

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економічної теорії

## Курсова робота

На тему:

*«Попит та пропозиція робочої сили як важелі  
регулювання зайнятості»*

Студентки 2 курсу групи МЕСЕ-21  
напряму підготовки: 6.050100 – Еконо-  
міка та підприємництво  
спеціальності 6.03050301 – міжнародна  
економіка

**Власюк Г.С.**

Керівник: к.е.н., доцент

**Шиманська О.П.**

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_

Оцінка: ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

Тернопіль – 2016

## Зміст

Вступ.....	3
1. Зайнятість населення, її суть, види та соціально-економічне значення.....	5
2. Формування пропозиції робочої сили та її економічне регулювання.....	9
3. Розвиток системи робочих місць як основи підвищення попиту на робочу силу.....	15
4. Аналіз і оцінка попиту та пропозиції робочої сили в Україні.....	21
5. Створення ефективних робочих місць – важлива умова стабілізації та економічного зростання.....	29
Висновки.....	37
Список використаних джерел.....	39

## Вступ

**Актуальність роботи.** Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків: капіталу, землі, житла, товарів, послуг, робочої сили тощо. Особливе місце займає ринок праці наслідки функціонування якого постійно знаходяться в полі зору держави, оскільки відтворення такого товару як робоча сила – це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму. Саме ринок праці повинен сприяти більш раціональному використанню трудового потенціалу країни, ефективному регулюванню руху незайнятої робочої сили. Він стає своєрідною ареною на поліпшення якісних характеристик працівників.

Тому насамперед слід створити таке макроекономічне середовище, яке, спираючись на соціальні, організаційні, правові заходи, стримувало б розвиток негативних процесів у галузі зайнятості, що і зумовлює актуальність теми курсової роботи.

Демократичні перетворення, утвердження нових поглядів на роль ринку праці в забезпеченні зайнятості населення значно змінили підходи до дослідження процесів формування ринку праці, ефективного використання трудових ресурсів. Це переконливо засвідчує аналіз наукових публікацій. Тут визначились декілька напрямів. Перш за все – дослідження проблеми формування і становлення ринку праці в Україні в роботах Д.Богині, В.Петюха, Е.Лібанової. В монографіях М.Долішнього, С.Злупки, В.Онищенка досліджуються питання удосконалення державної системи зайнятості населення, регіональні особливості формування трудових ресурсів. Значна частина праць С.Бандура, В.Онікієнка присвячена дослідженню причин, які породжують безробіття, а також шляхів розвитку політики соціального захисту населення в умовах дії ринкових відносин.

**Основною метою курсової роботи** є дослідження формування ринку праці в регіоні та механізмів його регулювання.

Досягнення поставленої мети передбачає послідовне вирішення таких **завдань**:

- формування пропозиції робочої сили та її економічне регулювання;
- розвиток системи робочих місць як основи підвищення попиту на робочу силу;
- встановлення вартості та ціни робочої сили;
- аналіз і оцінка ринку праці;
- шляхи вдосконалення механізмів регулювання зайнятості населення.

**Об'єктом дослідження** виступає ринок праці.

**Предметом дослідження** є попит та пропозиція робочої сили в Україні.

В процесі дослідження я спиралась на наукові доробки вітчизняних і зарубіжних вчених, які присвячені різноманітним аспектам даної проблеми, а також на матеріали періодичної преси, статистичні дані Державного центру зайнятості.

# 1. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ, ЇЇ СУТЬ, ВИДИ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ

Зайнятість являє собою важливий сектор соціально-економічного розвитку суспільства, яка поєднує в собі економічна та соціальні результати функціонування всієї економічної системи.

Зайнятість розкриває один із важливих аспектів соціального розвитку людини, пов'язаного із задоволенням її потреб у сфері праці. Згідно законодавства України зайнятість – це діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що приносить їм дохід. Зайнятістю визнається діяльність не тільки на державних підприємствах, але і в особистому, фермерському та іншому господарстві; індивідуальна трудова діяльність; підприємництво тощо, тобто діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці та праві власності на засоби виробництва для виконання цих робіт. Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення по створенню суспільного продукту або національного доходу, надання всім бажаючим і здатним працювати у суспільному виробництві. Ця зайнятість визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень, якість життя населення в цілому, і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій можна розглядати як продуктивну зайнятість. Продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей. В умовах продуктивної зайнятості за рахунок продуктивності в сфері матеріального виробництва забезпечується заробіток кожному члену суспільства на рівні або вище законодавчо встановленої вартості мінімального споживчого бюджету, а також різні необхідні державні витрати для нормального, всебічного розвитку суспільства (витрати на розвиток науки, культури, охорони здоров'я). Аналіз продуктивної зайнятості дозволяє зробити такі висновки:

- чим вище економічне навантаження на працюючих в сфері матеріального виробництва, тим вище має бути продуктивність праці в цій сфері, щоб за-

безпечити продуктивну зайнятість населення і, тим самим, належний рівень життя;

- зниження продуктивності суспільної праці нижче вказаного рівня означає, що зайнятість населення на макрорівні не є продуктивною;

- подальший розвиток суспільства і гідний рівень життя всім членам суспільства можна забезпечити тільки в умовах продуктивної зайнятості за рахунок впровадження новітніх технологій і прогресивної техніки. Отже, зайнятість—це діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці та праві власності на засоби виробництва для виконання цих робіт. В Україні зайнятість населення регулюється Кодексом законів про працю, Конституцією, Законом "Про зайнятість населення", а також колективними угодами. Громадянам належить виключне право розпоряджатися своєю здатністю до виробничої та творчої праці і виконувати будь-яку діяльність, що не заборонена законодавством. У відповідності із Законом України "Про зайнятість населення" до занятого належать громадяни України, які проживають на території України на законних підставах:

- працюючих за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності, в міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, членів кооперативів, фермерів і членів їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

- вибраних, призначених або затверджених на оплачуваних посадах в органах державної влади, управління або в громадських організаціях;

- громадян, які проходять службу у військових силах, прикордонних, внутрішніх справ;

- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- зайнятих вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та особами похилого віку;

• працюючих громадян інших держав, які тимчасово знаходяться в Україні і виконують функції, не пов'язані з забезпеченням діяльності посольств і місій. Основними характеристиками зайнятості населення є:

• рівень зайнятості (відношення чисельності зайнятих до чисельності населення старше 15 років), а також до трудових ресурсів;

• статус зайнятості:

а) наймані працівники;

б) роботодавці й самостійно зайняті;

в) неоплачувані члени сімей;

• зайнятість в секторах економіки:

а) промисловість;

б) сільське господарство;

в) послуги;

• фактична тривалість робочого періоду (дня чи тижня), повний робочий час, неповний робочий час;

• неповна зайнятість (добровільна та з економічних причин, видима, невидима);

• характер роботи (постійна, тимчасова);

• наявність роботи, але тимчасова відсутність на роботі;

• професія (рівень, кваліфікація), галузь, клас працюючих (робітники, службовці);

• розмір заробітку;

• основна робота, наявність сумісництва (вторинної зайнятості);

• зайнятість у неформальному секторі міського населення [7, с. 21 ].

Розглядаючи зайнятість як індикатор результативності проведених реформ, варто сказати, що загальний вплив на стан зайнятості перетворень у виробництві, фінансовій системі, зовнішньо-економічних відносинах, соціальній сфері є незначним. Зайнятість зберігає неринковий характер. Причин сучасного стану зайнятості декілька. По-перше, значно складніше реформувати соціально-трудові відносини, ніж загальні макроекономічні умови розвитку. Тому для кожної людини реформи умов зайнятості пов'язані з необхідністю пристосуватися

і змінювати економічні, соціальні, психологічні стереотипи, які склались раніше. По-друге, до початку реформ переважало спрощене розуміння зайнятості населення. Головна мета політики зайнятості зводилась до створення механізмів узгодження попиту і пропозиції робочої сили, тобто ринку праці. Таким проблемам використання трудового потенціалу, як формування його економічної активності, трудова мотивація, галузева та професіональна структура, перерозподіл робочої сили між галузями та видами діяльності приділялось недостатньо уваги.

Один із критеріїв соціальної орієнтованості економіки відношення до зайнятості, тобто зайнятості повинна належати одне із пріоритетних значень, а сама зайнятість розглядатись як невід'ємна частина соціально-економічних програм. Тому, необхідно враховувати наступні аспекти:

- нерозривний зв'язок зайнятості з важливим конституційним правом людини на працю;
- формування нової трудової мотивації високоефективної праці як основи покращення благополуччя кожного та суспільства в цілому;
- вплив трудової діяльності на людину, зростання його професійних можливостей, стимулювання розвитку особистості, виникнення нових її потреб та інтересів;
- визначаюче значення зайнятості у формуванні рівня життя та гідних умов життя. Саме через зайнятість, підвищення трудової активності реалізується гарантія зростання рівня життя працездатних осіб та їх сімей.

