

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»

На правах рукопису

Казюка Наталія Петрівна

УДК 331.5:331.556:314

**СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ
КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:

Романюк Михайло Дмитрович,

доктор економічних наук, професор

Івано-Франківськ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ	11
1.1. Зайнятість населення регіону: сутність, види, передумови трансформацій та чинники структурних змін.....	11
1.2. Теоретико-методичні підходи до оцінювання структурних змін у зайнятості населення регіону.....	30
1.3. Вітчизняні та зарубіжні концепції про сучасні трансформації зайнятості населення та регулювання її структурних змін	53
Висновки до розділу 1	71
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ	74
2.1. Оцінка ключових тенденцій у трансформації зайнятості населення Карпатського регіону та змін у її структурі.....	74
2.2. Визначення головних детермінант структурних змін у зайнятості населення регіону, їх класифікація та оцінка.....	95
2.3. Оцінка впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення Карпатського регіону.....	112
Висновки до розділу 2.....	132
РОЗДІЛ 3. РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ	134
3.1. Удосконалення механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону на етапі євроінтеграції....	134
3.2. Чинники та важелі забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах її трансформацій.....	153
3.3. Прогнозна оцінка структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону в умовах переходу до інноваційної економіки	170
Висновки до розділу 3.....	193
ВИСНОВКИ.....	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	198
ДОДАТКИ.....	228

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, кардинальних змін у структурі зайнятості населення. Зайнятість населення обумовлює соціально-економічний розвиток регіону, а одним із найважливіших його факторів є формування інноваційної структури зайнятості. Разом з тим за сучасних реалій у структурі зайнятості населення в різних регіонах України відбуваються негативні зрушення, що мають руйнівний вплив на розвиток національної економіки й полягають у дисбалансі попиту та пропозиції робочої сили, зростанні масштабів незайнятості, неврегульованості нестандартних форм зайнятості та слабкій соціальній захищеності працівників.

За таких обставин з особливою гостротою постає проблема здійснення активних заходів регулювання структурних змін зайнятості населення, актуальність якої зростає в сучасних умовах, коли в Україні склалася вкрай складна і напружена ситуація в соціально-економічній сфері через системну кризу. Економічний спад та політична конфліктність в суспільстві провокують додаткове навантаження на ринки праці майже всіх регіонів, зростання чисельності безробітних, яка вже досягла 2 млн. осіб.

Дослідження структурних змін зайнятості населення за нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України є надзвичайно актуальним, тому що зайнятість є основою для відтворення трудового потенціалу, а запровадження активних заходів державного механізму регулювання й розширення зайнятості сприятиме скороченню рівня таких негативних соціально-економічних наслідків, як безробіття та бідність.

Проблема структурних змін зайнятості населення актуалізується також у розрізі окремого регіону, адже за ступенем соціально-економічного розвитку регіони України досить диференційовані. Значною специфікою у розв'язанні

проблем зайнятості та її реструктуризації відрізняється Карпатський регіон, що посідає чільне місце в економічному просторі України. Необхідність подолання істотних диспропорцій у структурі зайнятості населення регіону та забезпечення умов її збалансованого соціально-орієнтованого розвитку вимагає застосування нових підходів та побудови ефективних механізмів трансформації зайнятості населення.

Аналіз еволюційних підходів до проблем зайнятості відображений у працях визначних зарубіжних учених: А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Мальтуса, К. Маркса, Дж. Кейнса, Ф. Кене, А. Пігу, А. Маршала, А. Оукена, П. Буагільбера, П. Самуельсона та інших. В Україні теоретичні, методологічні та прикладні проблеми зайнятості й регулювання ринку праці досліджують Л. Авдєєв, С. Бандур, В. Брич, О. Волкова, І. Гнибіденко, Т. Заяць, О. Левченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Магопєць, Ю. Маршавін, В. Нижник, І. Петрова, М. Романюк, М. Семикіна, З. Смутчак, Л. Шаульська, Л. Червінська, Н. Шалімова, Л. М. Фільштейн та ін.

Однак, незважаючи на вагомі здобутки дослідників проблем ринку праці і зайнятості, слід констатувати, що кожному регіону притаманна своя специфіка, яка зумовлює потребу комплексного підходу до цих питань, зокрема необхідність розробки прикладних рекомендацій щодо регулювання змін у структурі зайнятості населення Карпатського регіону з урахуванням процесів євроінтеграції, руху до інноваційної економіки. Актуальність зазначеної наукової проблеми, її недостатнє вивчення, практична потреба у вдосконаленні механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону зумовили вибір теми дисертації, її мету, завдання, структуру викладу результатів дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота пов'язана з планами науково-дослідних робіт кафедри менеджменту та маркетингу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, зокрема з темою «Формування стратегії соціально-економічного розвитку регіону: людський вимір» (номер державної

реєстрації 013У003548), у процесі виконання якої автором розроблено теоретичні та методичні підходи до оцінювання структурних змін зайнятості населення регіону, визначено та проаналізовано основні фактори впливу на зайнятість, розроблено пропозиції щодо удосконалення існуючої структури зайнятості населення регіону.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону.

Для досягнення мети дослідження поставлено та вирішено такі наукові завдання:

- уточнити сутність понять «структура зайнятості населення регіону», «структурні зміни зайнятості», визначити передумови трансформацій та чинники структурних змін у зайнятості населення;
- поглибити розуміння сутності регулювання структурних змін у зайнятості на основі узагальнення наукової думки;
- удосконалити науково-методичний підхід до оцінки структурних змін зайнятості населення регіону з урахуванням зарубіжного досвіду;
- здійснити комплексну оцінку ключових тенденцій та головних детермінант трансформацій зайнятості населення Карпатського регіону;
- визначити особливості та наслідки впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення Карпатського регіону та міграційні процеси;
- розробити науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону в умовах євроінтеграції;
- обґрунтувати пріоритетні заходи щодо зростання зайнятості населення Карпатського регіону на основі прогностичних оцінок її структурних змін.

Об'єктом дослідження виступають процеси структурних змін у зайнятості населення та їх регулювання на прикладі Карпатського регіону.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні питання оцінювання та регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону.

Методи дослідження. Під час виконання дисертаційного дослідження застосовувалися такі наукові методи: аналізу, синтезу, індукції, дедукції, абстракції та узагальнення – з метою розкриття сутності категорій зайнятості та структури зайнятості; історико-логічний – для з'ясування причин та впливових чинників у трансформаціях зайнятості; деталізації, класифікації та систематизації – у процесі вивчення структурних змін у зайнятості; фінансово-економічний, економіко-статистичний, економіко-математичний – для комплексної оцінки та прогнозування структурних змін у зайнятості населення регіону, графічний – для ілюстрації таких змін; інформаційно-логічний – з метою визначення напрямів регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону на етапі євроінтеграції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних і науково-методичних засад та розробленні прикладних напрямів регулювання структурних змін у зайнятості населення на прикладі Карпатського регіону. Основні результати, які характеризують наукову новизну, полягають у такому:

удосконалено:

- науково-методичний підхід до аналізу та оцінки сучасних тенденцій структурних змін зайнятості населення Карпатського регіону, компонентами якого є удосконалення класифікації параметрів оцінки структурних змін зайнятості населення регіону за рахунок уточнення характеристик зайнятості та доповнення їх різновидами гнучкої зайнятості (вимушена неповна зайнятість, режими зайнятості неповний робочий час, нестандартні організаційні форми зайнятості, нестандартні робочі місця, гнучкі режими робочого часу), урахування зарубіжного досвіду, завдяки чому стає можливою комплексна оцінка зайнятості та її структурних змін, виявлення інноваційної компоненти у структурі зайнятості;

– концептуальні засади регулювання структурних змін зайнятості, які, на відміну від наявних, базуються на розвитку концепції флексік'юріті та спрямовані на забезпечення гнучкості та урізноманітнення форм зайнятості за одночасного посилення соціального захисту зайнятого населення, що дає змогу координувати регулюючі заходи на ринку праці в загальнодержавних, регіональних та індивідуальних інтересах;

– науково-методичні рекомендації до розробки схеми механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону, основною відмінністю якого від існуючих є наявність взаємопов'язаних функцій, принципів, функціональних зв'язків, систем забезпечення та методів впливу, орієнтованих на скорочення чисельності безробітних, підвищення рівня зайнятості населення регіону, зростання інноваційного сегменту зайнятих через залучення нестандартних форм зайнятості (аутсорсингу, аутстафінгу, краудстафінгу, фрілансу, телероботи, теледоступу); застосування цього підходу дозволяє створювати передумови для збалансування попиту і пропозиції на регіональному ринку праці та формування в регіоні ефективної зайнятості інноваційного типу;

– науково-методичні положення щодо впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення, які, на відміну від наявних, базуються на виокремленні зовнішніх і внутрішніх передумов євроінтеграції, акцентують увагу на необхідності урахування позитивних і негативних соціально-економічних наслідків для зайнятості населення та міграційних тенденцій в регіоні, доводять потребу координації державних і міжнародних інструментів впливу на регіональний ринок праці, що дозволяє оптимізувати регуляторні заходи держави на рівні регіону в цілях реструктуризації робочих місць та відповідної перепідготовки і перекваліфікації робочої сили;

набули подальшого розвитку:

– трактування понять «структура зайнятості населення», «структурні зміни зайнятості», які відрізняються від відомих у науковій літературі зосередженням уваги на взаємодії структурологічних і функціональних

зв'язків їх компонентів, урахуванні дії об'єктивних чинників трансформацій змісту зайнятості та векторів структурних змін в економіці, що розширює можливості економіко-статистичного аналізу, дозволяє обґрунтовувати необхідність регуляторних заходів у сфері зайнятості в територіальному та галузевому аспектах, пов'язуючи їх з інноваційними змінами та структурними зрушеннями в економіці регіону;

– науково-практичний підхід до здійснення комплексної оцінки ключових тенденцій зайнятості населення Карпатського регіону, який, на відміну від наявних, дозволив визначити головні детермінанти трансформацій зайнятості, зокрема структурні зрушення в економіці регіону, необхідність інноваційного розвитку, євроінтеграційні перспективи, посилення регулюючого впливу держави та виокремити низку визначальних тенденцій, що формують структуру зайнятості Карпатського регіону (скорочення зайнятих в інформаційній та телекомунікаційній сферах, поширення нелегітимної зайнятості, зростання незайнятості, зниження доходів зайнятого населення та ін.), що дозволило обґрунтувати доцільність запровадження гнучкої регуляторної політики на регіональному ринку праці, адаптованої до перспектив вступу до ЄС;

– пріоритетні організаційно-економічні заходи щодо зростання зайнятості населення Карпатського регіону, що, на відміну від відомих, ґрунтуються на прогностичних оцінках її структурних змін, які дозволили визначити вірогідність загострення специфічних проблем у найближчій перспективі (надмірної пропозиції робочої сили, надлишкової підготовки незатребуваних спеціалістів, посилення техніко-технологічного відставання робочих місць) внаслідок довготривалої непослідовної політики на регіональному ринку праці; мінімізація зазначених проблем можлива за умов спрямування організаційно-економічних заходів на створення нових робочих місць на основі модернізації сільського господарства, впровадження інновацій у промисловість, активізації розвитку рекреаційного комплексу, екотуризму.

Практичне значення одержаних результатів дослідження. Висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані в якості методичного підґрунтя у розробці заходів та програм щодо регулювання зайнятості населення в діяльності регіональних та місцевих органів виконавчої влади, обласних, міських та районних центрів зайнятості.

Результати дослідження автора знайшли практичне застосування в діяльності Івано-Франківської обласної державної адміністрації під час опрацювання програм зайнятості населення та у процесі визначення пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку Івано-Франківської області на період 2014-2016 рр. із урахуванням сучасних тенденцій на регіональному ринку праці (довідка № 965/01-19/05 від 30.10.2015 р.); Івано-Франківського міського центру зайнятості у процесі підготовки Програми зайнятості населення м. Івано-Франківська на період 2015-2017 рр. (довідка № 3171-02/09-15 від 21.10.2015 р.). Окремі положення та висновки дисертаційної роботи запроваджено в навчальний процес ПВНЗ «Галицька академія» під час викладання навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Регіональна економіка» (довідка № 62 від 29.10.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним науковим дослідженням, де особисто автором запропоновано науково-методичний підхід до регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону на етапі євроінтеграції. Усі наукові положення, висновки та науково-практичні рекомендації отримані автором самостійно та опубліковані одноосібно.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дисертаційної роботи доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Молода наука Волині: пріоритети та перспективи досліджень» (м. Луцьк, 10–11 травня 2011 р.); «Сталий розвиток підприємств, регіонів, країн» (м. Дніпропетровськ, 5–7 листопада 2012 р.); «Економіка і управління: досягнення та перспективи» (м. Одеса, 23–24

листопада 2012 р.); «Сучасні проблеми інвестиційної діяльності в Україні» (м. Київ, 18–19 січня 2013 р.), а також на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Проблеми, напрями і механізм забезпечення сталого розвитку суб'єктів національної економіки» (м. Тернопіль, 6-7 травня 2010 р.); «Сталий розвиток та екологічна безпека суспільства в економічних формаціях» (м. Бахчисарай, 23–24 вересня 2010 р.); «Соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону», (м. Івано-Франківськ, 16–17 травня 2013 р.).

Публікації. За результатами дослідження одноосібно опубліковано 15 наукових праць загальним обсягом 4,14 друк, арк., з яких 7 статей – у наукових фахових виданнях, в тому числі 1 стаття – у науковому виданні, що включено до міжнародних наукометричних баз даних, 8 публікацій – в інших виданнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ

1.1. Зайнятість населення регіону: сутність, види, передумови трансформацій та чинники структурних змін

На сучасному етапі становлення та розвитку постіндустріальної моделі економіки вагомість зайнятості населення невпинно зростає. Це основний показник, який враховують при розробці та реалізації стратегій соціально-економічного розвитку країни та її регіонів зокрема. Зайнятість являє собою складну макроекономічну категорію, яка пов'язана із різностороннім життям суспільства: економікою, політикою, культурою, історією, - що обумовлює актуальність її дослідження. Прийнята Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року спрямована на розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та посилення соціального захисту на випадок безробіття шляхом об'єднання зусиль усіх суб'єктів соціального діалогу, які передбачають зростання економічної активності робочої сили та активізації продуктивної зайнятості [196].

Варто відзначити, що протягом тривалого періоду в роботах вітчизняних учених-економістів поняття «зайнятість», «структура зайнятості» майже не зустрічалося. Це обумовлено трактуванням праці за часів соціалізму як загальнообов'язкової та невизнанням такого складного соціально-економічного явища як безробіття. Існуючі дефініції зайнятості обмежувались кількістю трудових ресурсів, залучених у суспільне виробництво. Тільки в кінці XIX ст. відбулося формування теперішніх підходів щодо трактування категорії зайнятості населення.

Попри те, що проблемам зайнятості присвячено великий обсяг праць сучасних учених-економістів, існуючі доробки питань зайнятості характеризуються деякою фрагментарністю. Це визначає необхідність удосконалення понятійно-категоріального апарату, формування чітких визначень базових наукових визначень та основних теоретичних положень. З нашої точки зору, вихідною платформою дослідження структурних змін зайнятості населення та їх регулювання повинна стати категорія «зайнятості населення». Значна кількість науковців окреслила наукові основи категорії зайнятості, ними сформована еволюція теоретичних підходів щодо тлумачення зайнятості. Звернення до теперішніх наукових досліджень в теорії та практиці зайнятості сконцентровує увагу на такі визначення сутності та змісту категорії зайнятості.

У сучасній економічній науці зайнятість розглядають як цілеспрямовану діяльність, що включає матеріальне виробництво, проте це твердження не є абсолютно вірним. Зайнятість є не лише процесом створення матеріальних та духовних благ, але й базою для відтворення суспільства, людського потенціалу та робочої сили завдяки отриманню за свою працю людьми відповідної винагороди – заробітної плати. Здійснивши дослідження всієї сукупності відносин, що поєднує соціально-економічне явище зайнятості, В. М. Петюх узагальнює визначення зайнятості, розглядаючи його як сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення роботою та їхньою участю у суспільнокорисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід (прибуток) [180, с. 114].

Основними аспектами вивчення зайнятості О. А. Грішнова вважає види, форми та показники зайнятості, проте, на нашу думку, зайнятість повною мірою може характеризувати тільки її структура, тому дослідження структурних змін в даній галузі є надзвичайно важливим для правильної оцінки розвитку ринку праці.

О. В. Волкова пропонує, крім економічних та соціальних позицій розгляду зайнятості, виділити ще й правовий зміст зайнятості, що полягає у природному праві людини, яке гарантується громадянину України державою [117]. В той же час вітчизняний дослідник В. С. Васильченко через соціальний та економічний підхід до визначення сутності зайнятості виокремлює ще і демографічний. Проте і ці підходи не є абсолютно точними, оскільки попри те, що показник зайнятості формується під впливом статевовікової структури населення, рівнів народжуваності та смертності, на зайнятість впливає рівень та структура міграцій, тому доцільно було б в демографічному підході до трактування визначення зайнятості виділити ще міграційну сутність зайнятості, адже саме від стану міграційних характеристик сформована та чи інша структура зайнятості в регіоні та в країні загалом. Економічну зайнятість розглядають як зайнятість продуктивну, що характеризується кількісними та якісними аспектами прояву [34; 207; 253; 274]. Кількісний аспект продуктивної зайнятості відображається через поняття «повна зайнятість». Дане поняття в економічній літературі тлумачиться неоднозначно та визначається по-різному в залежності від детермінантів, які беруть за основу досліджень його характеристик. В економічній науці та практиці заходу під повною зайнятістю мають на увазі стан економіки, за якого всі бажаючі працевлаштуватись за умов надання певного рівня реальної оплати праці забезпечені роботою.

Таким чином, у публікаціях, присвячених дослідженню проблем зайнятості (додаток А, табл. А.1), лише загально визначено основні її характеристики, що обумовило необхідність конкретизувати дану соціально-економічну категорію. Необхідно зазначити, що наукові дискусії навколо тлумачення категорії «зайнятість» та доцільності вживання її щодо того чи іншого твердження, не припиняються й досі. Враховуючи це, ми, систематизувавши наявні дослідження та матеріали, зробили спробу узагальнити теоретичні підходи до трактування категорії зайнятості.

Розвиваючи наукові пошуки, пропонуємо розуміти зайнятість як соціально-економічне явище, що комплексно характеризує політику держави на ринку праці, зокрема щодо покращання якісних характеристик робочої сили; сфера зайнятості відображає ступінь розвитку та функціонування суспільних відносин, забезпечує саморозвиток та самореалізацію людини через працю та працевлаштування, соціальний захист незахищених, вразливих верств населення. Зайнятість характеризується комплексом показників, які свідчать про ситуацію на ринку праці. Одним із таких показників є структура зайнятості населення, на основі оцінки якої можна оцінити стан ринку праці, проаналізувати напрями, інтенсивність, динаміку та масштаби змін, що відбулися протягом певного періоду та передбачити майбутні тенденції зайнятості, дослідити трансформації на ринку праці. Статистичне обчислення показників оцінки рівня зайнятості наведено в додатку Б, табл. Б.1.

З нашої точки зору, важливим у дослідженні є аналіз існуючих концепцій зайнятості. Концепція зайнятості віддзеркалює соціально-економічний процес відтворення ситуації у сфері зайнятості суспільства. Зміст та сутність концепції зайнятості має відповідати сучасному розвитку суспільства, відображати напрями організованого існування людства та процеси, що відбуваються в соціальному, економічному, політичному, психологічному, екологічному житті суспільства. В економічній літературі дослідники цієї проблеми виділяють такі концепції зайнятості: концепція повної зайнятості, концепція ефективної зайнятості, раціональної зайнятості, продуктивної, глобальної, примусової та добровільної зайнятості. Зокрема, О. В. Волкова виділяє повну, ефективну, раціональну та глобальну концепції зайнятості [34, с. 175]. В. М. Петюх у підручнику «Ринок праці» пропонує виділити повну, глобальну, примусову та добровільну зайнятість [179, с. 115]. С. М. Васильченко виділяє три концептуальні форми зайнятості: повну, глобальну та примусову [28, с. 9]. О. А. Грішнова дані концепції зводить до класифікації зайнятості за її видами, в яких розділяє повну, продуктивну, раціональну та ефективну зайнятість.

Зауважимо, що в наукових економічних джерелах тлумачення «ефективної зайнятості», «раціональної зайнятості» та «продуктивної зайнятості» використовують як синоніми або визначають діаметрально протилежними термінами [3; 5; 44; 50; 133; 274]. В радянській літературі в більшості випадків ототожнювали поняття повної та ефективної зайнятості, вважаючи при цьому, що чим більша кількість населення забезпечена роботою, тим ефективнішою є державна політика у сфері працевлаштування трудових ресурсів.

Під повною зайнятістю розуміють забезпечення соціальних, політичних, економічних, матеріальних, технологічних умов для того, щоб все працездатне населення могло отримати роботу [134, с. 36]. Повна зайнятість має бути пріоритетним завданням держави, адже саме дана структура має забезпечити необхідні робочі місця для всього трудоактивного населення; ефективна зайнятість – першочергове завдання для адміністративно-територіальних господарських одиниць (галузі, певного виду виробництва та ін.). Концепція ефективної зайнятості передбачає збалансування між попитом та пропозицією на робочу силу, узгодження між кількістю вакантних робочих місць та наявною робочою силою [157, с. 13]. О. А. Грішнова під ефективною зайнятістю розуміє повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональної зайнятості [44, с. 152]. Щодо раціональної зайнятості, то сучасні вчені-економісти розглядають її у зв'язку із повною і характеризують як обґрунтований з економічної точки зору розподіл трудових ресурсів, що дозволяє досягти найбільш ефективного розвитку усіх складових функціонування економіки.

Підтримуємо думку О. В. Волкової [34, с. 36], яка в раціональну зайнятість включає повну та ефективну зайнятість. Дана концепція передбачає альтернативний, ефективний, з високою віддачею виробництва розподіл трудових ресурсів між галузями, сферами діяльності та територіями. «Поєднання повної і ефективної зайнятості створює раціональну зайнятість. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу

працівників між галузями та регіонами» [159, с. 110]. Продуктивна зайнятість є показником, що характеризує рівень вигід, отриманих від праці, та економічну доцільність трудової діяльності. Обчислюється як різниця між економічними вигодами від праці та витратами, що понесені у ході виконання роботи [157, с. 17]. Головною відмінною рисою продуктивної зайнятості від інших видів є спрямованість на досягнення максимального соціального та економічного ефекту.

Слід відзначити, що розглянуті концепції досить довго практикувались багатьма країнами, але науково-технічний прогрес, еволюція сфер виробництва та обміну, технологізація та автоматизація праці викликали розширення безробіття та спонукали до пошуку нового підходу до трактування проблем зайнятості трудових ресурсів. Так виникла концепція глобальної зайнятості, яка зорієнтована на залучення осіб, які хочуть і можуть працювати, до праці та створення суспільно-корисних благ; що включає всі види і форми трудової діяльності [179, с. 116]. В основі концепції глобальної зайнятості лежить потреба в перерозподілі сфер прикладання праці між усім працездатним населенням, всіма, хто хоче і може працювати. Ця концепція передбачає використання нетрадиційних методів оплати праці, при цьому мінімальна оплата праці має бути замінена на «гарантований мінімальний дохід», що не залежатиме від умов та середовища працевлаштування.

Дослідники проблеми зайнятості розрізняють глобальну та економічну зайнятість. Під економічною зайнятістю розуміють зайнятість всіх тих, хто може працювати, у виробництві суспільних благ. Під глобальною або загальною зайнятістю розуміють економічну зайнятість разом із тими, хто займається домашнім господарством, доглядом за дітьми, інвалідами, людьми похилого віку, служать в армії тощо. Серед інших концепцій зайнятості в економічній літературі виділяють примусову та добровільну зайнятість. Не зменшуючи ролі і значення наявних досліджень, представляємо авторську класифікацію концепцій зайнятості (рис. 1.1).

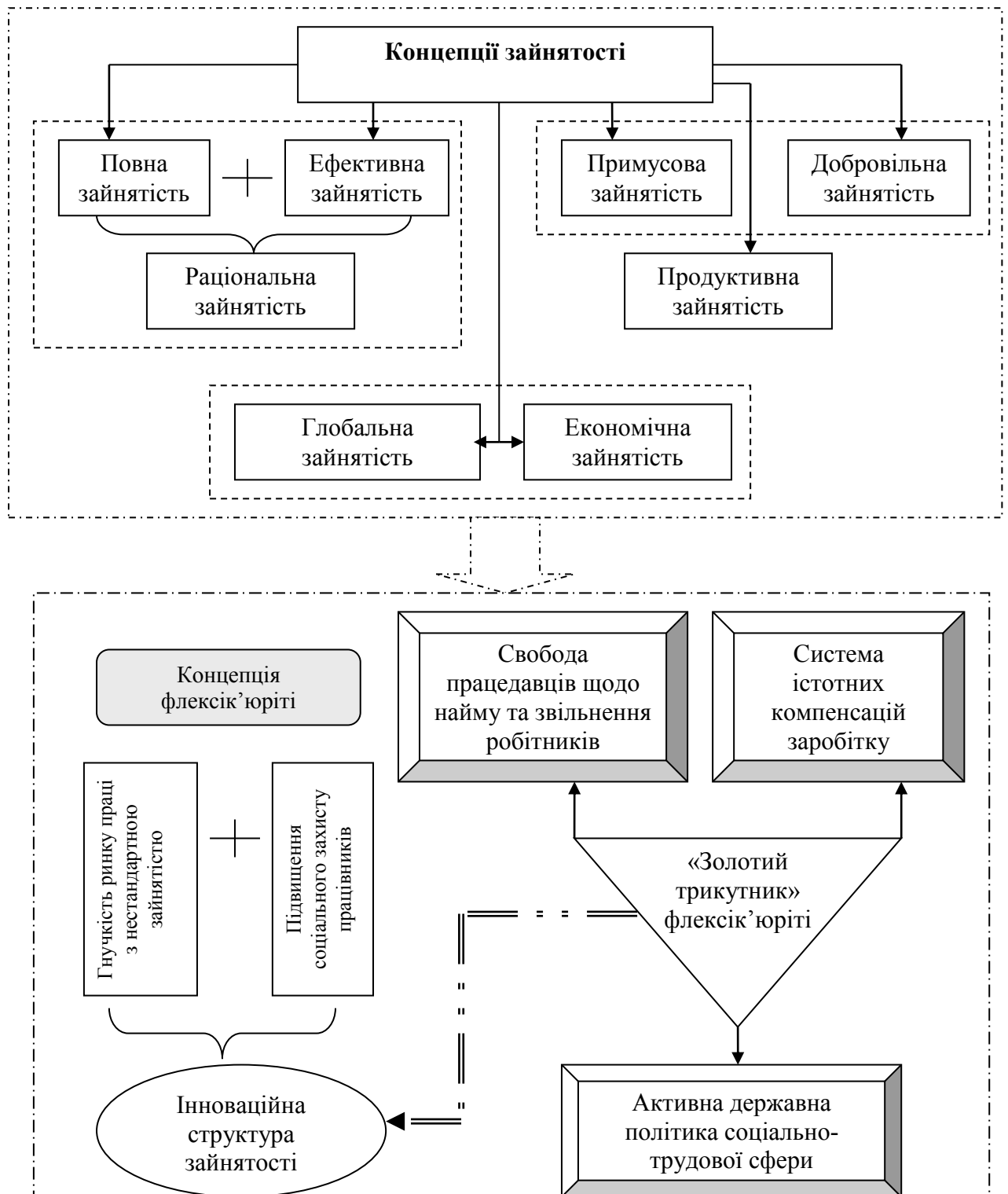


Рис. 1.1. Класифікація концепцій зайнятості

Джерело: побудовано автором на основі [179; 207].

Аналіз наукової літератури засвідчує, що примусова зайнятість існувала в різних країнах протягом всього історичного періоду і передбачала не право, а обов'язок працювати. До примусової зайнятості М. С. Васильченко відносить зайнятість за судовим рішенням чи іншими

випадками, регламентованими законодавчими актами [27]. Добровільна зайнятість передбачає реалізацію трудових інтересів людини через забезпечення з боку держави всіх охочих до праці бажаними місцями працевлаштування.

У контексті нашого дослідження доцільно зазначити, що новою альтернативною концепцією реформування ринку праці країн ЄС є реалізація політики флексік'юріті. «Ця концепція налаштована на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security), в результаті чого з'являється модель флексік'юріті (flexibility + security), або гнучкої захищеності, яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах» [43, с. 40]. Найважливішою складовою такої концепції є ефективні система страхування на випадок безробіття та активне державне регулювання ринку праці. Концепція флексік'юріті передбачає систему гнучкої захищеності на основі використання таких нестандартних форм зайнятості, як аутсорсинг, аутстафінг, краудстафінг, фріланс, телеробота, теледоступ (додаток Б, рис. Б.1).

Поява та розвиток концепції флексік'юріті обумовлена наявністю комплексу об'єктивних процесів та факторів, які притаманні саме постіндустріальному (інноваційному) типу розвитку суспільства. Порівняно з індустріальним типом відтворення, інноваційний характеризується більшою диверсифікацією взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин. Тому назріла необхідність їх диференціації та флексибізації (зростання гнучкості). «Спільні принципи флексік'юріті були ухвалені Радою ЄС, а згодом Європейською Радою, тому суттєво важливим є узгодженість у сфері економічної, соціальної та освітньої політики; так само важливим є сприяння розвитку інклюзивного суспільства та його проінформованості щодо намічених стратегій розвитку» [205, с. 9]. Саме концепція флексік'юріті, з

нашої точки зору, може стати основою формування інноваційної структури зайнятості в Україні та її регіонах зокрема.

Здійснивши дослідження основних концепцій зайнятості, доцільно перейти до аналізу видів і форм зайнятості задля удосконалення та узагальнення класифікаційних ознак структурних змін зайнятості. Опрацювання наукової літератури доводить, що класифікацію видів та форм зайнятості вчені здійснюють по-різному, тому в працях учених-економістів їх є велика кількість, часто ці види та форми зайнятості трактують як синоніми, що ми вважаємо помилковим. На наше переконання, за допомогою дослідження видів зайнятості можна здійснити оцінку основних її суперечностей. Види зайнятості дозволяють проаналізувати розподіл трудових ресурсів за різними ознаками, зокрема за галузями прикладання праці, характером діяльності, рівнем урбанізації, за територіальною, соціальною, професійно-кваліфікаційною та статевовіковою ознаками.

Як справедливо зазначає П. Буряк, «види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховують: характер діяльності, соціальну належність, територіальну належність, рівень урбанізації, професійно-кваліфікаційний рівень, статеву належність, віковий рівень, форму власності» [26, с. 54]. Окрім класифікації зайнятості за її видами, існують ще різні режими робочого часу, тривалості робочого дня, правові особливості організації трудової діяльності. У зв'язку з цим розрізняють ще форми зайнятості. Класифікація зайнятості за її формами відображає основну її суперечність, що полягає у виборі людини між робочим та вільним часом, тобто між тим, працювати їй чи ні. «За формою зайнятості, враховуючи вид діяльності населення, розрізняють:

- економіко-господарську діяльність, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу;
- службову зайнятість, пов'язану із службою в Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах;

– соціальну зайнятість, яка пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами)» [159, с. 111]. Форми зайнятості відбивають умови праці людини, виступають організаційно-правовими формами реалізації її праці. «Під формами зайнятості населення економісти розуміють організаційно-правові способи, умови працевикористання, а під видами зайнятості – розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами і галузями національного виробництва» [50, с. 64]. Відповідно до Закону України «Про зайнятість» зайнятість поділяється на повну та вільно вибрану. Суголосно закону, П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва розрізняють повну, неповну, часткову, первинну та вторинну форми зайнятості» [26, с. 53].

З метою подальшого розгортання теми нашого дослідження звернемося до класифікації форм зайнятості, яку проводять за такими ознаками [54, с. 226–228]:

- 1) за формами організації робочого часу (повна, неповна);
- 2) за статусом трудової діяльності (первинна, вторинна);
- 3) за стабільністю трудової діяльності (постійна, тимчасова (одним із різновидів є субсидована зайнятість, або інтервенційні роботи, відповідно до яких здійснюється оплата праці працівників, тимчасово переведених на іншу роботу до шести місяців, за умови збереження за ними основного місця роботи);
- 4) за характером організації робочих місць та робочого часу (стандартна та нестандартна альтернативна, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення); до альтернативних належать форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в рамках робочого дня, тижня, усього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або робота неповний робочий час, стиснутий робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість), надомна праця, дистанційна зайнятість;

5) за формою правового регулювання (формальна та неформальна зайнятість).

Стійку тенденцію до розвитку, на думку А. Колота [111], демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Основним фактором економічних зрушень сьогодення є трансформація технологічного укладу та пов'язане з ним докорінне прискорення зрушень у сфері зайнятості, суспільного виробництва та самого суспільства. Стандартна зайнятість все більше поступається атиповим її формам, активний розвиток яких обумовлений соціальними та економічними об'єктивними характеристиками. У контексті заявленої проблеми звернемося до наукових праць російських дослідників: В. Є. Гимпельсона та Р. І. Капелюшнікова [40, с. 8], які до нестандартних форм зайнятості відносять неповну зайнятість; понаднормову зайнятість; тимчасову зайнятість на основі трудових договорів, розрахованих на певний строк; випадкову зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; зайнятість у компаніях, що здійснюють лізинг персоналу; вторинну зайнятість; неформальну зайнятість; індивідуальне (неінкорпороване) підприємництво, найм у фізичних осіб, виробництво товарів у домашньому господарстві для наступного продажу, незареєстровану зайнятість у формальному секторі.

Зауважимо, що країни із соціально орієнтованою ринковою економікою широко використовують гнучкі форми зайнятості. Дві третіх

усієї робочої сили країн ЄС зайнято традиційною, решта – одна третина, – гнучкою зайнятістю. «Традиційна зайнятість характеризується повним робочим днем, стабільністю праці, регламентуванням робочого часу; гнучка – нестабільністю, відхиленням від нормативного робочого часу, нестандартними умовами праці, високою професійно-кваліфікаційною територіальною мобільністю працівників, гнучкою оплатою праці. Гнучкі форми зайнятості – тимчасова робоча, надомництво, поділ робочого місця між двома і більше працівника, альтернативний і скорочений робочий тиждень тощо. Деякі з цих форм відносять до часткової, решта – до повної зайнятості» [67, с. 532]. Зазначене дає підстави стверджувати, що такі форми зайнятості надають підприємцям можливості коригування кількості робочої сили, зберігаючи висококваліфіковані кадри, скорочувати витрати на заробітну плату та підтримувати ефективне виробництво на підприємстві, а для працівників – це можливість розпоряджатися робочим і вільним часом, задовольняти їх соціальні потреби.

