року. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 1301 пропозицію роботи, отримана з інших джерел.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5,8 тис. грн. (на відповідну дату 2018 року – 5,0 тис. грн.), у 74,6% вакансій розмір заробітної плати – вище мінімальної.

За професійними групами, середній розмір оплати праці у вакансіях для кваліфікованих робітників з інструментом – 6718 грн., для робітників з

обслуговування та експлуатації устаткування і машин – 6713 грн., для законодавців, вищих державних службовців, керівників становив – 6201 грн., для професіоналів – 5687 грн., для фахівців – 5117 грн., для технічних службовців – 5034 грн., для представників найпростіших професій – 4935 грн., для кваліфікованих працівників сільського господарства - 4768 грн., для працівників сфери торгівлі та послуг – 4747 грн.

Найвищий розмір оплати праці пропонується у вакансіях для головного металурга (20,0 тис.грн.), інженера з підготовки виробництва (20,0 тис.грн.), експерта будівельного (16,0 тис.грн.), оператора обдирних верстатів (сталеплавильне та прокатне виробництво) (16,0 тис.грн.), травильника (15,4 тис.грн.), машиніста крана металургійного виробництва (15,4 тис.грн.), прибиральника гарячого металу (15,4 тис.грн.), лікаря-анестезіолога (15,0 тис.грн.), сортувальника-здавальника металу (12,8 тис.грн.), технік з обліку (12,6 тис.грн.), диригента (12,3 тис.грн.), начальника дільниці (12,0 тис.грн.), інженера-проектувальника (цивільне будівництво) (12,0 тис.грн.), інженер з охорони навколишнього середовища (12,0 тис.грн.), аналітика з кредитування (12,0 тис.грн.), слюсаря з ремонту агрегатів (12,0 тис.грн.), підручного сталевара електропечі (12,0 тис.грн.), дробильника шліфзерна, шліфпорошків та шихтових матеріалів (12,0 тис.грн.), плавильник металу та сплавів (11,9 тис.грн.), головного енергетика (11,6 тис.грн.).

Станом на 1 жовтня 2019 року кількість зареєстрованих безробітних становила 13,2 тис. осіб що на 19,3% менше, ніж станом на відповідну дату минулого року. Всього протягом січня-вересня 2019 року послугами державної служби зайнятості скористалися 46,9 тис. осіб безробітних громадян.

Структура зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності зображена на рис. 2.25, серед безробітних, які мали професійний досвід, 21,7% раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 15,6% в оптовій та роздрібній торгівлі; 14,2% у переробній промисловості; у сфері державного управління й оборони – 12,6%.



Рисунок 2.25 – Структура зареєстрованих безробітних за січень-вересень 2019 року, % (за видами економічної діяльності) [27]

Станом на 1 жовтня 2019 року на одну вакансію в середньому по Запорізькій області претендувало 4 безробітних (на відповідну дату минулого року – 8).

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сфері державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (13 осіб); фінансової та страхової діяльності (12 осіб); сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства (9 осіб); оптової та роздрібною торгівлі; ремонт автотранспорту; тимчасового розміщування й організації харчування та професійної, наукової та технічної діяльності (по 5 осіб); постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; інформації та телекомунікації, а також надання інших видів послуг (по 4 особи), а найменше – у сфері добувної промисловості і розроблення кар'єрів; операцій з нерухомим майном; освіти; мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, де на одне робоче місце претендувало по 1 особі.



Рисунок 2.26 – Структура зареєстрованих безробітних за січень-вересень 2019 року, % (за професійними групами) [27]

Як ми можемо бачити з рис. 2.26, за професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; працівники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники. Найбільше претендентів на одну вакансію – серед технічних службовців (13 осіб), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (2 особи на 1 вакансію).

Станом на 1 жовтня 2019 року на одну вакансію в середньому по Запорізькій області претендувало 4 безробітних (на відповідну дату минулого року - 8).

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сфері державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (13 осіб); фінансової та страхової діяльності (12 осіб); сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства (9 осіб); оптової та роздрібної торгівлі; ремонт автотранспорту; тимчасового розміщування й організації харчування та професійної, наукової та технічної

діяльності (по 5 осіб); постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; інформації та телекомунікації, а також надання інших видів послуг (по 4 особи), а найменше – у сфері добувної промисловості і розроблення кар'єрів; операцій з нерухомим майном; освіти; мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, де на одне робоче місце претендувало по 1 особі.

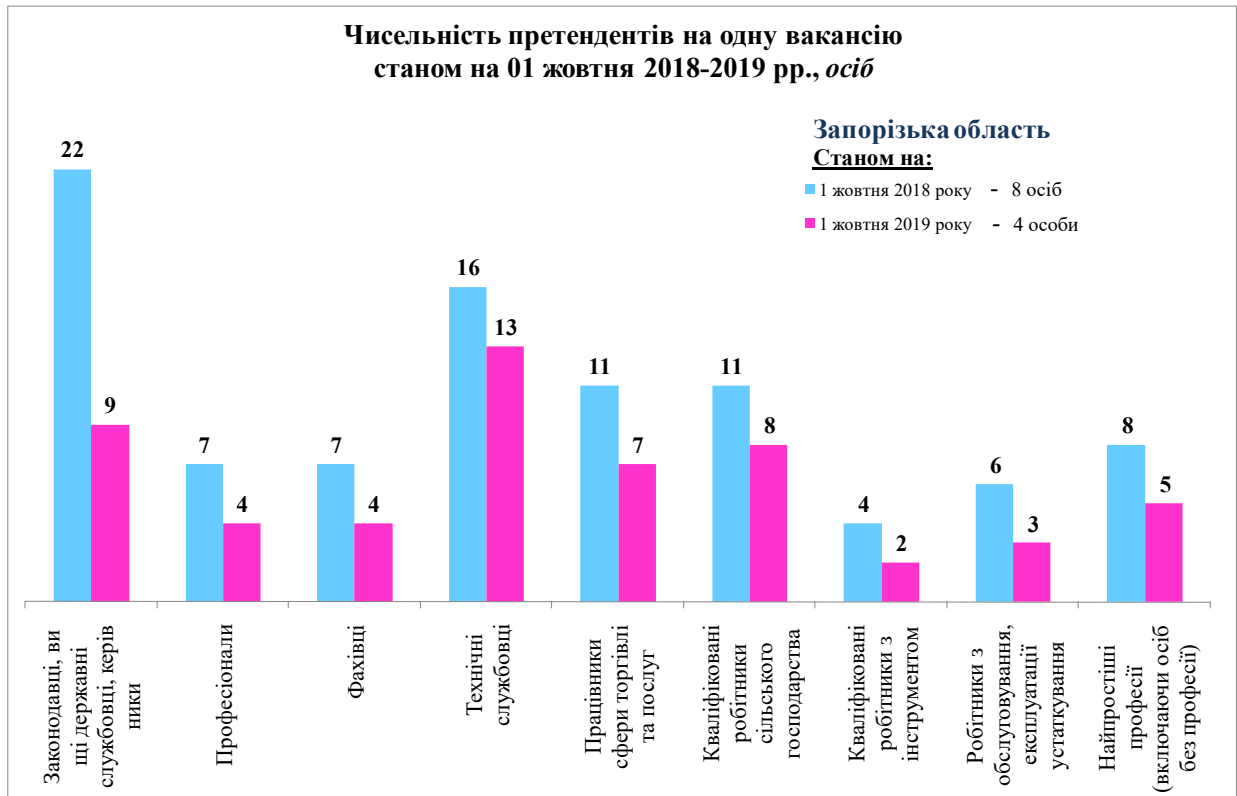


Рисунок 2.27 Чисельність претендентів на одну вакансію станом на 01 жовтня 2018-2019 рр., осіб[27]