Формування зайнятості повинно забезпечуватися відповідною з державною політикою. Із багатьох аспектів зайнятості доцільно виділити декілька важливих аспектів:

- стратегічною метою тривалого впливу є забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації прав громадян на працю та досягнення високого рівня життя;
- з підвищенням ефективності праці та функціонування всієї економіки в населення з'явиться матеріальна основа забезпечити сучасний стандарт



життя при зниженні рівня зайнятості, при широкому впровадженні режиму праці з неповним робочим часом;

- необхідно досягнути оптимального поєднання робочого та вільного часу, а кожному громадянину – мати можливість чергувати навчання, відпочинок, виховання дітей.

Соціальні пріоритети суспільства можуть бути реалізовані лише в умовах ефективною зайнятості. Адже, зайнятість має не тільки економічну, але й яскраво виражену соціальну спрямованість. Останнє дає нам змогу визначити стратегічний напрямок при формуванні зайнятості в соціально орієнтованій економіці як постійне підтримання балансу економічних і соціальних пріоритетів на ринку праці через посилене макроекономічне регулювання зайнятості та своєчасне коректування політики на ринку праці.

## **2. ФОРМУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

Метою сучасної стратегії зайнятості є забезпечення робочими місцями всіх працездатних осіб, що пропонують свою робочу силу на ринку праці. Тому найпершим етапом практичного формування такої стратегії має бути визначення масштабів пропозиції робочої сили з урахуванням чисельності осіб, які претендують на реалізацію своєї трудової активності на умовах первинної, вторинної та часткової зайнятості.

Масштаби пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці визначаються чисельністю і складом працездатних жителів регіону, їх трудовою активністю та сальдо маятникової міграції. Оскільки прагнення працювати, одержуючи за це винагороду, диференційоване в залежності від регіональної економічної ситуації, сімейного стану, професійно-кваліфікаційної та освітньої підготовки, стану здоров'я та наявності інших (крім заробітної плати) джерел доходів, в складі робочої сили необхідно розрізняти:

- молодь, що не має належної професійної підготовки;
- молодь, що вперше вступає до складу робочої сили;

- працездатних жінок працездатного віку, серед яких окреме місце займають ті, що повертаються до складу робочої сили після перерви, пов'язаної з народженням дитини;
- працездатних чоловіків працездатного віку;
- частково працездатних осіб працездатного віку (хронічно хворих, інвалідів);
- осіб працездатного віку, що одержують пенсії на пільгових умовах;
- осіб передпенсійного віку, яким у випадку неможливості працевлаштування гарантується право на дострокове одержання пенсії;
- осіб пенсійного віку, що прагнуть реалізувати свою трудову активність;

Проте зрозуміло, що не все населення пропонує свою робочу силу на ринку праці. За його межами лишаються непрацездатні (за віком або станом здоров'я) та працездатні особи, що з будь-яких причин не бажають реалізувати свою працездатність.

Отже, пропозиція робочої сили—це загальна сукупність осіб, які є трудоактивними, тобто такими, що активно пропонують свою здатність до праці (свою робочу силу) на ринку праці.

Таким чином, до чинників, які впливають на формування конкретних рівнів трудової активності, слід віднести:

- соціально-демографічні: вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, утриманців і членів сім'ї, що потребують систематичного догляду;
- демоекономічні: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки окремих груп населення, рівень доходів та їх співвідношення з майбутнім заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) засобів до існування;
- економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перекваліфікації;
- соціо-психологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), відношення до легальної трудової діяльності та зайнятості в сфері чорного рин-

ку, готовність до зміни при потребі умов своєї трудової діяльності, настанови на режим праці (орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

– психологічні: бажання працювати, старанність, дотримання виробничої та виконавчої дисципліни;

– екологічні: викликані різними аваріями, катастрофами, що призводять до значного порушення природнього екологічного середовища, і як наслідок, умов життєдіяльності людей;

– політичні: військова доктрина держави, яка визначає масштаби призову молоді у Збройні сили та демобілізацію з військової строкової служби.

Найважливішим показником, що характеризує масштаби пропозиції робочої сили, є загальна чисельність працездатних контингентів. Але, по-перше, не всі особи прагнуть працювати на умовах повної первинної зайнятості (декто орієнтується на часткову, вторинну), а по-друге, можливості реалізації трудової активності є різними для різних груп.

Система показників оцінки пропозиції робочої сили повинна включати характеристики якісного складу трудоактивного населення в розрізі статті, укрупнених вікових груп, галузевої належності.

Таким чином, зазначена система складається з двох груп показників: реальної та умовної чисельності трудоактивних осіб. Обидві вони розраховуються в розрізі: статті; вікових груп; галузей економіки.

Оскільки головною характерною рисою безробіття є структурна невідповідність якісного складу робочої сили потребам виробництва, необхідні оцінки складу трудоактивного населення за фахом, кваліфікацією, освітою. Але ці характеристики мають визначатися або шляхом соціологічних обстежень, або за даними перепису населення.

Оцінка масштабів пропозиції робочої сили може проводитись двома способами, що спираються на різні статистичні дані.

Перший передбачає головним чином демографічні оцінки формування чисельності та складу працездатного населення, які потім корегуються відповідними статеві-віковими рівнями трудової активності. Останні оцінюються за

даними перепису населення або соціологічного обстеження та результатами аналізу регіональної економічної ситуації.

Другий спосіб спирається на оцінку чисельності трудоактивного населення як суми зайнятих (за даними статистичної звітності) і зареєстрованих службою зайнятості незайнятих громадян. Однак в цих службах реєструються не всі пошукачі роботи, а лише ті, хто вважає себе не здатним працевлаштуватися самостійно або взагалі розраховує тільки на одержання грошової допомоги. Конкурентоспроможні особи намагаються знайти нове робоче місце самостійно, і їх питома вага в загальній сукупності досить велика. Визначити групи незайнятих можна виходячи або з масштабів плинності, або з результатів аналізу економічних характеристик діяльності окремих галузей регіонального комплексу.

Економічна ситуація в регіоні суттєво впливає на масштаби сукупної пропозиції робочої сили, на умови зміни її професійно-кваліфікаційного складу. За високого рівня тривалого безробіття значна частина незайнятих може втратити надію на працевлаштування та фактично вийти зі складу робочої сили. З другого боку, низький рівень оплати легальної трудової діяльності може призвести до відтоку певних контингентів в сферу самозайнятості або чорного ринку праці, скоротивши масштаби пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці.

Окреме питання – визначення групи трудоактивних пенсіонерів в складі сукупної робочої сили. Їх специфічна роль обумовлена кількома чинниками. Оцінка поточної кількості трудоактивних пенсіонерів має формуватися за даними прибуткової частини балансу трудових ресурсів. Щодо перспектив, то вони мають визначатися за результатами інтеграції розрахунків, пов'язаних з очікуваною дією демографічних та економічних чинників.

Очевидно, що між двома наведеними підходами до поділу робочої сили на групи існує певний зв'язок. Зазначимо, що саме в окремих, вказаних тут, та в інших сегментах ринку праці, можливо, потрібно буде збільшити пропозицію робочої сили.

Для проведення сегментації робочої сили за іншими ознаками зосередимо тепер свою увагу на робочій силі, яка працює або бажає працювати за наймом. Розглянемо найбільш напружені потоки та зміни в русі за такими потоками протягом економічного циклу (рис. 1).

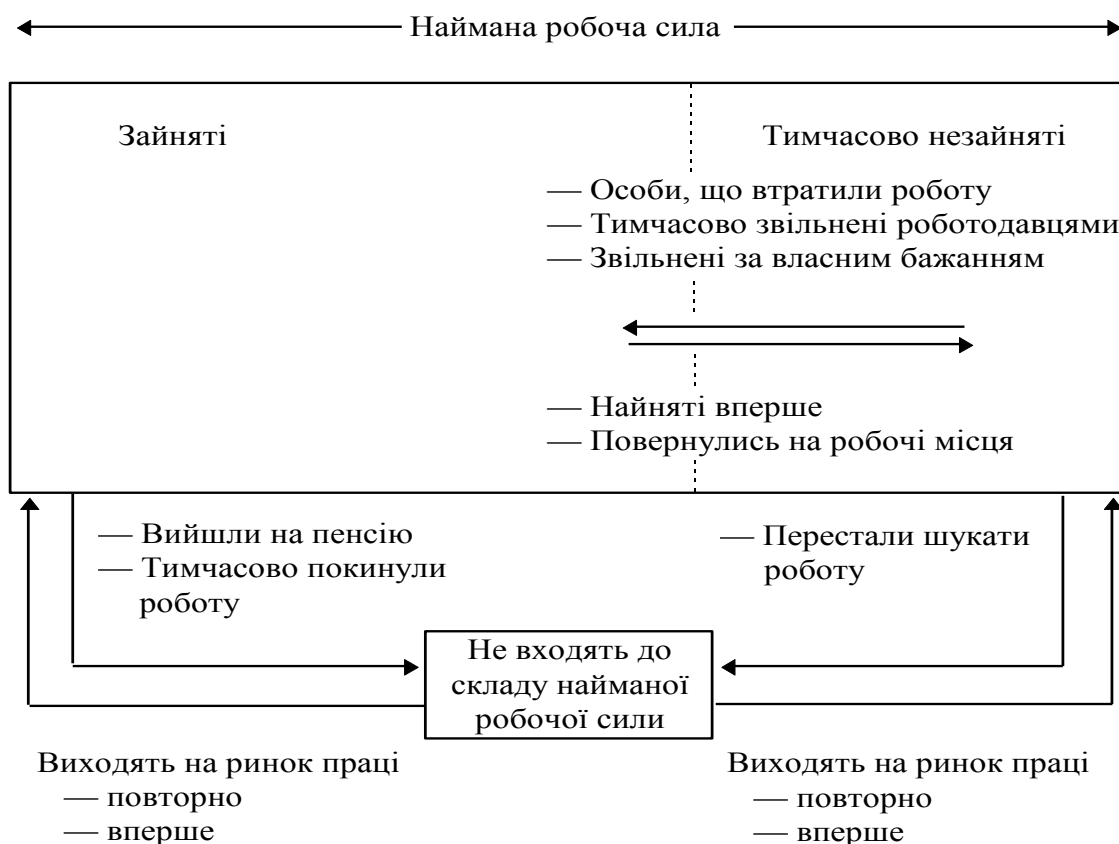


Рис. 1. Потоки робочої сили на ринку праці [11, с. 103].