Використання гнучких форм зайнятості надає реальні перспективи робітникам у виборі можливостей працевлаштування, а роботодавцям – у скороченні витрат на заробітну плату та оренду приміщень. Тому існують вигоди як для працівників, так і для праценаймачів, проте великою проблемою в Україні залишається облік зайнятих зазначених категорій, оскільки значна частка робітників нестандартної зайнятості залучена в тіньовій економіці та не враховується державною статистикою, як наслідок – податкова система недоотримує істотного обсягу коштів від оподаткування заробітної плати.

Отже, аналіз наведених різновидів зайнятості дозволив нам уточнити базові характеристики зайнятості, які в цілому вимагають відповідності та збалансування між попитом на робочу силу та її пропозицією, що дасть змогу забезпечити стабільне зростання доходів та рівня життя населення, а також досягнення високоефективного суспільного виробництва. Представляємо розроблену класифікацію зайнятості за її формами (рис.1.2).

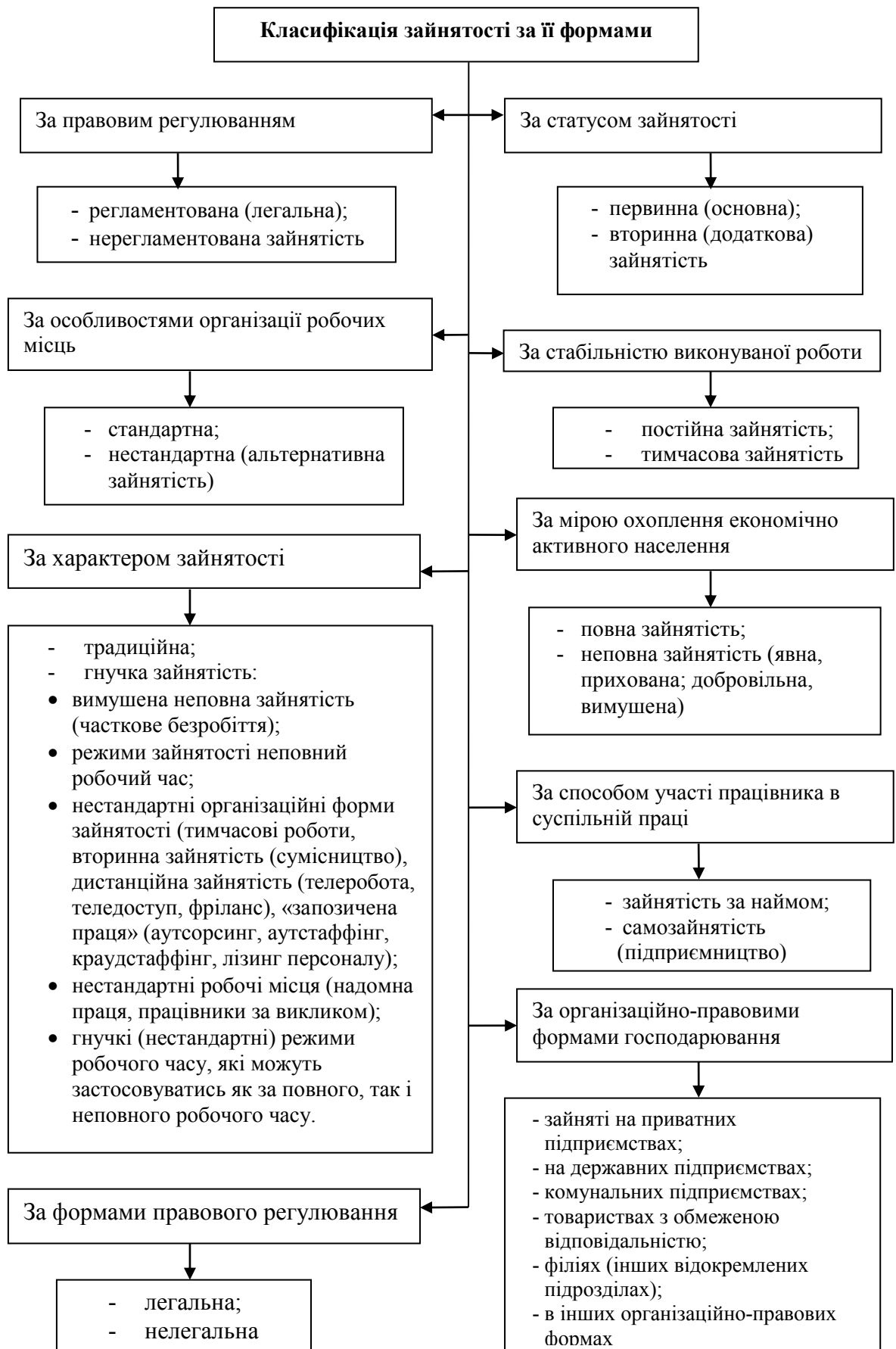


Рис. 1.2. Класифікація зайнятості за формами

Джерело: побудовано автором на основі [3; 5; 54; 68; 72; 98; 253].

Дослідження змісту праць, що відображають доробки вчених у сфері зайнятості, свідчить про представлення в них різних трактувань сутності зайнятості, зв'язків із процесами праці та соціально-трудомих відносин, економічним, соціальним, демографічним та правовим змістом категорії зайнятості. Здійснений категоріальний аналіз засвідчує, що кожен дослідник-економіст зосереджує свою увагу при визначенні поняття на певних аспектах функціонування категорії зайнятості.

Так, досліджуючи вплив на зайнятість і потребу в робочій силі учені беруть до уваги такі важливі чинники: особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур; сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу; потребу, дефіцит або навпаки – надмірну кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку; внутрішні критерії (рівень життя, праці), а також специфічні чинники: структурну перебудову, демонополізацію господарського комплексу; рівень збалансованості економіки; конверсію; рівень кооперації з іншими країнами; рівень продуктивності та оплати праці; зміну форми власності; розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних; рівень державного регулювання та управління ринком праці» [26, с. 21].

Ми поділяємо думку В. В. Онікієнка та Н. І. Коваленка [157, с. 9–10], які до базових факторів формування зайнятості відносять:

1) демографічні: передбачають взаємообумовленість зайнятості та статеві-вікових, професійно-кваліфікаційних характеристик населення, його структури та чисельності. Саме вони визначають склад робочої сили за віком, статтю, кваліфікацією та освітою, станом здоров'я та обумовлюють її кількість;

2) економічні: передбачають формування сукупного попиту на робочу силу та здатність робітника за допомогою своєї праці забезпечити гідне проживання, з можливістю одночасного підвищення ефективності

суспільного виробництва. Дія саме цих факторів значною мірою обумовлює обсяг, структуру та динаміку зайнятості населення;

3) техніко-технологічні: передбачають науково-технічний потенціал (технічний прогрес, розвиток та впровадження досягнень науки та техніки, інновацій);

4) організаційні: включають нормативно-правові та законодавчі акти, форми власності, програми зайнятості, види діяльності, прогноз зайнятості тощо;

5) соціальні: визначають якісні характеристики робочої сили та ефективності праці, спрямовані на організацію професійно-кваліфікаційних характеристик та всебічний розвиток особистості. Вони включають систему освіти, культури, охорони здоров'я, соціальний захист та ін.

Так, М. Л. Головка виділяє чотири групи передумов, що визначають соціально-економічне середовище для нормального функціонування регіонального ринку праці [42]:

1) правові – визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсам. Вони обумовлюють правове середовище формування соціального партнерства в регіоні;

2) економічні, що обумовлюють сукупність базових ресурсів в регіоні, а також необхідність узгодженості їх використання задля зростання зайнятості;

3) соціальні – передбачають формування системи захисту працездатного населення;

4) організаційні, які визначають інфраструктурні можливості розвитку та зростання зайнятості.

Справедливо зазначити, що зайнятість як один із найважливіших показників ринку праці формується під впливом багатьох факторів, до них можна віднести: соціальні, економічні, демографічні, правові, історичні, національні, технічні, інституціональні, екологічні. Таким чином,

дослідження структурних змін в зайнятості доцільно проводити шляхом аналізу впливу кожного з перерахованих факторів на сектор зайнятості. Зміни в структурі зайнятості в кожній країні відбуваються по-різному та залежать від політики на ринку праці.

Як засвідчує аналіз досліджень та публікацій з економіки праці, у сфері зайнятості здійснюється поєднання всіх факторів виробництва. Поряд з тим даний сегмент залежить від розвитку та взаємодії окремих чинників, що мають прямий чи опосередкований вплив на ринок праці. Так, В. В. Онікієнко та Л. М. Ємельяненко виділяють чотири фактори впливу на ринок праці:

- 1) демографічна ситуація (трудоий потенціал);
 - 2) ділова та економічна активність (попит та пропозиція робочої сили);
 - 3) соціальний діалог (колективні договори, соціальне страхування);
 - 4) державне регулювання (законодавство, державна служба зайнятості)
- [157, с. 92].

Так, вітчизняні дослідники С. Ю. Трубич та А. В. Калина чинники, що визначають рівень зайнятості населення, ділить на дві групи:

- 1) чинники, що сприяють чи гальмують залучення і закріплення працівників на виробництві;
- 2) чинники, спрямовані на формування і зміну структури робочих місць на всіх рівнях національної економіки (країни, регіонів, галузей, підприємств) [255; 98].

До факторів першої групи С. Ю. Трубич відносить економічні, духовно-психологічні, демографічні, соціальні та пов'язує їх із внутрішнім світом людини:

- економічні – відображають економічну потребу залучення індивіда до сфер прикладання праці;
- духовно-психологічні – духовну необхідність працювати;
- демографічні – вік та сімейний стан зайнятих;

- соціальні – приналежність до певного класу, рівень освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки тощо.

До другої групи факторів відносить:

- демографічні – склад населення за статевовіковою ознакою, його концентрація, природний і механічний рух та ін.;

- склад населення за джерелами засобів існування, суспільними групами, освітою, професійною кваліфікацією;

- економічні – розподіл зайнятих в галузях матеріального та нематеріального виробництва, співвідношення зайнятих за сферами господарської діяльності;

- культурно-побутові – рівень розвитку сфери охорони здоров'я, культури, освіти, громадського харчування, торгівлі, побутового обслуговування;

- організаційні – відображають специфіку організації трудових ресурсів, яка включає систему їх формування, розподілу та перерозподілу за видами зайнятості, сферами і галузями народного господарства.

Ряд авторів, зокрема, І. Д. Крижко, Т. І. Богданова, М. Д. Ведерніков вважають, що структура зайнятості формується відповідно до рівня соціально-економічного розвитку суспільства взагалі, потреб суспільного виробництва, змін у технічній, організаційній, територіальній структурах продуктивних сил: у той же час результати використання трудового потенціалу працюючих впливають на соціально-економічні фактори розвитку та удосконалення структури зайнятості населення [126, с. 71].

Для оцінки ринку праці В. І. Герасимчук аналізує вплив двох груп факторів [38; 39]. До першої групи він відносить такі, що обумовили існування сучасного стану регулювання ринку праці та визначили його особливості: обсяг безробіття; пропозицію робочої сили, її професійно-кваліфікаційний та освітній рівень; перспективи для розширення сфер зайнятості; обсяг прихованого безробіття. До цієї групи факторів автор відносить природно-географічні, соціально-економічні та організаційно-

технологічні, інституційні та інфраструктурні. Друга група складається з факторів, які обумовлюватимуть майбутнє формування попиту і пропозиції робочої сили, тобто потенційні можливості для розвитку регулювання ринку праці із врахуванням його сучасного стану та характеру, сформованими під впливом першої групи факторів.

Базовим фактором впливу першої групи є природно-географічний, оскільки він створив передумови для соціально-економічного розвитку регіону. До його складу входять: ресурсний потенціал регіону, рівень його урбанізації, наявність земельних, водних, паливних, енергетичних ресурсів. Саме ці фактори значною мірою обумовили формування сучасного соціально-економічного рівня розвитку регіону, особливості його господарської спеціалізації, структуру зайнятості, рівень трудового потенціалу, що загалом визначили характер професійно-кваліфікаційного та освітнього рівня населення, а також його статеву-вікову структуру. Останній чинник обумовив суттєві регулятивні відмінності у структурі, чисельності, рівні невідповідності попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці при сучасних ринкових трансформаціях. З нашої точки зору, найбільш інтенсивний вплив на розвиток регулювання ринку праці серед факторів першої групи мають економічні та організаційно-технологічні фактори.

Зауважимо, що у тісному взаємозв'язку із ціною робочої сили перебувають такі фактори, як професійна та трудова мобільність, а також міграційні процеси. Трудова та професійна мобільність впливають на розвиток ринку праці: з одного боку, за умов нерозвиненості ринкового механізму, обумовлює появу нелегальних видів діяльності, активізації тіньової, неформальної зайнятості; а з іншого – стимулює диверсифікацію структури зайнятості, появу самозайнятості, вторинних форм зайнятості, що є характерною особливістю розвинутої ринкової економіки.

Таким чином, здійснивши дослідження теоретичних підходів щодо формування структури зайнятості населення, можна зробити висновок, що на рівень та структурні трансформації зайнятості впливають майже усі процеси і

тенденції, що стосуються економіки, політики, суспільства, законодавства тощо. Їх класифікацію представляємо на рис. 1.3:

- 1) соціально-демографічні, що включають стать, вік та рівень освіти наявного населення;
- 2) законодавчо-правові, що охоплюють всі заходи, засоби та форми регулювання зайнятості населення;



Рис. 1.3. Чинники формування структури зайнятості населення

Джерело: побудовано автором на основі [16; 34; 38; 54; 112; 144; 157; 159; 253].

- 3) економічні, що враховують різні галузі економіки, або види економічної діяльності;
- 4) політичні, які враховують наявні тенденції політичної ситуації в країні та її регіонах зокрема;
- 5) організаційно-управлінські, що складаються із різноманітних програм та засобів впливу на структуру економіки та структуру населення;
- 6) екологічні, що враховують усю природоохоронну діяльність, програми з розширення безвідходних виробництв та збереження екології загалом;
- 7) інституціональні, що складаються із інститутів ринку, системи підприємництва, процесів приватизації та ін.;
- 8) психологічні, які включають усі психоемоційні характеристики населення;

9) освітні, що включають існуючу систему, вимоги, рівень освіти та професійних якостей працівників;

10) історичні як чинники еволюційного формування структури зайнятості населення регіону;

11) культурні, які враховують усі ментальні особливості населення, рівень культури та розвитку нації.

Проте здійснити оцінку впливів різних факторів на зайнятість населення заважають значні об'єктивні та суб'єктивні причини, зокрема:

- неможливість здійснення оцінки наслідків прямого чи опосередкованого впливу за відсутності умов чіткого макроекономічного регулювання;

- скорочення та розсіювання факторного впливу макроекономічних тенденцій за рахунок відсутності необхідних ринкових інститутів державного та регіонального рівнів;

- відсутність цілеспрямованої політики регулятивної влади у сфері ефективного використання ресурсів регулювання, особливо трудових, із здійсненням оцінки особливостей і характеру стану та розвитку сфери зайнятості.

1.2. Теоретико-методичні підходи до оцінювання структурних змін у зайнятості населення регіону

Сучасний розвиток українського суспільства вимагає кардинальних змін у різних галузях та сферах економіки країни. Серед останніх тенденцій спаду виробництва, інфляційних процесів та поширення безробіття сфера зайнятості та її регулювання є одним з найбільш наболілих питань у суспільному розвитку. Поряд з питаннями зайнятості та безробіття назріла проблема визначення структури зайнятості, що має адекватно відповідати сучасному етапу розвитку економічної системи країни, оскільки саме через

вплив на структурні елементи зайнятості держава може скорочувати безробіття, розширювати виробництво, розробляти перспективні програми у сфері зайнятості, створювати нові робочі місця та зменшувати масовий відтік національної робочої сили за кордон. У зв'язку з цим розгляд та вивчення концептуальних та теоретичних підходів до визначення структури зайнятості населення є досить важливим для дослідження основних складових категорії зайнятості.

Сучасні наукові розвідки дозволяються стверджувати, що структура зайнятості значною мірою є віддзеркаленням загальної структури економіки та знаходиться у прямопропорційній залежності від її трансформацій. Досліджуючи структурні зміни зайнятості, особливу увагу варто приділяти як кількісним характеристикам кожного з елементів структури зайнятості, так і якісним визначенням. Вихідною точкою вирішення проблем регулювання структурних змін зайнятості повинно служити удосконалення структурних змін зайнятості, перш за все, в методологічному аспекті.

Не можна оминути той факт, що серед сучасних рецесійних наслідків світової фінансово-економічної кризи зайнятість є одним з найбільш постраждалих сегментів соціально-економічного середовища нашої держави. Саме через сферу зайнятості проявляються негативні тенденції скорочення виробництва товарів та послуг, інфляції, зниження виплат на утримання персоналу, кадрової політики, малої імовірності працевлаштування для молодих спеціалістів. Процес вивільнення робочої сили, незайнятої виробництвом суспільних благ, на жаль, триває і досі, що свідчить про недосконалу та неефективну політику у сфері зайнятості на ринку праці певної галузі чи регіону. Тому дана ситуація потребує докорінного переосмислення та нового підходу до вирішення проблем зайнятості. У світлі останніх тенденцій на ринку праці, зокрема: поширенні безробіття, соціальної незахищеності працівників, скороченні кадрового потенціалу тощо кардинально змінюється і структура зайнятості. Такі негативні процеси призводять до скорочення виробництва, що, у свою чергу, спричиняє

зростання безробітних, тому структура зайнятості потребує нового розгляду з позиції сучасного соціально-економічного етапу розвитку суспільства. Оскільки структура зайнятості відображає реальний стан ринку праці, вказує на причинно-наслідкові зв'язки між факторами, що впливають на трансформацію зайнятості, поглиблює деталізацію інформації щодо ринку праці, забезпечує надходження даних для розробки регіональних та галузевих програм щодо забезпечення зайнятості. Відповідно до сучасного стану ринку праці необхідна нова концепція стратегії зайнятості та адекватні методологічні та теоретичні трактування даного поняття.

Структура зайнятості населення свідчить не тільки про рівень зайнятих, класифікованих за різними ознаками, але й про весь соціально-економічний розвиток країни, регіону та галузі. Тому дослідження структури зайнятості та наслідки її змін стають важливим етапом вивчення та аналізу ринку праці. Проблеми регулювання та оптимізації структури зайнятості у своїх працях досліджували такі вітчизняні вчені: С. Бандур, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, В. Онікієнко, О. Цісецький, В. Романова, Г. Завіновська, З. Бараник, В. Васильченко, серед зарубіжних вчених дану проблему розглядали В. Чураков, Є. Рузавіна, А. Котляр, В. Костаков та інші. Попри здійснені дослідження відкритими залишаються питання теоретичного визначення структури зайнятості, підходи до її класифікації відповідно до сучасного етапу розвитку економіки регіону.

Структура зайнятості відображає структуру господарства, виробництва, торгівлі, сфери послуг країни, тому дослідження даної проблеми має відповідати трансформаційним змінам економічного, соціального, демографічного, психологічного життя суспільства. Отже, дослідження сутності структури зайнятості, її регулювання та переосмислення є дуже важливим для глибокої оцінки стану ринку праці відповідно до сучасного етапу розвитку країни та регіонів зокрема.

Більшість учених вважають структуру зайнятості лише кількісним аспектом зайнятості, ігноруючи якісний аспект, у супереч тому, що якісна

характеристика структури зайнятості відображає внутрішню сутність формування зайнятості. Структуру зайнятості часто характеризують як систему кількісних пропорцій між різними галузями та секторами прикладання праці. Таке визначення дозволяє виявити основні процеси в організації структури зайнятості, але не задовольняє вимог сучасного економічного середовища. На наш погляд, кількісний підхід до трактування структури зайнятості значно обмежує дослідження проблем зайнятості, адже даний аспект не враховує вплив зовнішніх факторів в закономірностях розвитку структури зайнятості.

Останнім часом виникла необхідність обґрунтування основних тенденцій у структурі зайнятості, що пов'язано з нинішнім етапом розвитку суспільства, досягненнями науково-технічного прогресу, змінами соціально-економічного середовища. Важливим аспектом дослідження структури зайнятості є міжгалузевий рух робочої сили. За своєю суттю він нерозривно пов'язаний з виробництвом, виникненням нових форм та видів зайнятості, диференціацією виробничої діяльності, розширенням сфер зайнятості робочої сили. Важливим чинником впливу на структуру зайнятості є особистісний фактор у функціонуванні виробництва, який спонукає до виділення дворівневої структури зайнятості: перерозподілу загальної сукупності робочої сили між сферами та галузями виробництва та руху робочої сили щодо вакантних робочих місць.

Зауважимо, що визначення зайнятості вже саме по собі включає структурний аспект. Зайнятість включає не тільки поєднання особистісного та речового факторів виробництва, але й процесу структурної відповідності між цими двома факторами. Структура зайнятості відображає взаємозв'язок між структурою виробництва і споживання, що пов'язано із зайнятими у виробничій та невиробничій сфері залежно від постіндустріального чи індустріального типу країни (з вищим розвитком суспільства більша частина зайнятих у невиробничій сфері, з нижчим – структура зайнятих змінюється у бік збільшення частки зайнятих у виробничій сфері). У контексті нашого

дослідження доцільним буде детальніше розглянути сутність структури зайнятості. Відповідно до Економічного енциклопедичного словника структура зайнятості населення – це сукупність різних типів і форм зайнятості і взаємодія між ними в межах певних національних економічних систем [70]. С. Ю. Трубич вважає, що структура зайнятості характеризує розподіл працівників за сферами та галузями народного господарства, а також за професійно-кваліфікаційним рівнем, при цьому основною проблемою зайнятості як соціально-економічного процесу є визначення її раціональної структури, тобто, перш за все, раціональних пропорцій зайнятості» [256, с. 146]. Ми поділяємо думку Є. П. Качана, який вважає, що структура зайнятості – це сукупність пропорцій у використанні робочої сили суспільства між: кількістю зайнятих і не зайнятих трудових ресурсів у суспільному виробництві; кількістю зайнятих, розподілених за видами зайнятості; зайнятих в матеріальному виробництві й у невиробничій сфері; кількістю зайнятих у галузях матеріального виробництва й у найважливіших галузях невиробничої сфери; кількістю зайнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп [100, с. 5]. Е. В. Прушківська розуміє під структурою зайнятості населення перш за все поділ населення за секторами, за галузями, за регіонами, за професійно-кваліфікаційними характеристиками, за віком та статтю [200, с. 94]; розподіл робочої сили за різновидами (видами) діяльності, на її думку, визначається, перш за все, структурою економіки. У той же час деякі науковці (З. А. Котляр, С. А. Кузьмін) відзначають наявність «сильного зворотного зв'язку» між пропорціями зайнятості й структурою суспільного виробництва [121].

З методологічної точки зору науково обґрунтованим є визначення Л. С. Збитової: «Структура зайнятості – це прояв пропорційності в розподілі населення між видами зайнятості на основі суспільного поділу праці» [215, с. 8]. Таким чином, існує поєднання між організацією структури зайнятості та пропорційністю розподілу робочої сили між сферами прикладання праці й суспільним поділом праці. Російський дослідник Т. А. Югай так трактує дане

поняття: «Структуру зайнятості можна визначити як динамічний результат розподілу трудових ресурсів між сферами прикладання праці згідно з історично виділеними соціально-економічними законами і у відповідності з існуючими потребами суспільства... Структура зайнятості формується на стику матеріально-речової структури виробництва і демографічної структури населення. До її дослідження можна підійти з двох сторін: з точки зору суспільного виробництва і з точки зору відтворення населення і трудових ресурсів; з відомою часткою умовності можна визначити ці два підходи як відтворювальний і соціально-демографічний» [281, с. 7–8]. Слушним, на нашу думку, є твердження Г. В. Осовської та О. В. Крушельницької, які вважають, що з розвитком економіки змінюється і структура зайнятості, в кожний даний момент частина зайнятих працівників звільняються з виробництва, разом з тим, через певний час інша частина, яка раніше вивільнилась, повертається у сферу виробництва, пройшовши підготовку і перепідготовку [159, с. 147]. У ключі заявленої проблеми вітчизняних дослідників доцільним є тлумачення Б. Т. Кліяненка та С. Ф. Большенка: «Структура зайнятості складається із зовсім різних елементів, що відрізняються за формою, величиною, природою, ступенем автономності і взаємопідпорядкування, але не існуючих один без одного [104, с. 9]. Вона включає: соціальну структуру (роботодавці та наймані робітники); господарсько-приватну (органи державної влади, державний сектор економіки, приватний сектор); територіально-регулюючу; структуру розподілу зайнятого населення по секторах економіки; галузеву; професійно-кваліфікаційну; статево-вікову (зайнятість жінок і чоловіків, зайнятість населення в працездатному віці, зайнятість молоді (у віці 15-35 років), зайнятість населення старше працездатного віку). У процесі дослідження структури зайнятості важливою складовою стає визначення об'єкта та методів дослідження. Щодо об'єкта, то його вибір залежить від того, який аспект зайнятості досліджується, у відповідності до нього об'єктом дослідження виступає або населення, або трудові ресурси.

У свою чергу, нову структуру зайнятості в Україні та її регіонах формують такі соціально-економічні трансформації, як розвиток нових видів виробництва, підприємництва, сільського господарства.

Отже, з погляду процесу суспільного виробництва, організація структури суспільної праці і відповідної робочої сили відбувається на стадії безпосереднього виробництва; з точки зору відтворення наявної робочої сили формування пропорцій зайнятості – спостерігається на фазі розподілу. Ще один аспект виробничого тлумачення структури зайнятості пов'язаний з тим, що сама структура зайнятості не є єдиним стабільним соціально-економічним об'єктом дослідження, а розглядається в контексті постійного розвитку, змін, безперервного перерозподілу всіх складових елементів, що входять до структури зайнятості. За такого підходу в досліджуваному об'єкті з'являються все нові характеристики, закономірності розвитку, виявляються раніше не визначені риси та елементи. На наше стійке переконання, дослідження структури зайнятості повинно включати такі важливі елементи, як розподіл, перерозподіл та рух робочої сили. Саме через ці компоненти можна отримати чіткі дані щодо змін у розміщенні трудових ресурсів та розподілі робочої сили між територіями, сферами народного господарства, галузями, сферами прикладання праці, професіями, підприємствами та організаціями, всіма учасниками праці. У статичному аспекті структура зайнятості досліджується як формування єдиного акту, основним базовим елементом побудови якого є розподіл робочої сили. В динамічному трактуванні – вивчається формування структури зайнятості в процесі виробництва в досить значних масштабах. Отже, дослідження зайнятості як єдиного соціально-економічного механізму включає виділення в об'єкті дослідження таких структурних рівнів:

I рівень – суспільний поділ праці, що формує матеріальну основу для розвитку сфер виробництва та прикладання праці.

II рівень – розподіл та перерозподіл трудових ресурсів за різними сферами виробництва, що регламентується об'єктивними економічними законами.

III рівень – політика державного впливу на структуру зайнятості населення.

IV рівень – структурні зміни зайнятості населення, що полягають в русі робочої сили між робочими місцями.

Безумовно, ефективне вивчення структури зайнятості неможливе без ретельного дослідження процесів руху, розподілу та перерозподілу робочої сили між різними сферами прикладання праці, робочими місцями та галузями виробництва. Важливим, з нашої точки зору, є виділення в дослідженні структури зайнятості соціального та економічного механізмів як передумов формування та організації зайнятості населення.

Для дослідження структури зайнятості регіону доцільно використати системний підхід, на основі якого виокремити такі напрями аналізу: територіально-галузевий розподіл ресурсів праці, робочих місць, робочого часу, використання праці та територіальні відмінності суспільного життя.

Узагальнюючи наукові уявлення, слід зазначити, що структура зайнятості є процесом взаємодії факторів виробництва та споживання як протилежними середовищами прикладання праці та відтворення суспільного поділу праці, оскільки саме через вплив індустріального чи постіндустріального типу країни формується відповідна структура зайнятості. Структура зайнятості сформована зрушеннями в певному соціально-економічному середовищі, яке визначається технологічними та інноваційними перетвореннями, регіональними відмінностями зайнятих, їх заробітної плати, рівня життя працюючих. Структура зайнятості формується під впливом попиту та пропозиції робочої сили і служби зайнятості, мета якої – збалансувати ці категорії. У зв'язку з цим доцільно запропонувати концептуальну модель регулювання структурних змін у зайнятості населення (рис. 1.4), особливості якої полягають у такому: 1) модель передбачає

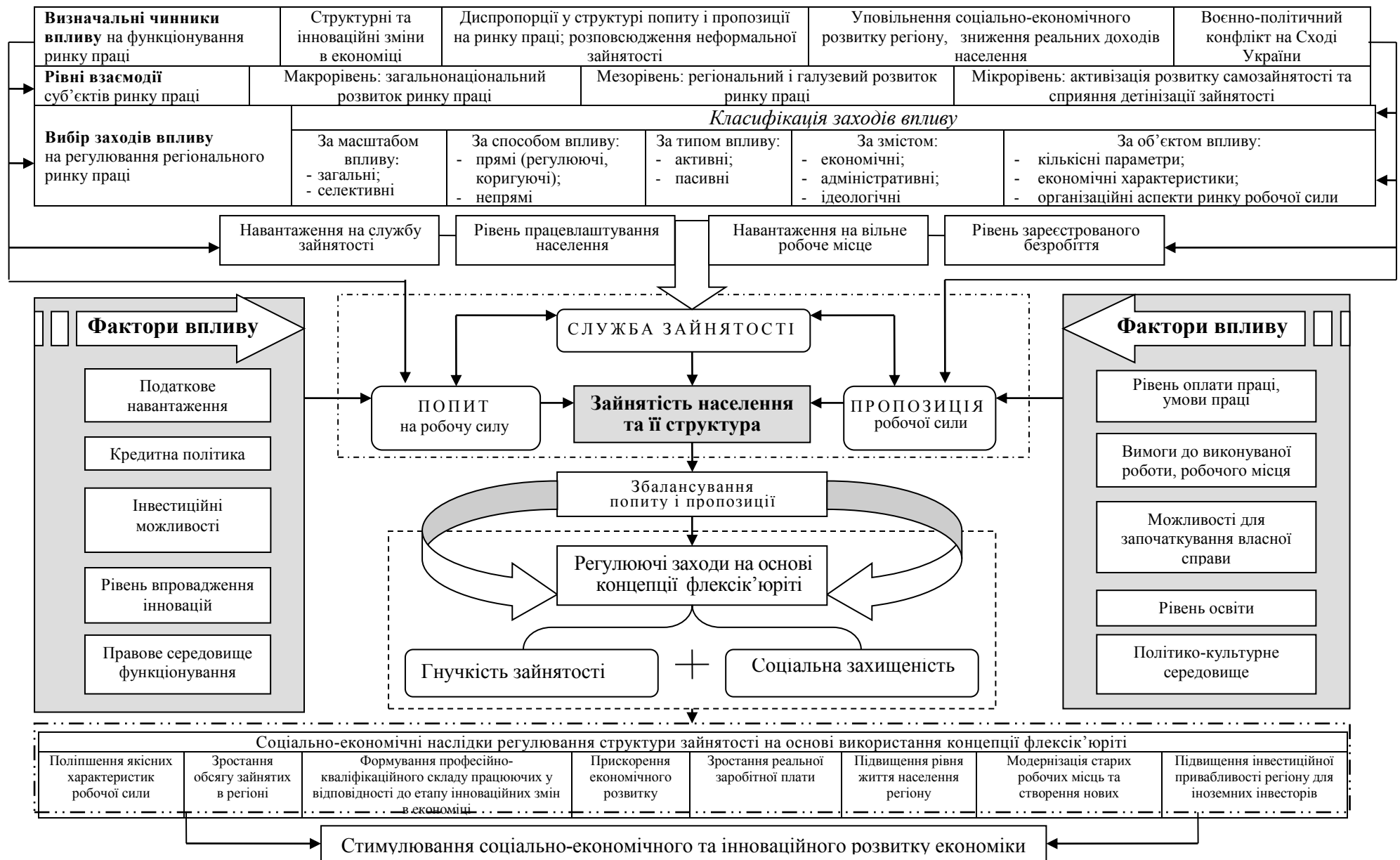


Рис. 1.4. Концептуальна модель регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону
Джерело: побудовано автором.

регуляторні заходи на ринку праці, що розвивають положення концепції «флексік'юріті» (забезпечення гнучкої зайнятості та соціального захисту); 2) характеризує дію множини факторів, які впливають на сучасний соціально-економічний та інноваційний розвиток економіки регіонів в Україні, зумовлюючи зміни у структурі зайнятості населення; 3) акцентує увагу на підвищенні ролі служби зайнятості у збалансуванні попиту і пропозиції на регіональному ринку праці. Проілюстрована модель доводить доцільність збалансування попиту та пропозиції робочої сили на основі використання концепції флексік'юріті.

Зосередимо далі увагу на механізмах дослідження структури зайнятості населення. Важливим інструментом вивчення процесу формування структури зайнятості є математичне моделювання. Проблеми, які стосуються ринку праці, можна вирішувати, використовуючи математичні підходи. Вагомою частиною економічної структури є ринок праці. Економічна теорія визначає ринок праці як систему соціально-трудових відносин з приводу задоволення потреби народного господарства в робочій силі та реалізації громадянами права на працю, що здійснюються за допомогою обміну на основі попиту і пропозиції (відповідно, робочої сили і робочих місць) [274]. Нові процеси, аспекти та інноваційні чинники розвитку ринку праці вимагають оновлення підходів до їх вивчення та дослідження. Використовуючи математичне моделювання до процесів, які відбуваються у сфері зайнятості, можна активізувати врівноваження кон'юнктури ринку праці, розробляти прогнози майбутніх структурних змін зайнятості населення. Моделювання структурних зрушень зайнятості надає можливість оцінити отримані об'єктивні показники, та, на основі цього, надати пропозиції щодо удосконалення регулювання структурними змінами зайнятості у перспективі, а також виявити закономірності та процеси на ринку праці та забезпечити своєчасну розробку стратегії удосконалення трансформаційних зрушень, оптимального використання людського капіталу.