Висновки до розділу 2

Порівнюючи з попередніми роками, у 2018 році у Запорізькій області зменшилась кількість економічно активного населення. Це можна пояснити, по-перше, депопуляцією, тобто зростанням від'ємного природнього приросту населення, а, по-друге, міграцією, як внутрішньою між регіонами України, так

і зовнішньою. Внаслідок цього значення зайнятого населення у 2018 р. склало 732,2 тис. осіб, що на 41,3 тис. осіб менше порівняно з 2014 р.

Протягом останніх років внаслідок політичної та економічної кризи в країні економічна ситуація в області характеризувалася стійким спадом виробництва. Так, протягом 2014 – 2017 років область втрачала щороку в середньому по 1,9 % валового регіонального продукту. У промисловості скорочення обсягів виробництва було більш значним і в 2017 році склало 13,9 % по відношенню до 2014 року. При цьому динаміка показників сільського господарства була нестабільною та залежала від кліматичних умов.

Таким чином, на підставі проведеного аналізу ми встановили, що сучасний ринок праці в Україні характеризується досить високим рівнем безробіття, незбалансованістю попиту та пропозиції на робочу силу по галузях економіки та низьким рівнем оплати праці. Для України дана ситуація вказує на те, що за відсутності продуманої економічної політики з країни будуть емігрувати найбільш активні молоді люди, а це призведе до загального дефіциту робочої сили в майбутньому.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1 Шляхи вирішення проблем безробіття та зайнятості.

З метою сприяння підвищенню рівня зайнятості та зниженню рівня безробіття державна політика у сфері зайнятості спрямовується на виконання пріоритетних завдань за такими основними напрямками:

1. розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць шляхом:

- надання державної підтримки розвитку та модернізації пріоритетних галузей (секторів) національної економіки і соціальної сфери на інноваційно-інвестиційній основі, виробничої та соціальної інфраструктури малих монофункціональних міст і сільських населених пунктів;

- стимулювання заінтересованості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку сфер енергозбереження, будівництва, туристичної та рекреаційно-курортної інфраструктури;

- залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури;

- розбудови мережі індустріальних (промислових) парків;

- активізації співпраці виконавців державних цільових програм і державної служби зайнятості з метою укомплектування безробітними створених робочих місць;

- запровадження інноваційних технологій, забезпечення підвищення продуктивності праці;

- запровадження стимулів заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, у тому числі для осіб з інвалідністю;

2. підвищення рівня зайнятості сільського населення шляхом:

- підвищення ефективності аграрного виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції з урахуванням досвіду Європейського Союзу щодо розвитку аграрного ринку та засад спільної аграрної політики;

- розширення можливостей реалізації продукції особистих селянських господарств;

- удосконалення системи сертифікації сільськогосподарської продукції відповідно до вимог європейських стандартів;

- диверсифікації ринків збуту вітчизняної сільськогосподарської продукції;

- сприяння розвитку мережі сільськогосподарських виробничих і обслуговуючих кооперативів для забезпечення заготівлі, зберігання, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції;

- розвитку транспортної, сервісної та соціальної інфраструктури в сільській місцевості для стимулювання заінтересованості інвесторів;

- удосконалення системи трудових відносин на підприємствах аграрного сектору економіки та стимулювання заінтересованості членів особистих селянських господарств у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні;

- сприяння розвитку екологічного (зеленого), сільського туризму, народних художніх промислів, рекреаційно-туристичного підприємництва в сільській місцевості;

- стимулювання заінтересованості молоді у працевлаштуванні в сільській місцевості;

3. розвиток підприємницької ініціативи економічно активного населення шляхом:

- державної підтримки суб'єктів малого підприємництва, що створюють нові робочі місця у пріоритетних видах економічної діяльності;
- забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу;
- спрощення дозвільної системи у сфері господарської діяльності та усунення адміністративних бар'єрів для започаткування та ведення бізнесу;
- розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва;
- забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності;
- забезпечення підтримки економічно активного населення, зокрема безробітних, у започаткуванні власної справи;

4. посилення мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості та підвищення державних гарантій в оплаті праці шляхом:

- удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення;
- удосконалення системи оплати праці;
- удосконалення механізму захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати у повному розмірі;
- реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- підвищення рівня здійснення державного контролю з метою забезпечення адресності надання соціальної допомоги;

- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників;

- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення з метою забезпечення реалізації конституційних прав і соціальних гарантій працівників;

- активізації співпраці сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників;

5. формування переліку класифікації професій та професійних стандартів шляхом:

- впровадження Національної рамки кваліфікацій, розроблення та запровадження галузевих рамок кваліфікацій і професійних стандартів;

- розширення переліку укрупнених (інтегрованих) робітничих професій;

- реформування системи підготовки кадрів шляхом:

- забезпечення системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах;

- запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах;

- забезпечення відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально-економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери;

- удосконалення методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищення мотивації заінтересованості молоді до оволодіння робітничими професіями;
 - забезпечення систематичного інформування молоді щодо можливостей працевлаштування;
 - розвитку системи початкової професійної підготовки учнівської молоді за робітничими професіями;
 - удосконалення системи забезпечення якості вищої та професійно-технічної освіти;
 - розроблення та запровадження освітніх стандартів на основі компетентнісного підходу;
 - підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні та реалізації державної політики з питань професійної підготовки кадрів, зокрема шляхом стимулювання заінтересованості до створення регіональних навчально-виробничих комплексів;
 - сприяння запровадженню дуальної системи підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів;
 - поширення практики стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників, студентів, учнів (слухачів) вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях;
6. підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення шляхом:
- удосконалення нормативно-правової бази, інформаційно-методичного забезпечення підприємств з питань професійного розвитку працівників;
 - стимулювання заінтересованості роботодавців до професійного навчання працівників на виробництві;