Почнемо з потоків між зайнятими та незайнятими на ринку праці. Існує три шляхи виходу з робочої сили, зайнятої на ринку праці:

- працівника звільняють через зміни в організації виробництва й праці, в тому числі через ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання підприємств, організацій та установ. Це категорія осіб, що втратили роботу;

- працівник тимчасово звільнений з роботи. У цьому разі незайнятий працівник не залишає надії повернутись на ту саму роботу, а роботодавець вважає, що коли-небудь зможе забезпечити його роботою. Таке явище є звичайним у ринковій економіці в періоди спаду виробництва внаслідок зниження попиту на продукцію;

- працівник добровільно вирішує залишити роботу, тобто стає незайнятим найманою працею за власним бажанням. Трудове законодавство розрізняє

в такому разі поважні та неповажні причини звільнення з роботи за власним бажанням;

- працівника звільняють з роботи через порушення трудової дисципліни, розкрадання майна тощо.

Отже, схема визначення масштабів пропозиції робочої сили складається з наступних етапів:

- розрахунки чисельності трудоактивного населення працездатного віку;
- обчислення прогнозних коефіцієнтів трудової активності з урахуванням даних соціологічних обстежень та аналізу економічної ситуації;
- розрахунки масштабів пропозиції робочої сили з боку пенсіонерів за віком;
- визначення загальної чисельності трудоактивних контингентів регіону;
- визначення масштабів регіональної пропозиції робочої сили (нормування чисельності трудоактивних контингентів на сальдо маятникової міграції).

### **3. РОЗВИТОК СИСТЕМИ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ**

Формування попиту робочої сили повинно підпорядковуватися дії об'єктивних економічних законів ринкової економіки. Насамперед визначення обсягу та структури попиту повинно здійснюватися за законом "прибуток–максимізуючої зайнятості". Згідно цього закону економічно вигідно залучати до виробництва й наймати саме таку кількість працівників, при якій досягається найбільший економічний ефект–максимальний обсяг виробництва, рівень продуктивності праці, прибутку при якомога менших витратах, зокрема на робочу силу. Якщо ж подальше розширення попиту на працю призводить до зниження названих результативних показників, то наймати робочу силу недоцільно.

В основі попиту економіки на робочу силу лежать робочі місця. Система робочих місць становить матеріальну основу попиту на робочу силу. Проте попит на робочу силу залежить не тільки від наявності робочих місць, але форму-

ється також під впливом комплексу соціально-економічних процесів, які відбуваються в суспільстві. Зайнятість—це наслідок наявності робочих місць (як фізичних одиниць) і стимулів, що визначають масштаби попиту та пропозиції робочої сили.

Поняття робочого місця має двояке тлумачення соціально-економічне та техніко-організаційне. В першому випадку робоче місце асоціюється з потребою в працівникові, виходячи з наявності обладнання (площі), призначеного для виконання технологічних операцій; в другому випадку воно розглядається як частина виробничо-технологічної структури підприємства, виходячи з функціонального розподілу праці робітників при їх взаємозв'язку із засобами праці. Очевидно, що друге поняття робочого місця є основою формування попиту на робочу силу. Для аналізу попиту на робочу силу виділяють дві категорії робочих місць: фізичні та економічні.

Фізичне робоче місце (**ФРМ**)—це сукупність технічних засобів і частини виробничої площі, призначеної для здійснення трудової діяльності. У цьому розумінні вихідним є засоби праці, для функціонування яких необхідна зайнятість одного чи кількох працівників.

Наявність **ФРМ** – необхідна, але недостатня умова існування попиту на працю. Для трудової діяльності потрібен комплекс ресурсів та умов виробництва – матеріали, енергія, фонд заробітної плати, оборотні засоби тощо. Тому, для існування попиту на працю потрібно, щоб наявність **ФРМ** була необхідною і достатньою умовою забезпечення попиту на робочу силу.

Економічне робоче місце (**ЕРМ**) – це сукупність матеріально-речових, економічних і соціальних умов забезпечення зайнятості без відношення до кількості фізичних робочих місць. У цьому розумінні робочого місця основним вихідним чинником є працівник: його наявність, потреба в ньому або можливість виконання ним робіт. З цих позицій, робоче місце працівника, місце докладання праці, характеризується наявністю закріпленої площі чи технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт.

На наш погляд, прийнятним і обґрунтованим є саме другий підхід. Хоча вони обидва відображають різні чинники виробництва, але постійною характеристикою робочого місця є саме наявність працівника, з урахуванням якого постійно відбувається насичення робочого місця засобами праці, що означає процес зміни технічної перебудови виробництва за рахунок різних напрямів його вдосконалення.

Оцінка вартості введення фізичного робочого місця кожного року аналізованого періоду дозволяє оцінити можливості розширення зайнятості на існуючих робочих місцях при покращенні економічної ситуації.

- осіб, яким державою надаються посилені соціальні гарантії, але чия працездатність є достатньо високою (демобілізовані із збройних сил, жінки, що мають малолітніх дітей, воїни-інтернаціоналісти).

Кількість **ФРМ** на початок року визначається за формулою:

$$\mathbf{ФРМп(t) = Чп(t) \cdot Кзмп(t),}$$

де **ФРМп(t)**—кількість фізичних робочих місць на початок року;

**Чп(t)**—чисельність зайнятих на початок року;

**Кзмп(t)**—коефіцієнт змінності на початок року [5, с. 121].

Для забезпечення зайнятості необхідно, щоб фізичне робоче місце існувало б як і економічне, тобто, щоб був попит на продукцію галузі та нормальні умови функціонування (оборотні засоби, матеріали тощо) і не було прихованого безробіття.

Попит на робочу силу є важливим складовим елементом ринку праці, а останній—головним елементом ринкової економіки, функціонування якої пов'язано з іншими ринками: товарів, цінних паперів, капіталу, грошей. Саме тут відбувається трансформація макроекономічних умов функціонування економіки в конкретні макроекономічні параметри: робочі місця, номінальну та реальну заробітну плату, продуктивність та умови праці. Динаміка виробництва та зайнятості визначає динаміку ефективності праці, процеси зростання та падіння прихованого безробіття. Рівень інфляції та ставка позичкового проценту визначають інвестиційну активність, що, в свою чергу, формує динаміку і технологічний рівень системи робочих місць. Від технологічного рівня робочих місць та



рівня їх використання залежать розмір трудових доходів населення, а звідси, і рівень його трудової активності та соціально-психологічної комфортності.

Індивідуальний попит (попит окремого роботодавця) залежить від наступних чинників:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила потрібна роботодавцю перш за все як виробничий ресурс для створення нових товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідною від попиту на продукт фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливостей технології, досконалості методів організації виробництва та праці);
- якості індивідуальної робочої сили (освіти, продуктивності, старанності, професіоналізму, універсальності, загальнолюдських якостей, дисциплінованості, ретельності, уважності, винахідливості).

Оскільки, попит на робочу силу є похідним від попиту на продукт фірми, можна зробити висновок, що він є також похідним від обсягів виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим вищий загальний розмір фонду заробітної плати, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець. І, навпаки, чим вища середня заробітна плата одного працівника, тим менша їх кількість буде найнята.

Сукупний попит на робочу силу—це попит всіх роботодавців представлених на ринку праці. Сукупний попит відображає потребу економіки в робочій силі, яка представлена зайнятими робочими місцями та наявними вакансіями.

Обсяг і структуру попиту на робочу силу необхідно визначати, виходячи із суспільних потреб в тих чи інших видах продукції, послуг. Важливою закономірністю формування попиту на робочу силу є його нестабільність в часі. В міру насичення ринку товарів чи послуг потреба в певних видах продукції може падати, що призведе до галузевого перерозподілу трудових ресурсів, зміни структури та обсягу попиту. Крім того, закономірною властивістю попиту робочої сили є те, що він перебуває у постійному русі, взаємозв'язку з пропозицією, намагаючись досягнути взаємного балансу за обсягом і структурою.

Попит на робочу силу формується під впливом соціально-економічних, природно-біологічних, техніко-технологічних, демографічних, організаційних, нормативно-правових чинників.