Якісна математична модель структурних зрушень зайнятості дозволяє:

- отримати комплекс інформаційних даних для здійснення контролю за процесами, що відбуваються у сфері зайнятості;
- здійснити оцінку попиту на робочу силу та виявити найбільш затребуваних категорій працівників на певний час;
- одержати можливість надання об'єктивних даних користувачам, які цього потребують;
- оцінити комплекс заходів щодо активізації працевлаштування задля обґрунтованої розробки та реалізації політики зайнятості;
- побудувати прогноз щодо майбутніх структурних зрушень у сфері зайнятості, особливо, кількості наявних вакантних робочих місць та потреб у них, а також щодо перспективних трансформаційних тенденцій у структурі зайнятості населення.

Як показує практика, з кожним етапом розвитку економіки в структурі зайнятості населення відбуваються певні зміни. Цей процес пов'язаний із звільненням певної частини працівників та через певний проміжок часу повернення їх до статусу зайнятих за допомогою програм підготовки та перепідготовки відповідно до потреб нової сфери виробництва. Саме такий безперервний рух зайнятих формує тенденції на ринку праці та сфері зайнятості. Структура зайнятості населення є багаторівневою та багатокритеріальною, включає сукупність кількісних та якісних показників, таких як: типи власності, рівень кваліфікації, види економічної діяльності, територіально-демографічний стан, місце трудової діяльності, сфери виробництва та характер праці. Формування структури зайнятості відбувається через забезпечення економічно активного населення в робочих місцях, що характеризують певними якісними ознаками.

Дослідження структури зайнятості є досить важливою складовою у вивченні процесу зайнятості. Поняття «структура зайнятості» поєднує в собі набір взаємозв'язаних складових частин, що функціонують як єдина система, яка і створює зайнятість. Даним складовим властиві різні показники та часткова незалежність в системі зайнятості населення. Безумовно, структура

зайнятості характеризує стан економіки, особливо рівень її структурного розвитку, а також є залежною від ситуації у сфері суспільного виробництва.

Розвиток та поглиблення наявних наукових концепцій дозволяє визначити структуру зайнятості як сукупність груп, сегментів, систем, що характеризуються певними ознаками, особливостями та відмінностями; показує розподіл зайнятого населення між галузями економіки, видами економічної діяльності, секторами та комплексами, який віддзеркалює рівень розвитку суспільного поділу праці та продуктивних сил в економічній системі. На наше переконання, таке тлумачення відображає змінюваність, багатокомпонентність та гнучкість залежності від зовнішнього середовища. Структура зайнятості характеризується як система елементів, що представлені поділом зайнятих на різні підгрупи (зайняті за галузями та секторами народного господарства, регіонами та територіями, освітньо-кваліфікаційними якостями працюючих, за віковою та статевою ознаками, національністю, сімейним станом, соціальною структурою побудови суспільства та ін.). Проте структура зайнятості охоплює не тільки дослідження цих складових загалом, вона включає також вивчення руху, розподілу та перерозподілу робочої сили між описаними сферами та галузями функціонування суспільства. Структура зайнятості відображає багатоаспектність системи поділу праці як на рівні галузі, так і між сферами та галузями виробництва, видами економічної діяльності, відносно всієї економіки та на рівні окремих територіальних одиниць. Всі складові цього комплексу по-різному обумовлюють ефективність суспільного виробництва.

Формування структури зайнятості залежить в основному від процесів координації на ринку праці. Професійно-кваліфікаційні, демографічні, галузеві зміни, що відбуваються у структурі зайнятості, призводять до трансформацій у розвитку регіону на різних рівнях. Такі зміни віддзеркалюють рівень охоплення трудових ресурсів, людського потенціалу у виробництві суспільних благ та формують рівень зайнятості за окремими видами економічної діяльності. Цілком очевидно, що всі елементи структури

зайнятості є взаємопов'язані між собою, тому вивчення їх автономно один від одного є недоцільним, адже їх необхідно розглядати як єдину систему, що здатна змінювати різноманітні аспекти життя суспільства: економічні, політичні, соціальні, екологічні та демографічні. Крім того, усі складові системи зайнятості мають властиві тільки їм показники, властивості, форму та характеризуються кількісними і якісними вивчення. Принагідно зазначимо, що вивчення структури зайнятості є методологічно недостатнім, оскільки дієвої системи розширення зайнятості, раціоналізації її структури на сьогодні в Україні не існує. Таким чином, існує нагальна потреба у дослідженні соціально-економічної проблеми зайнятості та удосконалення методології вивчення формування та організації структури зайнятості. Зокрема, пропорції у структурі зайнятості великою мірою залежать від ступеня розвитку продуктивних сил суспільства та масштабу виробництва. Структурні зміни в економіці країни також певним чином визначають формування структури зайнятості. При цьому велике значення має встановлення оптимальних пропорцій між виробничими та невиробничими сферами економіки, при яких буде можливість оптимізувати структуру зайнятості та удосконалити її. Значну увагу варто приділити активізації раціональних змін у виробничій структурі між галузями та сферами народного господарства.

Структура зайнятості досліджується як формування єдиного акту, основним базовим елементом побудови якої є розподіл робочої сили між сферами прикладання праці. Тому для дослідження структури зайнятості населення введемо функцію, яка буде залежати від робочої сили (розподіл, перерозподіл та рух трудових ресурсів робочої сили) та роботодавців (процесом взаємодії факторів виробництва та споживання як протилежними середовищами прикладання праці та відтворення суспільного поділу праці) (на основі рис. 1.4). Відповідно до визначення функції це є відповідність між елементами множин, задана по деякому правилу або закону. Нехай $Z=f(x,y)$ – шукана функція, що визначає зайнятість населення і залежить від робочої

сили $x=x_i$, (де $i=1, \dots, n$) та роботодавців $y=y_j$ ($j=1, \dots, k$), де t - змінна величина, що характеризує розподіл робочої сили між сферами виробництва, що визначаються роботодавцями. Оскільки формування структури зайнятості відбувається залежно від робочої сили $x=x_i(t)$ та роботодавців, які формують робочі місця $y=y_j(t)$, що характеризуються певними якісними ознаками залежно від параметра t , то створена нами функція приймає різні значення, які можна задати у вигляді матриці. Розглянемо структуру зайнятості населення як функцію $Z=f(x,y)$. Дана функція не є лінійна, а є функція другого порядку виду:

$$f(x, y) = \frac{x^2}{p} - \frac{y^2}{q}; \quad (1.1)$$

де p та q – деякі додатково визначені (відомі) параметри, що визначаються згідно з додатковими умовами структури зайнятості населення. Отже, структура зайнятості населення залежить від змінних $x=x_i(t)$ та $y=y_j(t)$, геометрично це гіперболічний параболоїд. Процес обчислення даної функції ми схематично представимо у вигляді блок-схеми, яка задається відповідним алгоритмом (додаток В, рис. В.1).

Ряд вітчизняних учених, зокрема: Г. Т. Завіновська, О. В. Чернявська, О. А. Грішнова, А. М. Колот, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, О. О. Герасименко, І. М. Тимош, О. В. Волкова, Г. І. Чепурко, О. В. Акіліна, Л. М. Ільїч – серед класифікаційних ознак зайнятості виділяють характер діяльності, соціальну належність, галузеву належність, територіальну належність, рівень урбанізації, професійно-кваліфікаційний рівень, стать, віковий рівень, форму власності [3; 14; 34; 44; 54; 73; 109–112; 174–177; 179; 180; 207; 253; 274; 277]. Окрім цих різновидів, існують і так звані нетрадиційні, до яких належать: сезонна, поденна й тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день [274, с. 16].

Точнішу класифікацію ознак структури зайнятості подано В. В. Онікієнком, Л. Г. Ткаченком, Л. М. Ємельяненком [158, с. 85–89]. Автори пропонують сегментацію ринку праці проводити за такими ознаками: соціально-демографічними характеристиками (типом місцевості; статтю;

віком; освітою, професією та кваліфікацією), організаційно-економічними характеристиками (формою власності, розміром підприємства, видом економічної діяльності) та територіально-просторовим поділом (відповідно до адміністративно-територіального устрою країни або за подібністю соціально-економічного становища). Проте така класифікація не є вичерпною, оскільки вона не орієнтована на повну наявну інформаційно-статистичну базу. Цю класифікацію ми пропонуємо адаптувати до оцінки структурних змін зайнятості, при цьому класифікаційну ознаку за типом місцевості віднести не до соціально-демографічних, а до територіально-просторових характеристик.

Аналіз наведених в економічній літературі визначень щодо класифікаційних ознак структурних змін зайнятості виявив, переважно, все ще залишаються актуальними. На рис. 1.5 представлено класифікацію параметрів оцінки структури зайнятості населення регіону (узагальнено та доповнено автором відповідно до згаданих вище наукових джерел).

Вивчення та аналіз теоретичної інформації, наведеної в наукових джерелах, узагальнення дисертантом підходів щодо класифікаційних ознак структурних змін зайнятості, що диференціюються залежно від масштабності, характеру, обсягу впливу на формування попиту та пропозиції робочої сили, вимог практичних потреб статистичного оцінювання зайнятості населення довели необхідність удосконалення класифікації структури зайнятості та виокремлення в ній додаткових класифікаційних ознак: за організаційно-економічними ознаками доцільно додати класифікацію за формами зайнятості (у еквіваленті до повної зайнятості, позаоблікового складу (працюють за цивільно-правовими договорами та зовнішні сумісники), за секторами економіки (зайняті в первинному, вторинному та третинному секторах економіки), за економічною активністю (економічно активне, економічно неактивне населення), за легітимністю працевлаштування (зайняті у формальному та неформальному секторах), за статусами зайнятості (за наймом, не за наймом).



Рис. 1.5. Класифікація параметрів оцінки структурних змін зайнятості населення регіону

Джерело: побудовано автором на основі [26; 34; 72; 98; 111; 124; 133; 158; 180; 253; 274].

Відповідно до потреб соціально-економічного розвитку, зрушеннях у виробничих циклах, організаційної, територіальної та технічної структури виробництва відбувається формування структури зайнятості. Її удосконалення можливе лише завдяки ефективним результатам виробництва та соціальним передумовам розвитку. При цьому сама структура зайнятості також значно впливає на процес соціально-економічного розвитку. Ефективність функціонування економіки залежить від характеру зрушень у структурі робочої сили, освітньо-кваліфікаційного рівня працюючих, удосконалення їх статево-вікового складу. Територіальне розміщення робочої сили також впливає на результати суспільного виробництва. Таким чином, структура зайнятості є одним із важливих індикаторів сфери суспільного виробництва та відображає його ефективність і ступінь використання трудових ресурсів.

Дослідивши та розглянувши класифікацію ознак структурних зрушень зайнятості, доцільно перейти до проблем трансформації структури зайнятості за умов технологічних перетворень, становлення та розвитку постіндустріального (інноваційного) суспільства.

Створення нової інформаційної економіки в Україні, розвиток наукомісткого виробництва потребують глибокого дослідження сфери зайнятості, вивчення проблем структурних трансформацій зайнятості та її регіональних особливостей. Трансформація зайнятості населення є основним індикатором змін у соціально-економічному розвитку країни та її регіонів зокрема. В результаті структурних економічних трансформацій відбуваються значні зміни і в структурі зайнятості населення, які характеризуються наявністю як позитивних, так і негативних тенденцій.

З цього приводу З. Бараник зазначає: «У середині XX ст. вчені К. Кларк і Р. Фішер сформулювали залежність, яка потім була неодноразово підтверджена численними дослідженнями зайнятості. Сутність її зводиться до того, що разом з економічним зростанням питома вага I сектору (сільське і лісове господарство, добувна промисловість) знижується, II сектору

(промисловість, будівництво) – підвищується. Але потім, у свою чергу, знижується доля і II сектору, а підвищується – III (торгівля, сфера послуг)» [9, с. 26]. Це є основною ознакою розвитку постіндустріального суспільства. «Процес трансформації зайнятості пов'язаний зі зростанням економічної ролі сфери послуг у сучасному постіндустріальному суспільстві, формування якого у розвинутих країнах світу почалося у 60-70 рр. XX ст.» [47, с. 10]. Описані тенденції обумовлені появою та розширенням системи нових інформаційних технологій, які, з одного боку, є активним засобом поступального розвитку сектору послуг, а з іншого, – чинником структурних зрушень у сфері зайнятості, появою та активізацією розвитку нових її видів та форм. Зміни секторальної структури економіки у ході поетапного розвитку обґрунтували Ж. Фурастьє [270] і С. Кузнєц [290]. Учені визначили, що на доіндустріальному етапі в первинному секторі було зайнято 80% економічно активного населення, у вторинному та третинному – по 10%. У період індустріалізації зайнятість у первинному секторі скорочується до 50%, значно зростає частка вторинного сектору за незначного збільшення третинного. Оптимальної структури суспільства на постіндустріальному етапі можна досягнути тоді, коли у третинному секторі економіки буде зайнято 85% економічно активного населення, у вторинному – 10%, у первинному – 5%. На думку зазначених авторів, головним чинником структурних секторальних зрушень в економіці виступає різниця в темпах зростання продуктивності праці між секторами.

У процесі становлення постіндустріального (інноваційного) суспільства трансформується сфера зайнятості. При цьому потрібні докорінні структурні зміни, що породжені функціональними завданнями кожної із галузей економіки та перспективами їх розвитку. Інноваційний тип зайнятості характеризується, перш за все, появою складових інноваційної праці, які сприятимуть покращанню пристосованості зайнятого населення до потреб високотехнологічної економіки.

Забезпечення інноваційної структури зайнятості повинно стати одним із елементів системи забезпечення сталого розвитку економіки регіону. Цей напрям розвитку повинен включати не тільки зростання зайнятості, але й стимулювання відновлення раніше втрачених робочих місць у сфері матеріального виробництва, сфері послуг, освіті, науці, розвитку системи охорони навколишнього середовища, малого та середнього підприємництва, зростання нових форм самозайнятості на базі оновлення техніки та технологій, інновацій в організації виробництва та функціонуванні економіки.

Широке використання технологій та технічних засобів обумовлює підвищення продуктивності праці, створення нових видів діяльності, які викликають обмеження потреб в робочій силі, зростання структурного безробіття. Поряд з тим розширюється попит на висококваліфікованих секретарів, комп'ютерних операторів, при цьому трудомісткість їх функціональних обов'язків є значно вищою, ніж у секторі виробництва, що стане фактором розширення зайнятості населення. Особливість інноваційної моделі ринку праці є гнучкість, використання ідей, які спрямовані на зростання не кількісних, а якісних показників робочої сили. У цьому контексті цінним є твердження В. Онікієнка: «Інноваційна модель ринку праці дозволяє поєднати економічну конкуренцію та соціальні гарантії і найкраще узгоджується з духом і логікою концепції людського розвитку, яка виходить з пріоритетної необхідності забезпечення розвитку людини в інтересах людини і власними силами людини» [158, с. 56]. Інноваційна модель зростання конкурентоспроможності робочої сили виступає основою для забезпечення інвестиційної привабливості окремого регіону чи виду діяльності.

О. Большая, ґрунтовно вивчаючи зазначену проблему, стверджує: «Перехід від індустріального до постіндустріального інформаційно-інноваційного суспільства, який охоплює провідні країни світу, у своїй основі має поширення комп'ютеризованих систем, інформаційних

технологій, високих виробничих технологій, що є результатом відкриття і запровадження в господарську діяльність нових фізико-технічних, хіміко-біологічних принципів, створення інноваційних технологій та систем» [19, с. 11].

Економічний та інформаційний розвиток є основним чинником сприяння глобалізації України в світову економіку. Далі автор зазначає: «Робочі місця і зайнятість є важливими факторами створення суспільного продукту, при цьому структура зайнятості в цілому повторює структуру робочих місць, кожне з яких потребує наявності працівника відповідного кваліфікаційного рівня» [19, с. 13]. При цьому активізацію кардинальних структурних зрушень гальмує імовірність істотного скорочення кількості зайнятих у галузях, в яких такі зрушення відбудуться. За цих умов виникає необхідність розробки ефективної політики з боку держави щодо створення ефективної системи нових робочих місць. Ці процеси мають відношення не тільки до продуктивного функціонування, застосування високих технологій, але й до забезпечення кадрових ресурсів конкурентоспроможності робочої сили, здатної обслуговувати ефективні робочі місця, які створюють конкурентоспроможну продукцію, є вагомим фактором пожвавлення зростання національної економіки в цілому [46].

Внаслідок зростання використання інформаційно-комунікаційних технологій відбуваються структурні зміни у сфері зайнятості: скорочується частина зайнятих у секторі виробництва та підвищується у сфері послуг, особливо в інформаційній. Застосування інформаційних технологій здатне значно знизити витрати робочого часу при збереженні рівня зайнятості. Поряд з тим відбувається зміна сутності самого робочого місця, кількості таких місць, характеру та якості роботи, що виконується. Саме ці процеси стають першопричиною формування в сучасному суспільстві інноваційної зайнятості.

Теоретичні концепції «Третьої хвилі» Е. Тоффлера та «інтелектуальної технології» і «постіндустріального суспільства» Д. Белла трактують

інформаційне суспільство як таке, що докорінно трансформує соціально-трудові відносини, в результаті чого з'являються інноваційні форми у зайнятості та нові спеціальності. На думку Е. Тоффлера, розвиток інформаційних технологій в майбутньому викличе зрушення в структурі зайнятості, а процеси інтелектуалізації праці обумовлять появу інноваційних форм зайнятості, так званих «електронних котеджів», які забезпечать перенесення робочого місця з офісу до дому працівника [254, с. 97]. «Характеризуючи постіндустріальне суспільство, Д. Белл називає його домінантною ознакою вступу людства до інформаційної ери, яка базується не на механічній техніці, а на «інтелектуальній технології» [13, с. 120–121]. Процеси глобалізації вимагають зростання кваліфікації робочої сили, підвищення рівня освіти та інтелектуалізації. Саме через інноваційну зайнятість відбувається розкриття інтелектуального потенціалу людини.

Характерними для інформаційної економіки є зростання потреб в нових товарах та послугах (організаційно-управлінських, технологічних та технічних інноваціях), які сприяють формуванню попиту з боку роботодавців на інноваційну зайнятість. Як справедливо зазначає Л. Баластрик, «до основних характеристик інноваційної зайнятості відносять перегрупування зайнятих по галузях економіки (концентрація зайнятості в галузях виробництва інформаційних технологій та сфері послуг); формування нового інформаційно-професійного простору; зміну організації та управління трудовим процесом; розвиток самозайнятості «нового типу»; посилення гнучкості зайнятості» [6, с. 54].

Вітчизняні економісти М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова підкреслюють, що перехід до інноваційної моделі розвитку економіки в умовах глобалізації має призвести до зростання продуктивності праці і скорочення числа працюючих низько кваліфікованих робітників [217, с. 25].

Інноваційна праця (зазвичай тимчасова) дослідників та науковців зазвичай обумовлює використання нетипових форм зайнятості та укладання

цивільно-правових договорів, які передбачають зобов'язання щодо виконання науково-дослідних робіт в чітко обумовлений період.

Передумови інноваційної зайнятості (за І. Давидовою) передбачають працевлаштування населення, яке опанувало достатнім рівнем освіти та кваліфікації, на робочих місцях, які мають достатній рівень для виконання висококваліфікованої, професійної, інтелектуальної праці, перехід до інноваційного типу зайнятості на основі здатності окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі максимально швидко пристосовуватися до технологічних нововведень [48]. Інноваційна зайнятість забезпечується стабільним створенням нових робочих місць. Враховуючи зазначене вище, виділяємо такі основні ознаки інноваційної зайнятості: інтенсивний перерозподіл зайнятих між видами та сферами економічної діяльності (збільшення чисельності працюючих у сфері послуг та секторі інтелектуальної праці); зростання кваліфікації кадрових ресурсів; практична реалізація концепції флексік'юриті; інтелектуалізація праці.

Інноваційний тип зайнятості характеризується, перш за все, появою складових інноваційної праці, які сприятимуть покращанню пристосованості зайнятого населення до потреб високотехнологічної економіки. Саме побудова інноваційної економіки повною мірою зможе забезпечити розвиток інноваційної зайнятості, оскільки в такій економіці виникають нові підприємства, сектори та види економічної діяльності, які необхідно забезпечити відповідними висококваліфікованими кадровими ресурсами.

Як наголошує І. Л. Петрова, визначальним фактором створення інновацій є праця зайнятих в інноваційному процесі людей, яка за своїм змістом є творчою, інтелектуальною, спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження [175, с. 4].

В ролі інтегруючого визначення доцільне введення поняття «інноваційної» структури зайнятості, яка передбачає систему елементів розподілу зайнятих зростаючих пропорціях сфери послуг та інформаційних

технологій в залежності від активізації розвитку інноваційної праці, технологічних нововведень, зростання конкурентоспроможності робочої сили, яка здатна високоефективно обслуговувати робочі місця, підвищення гнучкості ринку праці та якісних характеристик робочої сили.

На наше переконання, структурні зміни у зайнятості населення варто розглядати як динамічний процес кількісно-якісних змін окремих складових зайнятості, співвідношень та балансу між ними, результат постійного оновлення характеру взаємодії структурологічних та функціональних зв'язків компонентів зайнятості, що відбувається внаслідок структурних змін в економіці та впливу різноманітних чинників. Основою формування структурних змін зайнятості виступає нормативно-правове забезпечення регулювання ринку праці, безробіття та зайнятості, розвиток підприємництва та детінізації зайнятих.

Нині в Україні маємо достатній обсяг нормативних документів у соціально-трудових відносинах та сфері зайнятості населення: Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про професійний розвиток працівників», Трудовий Кодекс України [76; 78; 107; 192–194; 197]. А втім, на практиці реалізація прийнятих нормативно-правових актів залишається істотною проблемою. Основною метою державного регулювання структури зайнятості є її оптимізація за рахунок активізації поширення інноваційних характеристик зайнятості з метою забезпечення процесів інноваційного розвитку регіонів висококваліфікованим кадровим потенціалом.

Таким чином, завдяки запропонованій схемі класифікації параметрів оцінки структурних змін зайнятості регіону пропонується здійснювати оцінку сучасних тенденцій трансформації зайнятості в Карпатському регіоні. Кінцевим результатом такого аналізу є розробка прогностичної оцінки структурних змін зайнятості в умовах переходу до інноваційної економіки.

1.3. Вітчизняні та зарубіжні концепції про сучасні трансформації зайнятості населення та регулювання її структурних змін

Вибір та реалізація політики зайнятості, ефективне вирішення питань зайнятості та безробіття вимагають доцільності теоретичних розробок таких значущих проблем. Погляди різних учених на працю та зайнятість, в яку праця зазвичай трансформувалася, кардинально відрізняються своєю багатогранністю та різнобічністю. Первісне трактування праці зародилося ще за часів античності. Наукові підходи щодо трактування сутності праці та зайнятості відображено в додатку А (табл. А.2).

Цінним уданому контексті є, на нашу думку, історичний екскурс. Класична школа розглядала зайнятість, виходячи із мікроекономічних характеристик організації ринку праці. Зокрема, вона ототожнювала його з іншими ринками, що підпорядковуються законам попиту і пропозиції та відповідно до них стихійно встановлюється рівновага. Марксистська теорія зайнятості протилежна класичній щодо ринкового регулювання.

Світова економічна криза 1929-1933 рр. не виправдала довіру до основного положення класичної теорії, що полягає у твердженні про саморегулювання ринкової економіки, що гарантує повну зайнятість та економічну стабільність. Це поставило перед ученими завдання побудови нової моделі ринку трудових ресурсів. Світова економічна криза 1969-1971-х рр. показала, що спроби кейнсіанців забезпечити повну зайнятість та стійку політику зайнятості не відзначилися успіхом. Тому постала ідея створення нової перспективної моделі ринку трудових ресурсів. У 70-80-х рр. спостерігається посилення розвитку неокласичних шкіл. Проте розвиток їх відбувається двома напрямками: перші є наслідниками Дж. Кейнса, притримуються його основних теорій та вважають що його ідеї вимагають подальшої розробки (неокейнсіанці); інші – відкинули теорію Дж. Кейнса про антициклічне регулювання попиту. У їхньому розумінні, ринок праці –

саморегульований; а зайнятість – повна. Представники монетаризму стверджували, що природний рівень безробіття, це такий, при якому фактори зростання і зниження цін на заробітну плату, є збалансованими. За таких умов інфляція є стабільною та відсутні умови, що можуть її збільшити чи зменшити. Монетаристи відкидали кейнсіанське тлумачення кривої В. Філіпса як основного методу для вибору цілей економічної політики. При цьому вони не розглядали інфляцію як наслідок високого рівня зайнятості. Як тільки буде досягнуто природного рівня безробіття, державі доцільно припинити регулювання зайнятості. Проте монетаристські методи макроекономічного регулювання зайнятості були неефективними. Монетаристи стверджували, що робітники ухиляються від працевлаштування задля отримання допомоги, тому рекомендували скасувати допомогу для того, щоб змусити людей працювати. Вважалося, що недоцільно стимулювати економічний ріст з допомогою збільшення попиту. Хоча політика обмеження попиту може спричинити значні економічні втрати.

Теорія «економіки пропозиції ціни» стверджує, що зайнятість та безробіття залежать саме від співвідношення сукупного попиту та пропозиції. Прихильники даної теорії зазначають, що необхідно стимулювати пропозицію капіталів та робочої сили і забезпечити розробку рекомендацій для уряду стосовно податкової політики. Серед перелічених однією із найлогічніших теорій є та, що пояснює безробіття законом капітального нагромадження. Він поєднує в собі як технологічні, так і суспільні фактори виникнення безробіття. Проте цей закон не є всезагальним, оскільки безробіття також залежить від зміни в економіці НТП, пошук робітниками кращих місць працевлаштування та ін. Дія даного закону також не поширюється на весь період існування капіталізму.

Подальший розвиток теорій зайнятості характеризується ідейною та теоретичною боротьбою класичних (неокласичних) та кейнсіанських (некейнсіанських) методів. Разом з тим останнім часом проявляється

тенденція наближення неокласичних та кейнсіанських шкіл, тобто неокласичний синтез.

Важливе значення при вивченні проблем зайнятості мають дослідження української наукової спадщини, зокрема таких вчених, як Г. Сковорода, М. Балудянський, соціально-трудова аспект їхніх праць недостатньо вивчений. Трудоресурсна проблематика українських учених-дослідників економічної думки залишається практично невідомою для сучасних науковців. Національна наукова спадщина має більш важливе значення для вивчення поставленої проблематики (додаток А, табл. А.3), оскільки окреслює специфіку та особливості розвитку трудоресурсного потенціалу, притаманні саме вітчизняним регіонам і дає змогу отримати повнішу інформацію про зародження та розвиток категорій ринку праці та системи трудових відносин.

Продовжуючи історичний експурс, зазначимо, що формування національної теорії праці відбувалося з 1920 р. за післявоєнних часів в умовах гострої дискусії ідей Ф. Тейлора (автор системи методів організації та нормування праці і управління виробничими процесами, принципів підбору та організації кадрів, що заснована на глибокому розподілі праці і раціоналізації рухів, вперше створив і впровадив на промислових підприємствах систему середньої заробітної плати, його ціль – отримання максимального прибутку шляхом нестримного збільшення інтенсифікації праці).

За часів 1920-1950 рр. в СРСР почався період глибокого наукового «простою», за цей період не було ніяких значущих наукових розробок, які дали б змогу збагатити зарубіжний чи вітчизняний науковий досвід. Деяке пожвавлення теоретичних і практичних доробок почалося тільки з 1960-х рр., коли основна увага почала приділятися системі управління не через виробничі відносини, а через систему соціально-психологічних відносин людей. У 1970-1980 рр. в науці управління розвинених країн поняття «людські ресурси», «людський капітал» і управління ними почали витісняти

поняття «персонал», «управління персоналом», «робота з кадрами» [54]. До кінця XIX ст. проблеми соціально-трудова відносин та економіки праці, зокрема, досліджувались не лише вченими-економістами, але й письменниками, філософами, громадськими діячами.

Аналізуючи теоретичні концепції зайнятості, варто відзначити, що погляди різних учених на такі категорії, як праця, заробітна плата, ринок праці, зайнятість, безробіття кардинально відрізняються, при цьому кожна з них заслуговує на увагу в контексті сучасних соціально-економічних проблем регіону та країни загалом. Проте, якою би досконалою та виправданою не була певна теорія, недоцільно штучно впроваджувати її для нашої країни чи регіону, оскільки вона спрацювала зовсім в інший час, в іншій країні, за інших обставин, тому не слід чекати економічного дива від застосування певного принципу, який не враховує всі особливості розвитку, демографічні, історичні, політичні, культурні параметри території.

Окреслені теоретичні підходи щодо визначення проблем праці, зайнятості, безробіття та соціально-трудова відносин загалом тією чи іншою мірою втілені у численному обсязі соціально-економічних напрацювань та доробок вчених, в результаті чого утворені різні теорії зайнятості, значний обсяг з яких мають значення і в сучасному соціально-економічному житті та підтверджені на практиці. Історичний досвід засвідчує, що різними теоретичними трактуваннями зайнятості в різні періоди користувалися ті чи інші країни. Наприклад, США брали кейнсіанську теорію зайнятості за основу при розробці та реалізації свого законодавства. Великобританія у своїй економічній політиці довгий час використовувала монетарну теорію. Таким чином, певний підхід до трактування сутності зайнятості відповідає кожному ступеню розвитку суспільства, що відображає сутнісні тенденції існування та функціонування соціально-економічної системи.

Формування нової структури зайнятості населення стане можливим тільки завдяки вирішенню таких важливих соціально-економічних проблем,

як безробіття, врегулювання руху робочої сили між сферами та галузями прикладання праці, зовнішніх міграційних процесів, налагодження взаємозв'язку ринку праці із ринками основних фондів, фінансів та інвестицій. Для розробки ефективної моделі соціально-економічного розвитку регіону доцільно взяти до уваги всі структурні характеристики зайнятості: зв'язок між структурою зайнятості та рівнем економічного розвитку, ступінь розвитку структури зайнятості та подальші напрями її розвитку, та на основі них, розробка майбутніх прогнозів щодо подальшого стану та вдосконалення структури зайнятості.

Світовий досвід регулювання зайнятості населення налічує п'ять домінуючих моделей: американську (ліберальну), німецьку (неоліберальну), англійську (європейська кейнсіанська), японську і шведську [5; 34; 53; 159; 180; 253]. В основу кожної із цих моделей покладена система різних методів, принципів, цілей та різновидів. Розглянемо їх детальніше.

Американська модель – передбачає децентралізацію ринку праці. Державне регулювання зайнятості включає: державну найману робочу, яка не була використана у недержавному секторі; застосування засобів фінансово-кредитної політики для регулювання попиту на робочу силу; регулювання зайнятості за рахунок законодавчих важелів та допомоги безробітним. У структурі зайнятості США спостерігається значний технічний, технологічний та управлінський прогрес. Зокрема, через активізацію розвитку обробної промисловості, виокремлення в окрему галузь комунального господарства та появу самостійної інформаційної галузі. Також за останні роки відбулося і значне зростання кількості галузей, стабілізація роботи галузей сільського господарств та будівництва. Основний акцент в регулюванні зайнятості населення США робиться на формування попиту на робочу силу, яке включає основну частину регулятивних методів з боку держави. Вони включають:

- 1) заходи, спрямовані на створення додаткових нових робочих місць:

- дотації підприємствам, які сприяють працевлаштуванню молоді та інвалідів;

- сприяння створенню робочих місць в секторах малого та середнього бізнесу;

- зростання зайнятості на громадсько-корисних роботах, тобто у неринковій сфері;

2) заходи, що включають перерозподіл трудового навантаження:

- збільшення вікової межі вступу молоді у трудову діяльність, обмеження найму іноземної робочої сили, надання додаткових можливостей дострокового виходу на пенсію та ін.;

- розширення періоду перебування у відпустці, зниження тривалості робочого часу, сприяння розвитку неповної зайнятості та її диференціації (неповний робочий тиждень, день; альтернативний, гнучкий робочий час, розподіл робочого місця між декількома працюючими);

3) заходи, що включають збереження існуючих робочих місць:

- надання податкових пільг та дотацій підприємствам, які сприяють збереженню робочих місць;

- націоналізація підприємств для збереження наявних робочих місць.

В США для створення нових робочих місць в 2000-2004 рр. було проведено реформу зниження податкового тиску на підприємства, а також збільшення федеральних асигнувань для створення робочих місць. Активно використовується система підготовки та перепідготовки кадрів шляхом безперервного навчання та підвищення кваліфікації працюючих, розширення наявного контингенту робочих місць, збільшення виплат для безробітних та підвищення рівня зайнятості для всіх прошарків населення. Державне регулювання зайнятості здійснюється за залишковим принципом та включає вирішення тих проблем, з якими не здатні справитись ринкові структури.

Німецька модель передбачає використання активної політики зайнятості. Тут держава сприяє всім підприємцям, які забезпечують розширення зайнятості, збереження існуючих робочих місць та створення

нових за рахунок надання їм різноманітних пільг та дотацій, особливо для підприємств, які утримуються від масових звільнень працівників. У Німеччині перепідготовка є однією із основних складових політики сприяння зайнятості населення. Її здійснюють профспілки та приватні компанії, при мінімальному залученні у цей процес державних заходів. Рівень безробіття, порівняно з іншими країнами, знаходиться в межах природного, при цьому рівень зайнятості молоді один із найнижчих і коливається в межах 5 %.

Англійська модель базується на застосуванні активних заходів з боку держави для стимулювання зайнятості. Місцеві владні структури за законом мають право самостійно заохочувати підприємців. Здійснюються бюджетні асигнування регіонів для сприяння розвитку малого бізнесу. За державою залишається право розробляти і контролювати заходи регулювання зайнятості завдяки гнучкому перерозподілу фонду страхування на випадок безробіття на впровадження нових технологій для збільшення робочих місць, стимулювання виробництва, зростання зайнятості жінок, молоді, осіб похилого віку шляхом використання системи професійної підготовки, перепідготовки, працевлаштування, підвищення ефективності функціонування системи соціального забезпечення. Сприяння зайнятості у Великій Британії забезпечується за рахунок системи працевлаштування та професійного навчання; обміну інформацією про ринок праці та наявні вакансії з допомогою Служби сприяння працевлаштування (Job-Search Assistance); використання комплексу засобів для працевлаштування випускників.