- удосконалення порядку організації професійного навчання, зокрема безробітних (організація навчання за інтегрованими професіями, впровадження сучасних технологій професійного навчання);
 - створення умов для навчання особи протягом життя, зокрема підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років;
 - створення та забезпечення ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;
 - розроблення та запровадження методик професійного навчання дорослого населення, сприяння запровадженню новітніх програм, засобів і технологій професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників, які організовують та здійснюють професійне навчання дорослих;
7. підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення механізму регулювання трудової міграції шляхом:
- створення системи статистичного спостереження за трудовою міграцією;
 - посилення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, зокрема моряків;
 - укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції;
 - удосконалення механізму застосування праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;
 - посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
 - реалізації територіальних та місцевих програм зайнятості населення, зокрема заходів, спрямованих на збалансування попиту та

пропонування робочої сили на регіональних ринках праці з урахуванням можливостей працевлаштування і надання житла;

8. сприяння зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, шляхом:

- стимулювання заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) насамперед молоді та осіб з інвалідністю, осіб інших соціально вразливих верств населення;

- застосування гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю;

- сприяння підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю;

- реформування молодіжних центрів праці з метою підвищення якості надання послуг молоді;

9. активізація роботи з профілактики та запобігання масовому вивільненню працівників шляхом:

- удосконалення системи своєчасного попередження роботодавцями державної служби зайнятості про масові звільнення працівників;

- профілактики настання страхових випадків у працівників, які можуть бути звільнені за ініціативою роботодавців, зокрема тимчасового переведення на іншу роботу;

- запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців;

- залучення до оплачуваних громадських робіт працівників, які переведені до роботи в режимі неповного робочого часу [46].

3.2 Завдання програми зайнятості населення Запорізької області, що сприятимуть поліпшенню розвитку ринку праці

Безробіття – це комплексна проблема, подолання якої у сучасних складних соціально-економічних умовах є довготривалим процесом. Оптимальним способом розв’язання цієї проблеми є поєднання активної соціальної політики, спрямованої на зростання зайнятості через стимулювання створення нових робочих місць із гідними умовами та оплатою праці, з ефективним соціальним захистом від безробіття, насамперед осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Найбільше потребують соціального захисту від безробіття громадяни, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в першу чергу молоді особи, особливо випускники навчальних закладів, діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи передпенсійного віку, особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, демобілізовані учасники антитерористичної операції, внутрішньо переміщені особи. Складність і різноманітність чинників, що впливають на ринок праці, його значні обсяги, потребують постійної системної роботи щодо моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці області, та відповідного реагування органів виконавчої влади та місцевого самоврядування за участю роботодавців і профспілок.

З метою сприяння підвищенню рівня зайнятості та зниженню рівня безробіття регіональна політика у сфері зайнятості спрямовуватиметься на виконання пріоритетних завдань за такими напрямками (Додаток В):

Створення додаткового попиту на робочу силу шляхом:

- підвищення заінтересованості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку сфер енергозбереження, будівництва, туристичної та рекреаційнокурортної інфраструктури;

- залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури;

- підвищення заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць у перспективних секторах економіки; підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення, в тому числі за рахунок реалізації органами місцевого самоврядування повноважень з контролю в цій сфері;

- активізації співпраці органів місцевої виконавчої влади, місцевого самоврядування, контролюючих і правоохоронних органів, сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників;

- подальшого розвитку підприємницьких ініціатив економічно активного населення;

- організації та проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Підвищення кваліфікації робочої сили шляхом:

- сприяння роботодавцям у здійсненні професійного навчання працівників на виробництві;

- організації професійного навчання зареєстрованих безробітних;

- організації роботи з підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями;

- удосконалення методів профорієнтаційної роботи з населенням, в першу чергу з молоддю, до вибору актуальних на обласному ринку праці професій;

- реалізації заходів, спрямованих на збалансування попиту та пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці, зокрема, приведення системи професійно-технічної освіти області у відповідність до вимог ринку праці.

Підвищення рівня обізнаності населення про можливості на ринку праці шляхом:

- розвитку комунікацій між учасниками ринку праці;

- посилення співпраці з суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- здійснення контролю за застосуванням праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;
- удосконалення роботи центрів зайнятості Запорізької області, в тому числі шляхом підвищення ефективності надання послуг населенню, застосування сучасних інформаційних технологій.

Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці шляхом:

- сприяння у працевлаштуванні молодих осіб на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю), громадян з інвалідністю, осіб інших соціально вразливих верств населення; вжиття заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб і демобілізованих учасників антитерористичної операції;
- сприяння підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю [25].

3.3 Напрямки покращення розвитку малого та середнього підприємництва

Незважаючи на певні досягнення, у розвитку малого та середнього підприємництва (МПС) залишається низка проблем, з метою виявлення яких застосовано метод SWOT-аналізу, для визначення внутрішніх (сильних і слабких сторін) та зовнішніх чинників (можливостей і загроз), що впливають на розвиток підприємницької діяльності (табл. 3.1).

Зробивши SWOT-аналіз стану підприємницького середовища Запорізької області, ми можемо запобігти появі загроз, які гальмують інноваційний та науково-технічний розвиток, створюють усі умови для «процвітання» корупції.

Таблиця 3.1 – SWOT-аналіз стану підприємницького середовища [41]

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	Сильні сторони:	Слабкі сторони:
	<p>1) мобільність і гнучкість бізнес-процесів;</p> <p>2) суттєвий вплив на формування соціальної складової життєдіяльності суспільства;</p> <p>3) значні внутрішні резерви, що обумовлюють зростання кількісних показників, наявність багатих природних ресурсів для розвитку рекреаційного, туристичного, аграрного та інших видів бізнесу;</p> <p>4) потужний сегмент ринку праці, високий професійно-кваліфікаційний рівень економічно активного населення, значний науково-освітній потенціал;</p> <p>5) розвинені зовнішньоекономічні зв'язки;</p> <p>6) велика кількість об'єктів історико-культурної спадщини рекреаційних зон.</p>	<p>1) велика чутливість і вразливість щодо внутрішньо- і зовнішньополітичних, економічних, соціальних змін;</p> <p>2) важкодоступність фінансових ресурсів, високий рівень відсоткових ставок по кредитах;</p> <p>3) незначний рівень конкурентоспроможності у високотехнологічних галузях;</p> <p>4) наявність «тіньової» діяльності суб'єктів підприємництва;</p> <p>5) складність та відсутність економічної мотивації впровадження наукоємних проектів;</p> <p>6) низька інноваційна активність, слабе впровадження новітніх технологій та низький рівень кооперації з великими підприємствами та науково-технічними установами;</p> <p>7) недостатній рівень фахової підготовки підприємців з питань сучасних методів та форм організації господарювання;</p> <p>8) значний тиск природних монополій у сфері електро-, газо- та водопостачання, які стримують розвиток підприємництва.</p>
Зовнішнє середовище	Можливості:	Загрози:
	<p>1) активізація виходу на зовнішні ринки Європи завдяки наявності вільних ринкових ніш, широке поле діяльності для розвитку бізнесу;</p> <p>2) потенціал для розвитку нових видів бізнесу, таких як ІТ-сфера, зелений туризм, тощо;</p> <p>3) зростання інвестиційної привабливості та нарощування міжнародної технічної допомоги;</p> <p>4) високий потенційний рівень сприйняття і запровадження сучасних інформаційних технологій.</p>	<p>1) невизначеність механізмів державної підтримки інноваційного та науково-технічного розвитку;</p> <p>2) корупція;</p> <p>3) ризики входження до нових ринків, втрата конкурентоспроможності підприємств через нездатність модернізувати виробництво та вчасно перейти на стандарти ЄС.</p>