До соціально-економічних чинників належать: попит на продукцію, інвестиції, обсяг виробництва, наявність трудових ресурсів, робочих місць та перспектива їх створення, рівень продуктивності праці, статево-віковий, освітній та професійно-кваліфікаційний склад.

Основним природно-біологічним чинником, що впливає на попит робочої сили, є сезонність виробництва. Наприклад, у період максимального виконання сільськогосподарських робіт потреба галузі в трудових ресурсах на 30% перевищує середньорічну, внаслідок чого доводиться тимчасово залучати додаткову робочу силу.

Базовим роком для розрахунку кількості фізичних робочих місць доцільно прийняти 1990 р., тому що в цьому році зайнятість і виробництво були відносно стабільними, динаміка чисельності зайнятих з більшості галузей була малозмінною, введення фондів перевищувало їх вибуття, не розпочався процес нагромадження прихованого безробіття. Таким чином, приймаємо, що на початок 1990 р. кількість фізичних робочих місць дорівнювала кількості економічних, поділених на коефіцієнт змінності.

Серед демографічних чинників можна виділити статево-віковий склад, природне та механічне вибуття населення. Враховуючи стать та вік претендентів на робочі місця можна передбачити попит на них. Так, нині характерним і широко розповсюдженим явищем є обмеження попиту на працю соціально-вразливих верств населення (жінок, осіб передпенсійного віку, молоді).

До техніко-технологічних чинників належать: розвиток НТП, насамперед технічна оснащеність, механізація та автоматизація виробництва, застосування прогресивних технологій.

До організаційних чинників належать: реформування форм власності, створення на цій основі багатоукладної економіки, умов на розвитку різних типів підприємств.

Нормативно-правові чинники регулюють трудові відносини, встановлюють чіткі вікові межі, з яких допускається приймання на роботу та вихід на пенсію, умови зайнятості, праці різних категорій населення, гарантій, компенсації, тривалість робочого дня, відпусток.

За умови появи значної кількості незайнятих працівників з'являється необхідність у стимулюванні попиту на робочу силу. Останнє передбачає стимулювання створення робочих місць і розвиток продуктивних сил та нестандартних форм зайнятості, інвестиції в створення та реконструкцію робочих місць, створення тимчасових робочих місць, тощо. Зокрема, державна програма сприяння зайнятості може включати такі заходи:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшення попиту на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, обумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції за умови збільшення підприємством робочих місць.

Ситуація, що склалася на ринку праці, потребує відмови від застосування пасивного варіанту політики зайнятості, яка нині домінує та вимагає орієнтації її на активні заходи, які створюватимуть можливості для працевлаштування незайнятого населення.

Найближчим часом попит на робочу силу визначатиметься:

- розмірами державних, приватних та іноземних інвестицій, які будуть спрямовані на розвиток виробництва;
- політикою стимулювання розвитку підприємництва, малого й середнього бізнесу;
- активністю державних і місцевих органів влади щодо сприяння розвитку само зайнятості;

- позицією держави щодо надання всебічної допомоги вітчизняному виробництву.

Відновлення економічного розвитку, цілеспрямована інвестиційна діяльність, усунення існуючих перешкод у розвитку підприємництва, його державна підтримка внесуть позитивні зрушення в підвищення попиту на робочу силу за рахунок новостворених робочих місць. Лише так може бути забезпечено надійну основу для створення нових робочих місць, які збільшуватимуть сферу ефективної зайнятості, що у свою чергу призведе до зниження як потенційного, так і зареєстрованого рівня безробіття в Україні.

#### **4. АНАЛІЗ І ОЦІНКА ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ**

Формування інноваційної економіки неможливо без раціонального використання робочої сили. Особливістю вітчизняного ринку праці є наявність значного числа вакансій і безробітних одночасно, що свідчить про невідповідність професійно-кваліфікаційної структури припливу і відтоку робочої сили на ринку праці.

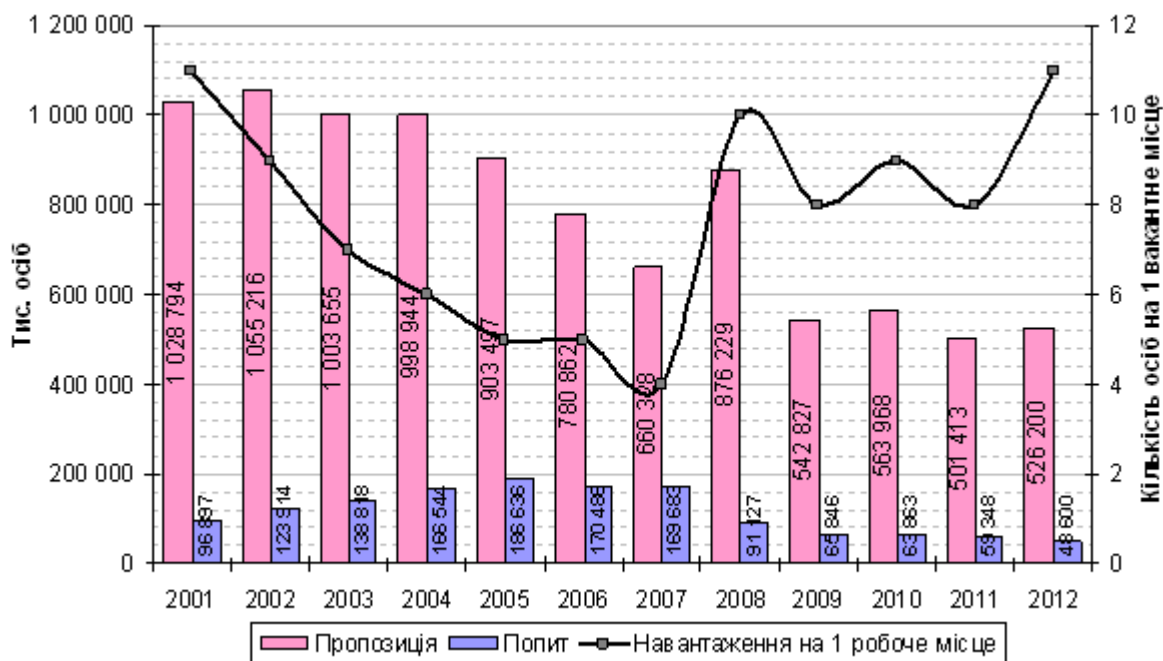
В результаті виникають диспропорції між структурою попиту і пропозиції на ринку праці, що приводять до значних втрат країни. Ці втрати виражаються у вигляді недовиробництва ВВП, зростання чисельності безробітних, неефективного використання значної частини бюджетних коштів на систему освіти робочої сили, підвищення її кваліфікації та якості. Втрати працівників пов'язані з низькою заробітною платою; із здійсненням відтворення робочої сили в простому, а не в розширеному масштабі; з більш низькою продуктивністю праці; з неефективністю робочих місць або повною їх відсутністю в багатьох економічних районах країни [4, с. 8].

За декілька останніх років в Україні попит на робочу силу має тенденцію до зниження, ідентична тенденція стосується і пропозиції. 2005 рік був своєрідним піком попиту на робітників, і з того часу, за останніх сім років, попит на робочу силу знизився на 73,9%. Пропозиція робочої сили у 2012 році зменши-

лася на 41,8% відносно 2005 р. Відповідно, попит на робочу силу за останні роки знижується швидшими темпами, що також свідчить про збільшення навантаження на одне робоче місце з 5 осіб на одну вакансію у 2005 році, до 11 осіб на кінець 2012 року.

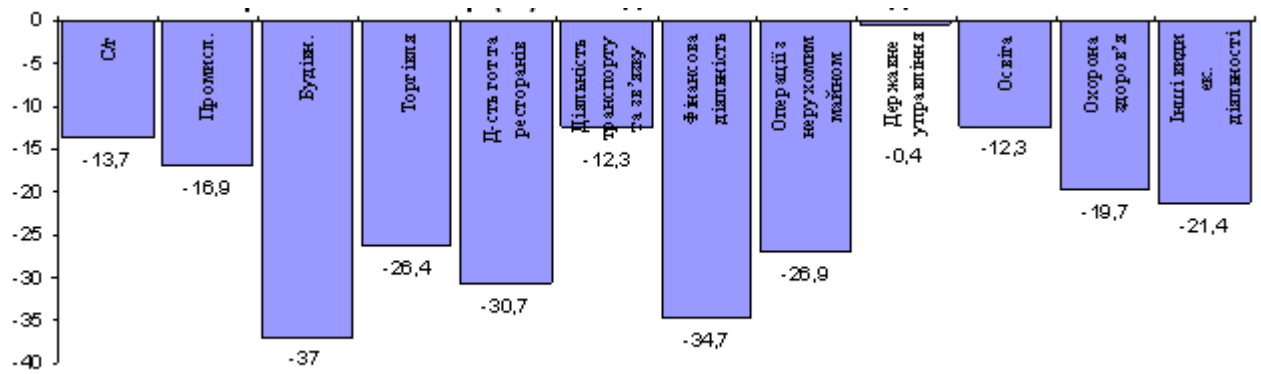
У 2012 році спостерігається зниження попиту робочої сили на 18,11% та збільшення незайнятих майже на п'ять відсотків, що свідчить про негативні тенденції на ринку праці України. (рис. 2).