Продовжуючи характеризувати моделі, зазначимо, що для Шведської моделі зайнятості характерна орієнтація на підприємства, а також групи зі слабкою позицією на ринку праці (жінки, молодь, емігранти, люди із фізичними вадами) та бюро працевлаштування. «Найбільш висока та практично повна (при 1,5-2 % безробіття) зайнятість працездатного населення серед промислово розвинутих країн Заходу досягнута в Швеції» [53, с. 279]. В основі сучасної політики зайнятості лежить не тільки сприяння

працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а запобігання його виникненню (підтримка підприємств в період економічного спаду для збереження робочої сили) [255, с. 10]. Цікавим є досвід Швеції щодо досягнення високого рівня зайнятості, який передбачає ефективний взаємозв'язок конкурентних важелів ринкової економіки та активного регулювання з боку держави ринку праці. Так, шведська політика не передбачає втручання у діяльність підприємств, при цьому не надаючи пільг установам, що перебувають на межі банкрутства. Як свідчить досвід Швеції щодо забезпечення ефективної політики зайнятості, альтернативними напрямками зростання зайнятості є такі: забезпечення розвитку малого підприємництва шляхом надання пільгових субсидій та кредитів; активізація географічної мобільності робочої сили з допомогою субсидування та кредитування переїзду із родиною із районів з надлишковою робочою силою до тих, де спостерігається її нестача, із забезпеченням підвищення матеріального та житлового рівня; створення за рахунок держави робочих місць для інвалідів, надання субсидій підприємствам, що займаються працевлаштуванням інвалідів, та частково на виплату їх заробітної плати; активізація розвитку малого підприємництва за рахунок зниження податку на прибуток. «В Швеції найдовші в світі терміни (протягом 450 днів) і найвищий розмір (92 % заробітної плати) виплат з безробіття, проте при першій відмові від роботи, що пропонується, виплата допомоги переривається на 20 днів, а після третьої – взагалі зупиняється [53, с. 279]».

Щодо Франції, то монополія у сфері зайнятості належить державі, а існуючі приватні комерційні бюро з працевлаштування у Франції надають послуги з пошуку тільки тимчасової роботи. Протягом значного періоду у Франції ефективно використовується певна система органів, що взаємодіють між собою для вирішення проблем зайнятості населення. Допомогу громадянам в пошуку роботи поряд з державною службою зайнятості надають: Національне агентство з працевлаштування, Асоціація професійного навчання дорослих та Національний союз з праці в

промисловості та торгівлі. Близько 100 департаментних агентств, що координують діяльність 700 місцевих агентств із зайнятості, знаходяться на території Франції. «У Франції використовуються три форми гнучкості: гнучкість робочого часу, гнучкість зайнятості і гнучкість винагород (шляхом їх індивідуалізації), – всі вони взаємопов’язані і обумовлені гнучкістю факторів праці, тобто гнучкості використовуваних форм організації праці, гнучкістю виробничих структур, нових технологій та обладнання, гнучкістю виробничих програм та рівня матеріальних запасів» [222, с. 53–54].

Навчання новим професіям та перенавчання здійснюється із врахуванням попереднього прогнозу потенційних професій (на найближчі 5-10 років), яке розробляється та регулюється управлінням із професійної підготовки. На відміну від України, надання допомоги на випадок безробіття у Франції залежить від віку та трудового стажу. Досвід Франції у сфері зайнятості повинен бути використаний і в Україні, оскільки протягом багатьох років система зайнятості там є високоефективною, чому значною мірою сприяє єдність механізму працевлаштування підприємців, профсоюзів, державних органів та різних суспільних організацій.

В основу політики зайнятості покладено два типи регулювання зайнятості: централізований та децентралізований. Світовий досвід функціонування системи зайнятості показує, що жодній країні не вдалося досягти ефективного регулювання системи зайнятості тільки одним методом. Структурні зміни, економічні спади та розвиток безробіття обумовили необхідність пошуку науковців та практиків нової моделі зайнятості щодо адаптації до сучасних умов, в результаті чого основна увага змістилась до децентралізованих методів за одночасного збереження та підвищення ефективності використання традиційних заходів державного регулювання.

Ефективність функціонування кожної із моделей зайнятості залежить від врахування національних традицій, політичної ситуації, історичних та соціально-економічних особливостей. При цьому слід відзначити, що процеси інтеграції та глобалізації посилили зменшення меж суто

національних особливостей моделей зайнятості певних країн та створили передумови для формування нової інтегрованої змішаної моделі зайнятості. Вона повинна включати: зайнятість впродовж повного робочого дня; використання гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу; забезпечення порівняно однакових умов найму; процеси профорієнтації, перенавчання та працевлаштування; підвищення ефективності функціонування системи соціального забезпечення.

Для вивчення регулювання структурних зрушень зайнятості важливим є аналіз встановлення мінімального рівня заробітної плати. Мінімальна заробітна плата встановлюється законом лише в Україні та Португалії (у відповідності до результатів переговорів між соціальними партнерами). Таким чином, участь у встановленні мінімальної заробітної плати в країнах ЄС беруть соціальні партнери, проте реалізують це завдання різними шляхами (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Механізм встановлення мінімальної заробітної плати в країнах ЄС

	Процедура	Країни та особливості
1.	Встановлюється в результаті переговорів	Німеччина, Данія, Італія, Австрія, Греція, Фінляндія, Франція та Польща (спеціальний тристоронній орган), Швеція
2.	Визначається урядом	Іспанія; Нідерланди; Великобританія, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва (відповідно до рекомендацій соціальних партнерів); Румунія (після консультацій із соціальними партнерами); Словаччина (з урахуванням переговорів); Угорщина (після консультацій із соціальними партнерами); Чехія (відповідно до переговорів із соціальними партнерами)
3.	Встановлюється законом	Україна; Португалія (за результатами переговорів)

Джерело: складено автором на основі [3; 26; 34; 274].

У другій половині XX ст. спостерігались значні структурні зміни в економіці, обумовлені науково-технічним прогресом. Значне розширення сфери послуг сприяло виокремленню інформаційної моделі структури зайнятості, що властива країнам Великобританії, США, Канаді та інформаційно-індустріальна модель, що характеризується значною кількістю зайнятих в обробній промисловості, властива Японії, ФРН, Франції, Італії.

Галузь інформатики є найпоширенішою сферою послуг. Так, саме в ній відбуваються найбільші темпи приросту зайнятості: «У США, Канаді, Великобританії в цій галузі зосереджено відповідно 48,3 %; 45,7 %; 45,8 % всіх зайнятих у сфері послуг; у Японії та ФРН показник значно нижчий (32,2 і 28,3 % відповідно)» [34, с. 182]. Інформація в новій економіці є основним джерелом для підвищення продуктивності праці та економічного зростання.

В економічно розвинутих країнах успішно використовуються спеціальні програми забезпечення самозайнятості серед безробітних, що повинні отримувати допомогу по безробіттю (за умов короткого перебування їх в статусі безробітних). Розширення використання цих програм призводить до зростання обсягів залучення до участі в них безробітних. «Так, наприклад, частка безробітних, які брали участь в програмах підтримки самостійної зайнятості у загальній чисельності безробітних в США (штат Вашингтон) становила 4,5 %, в США (штат Массачусетс) – 2,4 %, в Ірландії – 2,6 %, у Данії та Великобританії по 2,1%, у Франції – 1,9 %, в Австралії – 0,4 %» [136, с. 6]. Корисним та перспективним для України було б застосування досвіду Великобританії щодо формування «підприємницьких зон» на територіях зі слабким рівнем економічного розвитку, в межах яких підприємства на декілька років звільняються від виплати податків, що позитивно позначається на активізації їхнього розвитку, створенні нових продуктивних робочих місць.

Досвід Іспанії, як країни з одним із найбільших рівнів безробіття у Європі, свідчить, що доцільним є запровадження системи додаткових виплат іноземцям для переїзду на батьківщину у випадку їх потреби у поверненні додому. Проте цей засіб посилення міграційної політики не набув широкої популярності, але статистичні дані свідчать, що значна питома вага робочих місць належить іноземцям, при цьому врегулювання проблеми зайнятості неможливе без закриття державних кордонів. Отже, для нашої країни ця ситуація обернеться поверненням великої частини заробітчан, при тому, що ми не маємо змоги на даному етапі забезпечити їх всіх робочими місцями.

Слід відмітити, що досвідом Іспанії в питаннях міграційної політики, користується і Чехія, яка розробила схожу програму у січні 2009 року.

Таким чином, в Європі ще досі не існує єдиної політики протистояння безробіттю та кризовим явищам. Країни, що володіють певними резервами, використовують систему зниження податкових та облікових ставок, проводять націоналізацію банків та проводять жорстку економію державних видатків (Великобританія, Німеччина), активізують проведення міграційної політики (Чехія, Іспанія, Італія), проводять політику протистояння соціальним бунтам (Литва, Латвія).

Як бачимо, кожна країна світу використовує свої методи подолання безробіття та забезпечення економічного зростання. В Росії, наприклад, посилили контроль за дотриманням трудового законодавства: при цьому забезпечене обов'язкове інформування служби зайнятості про впровадження режиму неповного робочого дня чи тижня, та при прийнятті такого рішення – про призупинення виробництва протягом трьох робочих днів. Також в Росії підвищили розмір допомоги з безробіття та для тих, хто звільнений за власним бажанням. В економіці високорозвинутих країн спостерігається активізація процесу збільшення кількості робочих місць високої кваліфікації за умов одночасного скорочення низькокваліфікованих робочих місць, таким чином, частка робочих місць з високою кваліфікацією постійно зростає. При цьому важливою тенденцією зрушень у сфері зайнятості є зростання вимог до якісних характеристик робочої сили, особливо актуальним цей процес є для інтелектуальних галузей, сфери торгівлі та обслуговування. Покращання у сфері зайнятості спостерігається в країнах Азії та Латинської Америки. Наприклад, в Японії зрушення структури зайнятості у бік сфери послуг почали відбуватись з 1991 року, коли її питома вага досягла 58 %, що обумовлює розвиток малих підприємств галузі обслуговування та нематеріальних послуг.

Звернемося ще до однієї тенденції, яка вказує на галузеві та світові зміни структури зайнятості є наступна: якщо у 80-ті рр. XX ст. розвиток

технологій обумовив переміщення виробничих потужностей американськими компаніями до країн із дешевою робочою силою, то вже в 90-х рр. спостерігався значний експорт з країн третього світу фінансових, страхових, конструкторських, інжинірингових та інших послуг, обумовлене змінами засобів телекомунікацій. З іншого боку, використання нових технологій в країнах третього світу та використання ними робочої сили високої кваліфікації підвищує роль людського капіталу за межами країн з високим ступенем розвитку. Підвищення попиту на робочу силу викликало в індустріальних країнах нестачу робітників. Активізація розвитку таких країн, як Південна Корея обумовили зниження питомої ваги сільського господарства в структурі зайнятості та ВВП, під час зростання частки промисловості та галузей обслуговування. В таких країнах як Індонезія, Таїланд, Філіппіни більше 50 % усієї робочої сили зайнято в галузі сільського господарства. Поряд з тим в Таїланді за рахунок диверсифікації сфери сільського господарства та галузей переробки досягнуто значних темпів зростання обсягу виробництва та зростання зайнятості сільського населення.

В основі Японської моделі лежить «система пожиттєвого найму», суть якої полягає у тому, що наймаючи нового працівника на роботу, фірма неофіційно гарантує йому зайнятість до досягнення ним граничного віку, сприяє вихованню своїх працівників, забезпечує гідні умови для їхнього професійного зростання. Така система отримала вагому підтримку з боку держави законодавчими актами та іншими довготривалими програмами, які доповнюють аналогічними програмами великих підприємств. Тому зміна методів, форм, напрямів та цілей державного регулювання зайнятості обумовлює зміни у функціонуванні всього організаційно-економічного механізму, завдань та цілей підприємства у цій сфері. Такі зміни обумовлені розвитком техніки та технології, що визначають характер та динаміку попиту та пропозиції на працю.

Наприклад, для підвищення зайнятості в Японії використовується система ротації праці. Вона полягає у навчанні великими підприємствами

робітників широкому колу спеціальностей за своїм профілем. Це служить значним мотиваційним фактором для працюючих. Також в Японії існує система залучення робітників до процесів прийняття рішень, їх підготовки та контролю за їх виконанням з ініціативи менеджменту, при цьому працюючі беруть участь в розподілі результатів виробничої діяльності підприємства у вигляді базової заробітної плати та змінної її частини, що залежить від окремих паїв роботи підприємства.

Продовжуючи аналіз, зазначимо, що досить нерівномірний приріст кількості зайнятих спостерігається в країнах Південної Азії. Разом з тим гострою проблемою в цих країнах залишається бідність. Тут відбувається поступове зростання кількості зайнятих у сфері послуг, в промисловості кількість зайнятих є недостатньою, а на галузь сільського господарства припадає більша частина робочої сили, при цьому відстежується тенденція до її скорочення. Цінним, на нашу думку, є досвід економічного зростання країн Східної Азії. Порівняно із сталим зростанням та браком робочої сили в інших країнах, забезпечення соціально-економічного розвитку поряд із розширенням зайнятості є досить вагомим. Значного розвитку в країнах Східної Азії набула промисловість, в кожній з оброблювальних галузей якої кількість зайнятих зростає та досягла 20 % від усієї робочої сили. В Гонконзі на цей сектор припадає більше 25 % зайнятих, в Китаї – більше 30 %, в Республіці Корея також спостерігається істотне збільшення частки оброблювальної промисловості. Питома вага галузі сільського господарства в структурі зайнятості країн Близького Сходу та Північної Африки істотно знизилась. Найбільше ця тенденція простежувалась в Іраку та Йорданії, де на початку 90-х років минулого століття ця частка знизилась більш як наполовину. Якщо в минулому в галузі сільського господарства була зайнята основна маса робочої сили, то останніми роками спостерігається зайнятість більше 50 % від усієї робочої сили: тільки в Йємені та Судані. Поряд з тим за рахунок субсидування з боку держави спостерігається тенденція до зростання зайнятості в сільському господарстві в деяких країнах персидської

затоки. Поряд з тим в країнах регіону спостерігається підвищення питомої ваги сфери послуг.

Аналіз зазначених тенденцій засвідчує неоднозначність відповідності розвитку сфери обслуговування економічному прогресу в тій чи іншій країні. Можна відзначити, що у сфері обслуговування великої частини слаборозвинутих країн зайнято більше робочої сили, аніж в промисловості. Це обумовлено рядом причин, зокрема: розвитком послуг транспорту та адміністративних послуг в місцях з концентрацією іноземних підприємців; активізацією розвитку громадських та державних структур в країнах, що нещодавно стали незалежними; зростанням особистого та індивідуального обслуговування; домашніх чи громадських послуг. За даними 2013 р., 9,9 % ВВП економіки України створено у межах сільського господарства, 29,6 % – у промисловості та 60,5 % – у секторі послуг, трисекторна структура країн, що входять до «Великої сімки», представлена на рис.1.6 [273, с. 21–22].

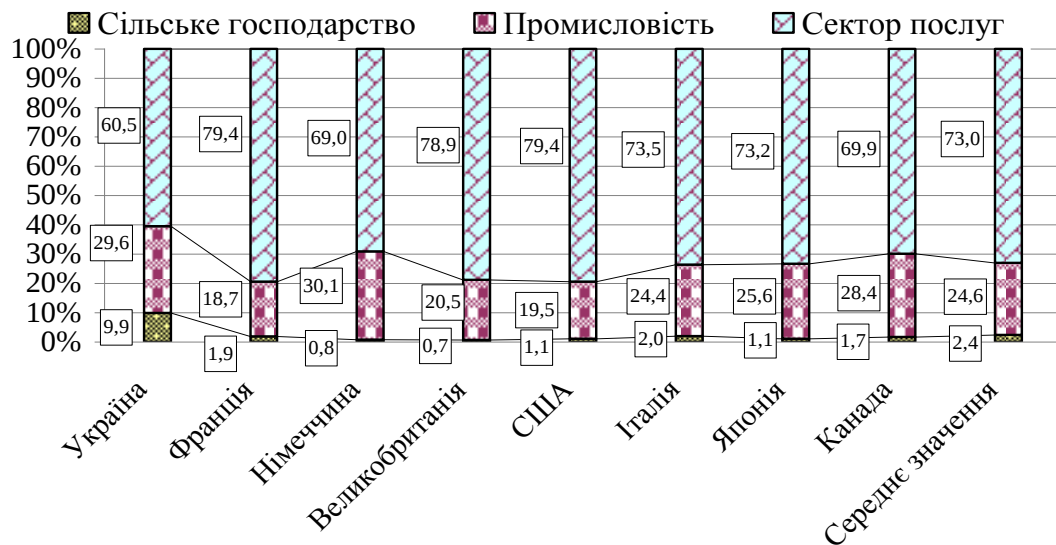


Рис. 1.6. Структура ВВП економіки України та країн «Великої сімки» у 2013 р.

Джерело: побудовано автором на основі [273, с. 21–22].

Реструктуризація економіки в країнах Східної Європи відбувається поряд із скороченням сектору енергетики, зростанням інфляції та кризою

зовнішньоекономічних відносин. Ці процеси обумовили диспропорції в економічній структурі країн-імпортерів енергоносіїв, де спостерігається скорочення ВВП та прискорення розподілу робочої сили в промисловому секторі, на відміну від країн-експортерів, в першу чергу, Росії. В ряді країн СНД, Центральної та Східної Європи спостерігається тенденція до скорочення галузей важкої промисловості та активізація виробництва товарів та послуг широкого вжитку, а також сфери легкої промисловості. Втім, потенційним резервом зростання зайнятості є сфери торгівлі та обслуговування. Наприклад, в Польщі спостерігається зростання зайнятості в галузях торгівлі та громадського харчування в останні двадцять років.

Зайнятість у фінансово-кредитному секторі відзначалась відносною стабільністю в більшості країн, тільки Чехія та Словаччина забезпечили їх зростання. Питома вага галузей освіти та охорони здоров'я залишалась стабільною в більшості країн, окрім Польщі, де спостерігалось збільшення їх частки. В Румунії відбулось зростання зайнятості у сфері сільського господарства, що обумовлено проведенням реформи земельної власності. В ряді інших країн, окрім Польщі, кількість зайнятих в галузі АПК істотно знизилась. Історія розвитку економіки України вказує на те, що кількість працівників галузей народного господарства зростала в повоєнний період, проте в середині 60-х рр. відбулося їх скорочення. Розвиток галузей нематеріального обслуговування також скоротився. При цьому відбулось зростання зайнятості в промисловій сфері та зниження в аграрній. У результаті такі процеси обумовили значні перешкоди для становлення раціональної, оптимальної та ефективної структури зайнятості населення. У 80-х рр. спостерігалась 73 % зайнятих у галузях матеріального виробництва, а 27 % – у невиробничому секторі. Історичний досвід показує, що вдосконалення системи зайнятості та вихід країни із кризи може бути забезпечене як за умов планової, так і ринкової економіки. Плановий підхід був використаний країнами СРСР після закінчення Великої Вітчизняної війни, ринковий – країнами Західної Європи та Америки. Ринковий метод

виходу із кризи був побудований на таких моделях: стимулювання попиту на трудові ресурси або пропозиції товарної маси; стимулювання пропозиції трудових ресурсів або попиту товарної маси; реформування ціноутворення або вдосконалення методів регулювання заробітної плати.

Вдосконалення системи зайнятості, оновлення основного капіталу та розбудова конкурентоспроможного виробництва в певних галузях створюватиме точки зростання, що вимагатиме фінансування таких точок зростання. Шляхом інноваційного прогресу чи так званої «стратегії прориву» досягли рівня високого розвитку Японія, Гонконг, Південна Корея, Тайвань тощо. В цих країнах був створений комплекс галузей, що виготовляв продукцію на експорт. Це дало змогу здобути матеріальну базу для створення нових галузей виробництва та модернізації вже діючих.

Ще одним способом вдосконалення структури зайнятості є стимулювання пропозиції трудових ресурсів або попиту на споживчі товари. Цей кейнсіанський метод регулювання був реалізований для подолання Великої депресії. При цьому було застосовано такі заходи: збільшена зайнятість шляхом працевлаштування на громадських роботах; введена допомога для безробітних; скорочений робочий тиждень.

Ці дії сприяли скороченню імпорту та збільшенню експорту, а, як наслідок, зростання попиту на американські товари. Ринковий механізм ставить у залежність виробництво від попиту. Це доведено країнами, що мають значний досвід в регулюванні ринкової економіки. Там присутні так звані «вмонтовані стабілізатори», що частково компенсують втрачений попит, що протидіє розвитку кризових явищ. Так, деякі країни виплачують 90% від отримуваної заробітної плати безробітним після втрати ними робочих місць. Під час «шовкової терапії» в Бразилії доходи та заощадження були індексовані на 100%, в Польщі – на 80%, що дало змогу зберігати попит та стримувати розвиток кризи.

Оцінюючи позицію України серед рейтингу країн із високим рівнем людського розвитку, варто відзначити, що порівняно із країнами, які

характеризуються розвинутою системою навчання персоналу, перепідготовки кадрів, Україна досить повільно пристосовується до нових стандартів інноваційної економіки щодо впровадження високого рівня кваліфікації, забезпечення можливостей безперервної освіти та періодичного підвищення рівня кваліфікації. Традиційно «донизу» Україну тягнуть такі показники, як тривалість та рівень життя, а підтримує «на плаву» рівень освіти – якщо врахувати ці три показники, то загальний Індекс людського життя для України за 2013 рік становив 0,734 пункти, що лише на 4% вище, ніж Україна мала у 1990 році [161]. Так, верхівку Індексу людського розвитку ООН займають Норвегія (0,944), Австралія (0,933), Швейцарія (0,917), Нідерланди (0,915), США (0,914). Російській Федерації присвоєно Індекс людського розвитку 0,778 [295].

Прискорення темпів економічного розвитку та технологічних змін, гнучкість ринку праці вимагає забезпечення постійного перенавчання кадрів, оволодіння новими професіями, що, в результаті, викликає зміни у видах діяльності, місцях працевлаштування та професіях, зниження використання традиційних форм зайнятості та зростання застосування гнучких форм. Таким чином, потреба в підвищенні пристосування незайнятого населення до зрушень на ринку праці обумовлює необхідність впровадження інноваційних технологій у систему професійної освіти, підготовки та перепідготовки кадрів. Тому зарубіжний досвід щодо забезпечення зайнятості населення заслуговує на увагу, оскільки саме завдяки йому можна посилити адаптованість незайнятого населення до потреб сучасного ринку праці. Заслуговує на увагу досвід Швеції щодо створення нових робочих місць, забезпечення професійної підготовки та перепідготовки вивільнених робітників. Зростання продуктивності праці тут досягається за рахунок зростання рівня освіти та кваліфікації працюючих. Зокрема, у Швеції надають оплачувану навчальну відпустку, що вказує на підвищену увагу країни до зростання рівня кваліфікації трудових ресурсів. «Важливим напрямом підвищення ефективності служб зайнятості є оптимізація

людських та бюджетних витрат, наприклад, бюджетні витрати служби зайнятості на одного працівника складають у Македонії близько 10 тис. дол. США на рік, у Чорногорії ця цифра становить 32 тис., в Угорщині – 30 тис., тоді як в Ірландії – 85 тис. дол. США» [289]. Щодо досвіду США, то тут для зростання зайнятості використовують електронні банки робочих місць, що передбачають доступ до необхідної інформації як на місцевому, так і на регіональному та національному рівні та забезпечення надання консультаційної допомоги.

Підсумовуючи, слід наголосити, що використання зарубіжного досвіду щодо регулювання структурних змін у зайнятості населення слід запроваджувати обачливо, із урахуванням специфічних особливостей розвитку економіки регіону, величини та структури державного сектору. Роль держави в регуляторних заходах має бути активною і мати визначальний вплив на трансформації зайнятості. Це має відзначатися чіткістю дії інструментів політики регулювання зайнятості, запровадженням виважених заходів та механізмів впливу, комплексом державних програм, спрямованих на поліпшення ситуації у сфері зайнятості. Зарубіжний досвід щодо регулювання структурних змін у зайнятості населення слід запроваджувати обачливо, із урахуванням специфічних особливостей розвитку економіки регіону, величини та структури державного сектору.

Висновки до розділу 1

У даному розділі розглянуто теоретико-методичні основи дослідження структурних змін у зайнятості населення регіону, що дозволяє сформулювати такі висновки.

1. На основі критичного аналізу наукової думки доведено, що в теорії дотепер спостерігаються істотні відмінності в тлумаченні понять «зайнятості» та «структури зайнятості». Узагальнюючи та розвиваючи

наукову думку, пропонуємо трактувати категорію «зайнятість» як соціально-економічне явище, яке комплексно характеризує політику держави на ринку праці, зокрема щодо покращання якісних характеристик робочої сили; сфера зайнятості відображає ступінь розвитку та функціонування суспільних відносин, забезпечує саморозвиток та самореалізацію людини через працю та працевлаштування, соціальний захист незахищених, вразливих верств населення. Поняття «структура зайнятості» визначено нами як сукупність груп, сегментів, систем, що характеризуються певними ознаками, особливостями та відмінностями; показує розподіл зайнятого населення між галузями економіки, видами економічної діяльності, секторами та комплексами, який віддзеркалює рівень розвитку суспільного поділу праці та продуктивних сил в економічній системі. Категорію «структурні зміни у зайнятості населення» запропоновано розуміти як динамічний процес кількісно-якісних змін окремих складових зайнятості, співвідношень та балансу між ними, результат постійного оновлення характеру взаємодії структурологічних та функціональних зв'язків компонентів зайнятості, що відбувається внаслідок структурних змін в економіці та впливу різноманітних чинників.

2. Розроблено концептуальну модель регулювання структурних змін у зайнятості населення, яка передбачає регуляторні заходи на ринку праці, що розвивають положення концепції «флексік'юріті» на основі використання нестандартних форм зайнятості та характеризує дію множини факторів, які впливають на сучасний соціально-економічний та інноваційний розвиток економіки регіонів в Україні, обумовлюючи зміни у структурі зайнятості населення.

3. Узагальнено наукові підходи щодо оцінювання стану ринку праці та структурних змін у зайнятості населення регіону за соціально-демографічними, організаційно-економічними і територіально-просторовими характеристиками та доповненими класифікаційними ознаками, які забезпечують комплексність аналізу структурних змін зайнятості населення

регіону (зайняті за легітимністю працевлаштування, за секторами економіки та за формами зайнятості).

4. Згідно з ґрунтовним узагальненням наукової думки поглиблено розуміння сутності регулювання структурних змін у зайнятості населення, яке базується на використанні до умов розвитку регіонального ринку праці концепції флексік'юріті, що передбачає застосування атипових форм зайнятості, підтримку соціального захисту працівників за одночасного зростання гнучкості ринку праці. Це дозволить координувати заходи, що стосуються регулювання ринку праці, як в індивідуальних, так і в загальнодержавних інтересах. Систематизовано елементи структурних змін зайнятості населення та вибір критеріїв і факторів, що впливають на структуру зайнятості населення регіону. Виокремлено та розкрито чинники, що зумовлюють структурні зміни у зайнятості населення: соціально-демографічні, законодавчо-правові, економічні, політичні, організаційно-управлінські, екологічні, інституціональні, психологічні, освітні, історичні, культурні. Здійснено систематизацію підходів до оцінювання структурних змін у зайнятості населення регіону, проаналізовано концепції щодо трансформацій зайнятості та регулювання її структурних змін. Систематизовано досвід зарубіжних країн щодо регулювання структурних зрушень у зайнятості населення та проаналізовано можливості його адаптації до умов розвитку регіональних ринків праці в Україні. З'ясовано, що в умовах децентралізації управління економікою регіону важливим інструментом зниження рівня безробіття має стати розвиток малого підприємництва (на основі фінансування із джерел місцевих бюджетів, надання пільгових кредитів для започаткування власної справи).

Матеріали першого розділу дисертації висвітлено у публікаціях автора [83; 85; 89; 90; 92; 95].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ

2.1. Оцінка ключових тенденцій у трансформації зайнятості населення Карпатського регіону та змін у її структурі

Характерні соціально-економічні, демографічні та природно-кліматичні особливості розвитку Карпатського регіону обумовлюють нові нюанси під час вивчення проблем зайнятості населення Карпатського регіону. Карпатський регіон охоплює західні області України: Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, і Чернівецьку. Він межує на півночі з Волинським, а на сході – з Подільським економічними районами; з півдня і заходу проходить державний кордон України з Молдовою, Румунією, Угорщиною, Словаччиною, Польщею [201, с. 365–366]. Розвинута мережа транзитних авто-, залізничних, трубопровідних шляхів сприяє позитивному налагодженню та розвитку стосунків із країнами Західної Європи.

У процесі становлення постіндустріального суспільства трансформується сфера зайнятості. Це відбувається, перш за все, відповідно до змін у структурі економіки регіону. При цьому потрібні докорінні структурні зміни, що породжені функціональними завданнями кожної із галузей економіки та перспективами їх розвитку. В такому випадку значної актуальності набуває потреба у дослідженні структури зайнятості населення Карпатського регіону за видами економічної діяльності. Неоднорідний розвиток сфер економічної діяльності та галузей економіки під дією цілого ряду факторів обумовив значні зрушення у галузевій структурі та динаміці зайнятого населення. Що стосується ринку праці Карпатського регіону, можна спостерігати суттєві структурні зрушення у сфері зайнятості. При цьому їх не можна охарактеризувати як позитивні та такі, що розвиваються у

відповідності до сучасних тенденцій НТП.

Розглянемо ключові тенденції у трансформації зайнятості населення Карпатського регіону. У табл. 2.1 відображена структура зайнятого та безробітного населення. Так, за період 2005-2014 рр. кількість зайнятих осіб зросла в Івано-Франківській та Чернівецькій областях на 25,3 та 8,9 тис. осіб відповідно, скоротившись в Закарпатській та Львівській на 29,6 та 26,4 тис. осіб. Загалом, в Карпатському регіоні чисельність зайнятого населення скоротилася на 21,8 тис. осіб, що є свідченням глибоких кризових явищ на ринку праці регіону.

Таблиця 2.1

Зайняте та безробітне населення Карпатського регіону

Область	Зайняте населення												Приріст (скорочення)
	2005		2010		2011		2012		2013		2014		
	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до населення віком 15-70 р.	
Закарпатська	551	60	531,8	57,7	522,7	56,6	530,8	57,5	541,2	58,6	521,4	56,4	-29,6
Івано- Франківська	522,5	51,6	530,3	52,3	529,7	52,2	548,5	54,1	562,7	55,4	547,8	53,9	+25,3
Львівська	1064,6	55,8	1096,7	58	1100,7	58,3	1099,9	58,4	1104,7	58,8	1038,2	55,3	-26,4
Чернівецька	361,7	54,5	382,4	57,4	385,4	57,7	387,2	57,9	391,6	58,7	370,6	55,5	+8,9
Всього по регіону	2499,8		2541,2		2538,5		2566,4		2600,2		2478		-21,8
Область	Безробітне населення												Приріст (скорочення)
	2005		2010		2011		2012		2013		2014		
	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	тис. осіб	% до економічно активного населення віком 15-70 р.	
Закарпатська	41,3	7	50,4	8,7	55,2	9,6	50,6	8,7	45,6	7,8	53,1	9,2	+11,8
Івано- Франківська	50,3	8,8	47,5	8,2	50,5	8,7	46,9	7,9	43,8	7,2	48,1	8,1	-2,2
Львівська	102,4	8,8	93,3	7,8	92,1	7,7	89,1	7,5	84,3	7,1	97,2	8,6	-5,2
Чернівецька	39,5	9,8	35,6	8,5	34,2	8,2	33,5	8	31,4	7,4	36,8	9,0	-2,7
Всього по регіону	233,5		226,8		232		220,1		205,1		235,2		+1,7

Джерело: складено автором на основі [59–66; 162–165; 203–204].

У Карпатському регіоні відбулося зростання безробітного населення на 1,7 тис. осіб, порівняно з 2005 р., в основному за рахунок високого зростання

безробіття в Закарпатській області (на 11,8 тис. осіб). Найістотніше скорочення кількості безробітних відбулося у Львівській області (на 5,2 тис. осіб). Довготривалий кризовий стан економіки регіону обумовлює скорочення сфери економічної діяльності населення та зниження рівня його зайнятості. В умовах дії несприятливих економічних чинників, зокрема скорочення обсягів виробництва на підприємствах регіону на тлі високого податкового тиску, зниження інвестиційної привабливості, а також гостроти проблем бюрократизації та корупції, кількість зайнятих в регіоні у 2014 р., порівняно з 2013 р., скоротилася на 4,7% або на 122,2 тис. осіб (рис. 2.1.).

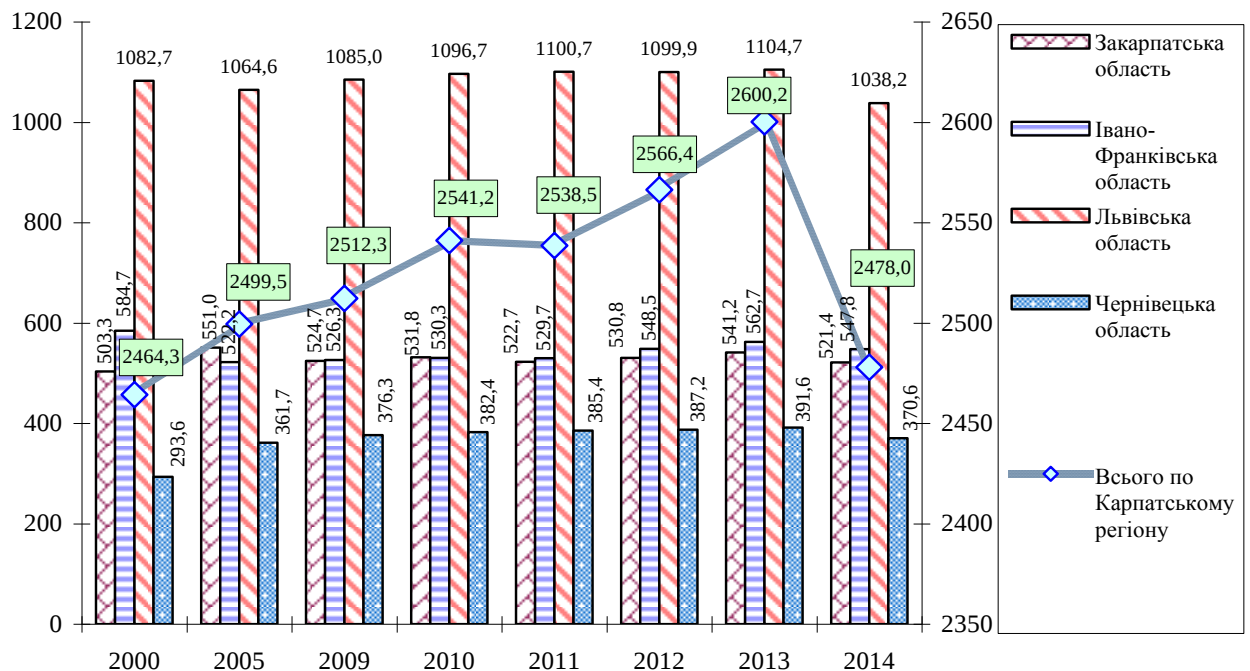


Рис. 2.1. Динаміка зайнятості населення у розрізі областей Карпатського регіону, тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [203–204].