Таким чином, проаналізувавши стан підприємницького середовища в області, ми можемо визначити пріоритетні напрями та операційні цілі розвитку підприємництва, які будуть реалізовуватися у рамках нашої Програми з метою розв’язання проблем, що стримують розвиток МСП (табл.. 3.2):

Таблиця 3.2 – Структура пріоритетних напрямів та операційних цілей [41]

Пріоритетні напрями	Операційні цілі
1. Покращення бізнес-середовища та удосконалення інфраструктури підтримки МСП.	Поліпшення регуляторного середовища та впровадження «прозорих правил гри» при наданні адміністративних послуг бізнесу.
	Створення реального доступу до фінансування для МСП. Нові можливості.
	Розширення та удосконалення системи надання послуг для суб’єктів МСП через інноваційний розвиток інфраструктури підтримки бізнесу.
2. Поглиблення галузевої спеціалізації у сфері МСП.	Розвиток внутрішнього туризму.
3. Інклюзивний розвиток бізнесу, ресурсне та інформаційне забезпечення.	Активізація залучення окремих верств населення до підприємницької діяльності.
	Підвищення рівня конкурентоспроможності місцевих товаровиробників.
	Підвищення професійного рівня та обізнаності представників МСП.

Пріоритетний напрям 1. Покращення бізнес-середовища та удосконалення інфраструктури підтримки МСП.

Дерегуляція господарської діяльності є стратегічним напрямком створення сприятливого підприємницького клімату. Це завдання реалізується переважно на центральному рівні. Однак, відповідні заходи будуть вживатися і на регіональному (місцевому) рівні. Зокрема, це стосується спрощення процедур отримання підприємцями дозвільних документів, видача яких належить до компетенції місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Оптимізація таких процедур, зменшення рівня їх забюрократизованості та запровадження їх надання в електронній формі є інструментом зниження регуляторного тиску на регіональному рівні.

Не менш важливим напрямом створення сприятливого підприємницького клімату є розвиток мережі інфраструктури підтримки підприємництва. Як свідчить світовий досвід, передові позиції за рівнем технологічного та соціально-економічного розвитку займають держави світу, в яких активно створюється розгалужена інфраструктура, що активно сприяє реалізації інновацій. В умовах сьогодення формування розвинутої інфраструктури підтримки підприємництва є одним із важливих завдань. Саме тому одним із пріоритетів Програми є не лише зростання кількості об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва, а й рівномірне їх розміщення у районних центрах та ОТГ (у містах Бердянську, Енергодарі, Молочанську, а також у Широківській та Чернігівській ОТГ).

У рамках цього напрямку планується також забезпечити бізнес дієвими інструментами фінансово-кредитної підтримки, зокрема: часткового відшкодування відсоткових ставок за банківськими кредитами на реалізацію бізнес-планів, безповоротної фінансової підтримки переможцям конкурсів бізнес-планів серед учасників бізнес-інкубаторів області тощо.

Досягнення цілей цього напрямку є практичним втіленням принципів Акта з питань малого бізнесу для Європи, а саме:

створити умови, за яких підприємці та сімейний бізнес можуть процвітати, а підприємництво винагороджується (принцип №1);

забезпечити умови, за яких чесні підприємці, яким загрожує банкрутство, можуть швидко отримати другий шанс (принцип №2);

розробляти правила відповідно до принципу «спочатку подумай про малих підприємців» (принцип №3);

домагатись від Уряду бути чутливим до потреб малих та середніх підприємств (принцип № 4);

адаптувати інструменти публічної політики до потреб малих та середніх підприємств (принцип №5);

- полегшити доступ малих та середніх підприємств до фінансових ресурсів та розвивати правове та ділове середовище, яке сприятиме своєчасним розрахункам за комерційними операціями (принцип №6);
- допомогти малим та середнім підприємствам більш повно скористатися можливостями спільного ринку ЄС (принцип №7).

Пріоритетний напрям 2. Поглиблення галузевої спеціалізації у сфері МСП.

Сільський, зелений туризм натеper є одним з перспективних напрямків внутрішнього туризму. Унікальне економіко-географічне положення Запорізького регіону (майже 15 % площі якої складають курортні та рекреаційні території) сприяє розвитку цього виду туризму.

Розвиток зеленого туризму відкриває можливості як для вирішення соціально-економічних проблем села, так і для поліпшення наповнюваності бюджетів органів місцевого самоврядування.

Він розширює сферу зайнятості сільського населення, позитивно впливає на економіку та екологію районів області, сприяє відродженню, збереженню та розвитку місцевих народних звичаїв, промислів, пам'яток історико-культурної спадщини.

Програмою, насамперед, передбачається реалізація кластерного підходу до реалізації проектів у цій сфері.

Досягнення цілей цього напрямку є практичним втіленням принципів Акта з питань малого бізнесу для Європи, а саме:

- сприяти розвитку можливостей малих та середніх підприємств трансформувати екологічні виклики в можливості (принцип № 9);
- заохочувати та підтримувати малі та середні підприємства отримувати зиск на ринках, які зростають (принцип № 10).

Пріоритетний напрям 3. Інклюзивний розвиток бізнесу, ресурсне та інформаційне забезпечення.

Підприємництво є не тільки важливим чинником розвитку економіки, а й також виконує суттєву соціальну функцію. Розвиток МСП є інструментом

сприяння зайнятості, у т.ч. окремих категорій населення (молоді, осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, сільських жителів, учасників АТО (ООС), внутрішньо переміщених осіб тощо).

Велику увагу за цим напрямом планується приділити підвищенню рівня поінформованості та розуміння позитивної ролі підприємництва в суспільстві. Динаміка розвитку підприємництва свідчить про схильність до працевлаштування, ніж до провадження підприємницької діяльності. Істотна частина підприємців зараз фактично перебуває у трудових відносинах із замовниками їх послуг, самозайнятість натепер є стратегією адаптації, яка обирається людьми як додаткове джерело доходу для забезпечення життєвих потреб, а не як шлях до реалізації власних ідей або незалежності від роботодавців.

Проведення заходів з популяризації підприємництва, зокрема, налагодження співпраці із засобами масової інформації, що презентуватимуть підприємницькі рольові моделі або історії ділового успіху, є надзвичайно важливим інструментом, що надасть змогу популяризувати позитивний образ підприємця в суспільстві.