Розглядаючи попит робочої сили за видами економічної діяльності, варто відмітити, що значного спаду за 2012 рік зазнали усі галузі економіки крім державного управління, де зниження складало лише 0,4%. Всі інші галузі економіки зазнали спаду попиту робочої сили більше ніж 10%. Найбільше зниження попиту на робітників спостерігалось у будівничій галузі – 37%, фінансовій – 34,7% та в галузі діяльності готелів та ресторанів – 30,7%. Варто відмітити, що у фінансовій сфері спостерігалися найшвидші темпи спаду попиту, а відносно 2005 року потреба у робітниках цієї галузі знизилася на 86,9%. (Рис. 3).



**Рис. 2. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили в Україні за 2001-2012 рр. [5, с. 9]**

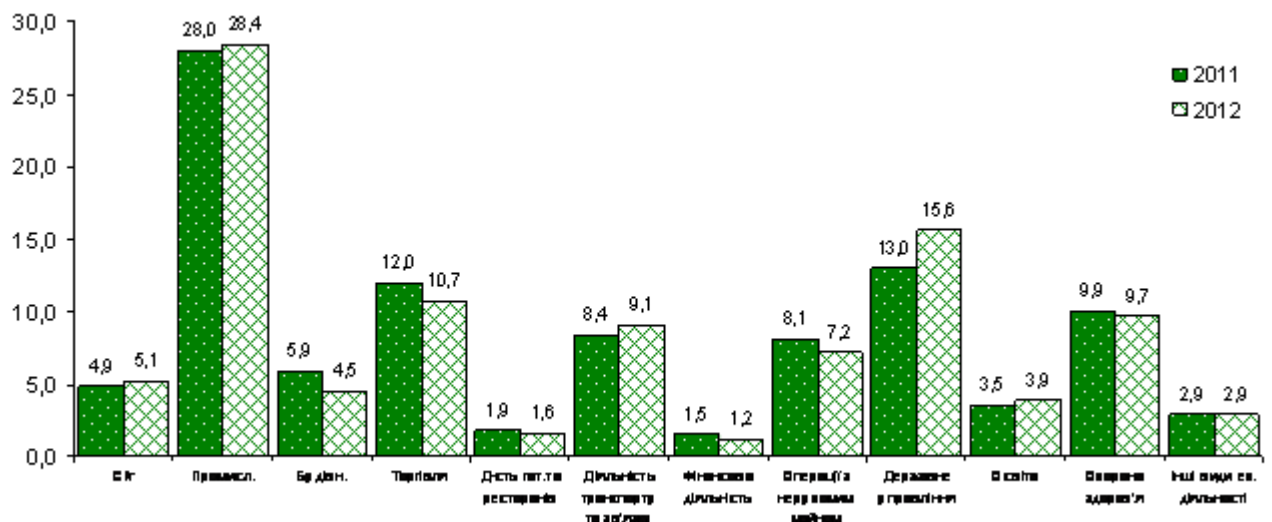
*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*



**Рис. 3. Зміна попиту робочої сили за видами економічної діяльності в Україні у 2012 році порівняно з 2011 роком (%). [5, с. 9]**

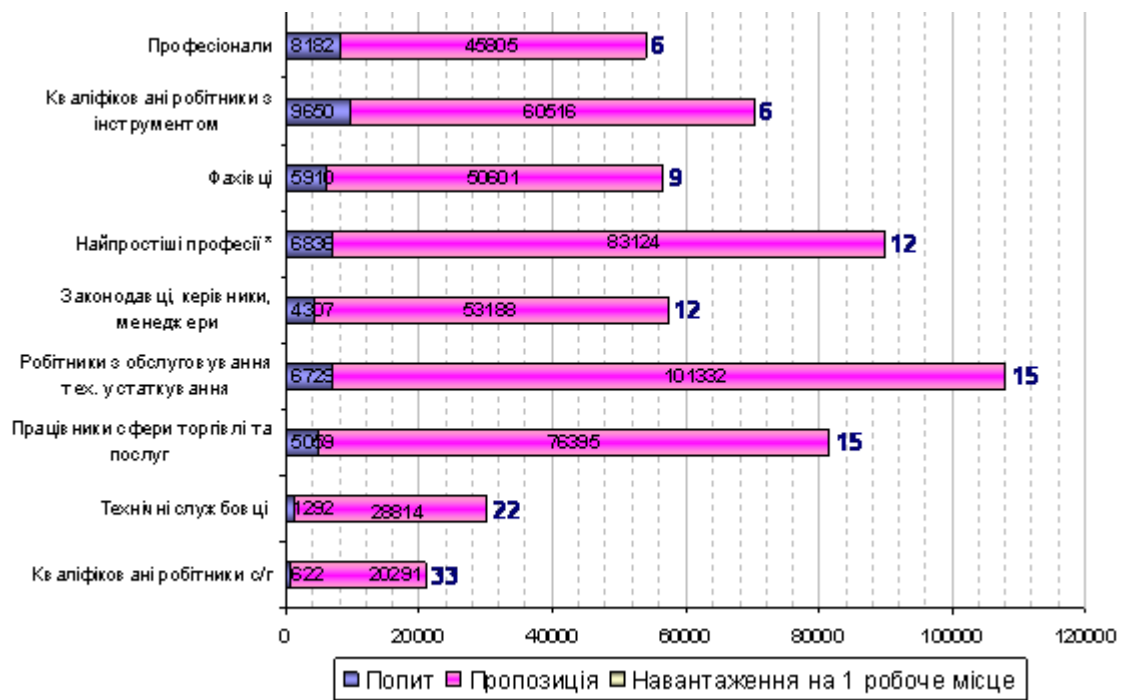
*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*

Розглядаючи зрушення в структурі попиту на робочу силу за видами економічної діяльності можна виділити сільське господарство, промисловість, діяльність транспорту і зв'язу, державне управління та освіту, як галузі які збільшили свою частку попиту за 2012 рік., в той час як всі інші отримали від'ємні структурні зрушення. Найбільшого підвищення частки отримала галузь державного управління – 2,6 відсоткових пункти, а найбільшого зменшення, будівництво – 1,4 відсоткових пункти. (Рис. 3.)



**Рис. 4. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності в Україні у 2011—2012 рр. [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*



**Рис. 5. Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за професійним складом в Україні у 2012 р. [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*

За професійним складом найбільш збалансованою групою у 2012 році є професіонали. Навантаження на одне робоче місце в цій групі складає лише 6 осіб і по відношенню до інших груп така ситуація виглядає досить прийнятною. Для порівняння: у технічних службовців — 22 особи на одну вакансію, а у кваліфікованих робітників сільського господарства – 33 особи на одне вільне робоче місце (рис. 5).

Найбільше незайнятих спостерігалось серед робітників із обслуговування технічного устаткування – 101 332 осіб та найпростіших професій – 83 124 осіб. Найвищими значеннями показників попиту характеризувалися кваліфіковані робітники із інструментом та професіонали, відповідно 9 650, 8 182 вакансій.

Найменше незайнятих у 2012 році було зафіксовано у професійній групі кваліфіковані робітники сільського господарства — 20 291 осіб, проте ця група виділяється найменшою кількістю вільних робочих місць, лише 622 вакансії, що і стало причиною такого високого навантаження на 1 робоче місце.

Структура потреби та пропозиції працівників за професійними групами зазнала значних змін у період із 2006 по 2012 роки. Спостерігається тенденція

скорочення попиту у спеціалістах по роботі з інструментом та з експлуатації технологічного устаткування. Також зменшилася частка попиту на кваліфікованих працівників у сфері сільського господарства. Ситуація у цій сфері залишається одною з найгірших.

У професійному розрізі варто виділити професії рівень незайнятості яких найвищий. Це економіст, кухар, бухгалтер, продавець продовольчих товарів, слюсар-ремонтник, водій транспортних засобів, прибиральник службових приміщень, сторож, робітник на низько кваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві та підсобний робітник. Найбільший дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією спостерігається у робітників на низько кваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві – 110 осіб на одну вакансію, трактористів – 64 особи, економістів – 46 осіб, операторів комп'ютерного набору – 43 особи, юристів – 34 осіб, менеджерів з персоналу – 31 особа та адміністраторів – 30 осіб. (Рис. 6).