Оцінку структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону варто почати з аналізу зайнятих за соціально-демографічним фактором: статтю, віком, рівнем освіти, професійно-кваліфікаційними групами та територіально-просторовими: типом місцевості та подібністю соціально-економічного становища.

За період 2005-2014 рр. змінилася чисельність та структура зайнятого населення Карпатського регіону за статтю та місцем проживання (додаток Д, рис. Д.3, Д.4, табл. Д.2). Зокрема, спостерігається зменшення кількості зайнятих жінок – на 45,5 тис. осіб (1,4%), зайнятість в сільських поселеннях знизилася на 70,7 тис. осіб (2,4%). Аналіз засвідчує, що між зайнятістю сільського та міського населення існує значна диференціація між областями Карпатського регіону, це пов'язане, перш за все, із особливостями кожної області та можливостями працевлаштування в тій чи іншій місцевості. В Карпатському регіоні, порівняно з іншими регіонами України (додаток Д, рис. Д.1), значно вищий рівень зайнятих чоловіків (53,2% зайнятих чоловіків проти 46,8% зайнятих жінок), у структурі зайнятості за місцем проживання (додаток Д, рис. Д.2, табл. Д.2) спостерігається наближення часток зайнятих у сільських поселеннях до зайнятих в містах (49,9% та 50,1% відповідно).

У віковій структурі зайнятості населення Карпатського регіону за 2012-2014 рр. спостерігаються такі зміни: відбулося зростання рівня зайнятості серед осіб молодшого та середнього працездатного віку на 11,5%, зокрема поліпшилися показники зайнятості за віковими групами: 15-24 років – на 3,2%, 25-29 р. – на 1,2%, 30-34 р. – на 2,4%, 35-39 р. – 2,2%. У той же час скоротилася частка зайнятих у таких вікових групах: 40-49 років – на 2,6%, 50-59 р. – на 0,2%, 60-70 р. – на 6,3%. (додаток Д, рис. Д.1). Динаміка структурних змін зайнятості населення Карпатського регіону у 2000-2014 рр. за статтю та місцем проживання досить диференційована (додаток Д, рис. Д.3, Д.4).

Трансформація вікової структури зайнятості регіону відбувається відповідно до світових тенденцій та умов старіння людства. Донедавна відлік тривалості життя людини становив 50 років. У розвинутих країнах в середньому 60-65 років, у нинішніх умовах цей показник досяг 74-80 років. Упродовж останнього століття збільшилася максимальна тривалість життя людей приблизно на 14 років. Найвищий рівень цього показника в Японії – 84 р., Іспанії – 83 р., Італії – 82,7 р. Показник середньої тривалості життя в

Україні всього 71,4 р. (чоловіки – 66,25 р., жінки – 76,37 р.), причому він зріс, порівняно з часами до незалежності (у 1990 р. становив значення 70,42 р.), практично на 5 років. Згідно з демографічними прогнозами спеціальної комісії ООН середня тривалість життя в Україні, які і в інших постсоціалістичних країнах, буде зростати. При цьому важливо забезпечити саме активну старість, що являється важливим ресурсом суспільства, здатним запустити механізми соціально-економічного відродження в країні та її регіонах зокрема. На перший план за цих умов виступає проблема поглиблення сегментації ринку праці за віковими ознаками, підготовленості національної економіки до змін світових тенденцій та зростання економічного ефекту завдяки пошуку та розвитку альтернативних ресурсів. «В економіці України зайнятість «осіб третього віку» у середньому становить 6,5 осіб на кожну сотню людей у віці 60-70 років, у 2014 р. (без даних по АР Крим) цей показник становив 15,5 % усього населення країни відповідного віку, при великих розходженнях значень за статевою ознакою (13,8 % жінки та 18,1 % чоловіки) та особливо значній різниці за місцем проживання (12,5 % – місто та 22,9 % – село» [213, с. 7]. Тенденції зміни показника зайнятості «осіб третього віку» віддзеркалює усі труднощі реструктуризації економіки та проблеми підвищення життєвого рівня населення. Рівень зайнятості осіб третього віку характеризується істотною міжрегіональною диференціацією, виділяючи західні області регіонів України (перш за все, це стосується Волинської та Закарпатської областей).

З метою порівняння звернемося до світового досвіду. Так, мережа «срібних університетів» в США складається із розвинутої системи шкіл для дорослого населення, що включає в переважній більшості комплекс прагматичних курсів електронної спортивної ліги, англійської чи інших мов, курси водіїв, ІТ- та комп'ютерні курси, різноманітні гуртки кулінарії, рукоділля, курси танцю та інші. Вони становлять не тільки вузько цільові освітні структури, а складають місця групувань за інтересами, темами для спілкування, де формальні традиції тісно переплітаються із неформальними,

а основою стає не тільки здобуття освіти людьми «третього віку», але обмін знань, досвіду, навичок, професійних, побутових, юзерських та любительських умінь. В основі принципів діяльності «університетів третього віку» лежить рівність щодо умов вступу та випуску курсантів, відсутність іспитів, нагород та преференцій для вступників та випускників.

Зазначене вище переконливо доводить те, що освіту в Україні варто переорієнтовувати у напрямку європейського досвіду. Це стосується створення та розвитку мережі «срібних університетів», основним завданням яких є забезпечення взаємодії осіб третього віку із навколишнім соціальним середовищем, збереження їхнього залучення до активного суспільного життя. Однією із цілей освітньої політики повинно стати забезпечення проекту «активного старіння» суспільства відповідно до майбутніх тенденцій розвитку та особливостей демографічних процесів, а також перспектив розвитку регіонального та національного ринків праці. Глобальні зміни, що відбуваються у світі, вимагають від кожної з країн розробки спеціальної тактики та стратегії соціальних реформ. Для України на даному етапі розвитку важливо здійснювати трансформацію сучасної політики зайнятості, яка обумовлена економічними та глибокими демографічними тенденціями. Ця політика має базуватися на моделюванні перспектив демографічної ситуації, враховуючи процеси активного старіння суспільства. Використання світового досвіду, що стосується підтримки осіб літнього віку, може стати фундаментальним потенційним резервом для євроінтеграційного розвитку країни та її регіонів зокрема. Ці процеси включатимуть становлення в системі освіти нових соціальних стандартів та практик, які дозволять використання досвіду діяльності «срібних університетів» у різноманітних секторах економіки. Однією із передумов залучення потенціалу осіб третього віку в нові стратегічні проекти виступає забезпечення розвитку бізнес-освіти дорослих. Із забезпеченням активної підтримки з боку державних та недержавних структур описана вище трансформація зможе стати важливим функціональним, інституційним та організаційним інструментом

забезпечення сталого розвитку регіону та оптимальної територіальної організації зайнятості в країні.

Згідно з демографічним прогнозом для Львівської області на період до 2030 р. Інституту регіональних досліджень ім. М. Долишнього НАНУ в наступні 15 років відбудуться істотні структурні зміни статево-вікової піраміди, що засвідчать про активізацію процесу стрімкого старіння населення Львівщини. При цьому суспільство матиме значні труднощі у забезпеченні економіки трудовими ресурсами. До того ж додатних показників демографічного приросту та стабілізації процесів відтворення населення вдасться досягти лише за умов реєміграції робочої сили з-за кордону.

Важливого значення для оцінки структурних зрушень зайнятості має інформація щодо рівня освіти зайнятості населення (додаток Д, табл. Д.3). У Карпатському регіоні в 2012-2014 рр. відбулося скорочення зайнятих з повною вищою освітою на 1,4 тис. осіб (1,3%) та базовою загальною середньою освітою на 14,1 % (2,6%). Зросла кількість зайнятих із базовою вищою освітою – на 3,7 тис. осіб (0,4%), неповною вищою освітою – на 24,0 тис. осіб (1,4%), повною загальною середньою освітою – на 21,3 тис. осіб (2,0%). Частка тих, які мають початкову загальну або не мають освіти, зросла на 0,3 тис. осіб (0,2%). Кількість працівників, які пройшли професійну підготовку, підвищилася в Закарпатській області на 2,2 тис. осіб, в інших областях скоротилася: в Івано-Франківській – на 1,1 тис. осіб, Львівській – на 5,2 тис. осіб, Чернівецькій – 0,6 тис. осіб. При цьому кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, зросла у кожній з областей Карпатського регіону (додаток Д, рис. Д.5).

Зміни у формуванні складу населення та структури зайнятості в багатьох регіонах України сьогодні пов'язані з низкою різноманітних чинників, серед яких особливе місце належить збройному конфлікту на Сході, що зумовило появу нових міграційних потоків, проблеми працевлаштування вимушено переміщених осіб. У Карпатському регіоні

зазначений чинник поки суттєво не позначився на структурі зайнятості, оскільки кількість внутрішніх переселенців з Криму і східних областей України залишається порівняно невеликою.

З метою глибшого розуміння ситуації звернемося до статистики. «В демо- та соціовідтворювальному плані потенціал цієї категорії осіб не є оптимальним – в економічно активному віці є лише половина усіх прибулих, причому 1/3 – особи чоловічої статі; щодо освітньої структури, то $\frac{3}{4}$ – це особи з вищою (29 % – з повною, 35 % – неповною вищою та професійно-технічною освітою) [213, с. 8]. При цьому понад 60 % від кількості вимушено переміщених осіб до цього часу не працювало; а з 14 % тих, які влаштувалися на роботу відповідно до отриманої кваліфікації 6,3 % одержує істотно нижчий дохід порівняно з попереднім, 7 % – отримує дохід на рівні попереднього і лише 0,9 % одержують вищий дохід, порівняно з тим, який отримували до переселення. Це обумовлює зниження економічної мотивації під час пошуку роботи в регіоні для вимушено переміщених осіб. За даними Міністерства соціальної політики, із зони бойових дій та тимчасово окупованих територій переселено 1 684 815 тис. осіб до інших регіонів України: найбільше вимушено переселеного населення розселено в Донецькій області – 660 тис. осіб, в Луганській області – 249 тис. осіб, в Харківській області – 210 тис. осіб, в Запорізькій області – 116 тис. осіб, в Дніпропетровській області – 76 тис. осіб, в Київській області – 48 тис. осіб, в місті Києві – 123 тис. осіб. З них 130 тис. осіб заявили про потребу в працевлаштуванні, 51 тис. осіб – звернулися за працевлаштуванням до центрів зайнятості, працевлаштовано тільки 14 тис. осіб. Що стосується Карпатського регіону, то тут переселенців з Криму і східних областей України найменше (рис. 2.2).

Тому проблеми відтворення трудового потенціалу, і, відповідно, осіб третього віку, потребують нових підходів та шляхів вирішення, які включатимуть реформування системи освіти (ПТО, бізнес-освіти),

комплексні процеси підготовки та перепідготовки трудових ресурсів, їх кваліфікації.

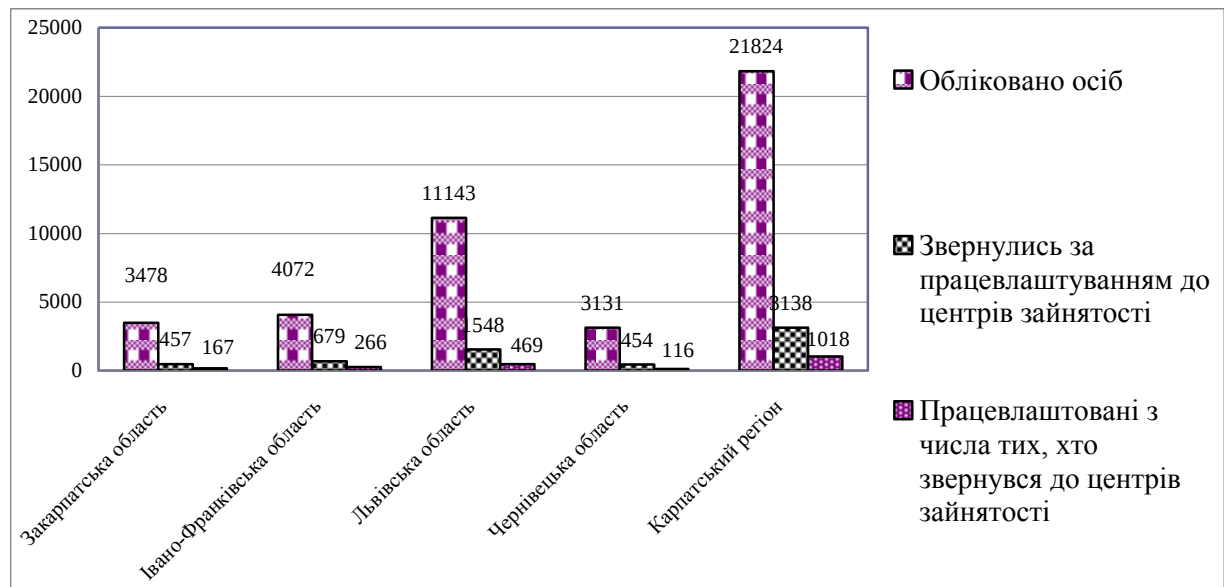


Рис. 2.2. Динаміка кількості облікованих в Карпатському регіоні України внутрішньо переміщених осіб станом на 22 січня 2016 р.

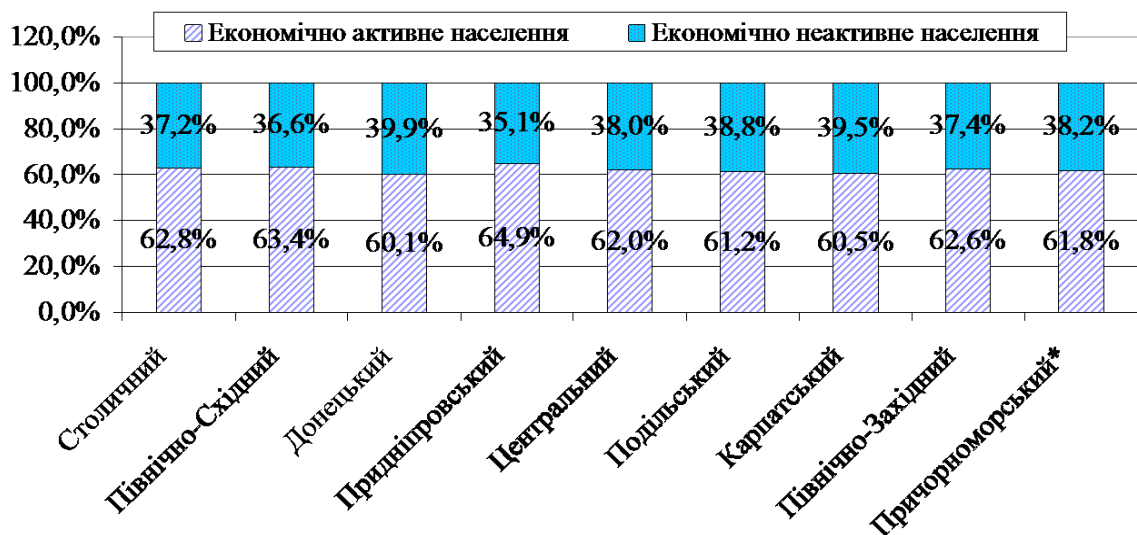
Джерело: [166].

Важливе значення під час дослідження структурних зрушень зайнятості має оцінка професійно-кваліфікаційної структури зайнятості населення Карпатського регіону та змін її динаміки (додаток Д, табл. Д.4, Д.5). Так, за період 2010-2014 рр. кількість зареєстрованих безробітних за професійними групами скоротилася на 8210 осіб, що є досить низьким показником ефективних структурних зрушень зайнятості, поряд з цим скоротилась потреба підприємств Карпатського регіону у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад). Відбулося зниження попиту на робочу силу таких професійно-кваліфікаційних груп: технічні службовці – на 1,9 %, кваліфіковані робітники з інструментом – на 10,5 %. Підвищився попит з боку роботодавців на: законодавців, вищих державних службовців – на 1,5 %; професіоналів – 0,2 %; фахівців – 2,3 %; працівників сфери торгівлі та послуг – 5,5 %; кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств – 0,3 %; робітників з обслуговування, експлуатації та

контролювання за роботою технологічного устаткування – 0,1 %; найпростіших професій (включаючи осіб без професії) – 2,5 %.

За організаційно-економічними критеріями аналіз здійснюється на основі оцінки зайнятих за економічною активністю, за видами економічної діяльності, за секторами економіки, за статусами зайнятості, за організаційно-правовими формами господарювання, за розмірами підприємств.

У Карпатському регіоні спостерігається нижчий рівень економічної активності (60,5 %), порівняно з іншими регіонами (рис. 2.3). Даний показник у 2014 р., порівняно з 2011 р., скоротився на 1,1 %, в інших регіонах України відбулося ще більше скорочення рівня економічної активності (додаток Д, рис. Д.6).



* Без урахування АР Крим

Рис. 2.3. Динаміка економічно активного та економічно неактивного населення регіонів України у 2014 р., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [65–66].

Стабільний розвиток економіки регіону неможливий без достатнього функціонування економік окремих галузей або видів економічної діяльності. Варто відзначити, що інтенсивніший розвиток одних галузей обумовлює і розвиток інших видів діяльності. Такі провідні галузі підвищують рівень розвитку регіону та стабілізують його економічну систему.

Провідні види економічної діяльності характеризуються тим, що:

- 1) обумовлюють зниження загального рівня безробіття шляхом зростання працевлаштування та створення нових робочих місць, а також покращання соціально-економічного становища регіону загалом;
- 2) вирішують проблеми, пов'язані із залученням зовнішніх інвестицій в економіку регіону, що обумовлено випуском продукції на експорт;
- 3) є джерелом доходів міського бюджету шляхом сплати податкових стягнень та нарахувань;
- 4) вирішують екологічні проблеми шляхом застосування заходів щодо охорони навколишнього середовища та здоров'я працівників.

Зауважимо, що для визначення впливу галузей на соціально-економічний розвиток регіону важливо оцінити не тільки вплив окремих галузей, але й їх сукупності, тобто галузевої структури. Це обумовлено явищем впливу однієї галузі на всі інші, тобто від тієї чи іншої галузевої структури буде залежати весь соціально-економічний розвиток регіону. Чим більше багатосторонніх зв'язків буде існувати між галузями регіону, тим досконалішою буде його галузева структура. Таким чином, розвитку регіону буде перешкоджати ситуація, коли більшість галузей залежатиме від однієї-двох провідних, що визначатимуть основні тенденції розвитку регіону. Для розвитку регіону в залежності від галузей економіки важливо забезпечити збільшення кількості підприємств провідних галузей, що дасть змогу досягнути вищих показників соціально-економічного розвитку регіону. Проте для такого зростання важливий розвиток кадрових ресурсів, адже саме від наявності висококваліфікованих працівників залежатиме функціонування підприємств. У той же час структура зайнятості формується разом із створенням нових видів економічної діяльності, реформуванням сільського господарства та промисловості. При цьому важливим є інноваційний вектор розвитку, який надасть можливість створення нових робочих місць відповідно до потреб інноваційних зрушень в економіці.

У зв'язку із набранням чинності з 1 січня 2012 року національного класифікатора України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності» (КВЕД-2010) порівняння динаміки зайнятості населення за видами економічної діяльності за 2011 рік є неможливим. Поряд з тим Державною службою статистики перераховані дані за 2012 рік за новою методикою, тому стає можливим проведення оцінки структурних зрушень в зайнятості за видами економічної діяльності за 2012-2014 рр. (додаток Д, табл. Д.6-Д.7, рис. Д.7-Д.11). Так, незначні структурні зрушення відбулися за усіма видами економічної діяльності. Зазначене дозволяє стверджувати, що за цей період відбувалася трансформація економіки, яка і обумовила наявні структурні зміни. Зокрема, чисельність зайнятих скоротилась за усіма видами економічної діяльності (на 88,4 тис. осіб в регіоні), скорочення структурних показників зайнятості відбулось за такими видами економічної діяльності: промисловість – на 0,11 %; будівництво – на 0,38 %; інформація та телекомунікації – на 0,04 %; фінансова та страхова діяльність – на 0,09 %; операції з нерухомим майном – на 0,14 %; професійна, наукова та технічна діяльність – на 0,08 %; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – на 0,03 %; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок – на 0,09 %; інших видах економічної діяльності – на 0,09 % (додаток Д, табл. Д.7). Незначне зростання структурних показників зайнятості Карпатського регіону спостерігалось в таких галузях: сільське, лісове та рибне господарство – на 0,26 %; оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів – на 0,15 %; транспортне та складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – на 0,06 %; державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування – на 0,03 %; освіта – на 0,27 %; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – на 0,21 %.

Таким чином, можна стверджувати, що структурні зміни зайнятості населення є деструктивними, оскільки скорочення зайнятих відбуваються в інформаційній та телекомунікаційній сферах, а також у сферах

обслуговування самої людини. Отже, тенденція підвищення показника зайнятості у сфері послуг обумовлена не зростанням кількості працюючих в інформаційній сфері, а незначним підвищенням структурного показника зайнятості підприємств оптової та роздрібної торгівлі. Формування структури зайнятості відбувається в умовах істотного скорочення кількості функціонуючих підприємств, що обумовлює істотне скорочення рівня зайнятості населення.

Хоча за 2012-2014 рр. у Карпатському регіоні спостерігалось незначне зростання частки зайнятих у секторі послуг (0,2%), справедливо підкреслити, що це не є свідченням зростання попиту на інноваційну, високоінтелектуальну працю, а є наслідком істотного скорочення обсягів промислового та сільськогосподарського виробництва та, як наслідок, загального скорочення кількості працюючих (рис. 2.4).

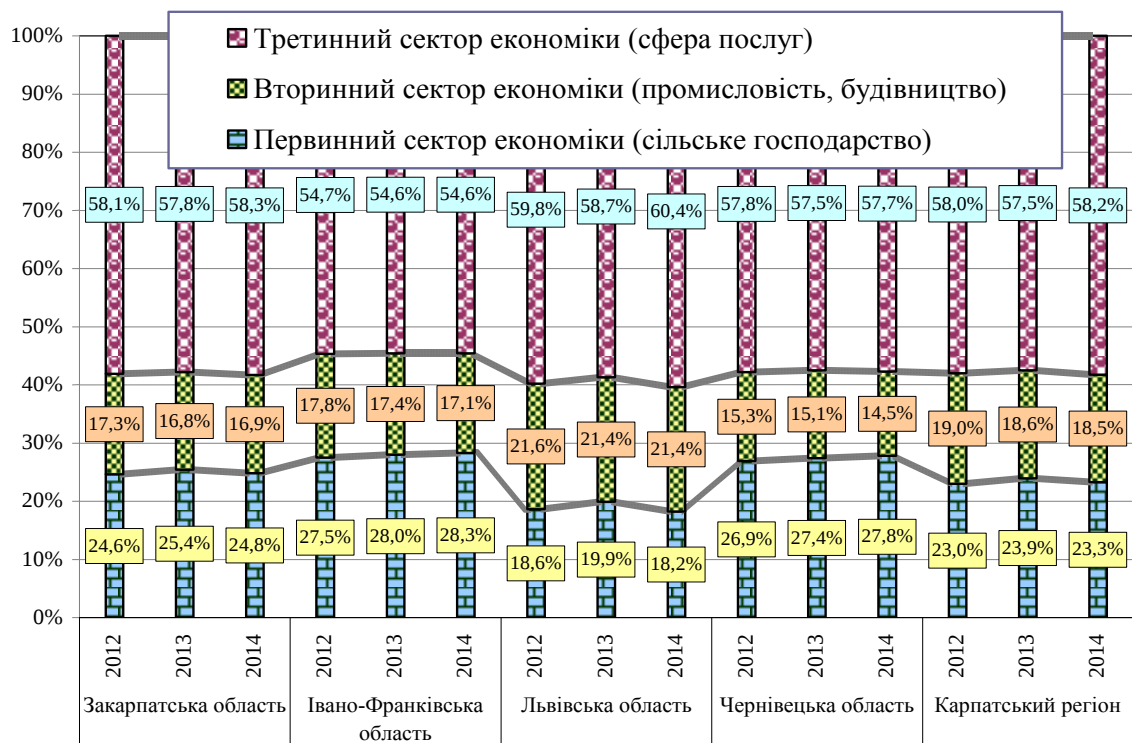


Рис. 2.4. Динаміка структурних змін у зайнятості населення за секторами економіки на прикладі областей Карпатського регіону, 2012-2014 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі [163–165].

При цьому питома вага вторинного сектора (зайнятих у промисловості та будівництві) скоротилася на 0,5 %, а первинного сектора (зайнятих у сільському господарстві) – підвищилася на 0,3 %, що показує низький рівень розвитку процесів становлення постіндустріальної економіки в регіоні.

Упродовж 1990-2013 рр. питома вага сектора послуг у ВВП вітчизняної економіки зростає на 31,2 %, сільського господарства зменшилась на 15,7 %, промисловості – на 15,5 % [273, с. 22]. Ці процеси свідчать про деструктивні тенденції на ринку праці Карпатського регіону, оскільки зростання зайнятості у сфері послуг відбувається за рахунок підвищення кількості зайнятих у секторі торгівлі, при цьому відбувається скорочення галузей промисловості і будівництва (і відповідно, кількості зайнятих у них), в той час, коли в економіці високорозвинутих країн зростання частки зайнятих відбувається не за рахунок тотального закриття та обмеження діяльності підприємства, а завдяки розвитку інноваційної складової праці, автоматизації виробничих процесів, упровадженню інновацій у виробництво.

Механізм формування трудового потенціалу тієї чи іншої галузі залежить від динаміки кількості зайнятих, трудової активності окремих соціально-демографічних, статевих-вікових груп населення та від характеристик соціально-культурного та професійно-кваліфікаційного рівня. Процес формування та розподілу робочої сили між сферами нематеріального виробництва, його кількісний склад та специфіка трудової активності значно відрізняються від тенденцій, властивих сфері матеріального виробництва. Необхідність працівників для розвитку галузей обслуговування населення постійно зростає.

Слід відзначити, що рівень приросту зайнятості між видами економічної діяльності обумовлений реальними умовами розвитку суспільного виробництва, ступенем технічного оновлення процесів праці та її продуктивність як у сферах матеріального виробництва, так і в галузях обслуговування. Якщо в галузях матеріального виробництва в умовах інтенсифікації соціально-економічного розвитку приріст виготовленої

продукції залежить від зростання продуктивності праці, то в галузях нематеріального виробництва (охорони здоров'я, освіти, культури) зростання об'єму та підвищення якості послуг однозначно залежить від зростання трудового потенціалу даних галузей.

Структурні зміни в галузевій зайнятості в майбутньому будуть відбуватися в напрямку зростання таких сфер, як охорона здоров'я, спорт, мистецтво, культура, просвіта, значення та потреба в яких постійно зростатимуть із підвищенням соціально-економічного рівня життя країни. Поряд з цим в таких видах діяльності, як торгівля, побутове обслуговування, транспорт та зав'язок, де наявність можливостей використання інтенсивних чинників зростання ефективності праці є ширшою, темпи приросту кількості працюючих будуть значно нижчими, ніж у описаних вище сферах обслуговування. Підвищення рівня освіти працівників, удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів забезпечать якісно нову, ефективну структуру зайнятості в суспільному виробництві.

Як показує світова практика, активізація розвитку одних галузей та видів економічної діяльності неминуче призводить до занепаду інших, обмежуючи напрями їх діяльності та перешкоджаючи створенню нових робочих місць, що, у свою чергу, перешкоджає прогресу економічних тенденцій. Законодавчі, фінансові, податкові, кредитні, соціальні, економічні перешкоди трапляються і на шляху розвитку високоефективних виробництв, спричиняючи потребу у звільненні певного контингенту працюючих. При цьому вивільнені трудові ресурси в сучасних умовах не мають можливості знайти альтернативного місця працевлаштування у зв'язку із низьким рівнем розвитку інших сфер діяльності.

Галузевий розвиток справляє значний вплив на переміщення трудових ресурсів, відповідно, вивільнена робоча сила може як негайно приступити до нових обов'язків у іншій галузі чи професії, так і потребувати необхідності перекваліфікації та додаткового навчання відповідно до нових вимог місця

праці. В сучасних умовах значними темпами розвивається приватний сектор економіки, збільшуючи кількість підприємців та самозайнятих.

Таким чином, структурні зміни в галузях економіки та видах економічної діяльності суттєво впливають на розподіл зайнятих. Отож, важливо спрямувати зусилля на зниження матеріало-, енерго-, працемісткості виробництв, збільшуючи продуктивність праці. Нині у Карпатському регіоні існують сфери виробничої діяльності, які доцільно модернізувати чи реорганізувати, проте через нестачу державних коштів це зробити неможливо. Найдоцільнішим варіантом виходу із такого положення, з нашої точки зору, є закриття таких нерентабельних виробництв.

За період 2000-2014 рр. спостерігається спадна динаміка рівня вимушеної неповної зайнятості населення Карпатського регіону (додаток Д, рис. Д.12), проте це не засвідчує зростання кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості, а може бути наслідком зростання тіньової зайнятості населення регіону. У структурі працівників за формами зайнятості позаоблікового складу у 2005-2014 рр. відбулося скорочення структурних часток працівників, які працювали за цивільно-правовими договорами та зовнішніх сумісників (додаток Д, рис. Д.13).

Карпатський регіон, порівняно з іншими регіонами України, займає друге місце за кількістю зайнятих не за наймом (загальна сума роботодавців, безкоштовно працюючих членів сім'ї та працюючих спільно з партнерами), що в загальній структурі працюючих становить 26,3% (після Північно-Західного регіону, даний показник в якому становить 30,1%). При цьому питома вага працюючих за наймом складає 73,7%, що в кількісному вираженні становить 1825,3 тис. осіб. (додаток Д, табл. Д.8). Структура зайнятого населення України у віці 15-70 років за статусами зайнятості у 2014 р. відображена в додатку Д., рис. Д.14, структура неформальної зайнятості – на рис. Д.15.

Процеси реформування власності та структурна трансформація економіки обумовили суттєві зміни у структурі розподілу зайнятого

населення за організаційно-правовими формами господарювання (додаток Д, табл. Д.9).

За період 2011-2014 рр. в Карпатському регіоні відбулося скорочення кількості працівників за усіма організаційно-правовими формами господарювання (працівники приватних підприємств – на 7865 осіб або 0,5 %, державних підприємств – на 2737 осіб або 0,1 %, комунальних підприємств – на 5815 осіб або 0,2 %, філій – на 23112 осіб або 1,1 %, інших організаційно-правових форм – на 81573 осіб або 0,4 %), крім працівників товариств з обмеженою відповідальністю, кількість яких зросла на 9370 осіб (2,3 %).

Так, середньооблікова кількість штатних працівників знизилася у всіх областях Карпатського регіону, це обумовлено, перш за все, істотним скороченням кількості підприємств усіх форм власності. Перерозподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності спостерігається між усіма галузями, що виробляють товари та надають послуги, однак показники, що відображають тенденції такого процесу, значно відрізняються між галузями в залежності від активізації процесу реформування власності, розширення колективної та приватної форм власності. В областях Карпатського регіону у 2000-2014 рр. спостерігається динаміка скорочення руху працівників між робочими місцями: як тих, яких прийнято, так і тих, що вибули (додаток Д, рис. Д.16).

У табл. Д.10 (додаток Д) відображено структурні зміни зайнятості за розміром підприємств Карпатського регіону. За аналізований період показник зайнятості за розміром підприємств істотно скоротився в цілому Карпатському регіону, проте в структурі зайнятих за розміром підприємств зросла частка працівників на середніх підприємствах по всіх областях Карпатського регіону (в Закарпатській області – на 4,6 %, в Івано-Франківській – на 0,9 %, у Львівській – на 3,4 %) і тільки в Івано-Франківській області відбулося зростання кількості зайнятих на великих

підприємствах на 1,6 % (0,5 тис. осіб) скоротився в усіх областях по всіх розмірах підприємств.

Таким чином, кількість виробничих структур та їх розміщення спричиняє певний розподіл трудових ресурсів регіону, при цьому рівень розвитку виробництва визначає наявні зміни у структурі видів економічної діяльності, активізує формування ринкових механізмів, що сприяють розвитку сфери послуг, технологічних та високорентабельних виробництв, переоснащенню провідних галузей економіки. Тут надзвичайно важливим є інвестиційний, інноваційний клімат в регіоні, що за позитивних тенденцій зможе забезпечити модернізацію та реконструкцію базових галузей виробництва.

Зрушення у структурі зайнятості при поступальному функціонуванню економіки обумовлені дією таких факторів, як задоволення потреб певного рівня та підвищення продуктивності праці. Це забезпечує вивільнення частки робочої сили для задоволення потреб більш високого рівня та викликає істотні зміни галузевої та професійно-кваліфікаційної структури робочої сили не тільки всередині укрупнених галузей, але й економіці загалом.

Наприклад, галузева структура промисловості забезпечує розвиток наукоємних галузей, професійно-кваліфікаційної структури робітників за межами виробничого процесу та зайнятості забезпеченням його обслуговування (керівники всіх рівнів, фахівці). Важливе місце в структурі зайнятості займають галузі, що забезпечують існування нематеріального інвестиційного комплексу, до них відносять: галузі науки, освіти, охорони здоров'я, інформаційних технологій тощо. Структурні зміни у виробництві можуть бути спричинені також процесом приватизації та здійснювати свій вплив на сферу зайнятості. Диверсифікація господарських структур вимагає докорінної зміни системи підготовки та перепідготовки кадрів, включаючи постійне навчання та підвищення кваліфікації.

Інформативним є дослідження структури зайнятості за легітимністю працевлаштування (рис. 2.5). На його основі встановлено гостру потребу

застосування відповідних інструментів контролю.