Водночас, в області активно розвивається стартап-рух, створюються презентаційно-освітні майданчики для авторів стартапів. Запровадження конкурсів, хакатонів, стажувань для підприємців та осіб, що планують започаткувати власну справу, у тому числі з ОТГ, сприятимуть розвитку інноваційного молодіжного підприємництва, забезпеченню ефективного обміну досвідом між досвідченими та молодими підприємцями, налагодженню кооперації в сільській місцевості.

Досягнення цілей цього напрямку є практичним втіленням принципів Акта з питань малого бізнесу для Європи, а саме:

- сприяти підвищенню кваліфікації представників малих та середніх підприємств та розвитку всіх форм інновацій (принцип №8);
- заохочувати та підтримувати малі та середні підприємства отримувати зиск на ринках, які зростають (принцип № 10) [41].

3.4 Демографічний прогноз населення працездатного віку

Аналіз статистичних даних, які описують демографічні процеси у регіоні, а також ймовірні тенденції змін статевовікової структури, показників народжуваності, смертності та міграції населення дозволили здійснити сценарний демографічний прогноз Запорізької області до 2035 року (табл. 3.3)

Таблиця 3.3 – Чисельність населення Запорізької області до 2035 року за різними сценаріями розвитку демоподій [42]

Варіанти прогнозу	Кількість населення, тис. осіб			
	2020	2025	2030	2035
Оптимістичний	1726	1716	1702	1694
Середній (тенденційний)	1699	1633	1557	1483
песимістичний	1674	1556	1424	1291

Як бачимо з табл. 3.3, розрахунки показують, що за будь-яким варіантом прогнозу чисельність населення Запорізької області до 2035 року зменшиться. При цьому, якщо демографічні показники (сумарні коефіцієнти народжуваності, смертності, структура народжуваності, міграційні процеси) залишатимуться незмінними, то до 2035 року кількість населення зменшиться майже на 250 тис. осіб (середній варіант прогнозу).

Якщо показники відтворення, смертності та міграції населення погіршаться, то кількість населення зменшиться майже на 450 тис. осіб, а за оптимістичного варіанту розвитку подій – зменшиться на 45 тис. осіб (рис. 3.1).

При тривалому збереженні високих показників народжуваності і позитивного сальдо міграції, які закладені у оптимістичному варіанті розвитку демоподій, починаючи з 2030 року значення показника чисельності населення може стабілізуватись та почати зростати в наступні роки.

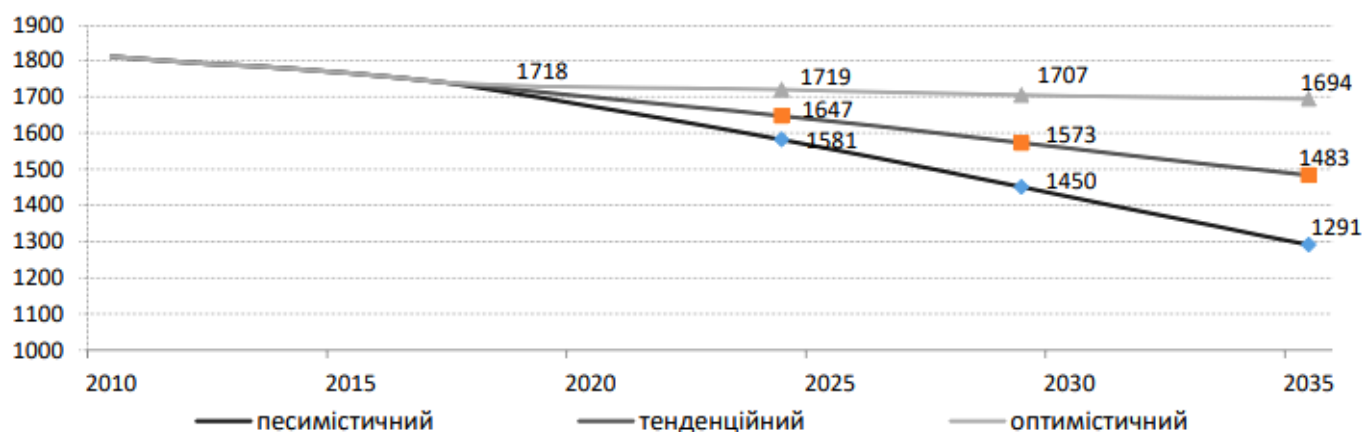


Рисунок 3.1 – Чисельність населення Запорізької області до 2035 року за різними сценаріями розвитку демографічних подій, тис. осіб [42]

Привертають увагу ризики погіршення вікової структури населення: за будь-яким варіантом прогнозу істотно зросте частка осіб післяпрацевдатного віку, як наслідок зменшення частки населення працевдатного віку (рис. 3.2)

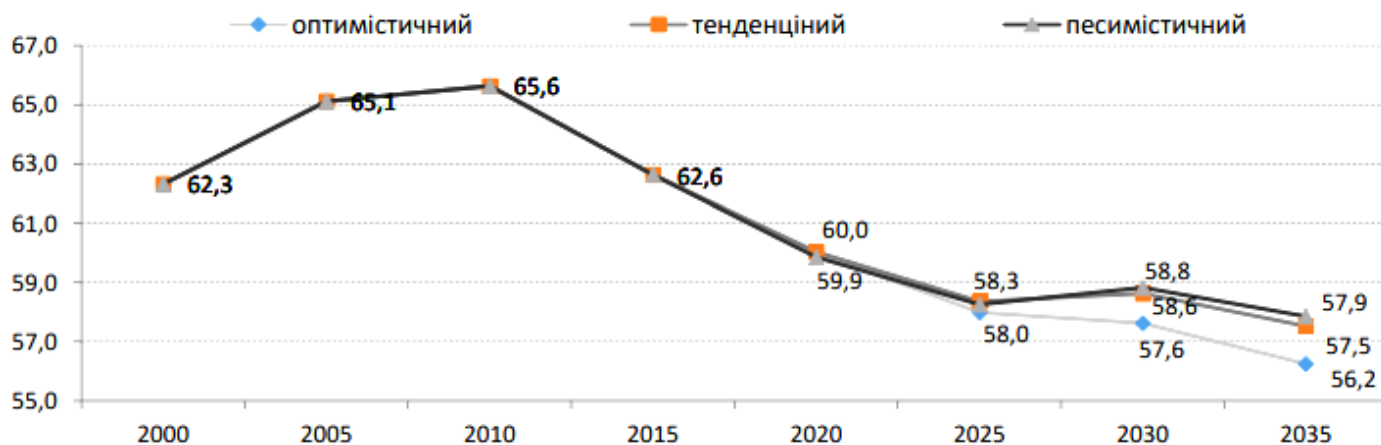


Рисунок 3.2 – Частка населення у працевдатному віці до 2035 року за різними сценаріями розвитку демографічних подій, % [42]

Таким чином, за будь-якого сценарію демографічного прогнозу у найближчій перспективі Запорізьку область на тлі зменшення кількості жителів чекає погіршення вікової структури населення в напрямку збільшення кількості осіб післяпрацевдатного віку, зменшення кількості дітей дошкільного та шкільного віку, що безумовно має відобразитись на

пріоритетах розвитку соціальної інфраструктури області. Окрім цього, для області характерні досить високі темпи зниження кількості осіб працездатного віку, що може нести певну загрозу для розвитку економіки регіону.