**Рис. 6. Навантаження на одне робоче місце (вакантну посаду) у професійному розрізі в Україні у 2012 р. [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*

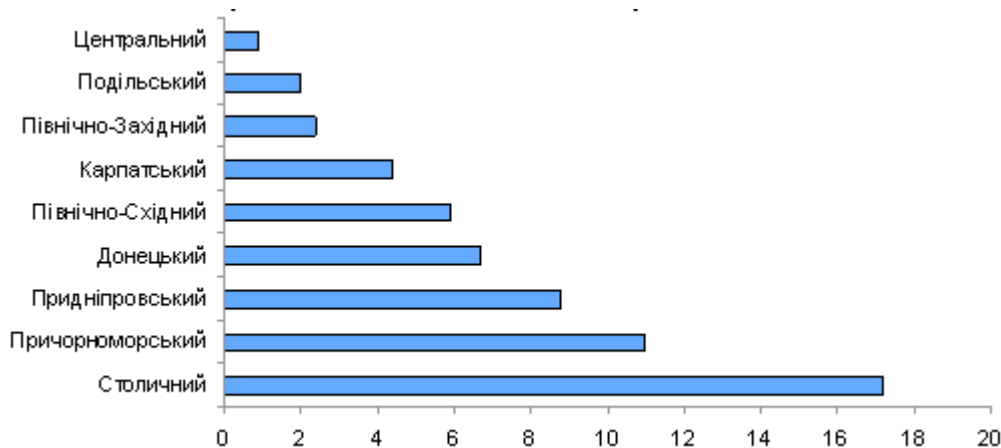
Що ж до високої потреби на професії, то тут виокремлюються наступні спеціальності: спеціаліст державної служби, медична сестра, електрогазозварник, швачка, водій автотранспортних засобів та двірник. Робітникам цих спеціальностей набагато легше знайти роботу порівняно із іншими професіями. Рівень навантаження на вільні робочі місця порівняно низький і коливається в межах 1-4 осіб на одне вільне робоче місце.



Аналіз попиту робочої сили за економічними районами в Україні у 2011 р. показав, що найбільшим попитом користуються працівники у Столичному економічному районі, який включає в себе Київську, Чернігівську, Житомирську області та місто Київ. Кількість вільних робочих місць у цьому районі складає більше 17 тис., значну частку яких, а саме 11,4 тисячі вакансій припадає на місто Київ, а це — 66% всього попиту на робочу силу в районі.

До економічних районів із високим попитом на робочу силу також можна віднести Причорноморський, Придніпровський та Донецький регіони. Кількість вільних робочих місць в цих районах становить 11 тис., 8,8 тис. та 6,7 тис. відповідно. У сумі на ці чотири економічні райони припадає 73,7% всього попиту на робочу силу на ринку праці України.

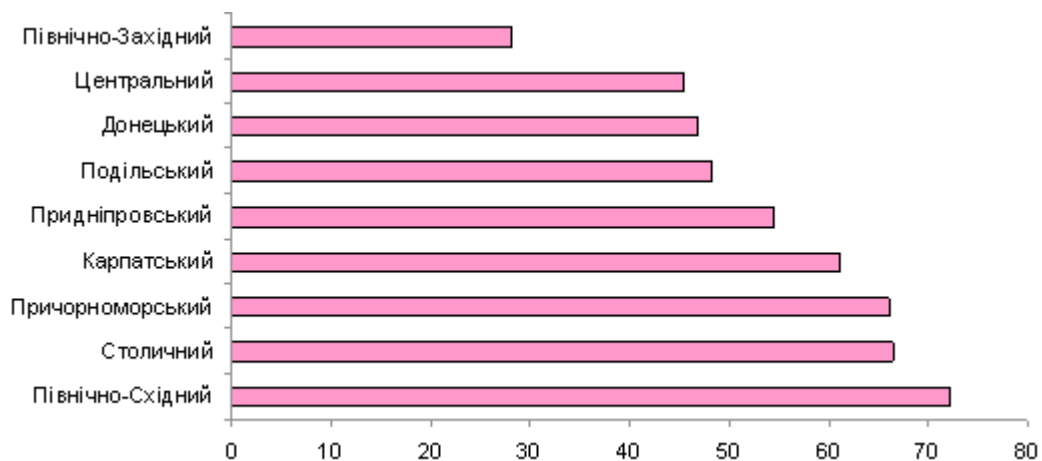
Найменший попит на робочу силу спостерігався у Центральному економічному районі. На дві області району, Черкаську та Кіровоградську, припадає лише 0,9 тис. вакансій. (рис. 7).



**Рис. 7. Попит робочої сили за економічними регіонами Україна у 2011 р.  
(тис. осіб) [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2011 р.*

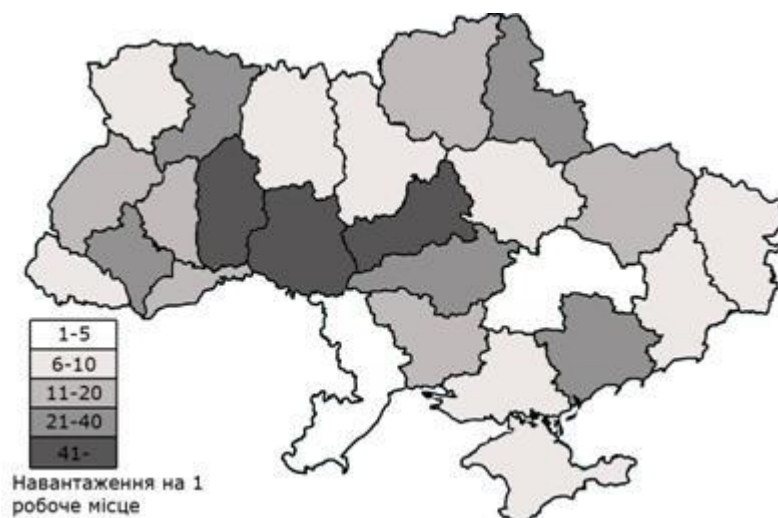
Аналіз пропозиції робочої сили за економічними районами в Україні у 2011 р. засвідчив, що найбільша кількість незайнятих громадян проживає у Північно-Східному, Столичному, Причорноморському та Карпатському регіонах. На кожен з них припадає більше як 60 тис. незайнятих осіб. Найменше число незайнятих нараховується у Північно-Західному районі – 28,2 тис. осіб. (рис. 8).



**Рис. 8. Пропозиція робочої сили за економічними регіонами Україна у 2011 р. (тис. осіб) [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2011 р.*

Аналіз співвідношення попиту та пропозиції робочої сили України за економічними районами у 2011 році засвідчив, що найвище навантаження на вакантні місця спостерігалися у західних та центральні регіонах країни, лідерами серед яких є (Рис. 8.):



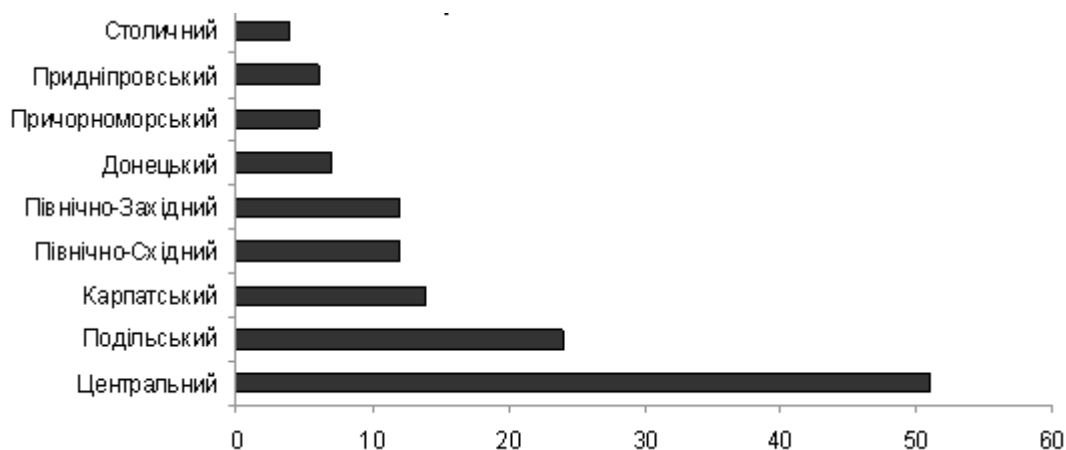
**Рис. 8. Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за економічними регіонами України за 2012 р. [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*

Черкаська область, навантаження на одне робоче місце (вільну вакансію) в якій 140 осіб, Хмельницька область – 51 особа та Вінницька область – 47 осіб. Інша ситуація спостерігається в Одеській та Дніпропетровській областях - по 4

особи на вакансію. Окремо варто виділити місто Київ, рівень навантаження в якому є найнижчим по Україні – лише 1 особа на одне вільне робоче місце.

Дослідження співвідношення попиту і пропозицію показало, що найпроблемніша ситуація спостерігається у Центральному економічному районі, де на одне вільне робоче місце припадає 51 незайнята особа. Черкаська область, яка входить до складу цього економічного району має навантаження 140 осіб, що і стало причиною такого високого значення показника по району в цілому. В Кіровоградській області рівень навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) також має досить високе значення показника – 25 осіб (рис. 9).



**Рис. 9. Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за економічними регіонами України у 2012 р. (осіб) [5, с. 9]**

*Джерело: Складено автором за матеріалами Державної служби статистики за 2013 р.*

Не набагато стабільніша ситуація з співвідношенням попиту та пропозиції робочої сили спостерігається у Подільському та Карпатському економічних районах, які мають навантаження 24 та 14 осіб на одну вакансію відповідно.

Найзбалансованіший ринок праці спостерігається у чотирьох економічних районах. Найбільшим попитом на робочу силу виділяється Столичний економічний район, де навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) становить всього 4 особи, Придніпровський та Причорноморський – по 6 осіб на вакансію та Донецький – 7 осіб.