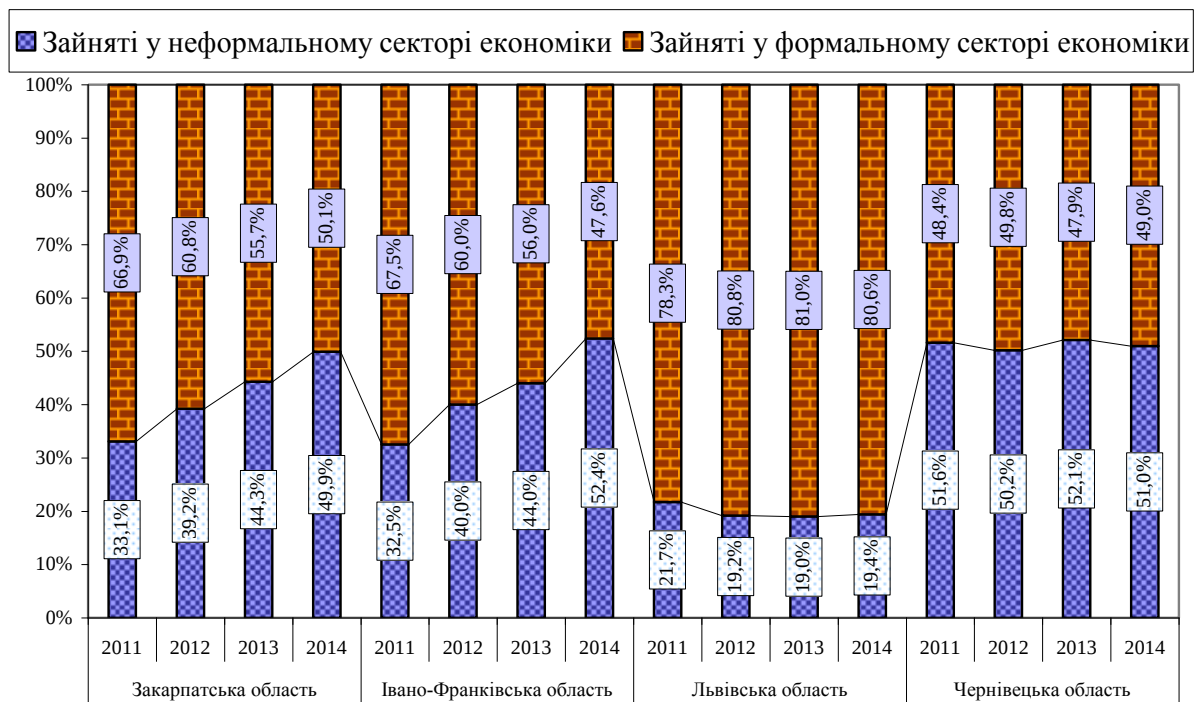


Рис. 2.5. Динаміка зайнятого населення у формальному та неформальному секторах регіонів України у 2011-2014 р., %

Джерело: побудовано автором на основі [162].

Так, за період 2011-2014 рр. у Львівській та Чернівецькій областях відбулося незначне зростання питомої ваги зайнятих у формальному секторі економіки (на 2,3% та 0,6% відповідно). Разом з тим істотні зрушення в сторону скорочення легітимної зайнятості відбулися в Закарпатській та Івано-Франківській областях Карпатського регіону. За аналізований період питома вага зайнятих у формальному секторі Закарпатської області скоротилася на 16,8%, Івано-Франківської – на 19,9%, що є свідченням активізації розвитку тіньового ринку праці в регіоні.

У регіоні фактори структурних зрушень значно відрізняються від чинників формування структури зайнятості країни в цілому. Розвиток високотехнологічних, наукомістких галузей вимагає забезпечення державної підтримки, особливо коригування законодавчої бази, створення сприятливих умов для активізації наукової та науково-технічної діяльності.

Проте існуюча невідповідність наявної динаміки зрушень структури зайнятості сучасним постіндустріальним тенденціям значно перешкоджає розвитку ринку праці та сфери зайнятості зокрема. Активізація позитивних структурних зрушень у сфері зайнятості вимагає реструктуризації та демонополізації галузей, забезпечення сприятливого інвестиційного клімату та конкурентного середовища для розвитку підприємництва, удосконалення податкової системи, розвитку банківської діяльності та механізмів управління.

Зауважимо, що порівняти структуру зайнятості України із розвинутими країнами світу складно у зв'язку з наявністю статистичних невідповідностей (використання різних методик обчислення тих чи інших показників, різної систематизації галузей економіка та інших), неоднакового рівня виробництва та цін у таких галузях, що і обумовлює труднощі у співставленні відповідних показників. Разом з тим структура зайнятості є загальним показником сфери структурних зрушень суспільного виробництва при наявній малоінформативності інших макроекономічних показників. А втім, проаналізувавши наявні статистичні дані, можна стверджувати, що структура зайнятості в Україні та Карпатському регіоні зокрема є протилежною високорозвинутим країнам, оскільки більша частина трудового потенціалу, порівняно з іншими галузями, припадає на галузі матеріального виробництва. Спостерігається досить низький рівень зайнятості сфер обслуговування самої людини: освіти, охорони здоров'я, науки, соціального забезпечення та інших.

Для трансформації структури зайнятості важливого значення набуває зростання галузей обслуговування. При цьому відбувається не тільки диверсифікація системи галузей та видів діяльності, але й з'являються нові процеси обслуговування; та частина обслуговуючих функцій, яка раніше входила до складу сільського господарства чи промисловості, виокремиться в незалежні галузі обслуговування, що існуватимуть самостійно.

Структурні зміни, що відбуваються сьогодні в економіці, повинні забезпечити вихід із стану рецесії, тотального обвалу виробництва та

масового безробіття. В такій ситуації реформування економіки мають спрямовуватися на активізацію соціально-економічного розвитку, підтримку та прогрес інноваційно-технологічної діяльності, стабілізації ситуації на ринку праці. Разом з тим недостатня увага до розвитку інтелектуалізації, наукомісткості праці, впровадження нових технологій у перспективі може стати гальмуючим фактором впливу на соціально-економічний розвиток.

Таким чином, детальний аналіз структури зайнятості показав, що основні тенденції її розвитку залежать, перш за все, від державної політики, при цьому вдається тільки спостерігати за зрушеннями, які відбуваються на регіональному рівні. Здійснивши оцінку тенденцій сфери зайнятості, слід зазначити, що за останні роки спостерігаються регресивні зрушення якості та структури зайнятості, про що свідчить розвиток таких процесів:

- нераціональність структури зайнятості, обумовлена структурно-регресивними зрушеннями в економіці, регіональним спадом виробництва та взаємозв'язком з фінансово-кредитною, податковою та ціновою політикою;
- зростання прихованого безробіття;
- погіршення професійно-кваліфікаційної структури зайнятих;
- зниження вартості робочої сили, що негативно впливає на мотиваційний характер продуктивності праці та прогрес у розвитку трудових ресурсів;
- стихійність ринку праці, обумовлена низьким рівнем регулювання з боку держави;
- обмеження можливості для працевлаштування найбільш незахищених соціальних груп: жінок, молоді, інвалідів, осіб передпенсійного віку.

Важливим аспектом розвитку та організації системи зайнятості повинні стати оптимальність трудозбереження, продуктивність використання трудових ресурсів та об'єму їх робочого часу, раціоналізація залучення робочої сили відповідно до сучасних потреб суспільного виробництва.

2.2. Визначення головних детермінант структурних змін у зайнятості населення регіону, їх класифікація та оцінка

Як засвідчують наукові дослідження, найістотніший вплив на структуру зайнятості населення справляє розвиток галузей економіки регіону шляхом руху робочої сили між робочими місцями. Також зміни у структурі зайнятості можуть бути викликані характером інвестиційних вкладень, тенденціями податкового та фінансово-кредитного секторів, внутрішньосистемними та системними факторами (роздержавлення та приватизація), рівнем розвитку НТП, змінами в економічній системі, ступенем глобалізації економіки та євроінтеграційними перспективами, необхідністю інноваційного розвитку. Під системними факторами слід розуміти зміни в економіці, що носять соціально-організаційний характер, під внутрішньосистемними – зміни виробничо-технологічної структури, що відображає рівень організації продуктивних сил та суспільного поділу праці, а також пропорції між галузями та секторами економіки.

Варто зауважити, що на структурні зміни у зайнятості населення Карпатського регіону вагомий вплив мають такі головні детермінанти: кількість функціонуючих в регіоні підприємств, обсяг капітальний інвестицій, реалізація програм житлового будівництва та їх інвестування, обсяги інноваційної продукції, кількість підприємств та створених і використаних ними передових технологій, стан розвитку елементів ринкової інфраструктури, демографічну ситуацію та міграційні процеси.

Проблеми структурних змін економіки виникають на кожному етапі розвитку промисловості та викликані суто об'єктивними факторами: потребами інтенсифікації виробництва провідних галузей, неможливістю повністю передбачити напрями розвитку НТП, нерівномірністю зростання окремих галузей, що є наслідком змін продуктивних сил суспільства. Структурні зміни в економіці характеризуються довгостроковими

тенденціями, адже масштабність змін вимагає перебудови всієї економічної системи. Структура зайнятості населення формується, перш за все, за рахунок зайнятості на підприємствах, таким чином вона прямопропорційна кількості організацій, які діють на ринку (додаток Е, табл. Е.1). Так, хоча кількість суб'єктів господарювання зросла на 7771 одиниць, відбулося істотне скорочення чисельності зайнятого населення – на 92,9 тис. осіб. Це вказує на скорочення обсягу виробництва діючими підприємствами, і, як наслідок, скороченням зайнятості на них. У табл. 2.2 відображено динаміку кількості підприємств за їх розмірами, що також є визначальним фактором у формуванні структури зайнятості населення.

Таблиця 2.2

**Динаміка кількості підприємств за їх розміром у 2010-2013 рр.,
одиниць**

Область	Кількість підприємств за їх розмірами						Приріст (скорочення)
	Розмір підприємств	2010	2011	2012	2013	2014	
Закарпатська	великі підприємства	6	8	7	6	6	0
	середні підприємства	334	320	298	277	266	-68
	малі підприємства	5453	5246	5322	5741	5799	346
	у тому числі мікропідприємства	4564	4370	4497	4969	5122	558
	Усього, одиниць	5793	5574	5627	6024	6071	278
Івано-Франківська	великі підприємства	7	9	9	7	6	-1
	середні підприємства	337	324	314	321	287	-50
	малі підприємства	7314	7310	7352	7668	7652	338
	у тому числі мікропідприємства	6291	6292	6360	6766	6803	512
	Усього, одиниць	7658	7643	7675	7996	7945	287
Львівська	великі підприємства	16	21	29	25	20	4
	середні підприємства	1016	959	935	888	844	-172
	малі підприємства	19311	15695	16368	17849	17718	-1593
	у тому числі мікропідприємства	16301	12653	13447	15062	15081	-1220
	Усього, одиниць	20343	16675	17332	18762	18582	-1761
Чернівецька	великі підприємства	0	2	4	3	1	1
	середні підприємства	227	212	197	189	167	-60
	малі підприємства	5086	3517	3793	3968	3897	-1189
	у тому числі мікропідприємства	4382	2794	3113	3330	3286	-1096
	Усього, одиниць	5313	3731	3994	4160	4065	-1248
Усього по Карпатському регіону		39107	33623	34628	36942	36663	-2444

Джерело: складено автором на основі [241–245].

Так, згідно з даними таблиці, в Карпатському регіоні відбулось істотне скорочення кількості підприємств на 2444 одиниці, що автоматично викликає різний спад показника зайнятості.

Загальновідомо, що важливе значення на зміни у структурі економіки має науково-технічний прогрес, який суттєво впливає на формування та організацію народного господарства. Саме цей фактор обумовлює суттєві зрушення в економічній системі, визначаючи особливості функціонування кожної галузі (їх праце-, матеріало-, енерго- та фондомісткість), їх ефективність та доцільність існування. Проте досягнення НТП не тільки змінюють функціональні особливості та темпи розвитку галузей виробництва, але й складають основу для появи нових перспективних сфер діяльності. Таким чином, зрушення в розподілі робочої сили відповідно до змін у структурі виробництва є однією з найважливіших тенденцій сучасного розвитку економіки. Для успішного управління змінами в структурі зайнятості доцільно, як ми вважаємо, провести раціоналізацію територіальної структури виробництва, розробляючи та впроваджуючи при цьому таку виробничу структуру на території, яка дала б можливість найповнішого використання трудового потенціалу, побудову ефективних співвідношень між промисловістю та сільським господарством, створення продуктивної галузевої структури виробництва та розвиток нових видів зайнятості трудових ресурсів.

Рівень розвитку кожного окремого регіону також провокує певні зміни у структурі зайнятості, тому дослідження структурних змін є важливими не тільки на галузевому, але й на територіальному рівні.

У контексті зазначеного вище доцільно звернутися до основних економічних факторів, які зможуть активізувати позитивні зміни у структурі зайнятості населення. Такими факторами є: розвиток інвестування, венчурного бізнесу, лізингу; використання досягнень науки та техніки в усіх галузях виробництва регіону; зростання сукупного попиту на товари та послуги. Акцентуємо, що ефективність функціонування ринку праці країни

та її регіонів зокрема взаємопов'язані із рівнем інвестиційної активності, при цьому розвиток інвестування неможливий без розробок та впровадження досягнень інноваційного прогресу. Для проведення інноваційної діяльності матеріальною основою завжди будуть виступати інвестиції.

Розробка ефективної інноваційно-інвестиційної стратегії передбачає не тільки забезпечення розвитку конкурентоспроможності продукції, але й значною мірою здатна обумовити продуктивні структурні зміни в економіці завдяки прискоренню темпів становлення та розвитку перспективних сфер та галузей економіки, створенні додаткових робочих місць, структурну трансформацію зайнятості, підвищити попит на висококваліфіковані трудові ресурси та їх відповідну підготовку. Ці фактори обумовлюють створення нових робочих місць та впливають на стан ринкової кон'юнктури ринку праці.

Обсяг інвестицій є одним із основних факторів економічного зростання регіону. Саме структура інвестицій впливає на формування структури зайнятості, особливо на зміну якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів. Незважаючи на істотний ріст інвестування Карпатського регіону (табл. 2.3), приріст кількості зайнятих відбувається меншими темпами.

Таблиця 2.3

Обсяг капітальних інвестицій у 2010-2014 рр., млн. грн.

Область	2010	2011	2012	2013	2014	Приріст (зниження)
Закарпатська	2205	3052	2736	2646	2639	434
Івано-Франківська	4379	4256	5167	4797	6837	2458
Львівська	8830	12114	11173	9817	9555	725
Чернівецька	1715	1794	2229	2257	1687	-28
Усього по регіону	17129	21216	21305	19517	20718	3589

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Таким чином, зростання обсягів інвестування вимагатиме підвищення якості підготовки чи перепідготовки спеціалістів нових професій, розвиток яких обумовлений використанням сучасної техніки та технології не тільки у відповідних закладах освіти, але й на самих підприємствах. Це сприятиме не

тільки зростанню частки молодих спеціалістів, але й активізації позитивних зрушень у структурі зайнятості за рівнем освіти.

У руслі проблеми, що досліджується, варто також підкреслити, що важливу роль у процесі вибору альтернативних об'єктів інвестування необхідно приділяти будівництву житла, дошкільних закладів освіти, культурно-освітніх центрів, об'єктів туристичного бізнесу. Це забезпечить розвиток нових робочих місць, створення нових трудових колективів, стабілізацію їх соціально-трудових відносин та зростання їх ефективності праці. Саме від ефективності інвестиційних процесів залежатиме диверсифікація наявних галузей економіки регіону та формування нових, що забезпечить необхідні передумови для активізації позитивних зрушень у сфері зайнятості населення.

На трансформацію структури зайнятості впливає також реалізація програм житлового будівництва. Особливо гостро ця проблема відчутна в сучасних умовах незабезпеченості житлом більшості громадян нашої країни. У табл. 2.4 відображено динаміку прийняття в експлуатацію житла Карпатського регіону. В Карпатському регіоні спостерігається істотний приріст даного показника (на 664 тис. м² загальної площі). Так, реалізація програм житлового будівництва не тільки вирішить проблему доступності житла, але й забезпечить збільшення кількості робочих місць, що обумовлено значною трудомісткістю галузі.

Таблиця 2.4

Прийняття в експлуатацію житла в Карпатському регіоні у 2010-2014 рр., тис. м² загальної площі

Область	2010	2011	2012	2013	2014	Приріст (зниження)
Закарпатська	293	326	366	380	395	+102
Івано-Франківська	600	580	533	631	909	+309
Львівська	642	723	732	675	954	+312
Чернівецька	294	217	407	341	235	-59
Усього по регіону	1829	1846	2038	2027	2493	+664

Джерело: складено автором на основі [203–204].

За період 2010-2014 рр. відбулося істотне зростання капітальних інвестицій у житлове будівництво Карпатського регіону (на 2888 млн. грн.). Розвиток програм із житлового будівництва сприятиме ефективному функціонуванню всього ринку праці та створить сприятливі умови для вільної міграції населення (додаток Е, табл. Е.2).

Як свідчать статистичні дані, Карпатський регіон має значний потенціал в галузі будівництва, для реалізації якого необхідна активізація стабільного розвитку економіки. Втім, для вирішення житлових проблем громадян необхідне забезпечення недорогими кредитами з боку банківської системи та кредитних спілок.

Розвиток інвестиційної діяльності в галузі будівництва обумовить також стимулювання розвитку суміжних галузей, які тісно пов'язані із будівельною. При цьому зміниться і структура зайнятості населення регіону у бік збільшення частки зайнятих у будівництві та галузях, що з ним пов'язані.

Таким чином, узагальнюючи зазначене вище, констатуємо: економічне піднесення регіону неможливе без такої передумови соціально-економічного розвитку, як розробка та проведення ефективної інвестиційної політики органами місцевої влади. В цьому напрямку важливим завданням є виокремлення ряду перспективних галузей та видів діяльності, що зумовить концентрацію інвестиційних ресурсів та максимальний ефект від їх використання. Зокрема, в Карпатському регіоні доцільно акцентувати увагу на вагомій ролі в економічному житті суспільства таких галузей, як сільське господарство, переробна промисловість, будівельний комплекс, соціальна сфера, транспорт та зв'язок.

Постіндустріальний тип розвитку країни вимагає стимулювання створення нових видів виробництв, обчислювальної техніки, програмного забезпечення, телекомунікаційних технологій, роботів та ін. Інтелект, інновації, високі технології – все це є основою для зростання показника не тільки інноваційної діяльності, але й продуктивності праці. Динаміка обсягу

інноваційної продукції представлена в табл. 2.5. Зауважимо, що обсяг інноваційної продукції, що є новою для ринку, скоротився по всіх областях, окрім Закарпатської.

Таблиця 2.5

Динаміка обсягу інноваційної продукції у 2012-2014 рр., тис. грн.

Область	Обсяг інноваційної продукції, що є новою для ринку							
	усього				у тому числі за межі України			
	2012	2013	2014	Приріст (скоро- чення)	2012	2013	2014	Приріст (скоро- чення)
Закарпатська	953,0	960850,2	568880,0	567927,0	—	—	—	—
Івано- Франківська	1451092,9	474787,9	393860,3	-1057232,6	1184,2	21609,8	54118,9	20425,6
Львівська	512798,6	123734,2	213311,1	-299487,5	21961,8	22667,4	19843,9	705,6
Чернівецька	6158,4	—	17,7	-6140,7	2573,5	—	—	-2573,5
Усього по регіону	1971002,9	1559372,3	1176069,1	-794933,8	25719,5	44277,2	73962,8	18557,7

Джерело: складено автором на основі [186–188].

Інноваційні перетворення відіграють важливе значення в розвитку ринкової економіки, зокрема, саме модель інноваційно-технологічного розвитку повинна стати основою для проведення реформ на ринку праці та сфері зайнятості. Наразі у вітчизняній економіці простежується помітне гальмування розвитку інноваційної сфери.

Таким чином, збільшення зайнятості в провідних галузях економіки регіону, підвищення рівня життя працюючих, зростання обсягу нових робочих місць в таких провідних та перспективних секторах економіки, як будівництво, сільське господарство прямопропорційно залежить від рівня впровадження досягнень науки та техніки, провідних новітніх технологій, ІТ-індустрії, автоматизації виробництва, телекомунікаційних технологій. Тільки таким способом можна значно підвищити соціальні стандарти якості життя населення: забезпечити зростання пенсій, соціальних виплат, дотацій та допомог, розширити сферу зайнятості в невиробничому секторі, які на відповідному рівні могли б обслуговувати зростаючі потреби населення.

За даними табл. 2.6, відбулося зростання кількості підприємств, які використовують передові технології на 4 одиниці. Кількість створених

передових технологій скоротилася на 42 одиниці, проте зросла кількість використовуваних передових технологій на 267 одиниць.

Таблиця 2.6

Кількість підприємств та кількість створених і використаних передових технологій, одиниць

Області	Кількість підприємств									Кількість створених передових технологій			Кількість використаних передових технологій		
	Усього			з них											
				які створили передові технології			які використовують передові технології								
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Закарпатська	85	85	83	3	-	-	82	85	83	4	-	-	551	655	604
Івано-Франківська	29	34	33	5	6	8	24	28	25	26	23	13	182	245	173
Львівська	63	62	69	4	9	4	59	53	65	33	18	8	374	505	586
Чернівецька	22	19	18	-	-	-	22	19	18	-	-	-	55	64	66
Усього по регіону	199	200	203	12	15	12	187	185	191	63	41	21	1162	1469	1429

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Отже, для прискорення переходу України на інноваційно-технологічну модель розвитку доцільно розробити чіткі напрямки врегулювання питань, що стосуються сфери інновацій, таких як державні програми із впровадження результатів НТП, преференцій для підприємств, які працюють у сфері наукових розробок та досліджень, програм розширення зайнятості відповідно до наявного та майбутнього стану інноваційної сфери. Впровадження інновацій, освоєння нових технологій та розробка нових видів продукції дозволить покращити структуру зайнятості та здійснити перехід до інноваційної моделі розвитку ринку праці.

Функціонування економічної системи неможливе без цілісної ринкової інфраструктури, що є сукупністю технічних, матеріальних, інформаційних, організаційних, фінансових та правових суб'єктів, які беруть участь у забезпеченні функціонування ринкового господарства.

Ринкова інфраструктура, по-перше, забезпечує налагодження господарських взаємозв'язків між усіма учасниками, по-друге, здійснює вплив на їх розвиток та перебіг соціальних процесів шляхом регулювання товарно-грошових відносин. Стан розвитку елементів ринкової інфраструктури показує ефективність формування та організації усієї

системи господарства країни та окремих ринків: ринку праці, фінансового ринку, ринку товарів, капіталів, валютного ринку та ін. (рис. 2.6).

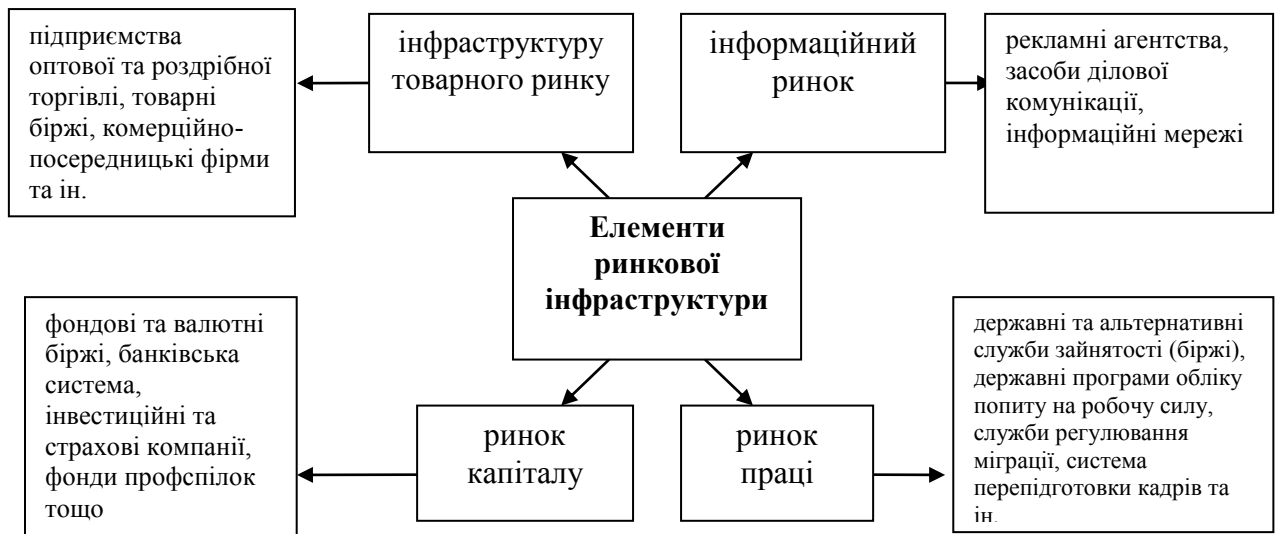


Рис. 2.6. Елементи ринкової інфраструктури, які обумовлюють формування структури зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

Аналіз впливу ринкової інфраструктури на зайнятість населення потребує виокремлення її функціональних елементів, їх характеристик та виявлення зв'язків із іншими ринковими структурами. Завдяки розвинутій ринковій інфраструктурі держава має змогу регулювати макроекономічні процеси, удосконалювати політику зайнятості, використовувати антиінфляційні заходи тощо.

У сучасних умовах зв'язок між заробітною платою та динамікою зайнятості характеризується обмеженням впливу попиту та пропозиції на ринку праці, зростанням регіональної та галузевої диференціації соціально-економічних показників при кризових економічних явищах, які перешкоджають використанню ефективних ринкових регуляторів.

Так, ріст середньої заробітної плати відбувся у всіх областях Карпатського регіону (табл. 2.7), проте залишається проблема суттєвого відставання реальної заробітної плати від номінальної, що при сучасних інфляційних тенденціях спричиняє значне скорочення доходів.

Динаміка середньої заробітної плати, грн.

Область	У середньому на одного штатного працівника							Приріст (скорочення)
	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	
Закарпатська	172	665	1846	2069	2351	2553	2744	2572
Івано-Франківська	188	718	1927	2213	2539	2679	2875	2687
Львівська	196	713	1941	2244	2578	2789	2961	2765
Чернівецька	157	621	1772	1985	2329	2484	2578	2421
Усього по регіону	713	2717	7486	8511	9797	10505	11158	10445

Джерело: складено автором на основі [203–204].

На жаль, сучасні інституціональні перетворення не дали очікуваних результатів. Так, фінансово-економічна криза обумовила скорочення попиту на робочу силу, при цьому ціна як фактору виробництва суттєво знизилась. Це спричинило скорочення реальних доходів населення, зниження сукупного попиту та мотивації до праці у формальному секторі економіки.

Варто зазначити, що структура зайнятості формується під впливом цілої системи факторів, проте одним із визначальних є демографічний, який значною мірою обумовлює функціонування зайнятості та її структури. Демографічні фактори розвитку визначальні для соціальної поведінки індивідів, їх мобільності, відношень до окремих видів зайнятості, ставленні до певних форм діяльності.

Демографічні чинники щодо зайнятості залежать, перш за все, від економічних факторів. Цей зв'язок виявляється через ряд тенденцій. По-перше, недостатня мобільність населення обумовлена динамічністю суспільно виробництва при низькій схильності населення до переміщення. По-друге, низький рівень мобільності знижує розвиток трудового потенціалу регіону, що викликано відсутністю доступу трудових ресурсів до нових знань, обміну професійно-кваліфікаційним досвідом та навиками, зниженням розвитку особистості, здатністю до впровадження в професійному житті інноваційних технологій. До демографічних факторів, що впливають на формування структури зайнятості населення, відносять: чисельність трудових ресурсів, темпи та масштаби поповнення їх складу за рахунок

молоді, що входить до складу робочої сили, статевовікова структура населення, міграційні тенденції, вибуття зі складу трудових ресурсів, пов'язане із досягненням пенсійного віку та ін.

Демографічна ситуація також здійснює свій вплив на структуру зайнятості через механічний та природний рух населення. Зокрема, такий показник, як чисельність населення відображає тенденції суспільного поділу праці та процеси, що відбуваються на національному та регіональному ринку праці. За умов приросту чисельності населення зростає і приплив молоді в різні сектори економіки, активізуються позитивні зміни у якісній структурі робочої сили, підвищується її територіальна та професійна мобільність.

Збільшення чисельності населення, беззаперечно, (рис. 2.7) є однією із основних умов розвитку соціально-економічного життя країни, джерелом надходження робочої сили в різні галузі економіки, носієм науково-технічного прогресу та професійного досвіду, навичок та умінь.

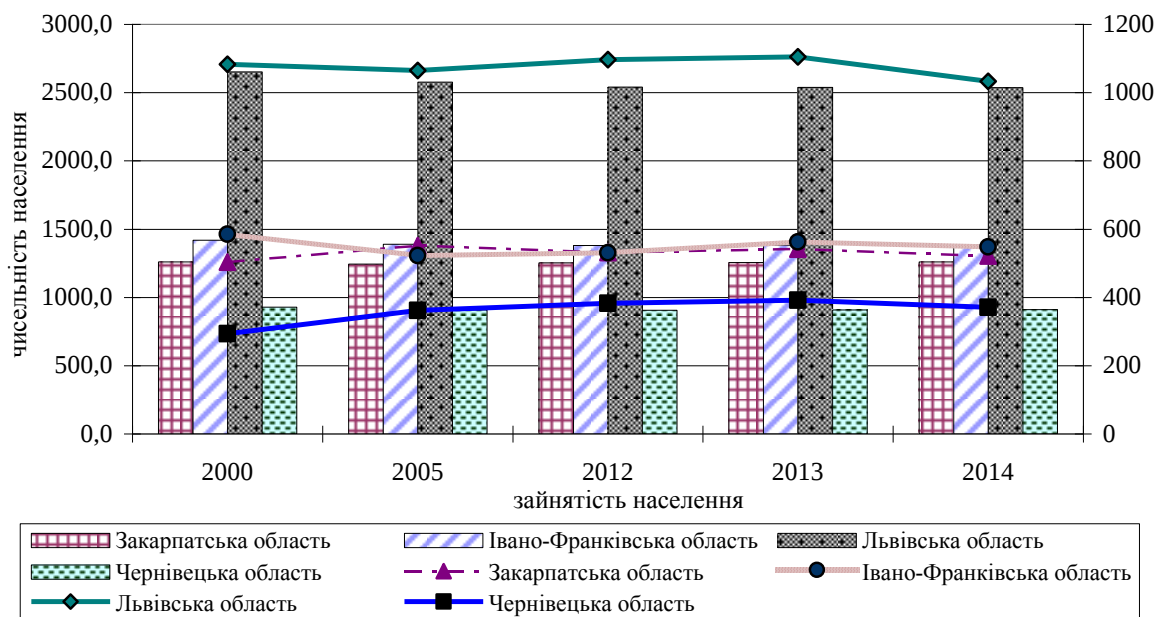


Рис. 2.7. Динаміка показника зайнятості населення Карпатського регіону та чисельності його населення у 2000-2014 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [236–245].

Проте, аналізуючи взаємозв'язок кількості населення та економічних процесів, варто відзначити, що сама по собі значна чисельність населення ще

не гарантує економічного зростання. Основним в цьому процесі є соціально-економічна свідомість громадян, їх мотиваційна спрямованість у розбудові економіки країни. Демографічні тенденції значною мірою впливають на характер трудової активності населення. Зокрема, проявляється залежність між видами економічної діяльності та складом працюючих за віком, статтю, рівнем освіти, місцем проживання, сімейним станом. При цьому чоловіче та жіноче населення відрізняється рівнем мобільності: жінки, як правило, характеризуються коротшим періодом трудової діяльності, нижчим рівнем зайнятості у суспільному виробництві, специфічними вимогами до місця та умов праці, тобто значний вплив на зайнятість жінок має демографічна політика держави.

Серед міграційних процесів, що впливають на зміни у структурі зайнятості, попри внутрішню міграцію, яка має на меті переїзд із села до міста, домінує зовнішня трудова еміграція, переважно нелегальна, спрямована на виїзд українців за кордон у пошуках більших заробітків та реалізації власних інтересів, прагнень, сподівань. Така ситуація пов'язана із скороченням зайнятості, зниженням виробництва, зростанням інфляції, наслідками фінансово-економічної кризи та зниженням рівня доходів працюючих. Це має негативний вплив не тільки на економічну ситуацію в Україні, але й на демографічний стан населення.

Міграція дає можливість обміну професійно-кваліфікаційними навиками роботи та практичним досвідом, розвитку особистості працівника, спричиняє зміни у статеві-віковій структурі населення та сімейному складі, оновлення кадрового потенціалу та вносить зміни у професійній, галузевій, соціальній та територіальній мобільності трудових ресурсів. Проте ефективному використанню робочої сили сприяє тільки планомірна міграція, яка забезпечує більш раціональний розподіл та перерозподіл трудових ресурсів між галузями та регіонами. Динаміка показника міграційного приросту (скорочення) та зайнятості населення зображена на рис. 2.8.

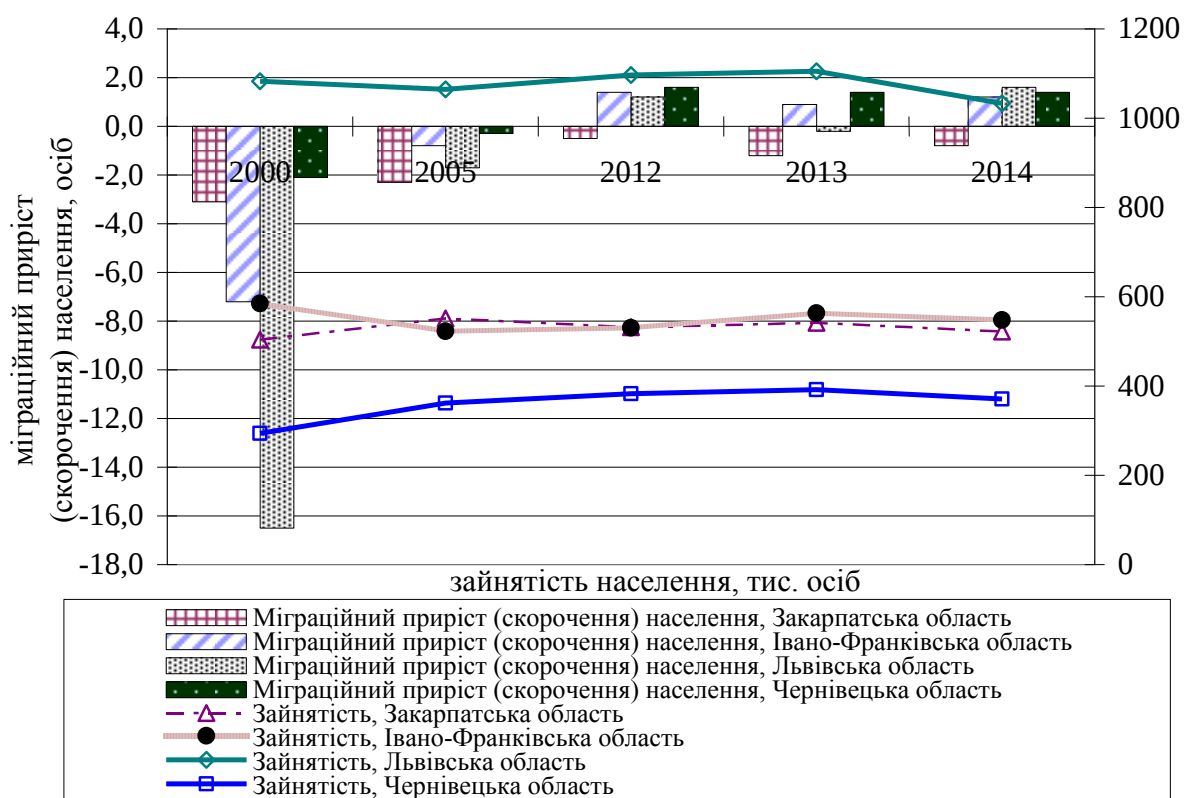


Рис. 2.8. Динаміка показника зайнятості та міграційного приросту (скорочення) населення

Джерело: побудовано автором на основі [236–245].