Висновки до розділу 3

Подальше поліпшення ситуації на ринку праці в Запорізькій області можливо шляхом об'єднання та координації зусиль органів влади, громадськості та роботодавців у реалізації наступних кроків:

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості населення шляхом залучення інвестицій та створення нових робочих місць;
- сприяння підвищенню рівня мобільності робочої сили шляхом поширення оперативної інформації про становище на регіональних ринках праці, зокрема з використанням єдиного інформаційного простору щодо загальнодержавного банку вакансій та професійно-кваліфікаційного складу шукачів роботи;
- створення ефективного механізму підтримки працівників, які опинилися під загрозою звільнення, в тому числі залучення до оплачуваних громадських робіт та надання фінансової підтримки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для фінансування витрат в умовах зростання безробіття та звуження можливостей працевлаштування;
- розроблення та виконання програм адаптації громадян, які втратили свою роботу за кордоном та повертаються в Україну;
- створення системи підтримки розвитку малого бізнесу (зокрема, щодо забезпечення освітніми, юридичними, консультаційними, інформаційно-рекламними, соціальними послугами).

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра на основі обґрунтування теоретико-методичних положень аналізу ринку праці розроблено регіональну політику у сфері зайнятості, яка сприятиме зменшенню рівня безробіття та розвитку ринку праці Запорізької області. Для її досягнення було поставлено наступні цілі:

- виявлення основних тенденцій на ринку праці;
- аналіз рівня економічної активності та дослідження безробіття;
- дослідження попиту та пропозиції на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності.

Загальні висновки, одержані в результаті дослідження, зводяться до наступного:

1. Розглянуто теоретичні підходи до аналізу ринку праці. Встановлено, що ринок праці, підкоряючись в цілому законами попиту та пропозиції, по багатьом принципам механізму свого функціонування являє собою специфічний ринок, що має ряд істотних відмінностей від інших товарних ринків. В цілому, узагальнюючи вище наведені концепції «ринку праці», необхідно відзначити наступне: по відношенню до головного терміну економіки праці «ринок праці» існує безліч різних визначень вітчизняних і зарубіжних авторів, що виражають його сутність і значення. Практично всі дослідники визнають, в тій чи іншій мірі, що ринок праці – це прояв товарно-грошових відносин, тобто відносин купівлі-продажу в сфері зайнятості. Інші автори пропонують розглядати наймання працівників як аналог договору на виконання робіт, а не купівлі-продажу, і в цьому випадку ринок праці виступає як прояв специфічних відносин найму. Окремі вчені вказують на необхідність визначати ринок праці як явище в рамках певного економічного простору.

Необхідно звернути увагу на те, що в більшості випадків фігурує тільки сфера обміну праці, тобто безпосередньо процес купівлі і продажу робочої сили. В результаті ми приходимо до висновку про необхідність уточнення визначення даної категорії і пропонуємо наступне формулювання: ринок праці – це діючий в певному соціально-економічному просторі-часі механізм встановлення відносин з використання робочої сили і забезпечення розширеного її відтворення.

2. Визначена роль державного регулювання у функціонування ринку праці. Держава як суб'єкт представлена федеральними та регіональними органами влади і галузевими органами управління і відіграє на ринку праці істотну роль. По-перше, головне завдання держави – регулювання ринку праці та визначення правил поведінки на ньому діючих суб'єктів. Вона виконує:

- соціально-економічні функції (забезпечення повної зайнятості);
- законодавчі функції (вироблення і прийняття основних юридичних норм і правил);
- захист прав усіх суб'єктів праці та ін.

По - друге, держава при цьому виступає і як роботодавець, так як в будь-якій державі з ринковою економікою певна частина підприємств і організацій є державною. Ступінь виконання зазначених завдань залежить від економічних, політичних, соціальних факторів і їх конкретного поєднання в той чи інший історичний період.

3. Досліджено стан ринку праці в Запорізькій області. Виокремленні основні проблеми, що існують на досліджуваному регіональному ринку праці:

- зростання рівня безробіття та зменшення рівня зайнятості населення, нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці;
- наявність проблем молодіжного та сільського безробіття;
- дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці області, дефіцит кадрів робітничих професій;

- відтік кваліфікованої робочої сили закордон;
- значні обсяги нелегальної зайнятості населення та «тіньової» заробітної плати;
- недостатній за європейськими стандартами рівень заробітної плати, що обумовлює низьку мотивацію до легальної праці;
- збільшення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах, особливо державного сектору економіки.

4. З метою сприяння підвищенню рівня зайнятості та зниженню рівня безробіття запропоновані апriorитетні завдання державної політики у сфері зайнятості.

5. Розроблено заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення, які поділяються на 3 основні групи:

- створення додаткового попиту на робочу силу;
- підвищення рівня обізнаності населення про можливості на ринку праці;
- підвищення кваліфікації робочої сили.

6. Застосовано метод SWOT-аналізу для визначення внутрішніх (сильних і слабких сторін) та зовнішніх чинників (можливостей і загроз), що впливають на розвиток підприємницької діяльності.

Аналіз стану підприємницького середовища в області дозволяє визначити пріоритетні напрями та операційні цілі розвитку підприємництва, які будуть реалізовуватися у рамках цієї Програми з метою розв'язання проблем, що стримують розвиток МСП:

- покращення бізнес-середовища та удосконалення інфраструктури підтримки МСП;
- поглиблення галузевої спеціалізації у сфері МСП;

– інклюзивний розвиток бізнесу, ресурсне та інформаційне забезпечення.