## **5. СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ – ВАЖЛИВА УМОВА СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

Нині в Україні поглиблюються розбіжності між пропозицією робочої сили й попитом на неї підприємств, установ, організацій. Це зумовлено багатьма причинами. По-перше, на введення в дію нових робочих місць потрібно все більше капіталовкладень, у тому числі на одне робоче місце. Подорожчання вартості є наслідком бурхливого розвитку високих технологій та інформаційних систем, необхідності створення робочих місць відповідно до вимог міжнародних стандартів. Проте через тривалу економічну кризу, істотне скорочення ВВП, інфляційні процеси та зменшення обсягів державних капітальних вкладень, за одночасної відсутності розвинутого фондового ринку й сприятливого інвестиційного клімату, на більшості підприємств різних форм власності останнім часом спостерігаються високі темпи спрацювання основних виробничих фондів і руйнація механізму збереження ефективних й створення нових робочих місць.

По-друге, у результаті стрімкого зростання обсягів зареєстрованого безробіття, активізації процесу вивільнення робочої сили з підприємств збільшився надлишок трудових ресурсів. Збільшення надлишкової робочої сили на тлі різкого скорочення попиту на працівників призвело до подальшого посилення напруженості на ринку праці. Водночас загостренню проблем розбалансованості між робочими місцями і пропозицією робочої сили на ринку праці сприяє не лише зменшення обсягів ВВП, промислового і сільськогосподарського виробництва, але й погіршення справ в інвестиційній сфері, низька питома вага довготермінових кредитів, високі процентні ставки за кредитами, наданими комерційними банками суб'єктам господарювання, важкий податковий тиск на вітчизняного товаровиробника.

По-третє, створенню нових робочих місць не сприяє й відносно низький рівень конкурентоздатності продукції на внутрішніх і зовнішніх ринках внаслідок використання морально застарілого обладнання, енерго- і матеріаломістких технологій. За цих умов певну роль має відігравати виважена протекціоністська політика Кабінету Міністрів України щодо продукції вітчизняного това-

ровиробника. Зниження акцизних зборів на неї та інших податків сприятиме зростанню вітчизняного виробництва, а також стримуватиме процес безробіття. При цьому необхідно збільшити митні тарифи на товари некритичного імпорту, ввезення яких негативно позначається на розвитку національного виробництва.

По-четверте, кризова ситуація зі створенням нових робочих місць значною мірою зумовлена суттєвими недоліками у регулюванні цього процесу центральними та місцевими органами виконавчої влади, зокрема відсутній ефективний механізм стимулювання створення робочих місць на територіях пріоритетного розвитку, генеральної схеми розвитку робочих місць, а також комплексної програми заходів щодо створення і збереження робочих місць.

Підготувавши та запровадивши ефективний механізм стимулювання підприємств для створення нових робочих місць, розробивши генеральну схему розвитку робочих місць й затвердивши Указом Президента України Комплексну програму заходів щодо створення і збереження ефективних робочих місць, у державі вже найближчим часом щороку можна вводити в 2-3 рази більше нових робочих місць, і на цій основі попередити виникнення масового безробіття. Небажаним є те, що до цього часу в Україні відсутній ефективний механізм стимулювання створення робочих місць на територіях пріоритетного розвитку. Це призводить до невиконання завдань Програми зайнятості населення на 2010-2014 роки по введенню необхідної кількості нових робочих місць на територіях пріоритетного розвитку.

Складною залишається й ситуація зі створенням нових робочих місць у районах, де передбачено скорочення обсягів виробництва через вичерпність сировинних ресурсів, закриття народногосподарських об'єктів, структурні зміни.

Особливу увагу створенню робочих місць слід приділити у районах із переважним розвитком однієї-двох галузей, де існує диспропорція у сфері докладання чоловічої і жіночої праці. На створення нових робочих місць негативно впливає чинне податкове законодавство держави, що не стимулює ні інвестиційний процес (не створюючи умов для введення у дію нових робочих місць), ні виробництво (забираючи більшу частину прибутку підприємств). Процес

створення нових робочих місць нині стримують високі ставки податків, їх значна кількість, надмірна складність розрахунків.

Створенню робочих місць не сприяє й відсутність механізму їх введення у чинному законодавстві про зайнятість населення. У ньому необхідність стимулювання підприємств щодо введення в дію нових робочих місць переважно декларується, тоді як реальні механізми їх створення до цього часу ще не розроблено. Зокрема, Закон України "Про зайнятість населення" лише встановив підприємствам, установам і організаціям, що активно сприяють вирішенню проблем зайнятості населення в регіоні (створенням додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використанням понад встановлену квоту праці осіб, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці), відповідно до законодавства України надання пільг щодо податків та інших платежів до бюджету, які частково або повністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на роботу додаткової чисельності працівників.

Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство фінансів, Державна податкова адміністрація та інші заінтересовані міністерства та відомства повинні розробити механізм стимулювання підприємств, що створюють нові робочі місця для працевлаштування громадян працездатного віку, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. До цього їх також зобов'язує прийняті Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Питання щодо створення робочих місць знаходять своє відображення в програмах зайнятості населення, державній програмі розвитку малого підприємництва та інших заходах Кабінету Міністрів України і місцевих органів виконавчої влади, але внаслідок некомплексності й неузгодженості цих заходів, недостатнього фінансування бажаних результатів досягнути не вдалось.

Інші заходи по створенню нових робочих місць мають здебільшого загальний характер і не забезпечені конкретними джерелами фінансування, зокрема, за рахунок державного фонду сприяння зайнятості населення. На вирішення проблеми створення робочих місць лише частково спрямовані: програми захис-

ту працівників, які вивільнюються через закриття шахт, програма розвитку підприємництва.

Роботу із введення в дію нових робочих місць ускладнює відсутність належного методичного та організаційно-правового забезпечення створення робочих місць. Виходячи з цього, найближчим часом необхідно підготувати і затвердити методичні рекомендації для визначення кількості нових робочих місць, розробити економічні, організаційні, правові заходи щодо збереження ефективних існуючих й створення нових робочих місць.

Щоб створити умови для стабілізації та економічного зростання в Україні, необхідно розробити концепцію формування ефективної системи створення робочих місць, збереження кваліфікованого кадрового потенціалу.

Як свідчить досвід економічно розвинутих країн, для реалізації цих завдань необхідно розробити і затвердити Національну комплексну програму заходів по збереженню ефективних та створенню нових робочих місць на період до 2006 року.

До програми має входити низка завдань:

- визначення загальної потреби в робочих місцях;
- складання генеральної схеми створення робочих місць у галузевому і регіональному розрізах;
- встановлення галузевих і регіональних пріоритетів при створенні та збереженні робочих місць;
- створення умов для модернізації робочих місць;
- вдосконалення механізму соціального партнерства;
- формування відповідного нормативно-правового, економічного підґрунтя, орієнтованого на збереження ефективних робочих місць у державному і приватному секторах, а також умов для створення нових.

Перспективне планування створення нових робочих місць повинно стати безпосереднім обов'язком державних органів виконавчої влади усіх рівнів разом з відповідними підрозділами державної служби зайнятості. Для моніторингу й регулювання процесів формування потенціалу ефективних робочих місць в галузевому і регіональному розрізах необхідно запровадити державну систему

статистичної звітності, що відображала б фактичний стан й динаміку відтворення робочих місць, а також використання робочої сили на підприємствах різних форм власності. Існуюча система обліку робочих місць не відповідає вимогам сучасного розвитку економіки в Україні, бо не дає інформації про наявність, структуру і рух робочих місць, які підлягають ринковим реформуванням.

Низький рівень подання роботодавцями до центрів зайнятості державної статистичної звітності форми N3-ПН, малий відсоток заявленої кількості вільних робочих місць й потреби в працівниках на їх заміщення за великої чисельності безробітних громадян, призвели до того, що навантаження на одне вільне робоче місце в середньому по Україні станом на 01.01.2008 р. становило 5 осіб [13].

Для збільшення потреби в працівниках (в умовах зростання безробіття) необхідне розширене відтворення робочих місць. Треба прагнути до взаємоузгодженого відтворення робочих місць, основних фондів, капітальних вкладень і робочої сили в оптимальному співвідношенні, що є умовою для соціально-економічної збалансованості.

Питання створення нових робочих місць повинно розглядатись під час роздержавлення та приватизації підприємств, їх реструктуризації, під час розгляду інвестиційних проектів, а також у соціально-економічних програмах територій пріоритетного розвитку з метою сприяння продуктивній зайнятості населення.

Підґрунтям при розробленні генеральної схеми створення робочих місць мають бути баланси робочих місць і робочої сили. Розроблення і затвердження генеральної схеми створення нових робочих місць стане головним орієнтиром у розвитку ринку праці, дієвим інструментом регулювання попиту на робочу силу.