Перерозподіл трудових ресурсів, що забезпечений міграційними процесами, сприяє структурним зрушенням зайнятості між галузями та територіями та задовольняє об'єктивну потребу народного господарства в таких змінах.

У табл. 2.8 відображено динаміку потоків міграції (внутрішньорегіональної, міжрегіональної, міждержавної) серед областей Карпатського регіону у 2011-2014 рр. Як бачимо, відбулося зростання загального сальдо міграції на 3923 осіб, при цьому скоротилася кількість прибулих на 5544 особи та знизилась кількість вибулих на 9467 осіб. Сальдо міжрегіональної міграції зросло на 2449 осіб (кількість прибулих скоротилась на 678 осіб, вибулих – на 3127 осіб). Зберігається додатне (22 особи) сальдо міждержавної міграції, проте за останні роки зросла кількість вибулих осіб (з 1577 осіб у 2011 р. до 2732 осіб у 2014 р.).

Таблиця 2.8

Динаміка потоків міграції (внутрішньо регіональної, міжрегіональної, міждержавної) в розрізі областей Карпатського регіону у 2011-2014 рр.

	Усі потоки			У тому числі:								
				Внутрішньорегіональна міграція			Міжрегіональна міграція			Міждержавна міграція		
	прибулих	вибулих	сальдо міграції	прибулих	вибулих	сальдо міграції	прибулих	вибулих	сальдо міграції	прибулих	вибулих	сальдо міграції
Закарпатська область												
2011	8502	8965	-463	5452	5452	–	2760	3153	-5913	290	360	-70
2012	8466	8987	-521	5407	5407	–	2735	3105	-5840	324	475	-151
2013	6837	8070	-1233	4420	4420	–	2141	3046	-5187	276	604	-328
2014	6592	7445	-853	4015	4015	–	2211	2444	-4655	243	959	-716
Івано-Франківська область												
2011	16913	16391	522	10578	10578	–	5671	5417	-11088	664	396	268
2012	17629	16269	1360	10339	10339	–	5506	5546	-11052	1784	384	1400
2013	17340	16390	950	10421	10421	–	5485	5302	-10787	1434	667	767
2014	15054	13813	1241	8855	8855	–	5327	4463	-9790	872	495	377
Львівська область												
2011	30172	31724	-1552	21727	21727	–	7844	9434	-17278	601	563	38
2012	32787	31576	1211	21410	21410	–	8899	9693	-18592	2478	473	2005
2013	30516	30658	-142	20617	20617	–	8460	9235	-17695	1439	806	633
2014	28130	26587	1543	17540	17540	–	9319	8140	-17459	1271	907	364
Чернівецька область												
2011	10682	9784	898	6194	6194	–	3844	3332	-7176	644	258	386
2012	11638	10010	1628	6328	6328	–	3768	3452	-7220	1542	230	1312
2013	11969	10569	1400	6879	6879	–	4035	3354	-7389	1055	336	719
2014	10949	9552	1397	6019	6019	–	3940	3162	-7102	990	371	619
Карпатський регіон												
2011	66269	66864	-595	43951	43951	–	20119	21336	-41455	2199	1577	622
2012	70520	66842	3678	43484	43484	–	20908	21796	-42704	6128	1562	4566
2013	66662	65687	975	42337	42337	–	20121	20937	-41058	4204	2413	1791
2014	60725	57397	3328	36429	36429	–	20797	18209	-39006	3376	2732	644
Приріст (скорочення) сальдо міграції відносно 2011 р. в Карпатському регіоні												
	-5544	-9467	3923	-7522	-7522	–	678	-3127	2449	1177	1155	22

Джерело: складено автором на основі [162–165].

Втрачаються молоді фахівці, спеціалісти, які працюють за кордоном переважно не за спеціальністю, гублячи при цьому свої кваліфікаційні навички. Тому для української економіки важливо зберегти та збільшити людський ресурс, трудовий потенціал, що дозволить в майбутньому отримати достойну реалізацію праці на благо нашої країни. Важливо відзначити, що не існує стійкої залежності між динамікою обсягу зайнятості

та показником міграційного приросту (скорочення), оскільки динаміка зайнятості населення характеризується відносною стабільністю.

На рис. 2.9 показано динаміку природного приросту (скорочення) населення областей Карпатського регіону за 2000-2014 рр.

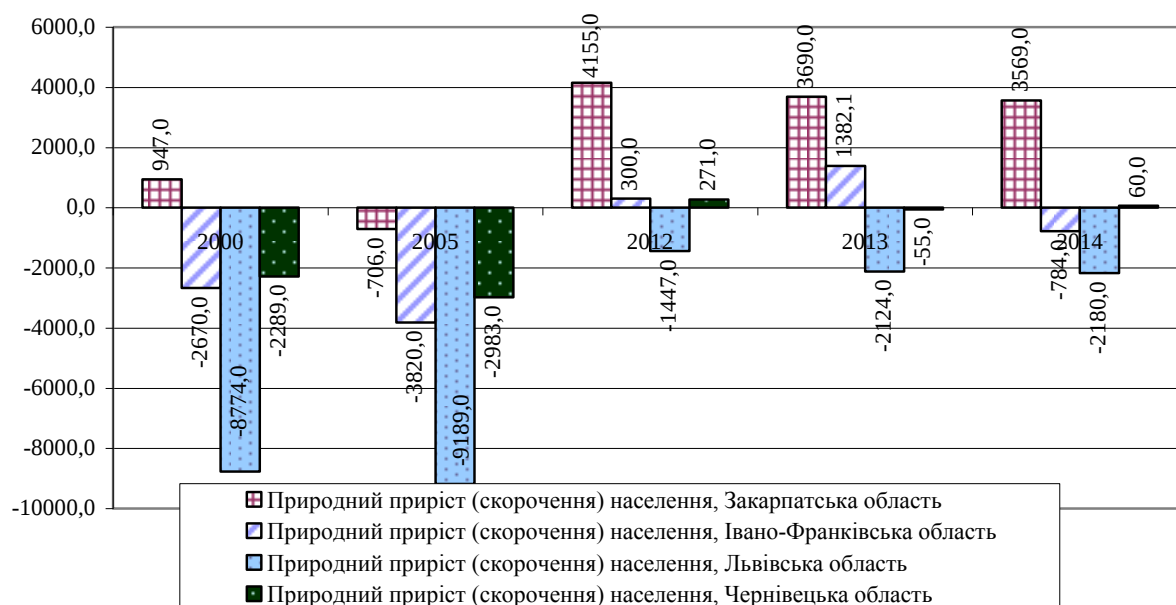


Рис. 2.9. Динаміка природного приросту (скорочення) населення областей Карпатського регіону за 2000-2014 рр., осіб

Джерело: побудовано автором на основі [236–245].

Аналіз даних зайнятості населення свідчить про те, що в Івано-Франківській області протягом останніх років спостерігається тенденція до скорочення відтворення населення у зв'язку із збільшенням смертності та зниженням показників народжуваності. Простежується фізичне «старіння» нації, причому збільшується навантаження на наявних працюючих, а молоді фахівці змушені здійснювати самостійний пошук альтернативних місць зайнятості.

Серед міграційних процесів, що впливають на зміни у структурі зайнятості, попри внутрішню міграцію, яка має на меті переїзд із села до міста, домінує зовнішня трудова еміграція, переважно нелегальна, спрямована на виїзд українців за кордон у пошуках більших заробітків та реалізації власних інтересів, прагнень, сподівань. Така ситуація пов'язана із

скороченням зайнятості, зниженням виробництва, зростанням інфляції, наслідками фінансово-економічної кризи та зниженням рівня доходів працюючих. Це має негативний вплив не тільки на економічну ситуацію в Україні, але й на демографічний стан населення. З вітчизняного виробництва вилучаються молоді фахівці, спеціалісти, які змушені працювати за кордоном переважно не за спеціальністю, втрачаючи при цьому свої кваліфікаційні навички. На перспективу українській економіці важливо зберегти та збільшити людський ресурс, трудовий потенціал, що дозволить в майбутньому отримати гідну реалізацію праці на благо нашої країни.

У даному контексті важливо відзначити, що демографічні процеси нерозривно пов'язані із соціально-економічними тенденціями, які спостерігаються у сфері зайнятості та обумовлюють певні зміни у її структурі. Це відображається через їх вплив на демографічні характеристики населення, а також на соціально-економічний склад населення шляхом зміни кількості різних груп населення та темпів переміщення між ними. Демографічний фактор відіграє вирішальну роль у забезпеченні держави та її регіонів трудовими ресурсами, тому державна політика у цій сфері повинна спрямовуватися на активізацію соціального розвитку, відродження інституту сім'ї, служити реалізації інтересів людей та активізації соціального розвитку. Вирішення даних проблем неможливе без подолання бідності в державі, зростання доходів та підвищення добробуту всього населення; реформування ринку праці, оскільки саме тут закладаються основи формування міграційних процесів та загалом всієї поведінки індивідів.

Демографічне відтворення має базуватися не на кількісних, а на якісних параметрах, при цьому основні зусилля слід спрямовувати на вирішення питань відносно забезпечення процесів відтворення населення, зростання соціальної захищеності громадян, покращання екологічної ситуації, підтримку здорового способу життя, розширення можливостей доступу до якісної медичної освіти на забезпечення соціально-культурного розвитку.

Демографічні фактори розвитку визначальні для соціальної поведінки індивідів, їх мобільності, відношень до окремих видів зайнятості, ставленні до певних форм діяльності, тому вирішення проблем розвитку демографічної ситуації є досить актуальною проблемою сучасного соціально-економічного життя регіону. Соціально-економічний розвиток країни неможливий без розв'язання проблем демографічних тенденцій, розробки та впровадження активної політики у сфері демографії. Саме від чисельності населення залежать такі ключові складові зайнятості, як суспільний поділ праці, становище на регіональному та державному ринках праці, кон'юнктура на ринку робочої сили. Зменшення чисельності населення викликає погіршення якісних характеристик робочої сили, зниження її мобільності щодо робочих місць, при цьому скорочується виробництво в різних галузях економіки, викликане недостатністю трудових ресурсів. Таким чином, розвиток соціально-економічного прогресу суспільства неможливий без збільшення приросту чисельності населення. Від складу робочої сили залежить рівень науково-технологічного розвитку, ступінь професійної та практичної підготовки, розвиток якісних характеристик робочої сили. Однак зростаюча кількість населення не є запорукою соціально-економічного прогресу країни. Істотну роль при цьому відіграє особиста зацікавленість громадян у розвитку економічних процесів, ступінь професійних навичок суспільства, наявність заохочення з боку державних органів управління, економічна та політична свобода носіїв робочої сили щодо вибору професії та відповідної заробітної плати. Трудова активність населення залежить від демографічної ситуації регіону, зокрема від таких важливих показників, як статеві-вікова структура населення, сімейний стан, рівень професійної підготовки. Слід відзначити, що від демографічної політики більш залежними є жінки, що пов'язано із більшою вибірковістю місця та умов праці, вимогами щодо тривалості робочого дня, зниженим періодом трудової активності. Взаємозв'язок демографічної ситуації та зайнятості неодносторонній, оскільки як демографічне середовище здійснює той чи інший вплив на зайнятість, так і

рівень зайнятості провокує зміни в демографічних процесах, тому без розширення зайнятості та поліпшення її структури неможливо налагодити позитивні зрушення у сфері демографічного середовища. Зовнішня трудова міграція спричинила втрату кваліфікованої робочої сили, інтелектуального та трудового потенціалу країни.

Підсумовуючи зазначимо, що для покращення демографічної ситуації необхідно здійснювати програми зростання добробуту населення, реформування системи освіти, використання страхової медицини, підвищення рівня оплати праці, покращення загальних умов життя людей. У сфері міграційних процесів ефективним є впровадження політики розширення зайнятості, створення нових робочих місць, що відповідатимуть наявній структурі робочої сили та рівню професійної підготовки. Зайнятість населення регіону можна забезпечити лише за умов достатнього соціально-економічного прогнозування процесів, що відбуваються в країні та її регіонах, підвищення життєвого рівня населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни. Для підвищення результативності заходів демографічної політики доцільним є використання різноманітних комплексних методів державного впливу щодо покращання демографічної ситуації в регіонах, підвищення ролі місцевого самоврядування у розробці соціальних програм для вирішення проблем забезпечення відтворення трудових ресурсів, раціоналізації використання трудового потенціалу та реформування системи підготовки і перепідготовки кадрів.

2.3. Оцінка впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення Карпатського регіону

Економічне зростання неможливе без економічних трансформацій у сфері зайнятості. Формування інноваційної моделі розвитку повинно супроводжуватися забезпеченням кваліфікованої робочої сили у сфері

послуг, високотехнологічних та наукомістких виробництв на кожному з етапів розвитку соціально-економічних відносин. Ці детермінанти співпадають і з вимогами щодо можливості членства України в ЄС. Інтеграція передбачає не тільки зовнішньоекономічні зміни, вона також вимагає внутрішніх перетворень у відповідності прийнятих стандартів ЄС.

Забезпечення створення додаткових робочих місць та регулювання зайнятості в них необхідно проводити у відповідності до структурних зрушень в усіх секторах економіки для ефективного їх розвитку. З цього приводу слушною є думка О. Волкової: «У сфері продуктивної зайнятості завдання полягає у прискоренні адаптації населення до ринкових вимог із врахуванням європейських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки кадрів: на перший план висувуються завдання удосконалення структури зайнятості та оптимізації структури робочих місць, удосконалення цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості у галузях і регіонах» [34, с. 186].

Основною ознакою формування сучасної структури зайнятості є підвищення пропозиції робочої сили та зниження попиту на неї за умов незначного зростання попиту на працю, що потребує високої кваліфікації.

Процес обміну кадрами, з однієї сторони, стимулюватиме підвищення їх кваліфікації та, з іншого боку, сприятиме відтоку з регіону найперспективніших з них. Тому назріла необхідність активізації створення глобальних науково-дослідних центрів в Україні. Процес перебудови промисловості та активізації розвитку космічних технологій в майбутньому може спричинити імовірний розпад виробничих циклів, та, як наслідок, їх поглинання зарубіжними підприємствами. За цих умов необхідне максимальне збереження економічної незалежності. У перспективі відбудеться покращання умов для розвитку малого та середнього бізнесу, які зараз перебувають в стадії рецесії. Проте пріоритетність розвитку повинна надаватися ремісничим та мікропідприємствам, зростанню самозайнятості,

оскільки саме вони потенційно можуть стати економічними чинниками стабільного зростання.

Порівняно з країнами-учасницями інтеграційного об'єднання ЄС, де відбувається зростання рівня зайнятості населення (в переважній більшості) за період 2010-2014 рр., в Україні за зазначений період рівень зайнятості скоротився з 58,4 % у 2010 р. до 56,6 % – у 2014 р., або на 1,8 % (додаток Ж, табл. Ж.1). При цьому, порівнюючи Україну з країнами СНД, можна відзначити істотне скорочення рівня зареєстрованого безробіття: з 5,5 % у 2000 р. – до 2,4 % у 2013 р. (додаток Ж, табл. Ж.2). Відмітимо, що даний показник серед зазначеного ряду країн залишається найбільшим (після Вірменії, де він становить 3,9 %).

Серед найбільш вигідних напрямів співпраці ЄС та України у секторі господарської діяльності можуть стати такі: забезпечення розвитку українського експорту; активізація процесу комерціалізації прикладних наукових досліджень; залучення до розробок різноманітних спільних програм з освоєння космосу; впровадження в практику роботи нових схем співпраці наукових організацій з підприємницькими та освітніми структурами; розвиток сприятливого інвестиційного середовища та спрощення процесу залучення українських компаній до європейського ринку.

Підписання Угоди про асоціацію ЄС та України обумовить появу цілої системи складних економіко-правових вимог, особливо перед вітчизняними підприємствами та державою, для подолання якої необхідна розробка ефективної програми із підтримки вітчизняних товаровиробників, з метою продуктивного входження до європейського ринку. При цьому відправною точкою має бути максимально ефективне та раціональне використання наявних господарських можливостей. Наступним напрямом взаємодії – підписання договорів між державами-членами ЄС та урядом України, які стосуватимуться процесу мобільності працівників та двостороннього визнання кваліфікацій. Цей етап вже передбачений в Угоді про асоціацію ЄС та України.

Великою проблемою для України є приведення соціальних стандартів до норм країн ЄС. Це стосується витрат на соціальну допомогу та соціальний захист. Хоча заробітна плата збільшується у всіх регіонах України (табл. 2.9), вона все ж залишається на декілька порядків нижчою, як в інших країнах світу (рис. 2.10). Згідно зі спеціально проведеним співробітниками ДУ «ІРД ім. М. Долишнього НАНУ» існує істотна диференціація мотиваційних вимог щодо оплати праці на фоні кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили.

Таблиця 2.9

Заробітна плата в регіонах України у 2000-2014 рр., грн.

	У середньому на одного штатного працівника								
	Області	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	Приріст
Столичний	Київська область	194	671,7	1930,3	2268,7	2611,3	2805,3	2980,7	2786,7
	Чернігівська область								
	Житомирська область								
Північно-Східний	Харківська область	214,7	726,7	2009,3	2355	2702	2888,3	3066,3	2851,6
	Полтавська область								
	Сумська область								
Донецький	Донецька область	262	883,5	2410	2902,5	3293	3546	3617,5	3355,5
	Луганська область								
Придніпровський	Запорізька область	281	886,5	2278	2698,5	3032,5	3239	3536,5	3255,5
	Дніпропетровська область								
Центральний	Кіровоградська область	172,5	633	1825	2134,5	2468	2645	2809	2636,5
	Черкаська область								
Подільський	Вінницька область	150	578	1742,3	2006,7	2347,3	2550,3	2738,3	2588,3
	Хмельницька область								
	Тернопільська область								
Карпатський	Закарпатська область	139	563,3	1583,8	2074,5	2363,3	2587,5	2766	2627
	Івано-Франківська область								
	Львівська область								
	Чернівецька область								
Північно-Західний	Волинська область	161,5	638	1826	2102,5	2457	2712	2877	2715,5
	Рівненська область								
Причорноморський	Одеська область	212	712,3	1967	2268,3	2597	2835	3030	2818
	Миколаївська область								
	Херсонська область								
В середньому по Україні		198,5	699,2	1952,4	2312,4	2652,4	2867,6	3046,8	2848,3

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Ці проблеми також стосуються пенсійного забезпечення. В той час, як у Європі система пенсійного забезпечення є трирівневою, ринковою, перебуває у тісній залежності від доходів населення та не створює негативних відгуків щодо непропорційного розподілу грошей пенсійними фондами, в Україні пенсійна система прив'язана до віку та стажу, що здебільшого викликає нарікання з боку пенсіонерів та істотні соціальні

проблеми. Ці труднощі, в основному, є наслідком процесів, які відбуваються на ринку праці.

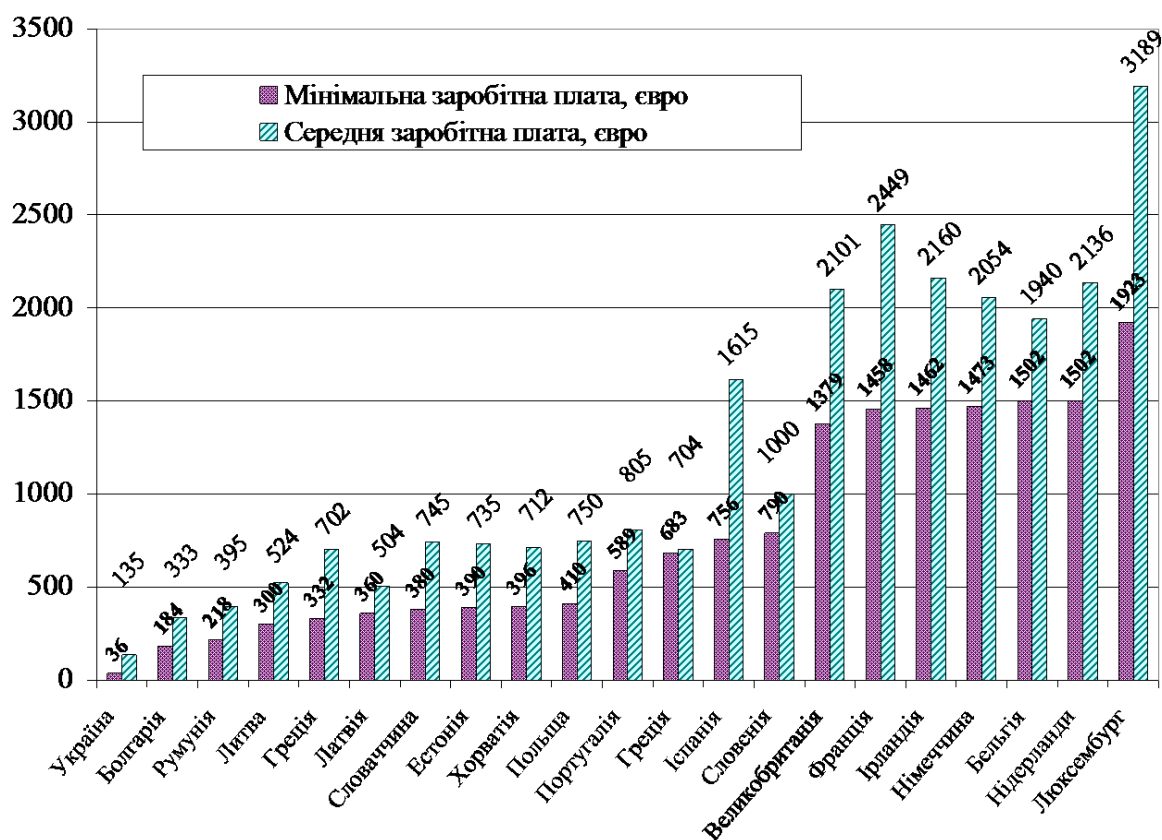


Рис. 2.10. Динаміка мінімальної та середньої заробітної плати в Україні та інших країнах світу у 2013 р.

Джерело: [213, с. 6].

Важливого значення набуває дослідження структури експорту та імпорту в регіонах України (табл. 2.10). За рахунок впливу чистого експорту відбувається зростання кількості робочих місць у сегментах, що на нього працюють, це обумовлює позитивний вплив на зайнятість населення. Карпатський регіон, порівняно з іншими регіонами (крім Столичного), має від'ємне значення торговельного балансу (1495,1 млн. дол. США).

Маючи величезний потенціал виготовлення продукції для експорту, регіон втрачає значні можливості для соціально-економічного розвитку, що спричинене занепадом сільського господарства, потребами реформування комплексу АПК, тотальним закриттям підприємств та організацій, нестабільністю податного законодавства та політичної ситуації.

Таблиця 2.10

Обсяги експорту-імпорту товарів за регіонами у 2014 році*

		Експорт			Імпорт			Приріст експорту порівняно з імпортом, млн. дол. США
		кількість підприємств	вартість, млн. дол. США	відсотків до загального обсягу	кількість підприємств	вартість, млн. дол. США	відсотків до загального обсягу	
Україна		13753	53901,7	100	22426	54428,71	100	-527,01
Столичний	Київська область	4590,0	14686,2	27,2	10124,0	24753,6	45,5	-10067,4
	Чернігівська область							
	Житомирська область							
Північно-Східний	Харківська область	1661,0	4684,1	8,7	2137,0	3538,9	6,5	1145,2
	Полтавська область							
	Сумська область							
Донецький	Донецька область	1013,0	10305,6	19,1	1162,0	3139,6	5,8	7166,0
	Луганська область							
Придніпровський	Запорізька область	1560,0	12494,1	23,2	2447,0	6216,6	11,4	6277,5
	Дніпропетровська область							
Центральний	Кіровоградська область	528,0	1444,9	2,7	499,0	618,0	1,2	826,9
	Черкаська область							
Подільський	Вінницька область	826,0	1607,5	3,0	975,0	1078,9	2,0	528,6
	Хмельницька область							
	Тернопільська область							
Карпатський	Закарпатська область	1746,0	3304,9	6,1	2552,0	4800,0	8,8	-1495,1
	Івано-Франківська область							
	Львівська область							
	Чернівецька область							
Північно-Західний	Волинська область	614,0	1158,7	2,2	782,0	1048,6	1,9	110,1
	Рівненська область							
Причорноморський	Одеська область	1210,0	3977,5	7,4	1729,0	2896,2	5,3	1081,3
	Миколаївська область							
	Херсонська область							

* З урахуванням не розподілених за регіонами поставок нафти сирої та газу природного.

Джерело: складено автором на основі [203–204].

У той же час структура експорту в Україні непрогресивна, що викликано обсягом відсотків первинної та проміжної продукції, який перевищує половину. При цьому виготовлення та реалізація експортоорієнтованої продукції може спровокувати дефіцит внутрішнього ринку. Беручи до уваги структуру експорту, можна прогнозувати, що перерозподіл зайнятості відбуватиметься за рахунок зростання первинного та

частково вторинного сектора економіки. Найбільш сприятливий вплив реалізації угоди з ЄС буде очікуватись у галузях із значним обсягом експорту. Ці тенденції обумовлені тим, що збільшення попиту на імпорتنу продукцію спричинить зростання обсягів експорту, який, у свою чергу, є основою надходження іноземної валюти, що вкладатимуть в купівлю імпортних товарів. Як зазначено в національній доповіді, «покращення доступу до ринків буде сприятливим для експортоорієнтованих секторів, що стикаються зі значними торгівельними обмеженнями на іноземних ринках» [230].

Процеси ПЗВТ у майбутньому сприятимуть зростанню кількості зайнятих у харчовій галузі, металургії, легкій промисловості, фінансовій сфері та сфері ІТ-індустрії, загалом розширенню сектора обслуговування. У цьому аспекті зростання третинного сектора цікавить, перш за все, іноземних інвесторів, оскільки термін віддачі капітальних інвестицій є мінімальним, при низькій конкуренції та високих професійно-кваліфікаційних характеристиках робочої сили. Приєднання України до ЄС, а також входження до Енергетичного співтовариства у перспективі активізує розвиток енергетичних галузей, і відповідно, призведе до зростання зайнятості в них.

Запровадження ПЗВТ сприятиме розвитку таких галузей, як сільське, лісове та рибне господарство, сфери послуг, шкіряної та текстильної промисловості (рис. 2.11). Що стосується продукції швейної індустрії, то вже тепер значна частина її продукції реалізовується саме на європейському ринку. Разом з тим реалізація Угоди про асоціацію може спровокувати певні проблеми, причинами яких є різний рівень продуктивності праці країн-учасниць, значний розрив у конкурентоспроможності робочої сили, велика частка відсталих технологій та застарілого обладнання, різні вимоги щодо якості продукції, фітосанітарних та санітарно-гігієнічних стандартів. Ці фактори можуть обумовити низьку конкурентоспроможність вітчизняних товарів на європейському ринку. Відбудеться скорочення зайнятості у

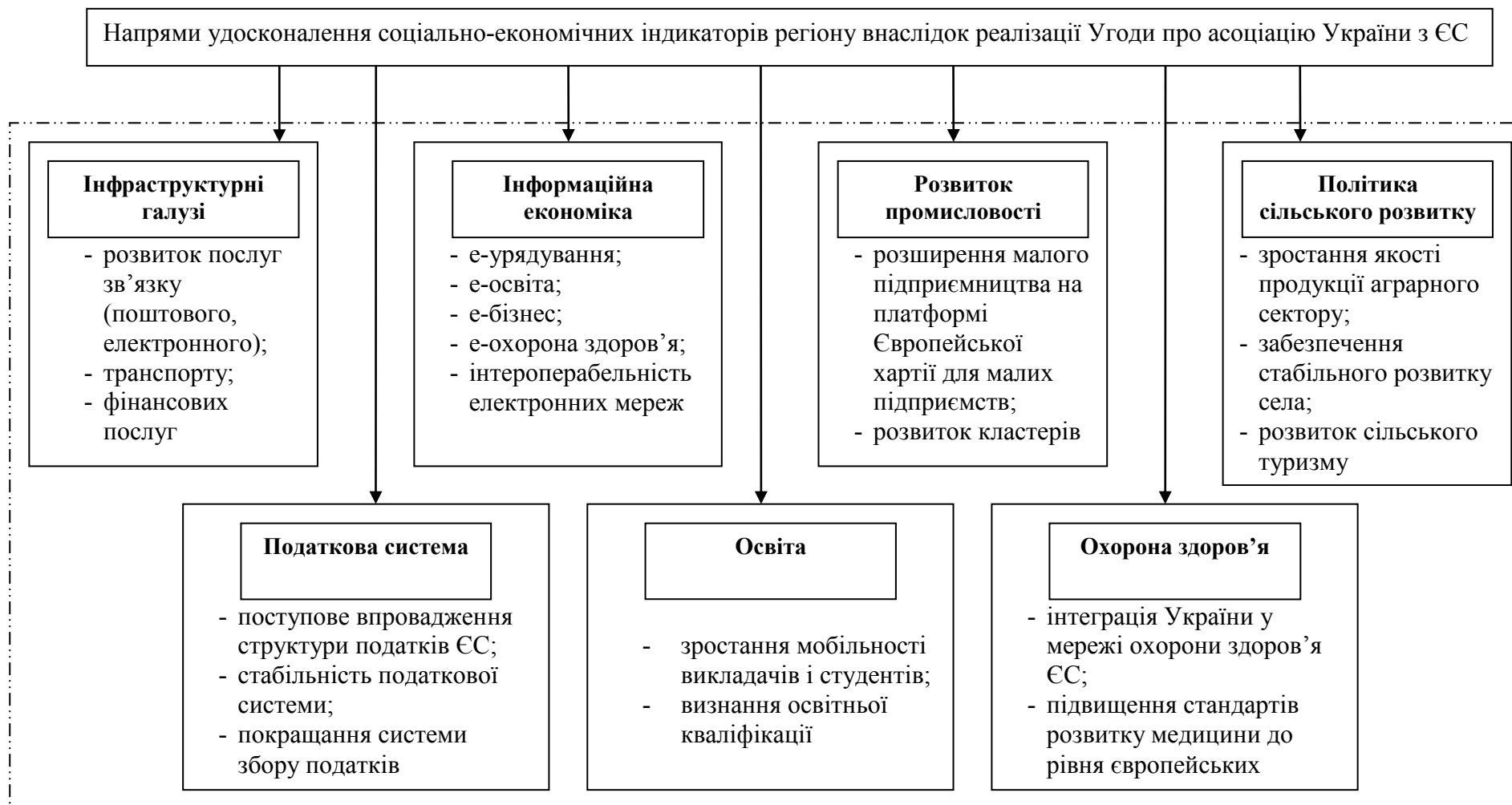


Рис. 2.11. Основні напрями удосконалення соціально-економічних індикаторів регіону внаслідок реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС

Джерело: побудовано автором на основі [32; 168; 176; 208].

вугільній промисловості та сільському господарстві, спричинене реструктуризацією економіки.

Важливим стане вирішення проблеми державної підтримки сектора промисловості, оскільки скорочення витрат на державну допомогу викличе реструктуризацію промисловості для пристосування до істотно нових вимог конкурентної боротьби. До того ж державну підтримку отримають регіони, в яких буде істотно вищий показник безробіття та підприємства з ефективно розробленими схемами проведення реструктуризації. Структура державної допомоги зміниться із фінансування конкретних підприємств та секторів економіки до регіональних та горизонтальних видів підтримки.

У зв'язку із перерозподілом матеріальних, фінансових, людських ресурсів відбудуться зрушення у сфері транспорту, машинобудування, хімічній промисловості. Для розвитку харчової промисловості доцільно добиватися зниження ввізного мита. Як альтернативу при скороченні сфери вуглевидобування можна розглядати забезпечення розвитку альтернативної електроенергетики. Проте через досить низьку мобільність працівників існує проблема проведення перекваліфікації робочої сили та наступне її працевлаштування. Для ЄБРР основними сферами інвестування стануть саме енергетика та аграрний сектор.

У сільському господарстві зайнято 16 %, що набагато вище, ніж у розвинених країнах. Конкурентоспроможність сучасної продукції сільського господарства формується за допомогою експлуатації дешевої робочої сили та землі. Зростання міграцій мешканців сільських територій, особливо молодь, в міста та за кордон обумовлене знеціненням робочої сили, зайнятої в сільському господарстві, невчасним отриманням заробітної плати, неприйнятною інфраструктурою. Ці процеси спричиняють скорочення народжуваності, погіршення якості трудового потенціалу сільських територій, старіння нації.

Визначальними факторами скорочення зайнятості населення сільських територій є: декларативність законодавства; низький рівень підтримки

суб'єктів підприємництва з боку держави; монофункціональність сільського господарства та його низький рівень розвитку; невисокий ступінь конкурентоспроможності продукції аграрної сфери; невідповідність цін на аграрну продукцію та матеріально-технічні ресурси; ускладнений доступ до фінансово-кредитних ресурсів за рахунок високих ставок відсотків; низький ступінь регулювання земельних відносин, рівень орендної плати за землю; неврегульованість цінової політики та відсутність оптимальної системи закупівлі продукції сільського господарства.

Актуалізація проблем зайнятості сільських територій ЄС постійно зростає у зв'язку із розширенням складу самого об'єднання. Адже 90 % усієї території Європи складає сільська зона, тому все більше уваги з боку ЄС приділяється вирішенню проблем зайнятості мешканців сільських територій.

З цього приводу К. Боднарчук зазначає: «Розвиток аграрного сектору та забезпечення зайнятості сільського населення в країнах ЄС здійснюється як через спільну аграрну політику (САП) шляхом реалізації різних форм державної фінансової підтримки (субсидування, особливо експорту, сприятливих митних тарифів, допомоги фермерам, низьких кредитних ставок тощо), так і через фінансування структурними фондами, вагома частка яких виділяється на субсидії та пільги фермерам» [20, с. 157].