7. Розроблено демографічний прогноз, з якого можна побачити, що за будь-якого сценарію демографічного прогнозу у найближчій перспективі Запорізьку область на тлі зменшення кількості жителів чекає погіршення вікової структури населення в напрямку збільшення кількості осіб післяпрацевдатного віку, зменшення кількості дітей дошкільного та шкільного віку, що безумовно має відобразитись на пріоритетах розвитку соціальної інфраструктури області. Окрім цього, для області характерні досить високі темпи зниження кількості осіб працевдатного віку, що може нести певну загрозу для розвитку економіки регіону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Струмилин С.Г. Проблеми економіки праці: монографія. Москва: Госполітгиздат, 1957. 733 с.
2. Липсиц І.В. Економіка: підручник для вузів. Москва: Омега-Л, 2006. 656 с.
3. Рофе А.І. Економіка праці: підручник. Москва: КНОРУС, 2010. 400 с.
4. Журавльова Г.П. Економіка: підручник. Москва: МАУП, 2004. 576 с.
5. Чукреев П.А., Коритова Е. Е. Зайнятість населення і її регулювання: навч. посіб. Улан-Уде: ВСГТУ, 2010. 212 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч-метод. посіб. Харків: ХДУХТ, 2013. 397 с.
7. Акулов М.Г. Економіка праці й соціально-трудова відносина.: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
8. Строева Г.Н. Соціально-економічна статистика: навч. посіб. / за наук. ред. Л.А. Голованова. Хабаровськ: Вид-во Тихоокеан. держ. ун-ту, 2014. 159 с.
9. Строева Г.Н. Теорія статистики: навч. посіб. Хабаровськ: Вид-во Тихоокеан. держ. ун-ту, 2014. 171 с.
10. Рофе А.І. Економіка праці: підручник. Москва: КНОРУС, 2010. 400 с.
11. У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо. Антологія економічної класики. Москва: Економ, 2003. 486 с.
12. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. Москва: Ексмо, 2007. 960 с.
13. Маркс К. Капітал, том 1. Москва: Наука, 1990. 437с.
14. Маршалл А. 100 видатних економістів до Кейнса. Санкт-Петербург: Економікус, 2008. 352 с.
15. Фатхутдінов Р.А. Управління конкурентоспроможністю організації: навч.посіб. Москва: Ексмо, 2004. 544 с.

16. Павленков А.П. Державні методи регулювання економіки. *Вісник МГТУ*. Том 14 №1, 2011. С. 7-11
17. Хайек Ф.А. Використання знання в суспільстві. Санкт-Петербург: Економікус, 2011. 204 с.
18. Самуельсон П., Нордхаус В. Економіка. Москва: «Вільямс», 2014. 1360 с.
19. Журавльов П.В., М.Н.Кулапов, С.А.Сухарев. Світовий досвід в управлінні персоналом. Огляд зарубіжних джерел: монографія. Москва: Вид-во Рос. екон. акад., 2008. 232 с.
20. Doeringer P., Piore M. Internal labor market and manpower analysis. Lexington, 1971. P.135
21. Standing G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom. Geneva, 2006. P.208
22. Червінська Л.П. Економіка праці: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 288 с.
23. Економічна активність населення України 2015: стат. збірник «Державна служба статистики України», 2016. 199 с.
24. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. метод. посіб. Харків: ХДУХТ, 2012. 397 с.
25. Програма зайнятості населення Запорізької області на 2018 - 2020 роки. URL: http://dsznzoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/rinokpraci/programa_zaynyatosti_naselennya.pdf (дата звернення: 15.11.2019).
26. Головне управління статистики у Запорізькій області. URL: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 18.11.2019).
27. Запорізький обласний центр зайнятості. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 15.11.2019).
28. Зубенко О. О. Емпіричне дослідження соціальних аспектів та причин неофіційної зайнятості (на прикладі Запоріжжя). 2013. Вип. 57. С. 203-210
29. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: підручник. Київ: Академія, 2004. URL: <http://> //

pidruchniki.com/19991130/ekonomika/ekonomichna_ teoriya. (дата звернення: 18.11.2019).

30. Маркс К. Капітал. Т.1. Москва: Політздат, 1988. 567 с. URL: <http://libelli.ru/works/marx2.htm>. (дата звернення: 15.11.2019).

31. Гончаренко Н.Г. Аналіз динаміки зайнятості населення України. *Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2016. №12 С. 241-47

32. Малиновська О.А. Політика сусідніх стран відносно співвітчизників як інструмент поповнення людських ресурсів: Виклики та уроки для України. *Стратегічні Пріоритети*. 2013. № 3. С. 138-146. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2013_3_20. (дата звернення: 18.11.2019).

33. Гончаренко Н.Г. Динаміка доходів и витрат населення - в контексті стабілізації уровня заробітної плати. *Вісник економіки транспорту і управління*. 2009. № 28. С. 225-228

34. Грیشнова О.А., Крехівський І.О. Ринок праці України під впливом глобалізації. *Донецьк: ДонНУ*, 2007. С. 32 - 40

35. Лісогор Л.С. Ризики на ринку праці України. Вплив кризових тенденцій. *Наук. вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. 2010. №4 (43), частина III. С. 87 - 91

36. Населення України. *Трудова еміграція в Україні*: монографія / Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Ткаченко Л.Г. та ін. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 265 с.

37. Лісогор Л.С. Ринок праці та зайнятість населення. Проблеми теорії та виклики практики: монографія / за заг. ред. координатор М.В. Туленков. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 363 с.

38. Розвиток Сайти Вся праці України: Тенденції та перспективи: монографія / В.В. Онікієнко, Л.Г.Ткаченко, Л.М. Ємельяненко; [Рец .: І.Ф. Гнібіденко]. Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. 285 с.

39. Боборікін С.В. Гнучкість Сайти Вся праці: системний підхід. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*, 2008. №34. 39 с .

40. Брезінський В.Б. Ринок праці і підвищення його ролі в формуванні ефективної ринкової економіки. *Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту*, 2002. №22. 239 с.

41. Звіт облдержадміністрації щодо виконання Комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва в Запорізькій області на 2017-2018 роки. URL: https://www.zoda.gov.ua/files/WP_Article_File/original/000111/111440.pdf (дата звернення: 19.11.2019).

42. Стратегічний аналіз соціально-економічного розвитку Запорізької області (виконано в межах розробки проекту Стратегії регіонального розвитку Запорізької області на період до 2027 року) URL: https://www.zoda.gov.ua/files/WP_Article_File/original/000119/119609.pdf (дата звернення: 19.11.2019).

43. Вороніна А.В., Ніколаєва К.М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *"Молодий вчений"*, 2015. № 2. С. 167-170

44. Лисюк О.С. Проблеми, особливості та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2015. № 13. С. 107-109

45. Михальченко Г.Г. Розвиток регіональних ринків праці. *Економіка промисловості*, 2012. № 1-2. С. 329-340

46. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF> (дата звернення: 19.11.2019).

47. Зубенко О. О. Емпіричне дослідження соціальних аспектів та причин неофіційної зайнятості (на прикладі Запоріжжя). *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2013. № 57. С. 203-210

48. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. збірник. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. Київ: НІСД, 2010. 72 с.

49. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості
[URL:http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)
(дата звернення: 19.11.2019).

50. Економічна активність населення України 2015: стат. збірник
«Державна служба статистики України», 2016. 199 с.

51. Ринок праці в Україні: стан та найближчі перспективи URL:
<http://pon.org.ua/novyny/3589-rinok-praci-v-ukrayina-stan-tanajblizhchi.html>.
(дата звернення: 19.11.2019).