Генеральна схема створення робочих місць—своєрідна матриця кількісних і якісних показників, що характеризують структуру діючих робочих місць й потребу в них, балансуючи попит і пропозицію робочої сили на ринку праці. До неї мають входити розділи, які висвітлювали б:



- існуючу структуру (статеву-вікову, професійно-кваліфікаційну), зайнятості в галузевому і регіональному аспектах;
- прогнозовані оцінки потреби в робочих місцях та індикативні показники перспективної структури зайнятості;
- регіональну та галузеву потребу в робочих місцях за професійно-кваліфікаційною структурою.

Організація фактичного виконання генеральної схеми визначається інвестиційною політикою. При цьому слід враховувати, що формування потенціалу робочих місць залежить не лише від абсолютних обсягів капітальних вкладень, а й структури інвестицій. Перевагу повинні мати ті галузь, котрі сприяють ефективному економічному зростанню й збільшенню потенціалу робочих місць. Варто змінити вимоги до структури інвестиційних проектів. Крім традиційних документів, до цих проектів мають входити дані, що відображають:

- узагальнену номенклатуру, кількість, балансову вартість збережених, створених, модернізованих, ліквідованих робочих місць для неконкурентоздатних на ринку праці груп населення;
- фінансові витрати на створення нових і модернізацію діючих робочих місць;
- штатну чисельність працівників за узагальненими професійно-кваліфікаційними посадовими групами (фактична, додаткова, чисельність працівників для перекваліфікації, вивільнення), передбачуване в перспективі приймання працівників із депресивних галузей;
- зростання кваліфікаційного рівня працівників та професійної мобільності.

Для забезпечення заінтересованості роботодавців у створенні нових і додаткових робочих місць для неконкурентоздатних на ринку праці категорій населення замість бронювання робочих місць варто розробити нормативно-правові документи, а також запровадити економічний механізм надання їм пільгових податків і кредитів, фінансової допомоги.

Доцільно створити механізм сприяння дрібному підприємництву та розвитку самозайнятості у цивілізованих формах, ремісництву шляхом встанов-

лення їм гнучких пілг у забезпеченні кредитами, звільнення від частини виплат на соціальне забезпечення, податків тощо залежно від кількості нових створених робочих місць. Адже малий бізнес у найбільш гнучкій формі пристосовується до змін в потребах ринку, забезпечує нові потреби та створює робочі місця, наприклад, в США за останні десять років компанії з чисельністю працюючих до 20 чоловік створили 60% нових робочих місць. В розвинених країнах середні та малі форми господарювання забезпечують все більший приріст нових робочих місць. Приріст зайнятості на малих підприємствах відбувається значно швидше, ніж на великих, вони стають зростаючим джерелом зайнятості.

В Україні існує необхідність розвивати мале підприємництво більш швидкими темпами: за чисельністю зайнятих у сфері малого бізнесу Україна значно відстає від розвинених країн. Зокрема, частка дрібних підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання становить в Україні 20%, в країнах Східної Європи–50%, в розвинутих країнах – 80-90%, а кількість підприємств, які припадають на тисячу мешканців–відповідно 2, 10 і 50.

Зважаючи на повну деградацію виробничих потужностей і відповідно системи робочих місць в переважній більшості галузей народного господарства, можна стверджувати, що в найближчій перспективі кількість новостворених робочих місць не тільки не перевищуватиме, але й не компенсуватиме вибуття фізично спрацьованих і морально застарілих робочих місць. Звужений характер відтворення робочих місць у сфері матеріального виробництва та низькі темпи їх приросту в соціально орієнтованих видах діяльності чинитимуть вагомі перешкоди на шляхи працевлаштування незайнятої робочої сили.

Цілком очевидно є необхідність додаткового, цілеспрямованого стимулювання розвитку малого підприємництва як джерела нових робочих місць в усіх регіонах України. Якщо орієнтуватись на підтверджену світовим досвідом економічну доцільність створення малих підприємств, які обслуговують 30-50 чоловік, то необхідна для держави їх критична маса спроможна відіграти відчутну, стабілізаційну роль в сфері зайнятості населення, і виступити реальним конкурентом державним підприємствам, становитиме щонайменше 1,0-1,7 млн.

одиниць. Це означатиме, що теперішня кількість діючих малих підприємств в усіх сферах економіки повинна зрости щонайменше в 10 раз.

Позитивний ефект щодо впливу малого бізнесу на можливості створення робочих місць може бути отриманий лише за умови розробки та реалізації державних і регіональних програм підтримки малого підприємництва з тих сфер економіки, які визначають рівень життєзабезпечення населення, не потребують великих інвестиційних вкладень, забезпечують короткий термін їх окупності. Шляхом довгострокового спостереження встановлено, що створення додаткових робочих місць відбуватиметься, якщо середньорічні темпи зростання ВВП перевищують 2,6%. Отже, найважливіша умова створення додаткових робочих місць—відновлення економічної стабільності в Україні.

## ВИСНОВКИ

Економічна криза і спад виробництва в Україні призвели до різкого зменшення сукупного попиту на робочу силу. Тенденція до щорічного зменшення кількості вакансій на підприємствах, в установах і організаціях зберігається й донині. Це особливо непокоїть з огляду на зростання прихованого безробіття, оскільки особи, які шукають роботу, не можуть її знайти, що в свою чергу призводить до трудової міграції населення за кордон (особливо кваліфікованої робочої сили), а також різних негативних соціальних явищ.

Очевидно, що за відсутності попиту на робочу силу будь-які заходи щодо поліпшення зайнятості не допоможуть кардинально зменшити чисельність безробітних. А відтак дефіцит сукупного попиту на працю вважається однією з головних причин безробіття. Позбутися цього дефіциту з використанням одних лише коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення не вдасться, якщо враховувати, що на утримання Державної служби зайнятості витрачається п'ята частина цього фонду, то природно, що надто мало його коштів залишається на фінансування активної політики на ринку праці, зокрема створення нових робочих місць.

Висока регіональна диференціація рівня зайнятості населення та соціально-економічного розвитку на терені України визначається потенціалом розвитку і потребує ініціативи та відповідальності регіональних владних структур. Регіони повинні мати змогу формувати довготермінові стратегії розвитку, які ґрунтувалися б на цілісному аналізі економічного й соціального потенціалу певного регіону. Економічно благополучні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни.

Причинами структурного дисбалансу на регіональних ринках праці у професійно-кваліфікаційному розрізі є:

- невідповідність обсягів і структури підготовки робочої сили навчальними закладами за галузями знань, потребам економіки за видами економічної діяльності, професійними групами та економічними районами;

- нездатність ринкового механізму в короткостроковому періоді відреагувати на вимоги щодо підвищення якості робочої сили;
- відсутність ефективного механізму державного регулювання як ринку освітніх послуг, так і ринку праці.

Для забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі виникає необхідність в державному регулюванні, яке зможе привести структуру пропозиції робочої сили у відповідність до попиту на ньому.

Створення нових і збереження наявних робочих місць неможливе без подолання економічної депресії й загального піднесення виробництва. Для стабілізації й зростання виробництва необхідно ефективно державне регулювання економічних відносин, виготовлення конкурентноздатної продукції. Прискореному виходу вітчизняної економіки з кризи сприятиме підтримка й стимулювання розвитку підприємництва, самозайнятості населення, реформування податкової системи, підвищення платоспроможності підприємств і населення.

Щоб вирішити нагальні й невідкладні проблеми зайнятості населення, необхідно створити оптимальне макроекономічне середовище, яке б сприяло перебудові підприємств і вносило значні зміни до структури зайнятості.

Механізм управління зайнятістю повинен визначати пріоритетні напрямки формування збалансування робочої сили (професійно-кваліфікаційної, статеві-вікової структури трудових ресурсів у галузевому і регіональному планах) з рівнем і структурою виробництва. Відмінною ознакою такого механізму має бути рекомендаційний характер.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бараник З.П. Регіональний аналіз функціонування ринку праці / З. П. Бараник // Наук. вісник ВДУ ім. Л.Українки: Зб. наук. праць. – Луцьк: ВДУ ім. Л. Українки, 2004. – № 5, с.76–81.
2. Бараник З.П. Статистика ринку праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 167 с.
3. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: [монографія] / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посіб]. – 3-те вид., стер. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
5. Економічна активність населення України 2012 р.: Стат.збірник/ Державна служба статистики України. – К., 2013. – 203 с.
6. Ковалевський Ю. А. Регіональний аспект статистичного аналізу співвідношення попиту та пропозиції робочої сили в Україні / Ю. А. Ковалевський. // Ефективна економіка. - 2013. - № 4. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_4\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_4_55).
7. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
8. Манцуров І.Г. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України: монографія / І.Г.Манцуров, З.П.Бараник, С.С. Ващаєв, А.В.Яценко; [за наук. ред. д-ра екон.наук, проф. І.Г.Манцура]. – К.: КНЕУ, 2008. – 381, [3] с.
9. Праця України 2012 р.: Стат.збірник/ Державна служба статистики України. — К.: 323 с.
10. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні // Указ Президента України від 11 липня 2005 року №1073 // [Електронний ресурс]//Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
11. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с..

12. Федоренко Н.П. Системный подход к изучению экономических явлений. – В кн.: Математика и кибернетика в экономике (словарь-справочник). М.: Экономика, 1975, с. 517.

13.Офіційний сайт державної служби зайнятості [Електронний ресурс]//Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).