ДОДАТКИ

Додаток А

● 5.0 - 9.0 ● 9.1 - 11.0 ● 11.1 - 14.2

Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), (%)

В середньому по Україні за I півріччя 2019 року: 8,5%

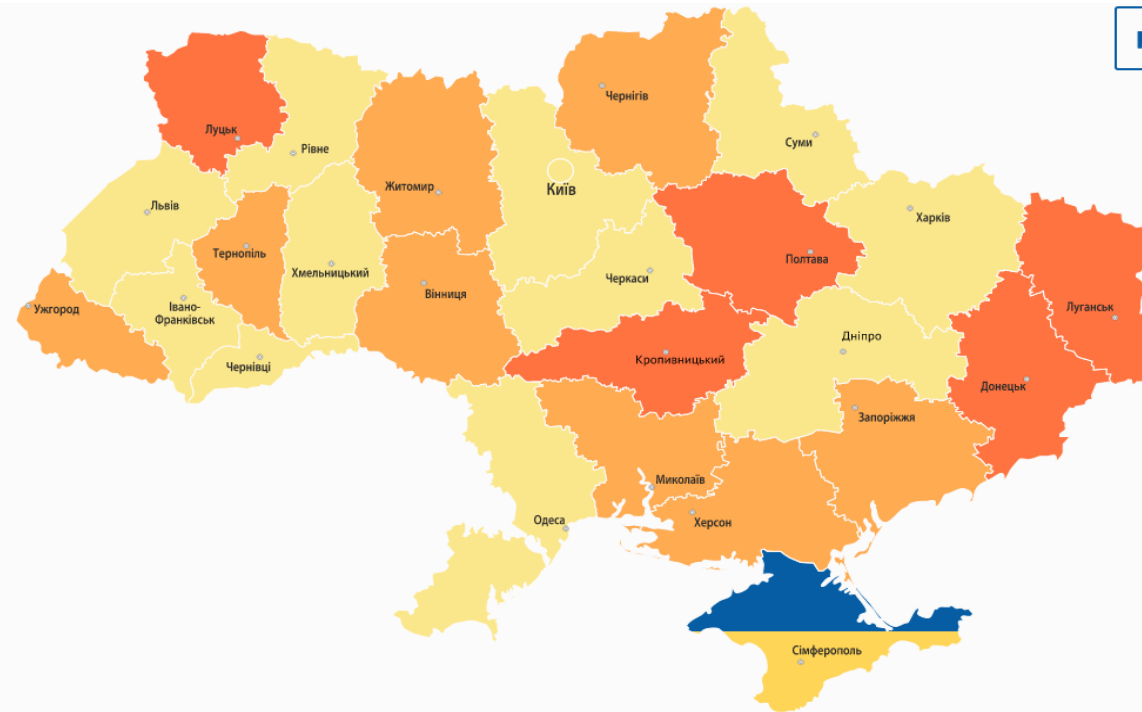
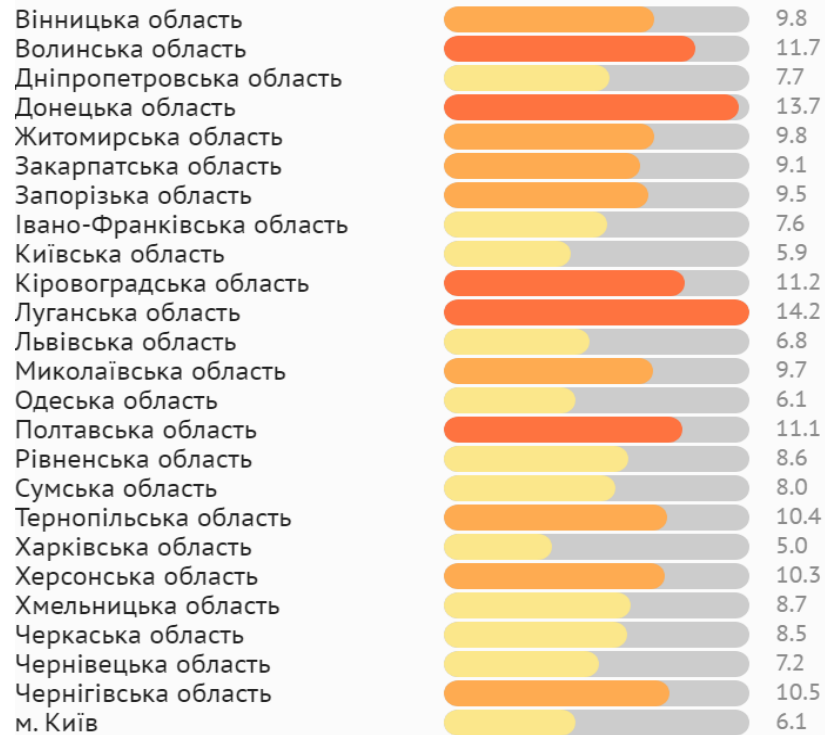


Рисунок А.1 – Рівень безробіття населення [27]

Додаток Б



Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, (%)

В середньому по Україні за I півріччя 2019 року - 57,9%

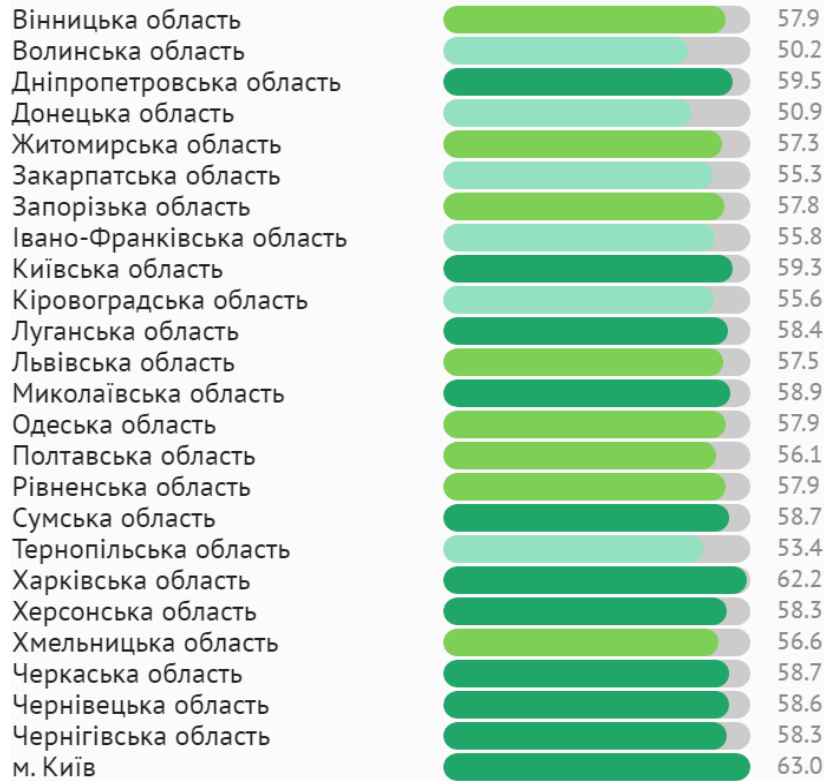


Рисунок Б.1 – Рівень зайнятості населення в областях України [27]