Координація політики у сфері зайнятості в ЄС здійснюється завдяки розробці Європейської стратегії зайнятості (ЄСЗ), відповідно до якої країни-учасники ЄС зобов'язані спільно працювати над узгодженням стратегії зайнятості та забезпечувати процеси формування високомобільної та кваліфікованої робочої сили та оперативне пристосування ринку праці до трансформації економіки. Значного соціального та економічного ефекту вдасться досягти завдяки диверсифікації сільської економіки, поширення сільського зеленого туризму, розробці та реалізації державних програм з фінансової допомоги підприємцям та фермерам, надання субсидій, диференційованих пільгових систем кредитування аграрного виробництва, реорганізація галузей обслуговування, розвиток рибальства та лісового

господарства, стимулювання розвитку несільськогосподарських видів діяльності, забезпечення розвитку самозайнятості та малого підприємництва, особливо серед молоді, розвиток диференційованої системи кооперативів; виокремлення пріоритетів інноваційно-інвестиційного розвитку аграрного виробництва; вдосконалення нормативно-правової, законодавчої бази, системи цін, податків, доходів, тарифів; зростання моніторингу за виконанням вимог трудового законодавства.

За умов використання новітніх технологій та модернізації матеріальної бази аграрного комплексу відбудеться скорочення зайнятості в ньому. Разом з тим в останні роки у сфері сільського господарства простежуються певні позитивні тенденції: зростання частки доходів, використання міжнародних стандартів фінансової звітності (їх впровадження є найкоротшим шляхом залучення прямих іноземних інвестицій в аграрну сферу). Ця платформа служитиме основою для відбудови сільського господарства на кожному наступному етапі. Водночас в короткостроковому періоді зростає необхідність захисту дрібних виробників продукції із врахуванням споконвічних прагнень населення до землеробства.

Для України доцільним є підвищення якості підготовки та перепідготовки кадрів, оскільки спостерігається їх істотний дисбаланс із структурними змінами економіки. При цьому відчувається значна невідповідність між вимогами ринку праці та якістю і рівнем освіти. Наслідки демографічних процесів обумовляють скорочення випускників ВНЗ, що викличе поступову напруженість на ринку праці. З позицій сьогодення можемо стверджувати, що проблеми входження України до ЄС, важливо дослідити міграційні тенденції. Оскільки регіон має істотні транскордонні зв'язки, існує велика імовірність відтоку значної кількості населення для працевлаштування в інших країнах. Станом на 2014 р. у Карпатському регіоні спостерігається додатній міграційний приріст за усіма потоками міграції в обсязі 3332 особи (табл. 2.11), міждержавний міграційний приріст також характеризується позитивним значенням в розмірі 644 особи.

Таблиця 2.11

Міграційний рух населення за регіонами у 2014 році, осіб

		Усі потоки міграції			У тому числі міждержавна міграція		
		кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення
Україна*		542506	519914	22592	42698	21599	21099
Регіони	Області						
Столичний	Київська область	114377	89671	24706	10191	5384	4807
	Чернігівська область						
	Житомирська область						
Північно-Східний	Харківська область	84272	75362	8910	10754	4207	6547
	Полтавська область						
	Сумська область						
Донецький	Донецька область	40403	59200	-18797	3727	1341	2386
	Луганська область						
Придніпровський	Запорізька область	58246	58662	-416	4077	2787	1290
	Дніпропетровська область						
Центральний	Кіровоградська область	32124	32662	-538	1614	607	1007
	Черкаська область						
Подільський	Вінницька область	59508	59078	430	2278	977	1301
	Хмельницька область						
	Тернопільська область						
<i>Карпатський</i>	Закарпатська область	60725	57393	3332	3376	2732	644
	Івано-Франківська область						
	Львівська область						
	Чернівецька область						
Північно-Західний	Волинська область	33196	32656	540	999	704	295
	Рівненська область						
Причорноморський	Одеська область	59655	55230	4425	5682	2860	2822
	Миколаївська область						
	Херсонська область						

* Інформація сформована на основі наявних адміністративних даних щодо зміни реєстрації постійного місця проживання. Без урахування частини зони проведення антитерористичної операції. Довідково: усі потоки міграції включають внутрішньорегіональну, міжрегіональну та міждержавну.

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Виходячи з окресленого, акцентуємо на тому, що важливою проблемою інтеграції є приведення системи оцінки робочої сили до європейських норм. Вплив реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС на зайнятість у певній сфері економіки буде залежати, в основному, від структури виробництва даної сфери та від початкового ступеня його захищеності. У зв'язку з цим застосування різноманітних заходів в регулюванні економіки матиме більший або менший вплив на різні сфери економічної діяльності. «Розрахунки експертів показують, що кількість секторів, випуск яких зросте після створення зони вільної торгівлі між

Україною та ЄС, приблизно дорівнює кількості секторів, випуск яких скоротиться» [168, с. 54]. «За даними Європейської бізнес-асоціації, Україна входить в ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30-40 % протягом останніх п'яти років» [176, с. 8].

У контексті нашого дослідження слушними є міркування В. Герасимчука відносно того, що розробка ефективної інноваційно-інвестиційної стратегії передбачає не тільки забезпечення розвитку конкурентоспроможності продукції, але й значною мірою здатна обумовити продуктивні структурні зміни в економіці завдяки прискоренню темпів становлення та розвитку перспективних сфер та галузей економіки, створенні додаткових робочих місць, структурну трансформацію зайнятості, підвищити попит на висококваліфіковані трудові ресурси та їх відповідну підготовку. Ці фактори обумовлюють створення нових робочих місць та впливають на стан ринкової кон'юнктури ринку праці. Враховуючи стартові умови інноваційного відродження вітчизняного виробництва, необхідно на першому етапі зосередити зусилля на підвищенні технічного рівня і створення ефективних робочих місць в базових галузях, конкурентноздатність яких повинна забезпечуватися на базі інтенсифікації розвитку пріоритетних і наукомістких виробництв; на другому етапі центр уваги доцільно перенести на модернізацію робочих місць і створення принципово нових технологій шляхом переливу капіталу в більш прибуткові та перспективні галузі [39, с. 47]. Обсяг інвестицій є одним із основних факторів економічного зростання регіону. Інноваційно-інвестиційна діяльність втрачає будь-який сенс, якщо на її результати не буде відповідати попит, адже саме попит впливає на обсяги пропозиції товарів та послуг, а відтак – на рівень і структуру зайнятості населення [272, с. 95].

Звернемося до об'єкта дослідження. Обсяг капітальних інвестицій в Карпатському регіоні за період 2010-2014 рр. зріс на 3589 млн. грн., що порівняно з іншими економіко-географічними регіонами України є досить

високим показником (рис. 2.12). Зростання обсягів інвестування вимагатиме підвищення якості підготовки чи перепідготовки спеціалістів нових професій, розвиток яких обумовлений використанням сучасної техніки та технології не тільки у відповідних закладах освіти, але й на самих підприємствах. Це сприятиме не тільки зростанню частки молодих спеціалістів, але й активізації позитивних зрушень у структурі зайнятості за рівнем освіти.

Таблиця 2.12

Обсяг капітальних інвестицій за регіонами у 2010-2014 рр., млн. грн.

		Капітальні інвестиції за регіонами, (у фактичних цінах; млн. грн.)					
		2010	2011	2012	2013	2014	Приріст (скорочення)
Україна		180575	241286	273256	249873	219420	38845
Столичний	Київська область	68959,0	93733,0	105611,0	96865,0	93012,0	24053,0
	Чернігівська область						
	Житомирська область						
Північно-Східний	Харківська область	16540,0	23916,0	27848,0	21550,0	19658,0	3118,0
	Полтавська область						
	Сумська область						
Донецький	Донецька область	20640,0	33782,0	39945,0	39281,0	18378,0	-2262,0
	Луганська область						
Придніпровський	Запорізька область	23981,0	28793,0	29713,0	28129,0	27392,0	3411,0
	Дніпропетровська область						
Центральний	Кіровоградська область	4954,0	7218,0	8357,0	6637,0	6384,0	1430,0
	Черкаська область						
Подільський	Вінницька область	8631,0	11152,0	12688,0	12724,0	12343,0	3712,0
	Хмельницька область						
	Тернопільська область						
Карпатський	Закарпатська область	17129,0	21216,0	21305,0	19517,0	20718,0	3589,0
	Івано-Франківська область						
	Львівська область						
	Чернівецька область						
Північно-Західний	Волинська область	3704,0	5143,0	6026,0	6164,0	6195,0	2491,0
	Рівненська область						
Причорноморський*	Одеська область	16037,0	16333,0	21763,0	19006,0	15340,0	-697,0
	Миколаївська область						
	Херсонська область						

* Без урахування АР Крим

Джерело: складено автором на основі [203–204; 241–244].

Саме від ефективності інвестиційних процесів залежатиме диверсифікація наявних галузей економіки регіону та формування нових, що

забезпечить необхідні передумови для активізації позитивних зрушень у сфері зайнятості населення.

Ріст прямих іноземних інвестицій в Карпатському регіоні за період 2000-2014 рр. склав 2455,0 млн. дол. США. Як показує рис. 2.13, обсяг інвестування кожного регіону є різним, проте таке розподілення на регіональному рівні прямих іноземних інвестицій не сприяє рівномірному соціально-економічному розвитку регіонів, проте може обумовити зовсім протилежну дію – поглиблення диспропорцій регіонального розвитку.

Таблиця 2.13

Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) в регіонах України, млн. дол. США

		Обсяги прямих іноземних інвестицій								Приріст (скоро-чення)
		2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
		Україна								
		3713,8	16291,4	39175,8	43836,8	48991,4	53679,3	57056,4	45916,0	42202,2
Столичний	Київська область	1727,1	5735,1	21077,5	23795,7	27098,0	29581,1	31198,6	24776,6	23049,5
	Чернігівська область									
	Житомирська область									
Північно-Східний	Харківська область	346,3	931,2	2777,1	3627,8	3878,3	3504,0	3620,2	3019,8	2673,5
	Полтавська область									
	Сумська область									
Донецький	Донецька область	338,2	883,1	2273,9	2965,7	3412,9	4025,2	4481,6	3221,5	2883,3
	Луганська область									
Придніпровський	Запорізька область	450,0	6471,2	7970,2	8447,9	9195,8	9509,9	10189,4	8643,9	8193,9
	Дніпропетровська область									
Центральний	Кіровоградська область	124,2	166,6	305,1	354,4	358,1	986,2	1046,4	595,1	470,9
	Черкаська область									
Подільський	Вінницька область	58,7	195,7	470,7	448,1	475,1	517,2	602,8	496,5	437,8
	Хмельницька область									
	Тернопільська область									
Карпатський	Закарпатська область	92,1	261,3	363,7	364,4	348,5	406,4	437,5	376,6	284,5
	Івано-Франківська область	40,1	136,7	635,1	512,5	624,0	642,7	813,8	925,9	885,8
	Львівська область	150	426,9	1198,6	1254,6	1387,8	1637,8	1701,4	1374,9	1224,9
	Чернівецька область	8,9	28,4	61,8	61,9	61,9	64,2	80,2	68,7	59,8
	Всього по регіону	291,1	853,3	2259,2	2193,4	2422,2	2751,1	3032,9	2746,1	2455,0
Північно-Західний	Волинська область	94,6	223,0	640,0	527,8	571,8	679,3	654,7	541,1	446,5
	Рівненська область									
Причорноморський*	Одеська область	283,6	832,2	1402,1	1476,1	1579,2	2125,3	2229,7	1875,5	1591,9
	Миколаївська область									
	Херсонська область									

* Без урахування АР Крим

Джерело: складено автором на основі [203–204; 236–245].

Кожен регіон, як і кожен вид економічної діяльності має різний вимір економічної привабливості, при цьому спрямування інвестицій відбуваються як в регіони, так і в галузі, що мають високий рівень інвестиційної привабливості. За сучасних умов політичної та економічної кризи регіони України чекатиме «інвестиційний голод», щоб цього не відбулося, необхідне докорінне реформування національної економічної та соціальної системи, викорінення корупції та наближення соціальних стандартів до показників країн ЄС. Аналіз численних публікацій доводить, що існують також проблеми в сучасному іноземному інвестуванні (досить низький їх обсяг в розмірі 2,6 % по Україні – рис. 2.12), оскільки існує суперечність між короткостроковими та довгостроковими вкладеннями, між віддачею капіталу та збільшенням продуктивності праці. Цей конфлікт інтересів породжений тим, що у короткостроковій перспективі для зростання капіталізації не завжди потрібно підвищувати продуктивність праці. Так, зростає ринкова ціна підприємства внаслідок поглинання та злиття чи включення неефективних підприємства на баланс компаній. При цьому важливою умовою зростання капіталізації у довгостроковій перспективі є саме підвищення продуктивності праці.

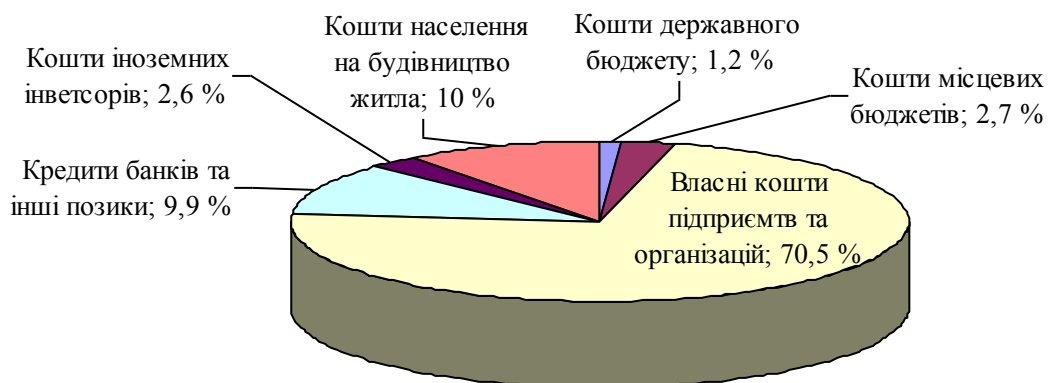


Рис. 2.12. Структура капітальних інвестицій в Україні за джерелами фінансування у 2014 році, %

Джерело: [66].

Внаслідок підписання угоди з ЄС Україна матиме можливість реформувати трудове законодавство відповідно до європейського, покращити інвестиційне середовище, підвищити конкурентоспроможність

вітчизняної робочої сили та продуктивність праці загалом. Поряд з тим підписання Угоди про асоціацію та Угоди про Поглиблену зону вільної торгівлі (ПЗТВ) з ЄС може спровокувати ряд соціально-економічних втрат. Глибинне вивчення та аналіз такої імовірності (особливо в короткостроковому періоді) надасть змогу значно скоротити такі витрати. За цих умов важливе використання таких засобів регулювання зайнятості та ринку праці загалом, які спрямовуватимуться на захист найманих працівників та вітчизняного виробництва, посилення ролі перспектив національного розвитку, особливо приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів.

Процеси інтеграції можуть також активізувати суперечності між країнами із відмінностями в економічному розвитку. При цьому актуальним стає питання про приєднання України до ЄС як вигідної «сировинної бази». Для того, щоб скоротити таку імовірність, важливо провести реструктуризацію економіки, активізувати інвестиційну діяльність, удосконалити податкову систему, забезпечити активний розвиток підприємств, які зможуть ефективно та відповідно до міжнародних стандартів виготовляти кінцеву продукцію на експорт, надавати їм кредитні та податкові пільги. Євроінтеграція вплине як на ринок капіталів, ринок праці, так і на ринок товарів і послуг. «Згідно з оцінками CEPS, Україна виграє як від лібералізації торгівлі, так і від лібералізації руху капіталу, причому цей вигаш дорівнюватиме зростанню ВВП приблизно на 10 % в довгостроковій перспективі» [208, с. 212]. У короткостроковому періоді вигодами від процесів євроінтеграції користуватимуться не працівники, а роботодавці. У такому разі ринок праці досягне рівноваги тільки у середньостроковому та довгостроковому періоді. «Запровадження ПЗВТ між Україною та ЄС, за оцінками українських і закордонних експертів, дозволить у середньостроковій перспективі підняти рівень життя українців на 4,3 % порівняно з нинішнім, а в довгостроковій перспективі цей показник збільшиться до 12 %» [176, с. 10]. При цьому ринок праці одержить істотні

преференції від процесів ПЗВТ. Це забезпечення розширення системи робочих місць підприємствами, які орієнтовані на виготовлення та реалізацію кінцевої продукції за кордоном, зростання продуктивності їх роботи завдяки використанню імпортованих інноваційних розробок, узгодження гарантій та стандартів трудового законодавства та європейських вимог, становлення нового етапу розвитку ринку праці, який базуватиметься на управлінській та правовій культурі. Разом з тим ринок праці в адаптаційному періоді також зіткнеться із складнощами узгодженості інтересів різних суб'єктів. Ми дотримуємося позиції І. Петрової відносно того, що реалізація курсу України на євроінтеграцію має бути поетапною: вигоди та втрати від євроінтеграції будуть розподілятися нерівномірно у межах цих періодів. Скоріше за все на першому етапі негативні наслідки можуть переважати, тоді як у подальшому позитивні та негативні ефекти збалансуються [176, с. 12].

Узагальнюючи сказане вище, зазначимо: основними перевагами процесів євроінтеграції для зайнятості виступатимуть приведення трудового законодавства у відповідність до європейського; кількісне та якісне зростання системи робочих місць; забезпечення розвитку сприятливого інвестиційного середовища та бізнес-клімату; зростання продуктивності праці; оптимальне розподілення людських ресурсів; зростання конкурентоспроможності робочої сили; забезпечення стабільності макроекономіки; залучення додаткових інвестицій; можливість бюджетної допомоги з боку ЄС; зростання оплати праці, покращання добробуту населення; підвищення процесів технологічної модернізації за рахунок конкурентоспроможності; активізація розвитку малих та середніх бізнес-структур; вільний транзит робочої сили на території ЄС; формування цілісного культурно-освітнього потенціалу. Вплив євроінтеграції на зайнятість та міграційні процеси у Карпатському регіоні відображені на рис. 2.13. У перспективі підписання Угоди про асоціацію України та Європейського Союзу надасть можливість інтеграції нашої країни до цього об'єднання із майбутнім членством у ньому, створення між державами-

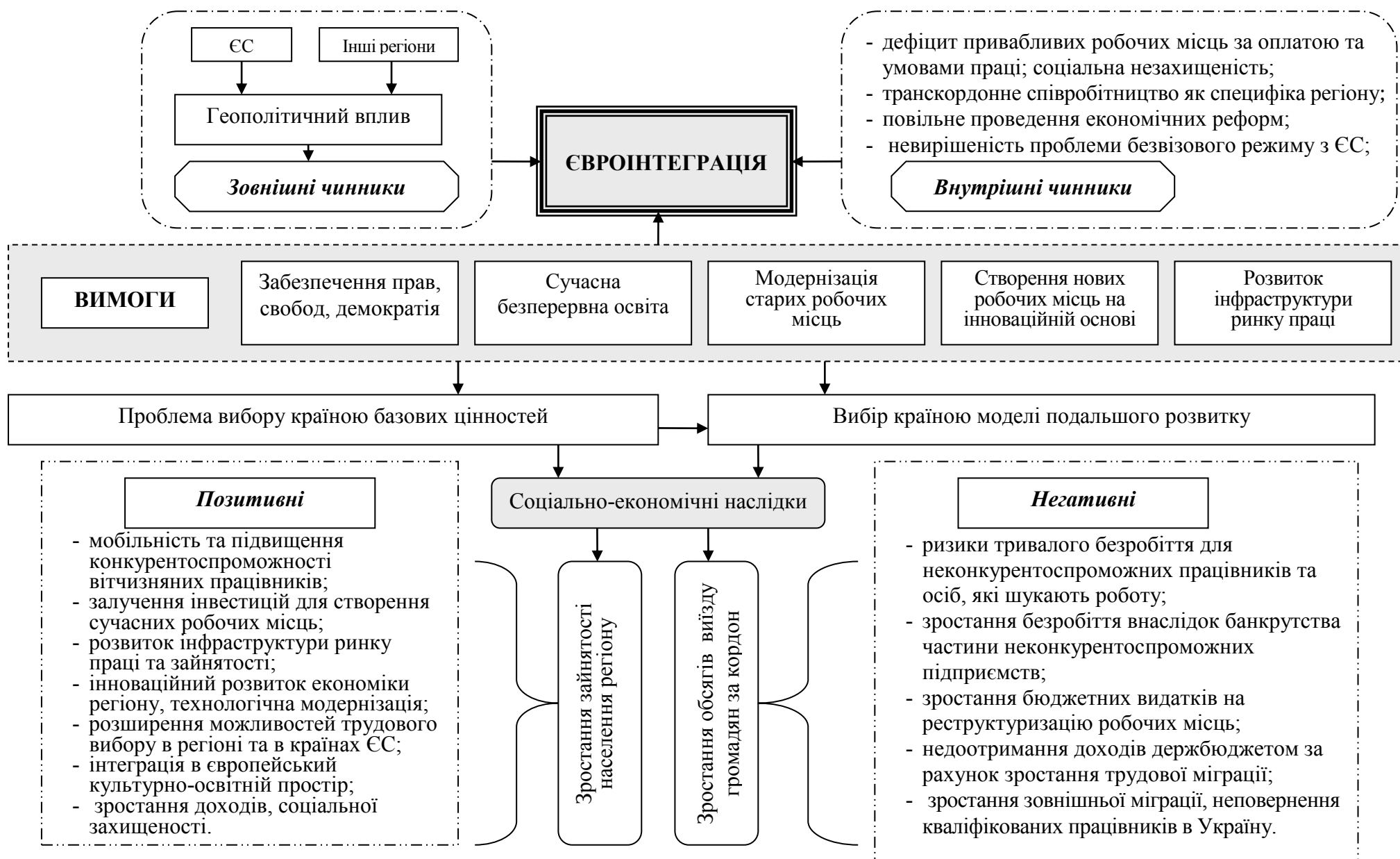


Рис. 2.13. Вплив євроінтеграції на зайнятість та міграційні процеси у Карпатському регіоні
Джерело: побудовано автором.

членами зони вільної торгівлі. Зокрема, реалізація Угоди про асоціацію повинна здійснюватись як на національному, так і на міжнародному рівні із залученням різних заходів: узгодженості українських законів та правових актів інституцій Європейського Союзу; включення до розробки міжнародних договорів; визнання національних стандартів країн, що входять до складу ЄС, Україною; взаємодотримання законів іншої сторони тощо. Основним питанням, яке вимагатиме першочергового врегулювання, залишатиметься відповідність та взаємоузгодженість права ЄС та національного законодавства.

Підсумовуючи, слід наголосити, що удосконалення структури зайнятості в період суспільних трансформацій можливе тільки завдяки забезпеченню таких передумов: проведення реструктуризації економіки на основі інноваційного та науково-технічного забезпечення продукції; зростання інвестицій в пріоритетні інноваційні галузі економіки; активізація та підтримка підприємств-виробників конкурентоспроможної продукції; зростання бюджетних асигнувань науково-технічної сфери; державна підтримка установ та організацій, значну частину яких складають висококваліфіковані кадри. Сюди ж відносимо і забезпечення розвитку організаційної структури для переорієнтації підприємств на наукомістке виробництво та оновлення застарілого обладнання й устаткування; розвиток інноваційних технологій для подолання екологічних проблем; активізацію найбільш інноваційних та пріоритетних галузей, таких як електромашинобудування, електронна промисловість, малотоннажна хімія, виробництво засобів транспорту, контрольної апаратури, металевих та будівельних матеріалів.

Переконані, що тільки за умов реалізації зазначених напрямів розвитку можна буде досягти виробництва нової конкурентоспроможної продукції, упровадження нових технологічних процесів та виробництва інноваційних виробів, створити нові робочі місця для забезпечення зростання зайнятості та удосконалення її структури.

Висновки до розділу 2

На основі аналізу структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону можна сформулювати такі висновки.

1. Здійснено комплексну оцінку основних тенденцій трансформацій зайнятості населення Карпатського регіону за низкою ознак: соціально-демографічними (статтю, віком, рівнем освіти, професійно-кваліфікаційними групами), організаційно-економічними (організаційно-правовими формами господарювання, розміром підприємств, формами зайнятості, секторами економіки, економічною активністю, легітимністю працевлаштування, видами економічної діяльності, статусами зайнятості), територіально-просторовими (типом місцевості, подібністю соціально-економічного становища). З'ясовано, що трансформація структури зайнятості населення Карпатського регіону відбувається, перш за все, відповідно до змін у структурі економіки регіону. Комплексна оцінка трансформацій зайнятості населення Карпатського регіону засвідчила, що структурні зміни зайнятості населення наразі є деструктивними, оскільки скорочення зайнятих відбувається в інформаційній та телекомунікаційній сферах, а також у сферах обслуговування самої людини. Істотна частка (36,2 %) працюючих зайнята в промисловості та сільському господарстві, що свідчить про суттєве відставання вітчизняної регіональної структури зайнятих від загальноєвропейських стандартів, де зростання зайнятості відбувається за рахунок збільшення працівників у сфері послуг, освіти, науки, інновацій. З'ясовано, що скорочення зайнятих відбувається в інформаційній та телекомунікаційній сферах, а також у сферах обслуговування самої людини: більша частина трудового потенціалу регіону припадає на галузі матеріального виробництва, спостерігається досить низький рівень зайнятості сфер обслуговування людського розвитку (24,2 %). Доведено, що в трансформаціях структури зайнятості населення регіону прослідковується

незначне (0,2 %) зростання частки галузей обслуговування, при цьому відбувається не тільки диверсифікація системи галузей та видів діяльності, але й з'являються нові галузі обслуговування.

2. Визначено головні детермінанти трансформацій зайнятості населення Карпатського регіону: кількість функціонуючих в регіоні підприємств, обсяг капітальних інвестицій, реалізація програм житлового будівництва та їх інвестування, обсяги інноваційної продукції, кількість підприємств та створених і використаних ними передових технологій, стан розвитку елементів ринкової інфраструктури, демографічну ситуацію та міграційні процеси.

3. Здійснено оцінку можливих вигод та загроз для Карпатського регіону в контексті процесів євроінтеграції; виокремлено зовнішні та внутрішні чинники впливу на євроінтеграційні процеси; описано вимоги, які ставляться ЄС для України щодо умов вступу в об'єднання країн-учасниць; виявлено проблеми та ймовірні соціально-економічні наслідки євроінтеграції, такі як зростання зайнятості населення в регіоні та інтенсифікація міграційних потоків (виїзд громадян за кордон). В результаті оцінки впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення визначено та обґрунтовано низку можливих позитивних наслідків вступу в ЄС: приведення трудового законодавства у відповідність до європейського; кількісне та якісне зростання системи робочих місць; розвиток сприятливого інвестиційного середовища та бізнес-клімату; зростання продуктивності праці; оптимальний розподіл людських ресурсів; підвищення конкурентоспроможності працівників; забезпечення стабільності макроекономіки; залучення додаткових інвестицій; вірогідність бюджетної допомоги з боку ЄС; зростання оплати праці, покращання добробуту населення; технологічна модернізація; активізація розвитку малих та середніх бізнес-структур; вільний транзит робочої сили на території ЄС; інтеграція у культурно-освітній простір ЄС.

Матеріали другого розділу дисертації висвітлено у публікаціях автора [84; 87; 88; 93].

РОЗДІЛ 3

РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ

3.1. Удосконалення механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону на етапі євроінтеграції

Останнім часом все більше науковців займаються проблемами ринку праці та зайнятості трудових ресурсів, проте загострення ситуації на ринку праці регіону вказує на те, що не існує єдиного дієвого ефективного механізму регулювання даної ситуації, оскільки в дослідженнях науковців приділяється недостатньо уваги саме проблемам удосконалення існуючої структури зайнятості, регулювання її структурних змін відповідно до вимог сучасного інформаційного суспільства з його всезростаючими потребами.

Проблема загострюється на тому етапі, коли зростання зайнятості зводиться лише до залучення робітників до певної трудової діяльності, при цьому упускаються позиції відповідності заходів, методів та форм регулювання питань зайнятості щодо потреб реструктуризації економіки регіону, перспектив його розвитку. Само по собі працевлаштування громадян не вирішить наявних проблем зайнятості, оскільки все більшу концентрацію уваги потребують питання низької продуктивності праці, малої заробітної плати, неефективного застарілого обладнання, низької конкурентоспроможності національних підприємств, низької енергомісткості виробництв. Таким чином, незважаючи на деякі позитивні зрушення в економіці, існує ряд чинників деструктивних структурних змін на ринку праці Карпатського регіону, які ускладнюють регулювання ринку праці та зайнятості:

1. Високий рівень пропозиції робочої сили, що включає:

а) дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, гостру потребу в робочих місцях, високу напругу між потенційними працівниками, застійне безробіття;

б) недотримання роботодавцями трудового законодавства та спекулювання на ринку праці за рахунок значної кількості претендентів на одне робоче місце;

в) низьку ефективність регіональних центрів зайнятості, діяльність яких зведена не до регулюючої, а суто до статистичної функції.

2. Надлишкова підготовка спеціалістів, які не користуються попитом на ринку праці:

а) роботодавці позбавлені права участі в процесі підготовки фахівців, тому існує неузгодженість між попитом на потрібних спеціалістів та готовністю до їх підготовки з боку навчальних закладів;

б) недостатній рівень професійної освіти, нестача персоналу потрібної професії та кваліфікації при одночасному фактичному надлишку робочої сили;

в) низька результативність системи професійної освіти та перепідготовки населення через службу зайнятості та їх потреби після навчання.

3. Техніко-технологічне відставання, нерозвинутість економіки регіону:

а) низька освоєність економічного потенціалу, природно-кліматичного, промислового, транспорто-логістичного;

б) висока ступінь залежності місцевого бюджету від ресурсів державного;

в) недостатнє залучення сектора малого та середнього підприємництва до виробничої сфери;

г) низький рівень інвестицій в основний капітал;

г) відсутність соціально-економічного ефекту та зв'язку між витратами на освіту та навчання та ефективними результатами на ринку праці;

д) низький рівень оплати праці, а, як наслідок, відсутність нормального відтворення робочої сили;

е) зростання тінізації економічних відносин, ринку праці та соціально-трудоного сектору;

є) високий ступінь зносу обладнання на більшості промислових підприємств, що гальмує зростання обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, підвищення продуктивності праці, особливо в сільській місцевості.

4. Непродумана та неузгоджена міграційна політика:

а) існуючі міграційні проблеми посилюють дисбаланси на ринку праці;

б) зростання міграційного відтоку населення області, в основному, за рахунок молоді;

в) відсутність мотивів та стимулів на міграційнопривабливих територіях, а також інших умов, які дозволять зацікавити частину населення у переміщенні в необхідному напрямку.

5. Неопрацьований організаційний механізм управління трудовими ресурсами та регулювання ринку праці:

а) відсутність комплексного моніторингу підготовки кадрів відповідно до потреб роботодавців та економіки загалом;

б) відсутність системи підтримки малого бізнесу;

в) недостатня взаємодія державної служби зайнятості з регіональними структурами виконавчої влади та управління з питань зайнятості населення;

г) не налагоджені торгово-економічні зв'язки між суб'єктами регіону з іншими регіонами;

г) відсутність мережі приватних агентств із працевлаштування та зайнятості населення;

д) неформована ефективна державна стратегія формування ринку праці, яка б враховувала регулювання на макро- та мікрорівні, а також позитивних структурних зрушень в економіці за рахунок ефективної кредитно-фінансової та інвестиційної політики;

е) відсутність ефективної системи інформування населення про наявність вакантних робочих місць як на місцевому рівні, так і за межами регіону, а також недосконалість процесу повідомлення роботодавцями щодо актуальних вакансій;

є) недосконалість організаційного механізму ротації кадрів за рахунок працевлаштування молоді із високою професійною освітою;

ж) відсутність умов для професійної мобільності безробітних, що скорочує їх працевлаштування та підвищує напругу на регіональному ринку праці;

з) низький ступінь розвитку інституту соціального партнерства, відсутність профспілок, які б реально відстоювали трудові інтереси громадян.

6. Специфічні ментально-соціальні проблеми:

а) етнічний характер та тінізація регіональної економіки;

б) наявні ознаки неринкових соціально-трудова відносин та недостатньо розвинута конкуренція на ринку праці;

в) відсутність соціального пакету, перспектив професійного та соціального зростання, низька оплата праці та ін.;

г) серед безробітних значна частка громадян із вищою освітою.

Усе зазначене вище дозволяє стверджувати, що для активізації позитивних структурних зрушень у сфері зайнятості, необхідно спрямувати регіональну стратегію на реалізацію таких завдань:

1) створення умов для розвитку власного бізнесу;

2) комплексний моніторинг професійних потреб галузей народного господарства та роботодавців на рівні країни та регіонів, який дасть змогу визначити їх проблеми та зацікавлення щодо потреби в трудових ресурсах, якісних та кількісних характеристик підготовки робочої сили;

3) ефективне регулювання міграційних переміщень в регіоні та за межі праценадлишкових регіонів, стимулювання розвитку трудової мобільності;

4) удосконалення інфраструктури ринку праці, особливо за рахунок створення агентств та професійних асоціацій із працевлаштування;

5) формування сприятливого інвестиційного клімату (створення позитивного іміджу регіону, скорочення бюрократичних бар'єрів).

Від вирішення поставлених завдань буде залежати в майбутньому розвиток та ріст промислового сектору, соціальної сфери та зростання доходів бюджету. Тому необхідна розробка ефективних стратегічних планів, альтернативних варіантів та форм управління регіонами, які мають орієнтуватися на практичний результат, що матиме високий соціальний ефект та подолає напругу на ринку праці регіону.

Задоволення потреб у зайнятості як окремого індивіда, так і окремої групи населення є функцією держави. Саме держава повинна проводити політику у сфері зайнятості: сприяти створенню нових робочих місць, стимулювати виробництво товарів та послуг, звести до мінімуму тотальне закриття підприємств та організацій, що сприяють задоволення потреб трудоактивного населення у робочих місцях, розширювати та стимулювати розвиток нових видів, форм та типів зайнятості. Також необхідними є розробка та впровадження в життя суспільства нових програм зайнятості, побудова прогнозів щодо майбутнього стану ринку праці, розвиток конкурентоспроможної робочої сили на національному ринку праці, забезпечення вільного доступу її на світовий ринок праці, активізація процесів мобільності та міжнародного обміну робочою силою та підвищення її якісних характеристик. Державне регулювання зайнятості – комплексна система законодавчих, адміністративних та економічних засобів впливу на зайнятість населення. Механізм регулювання зайнятості включає розробку загальнодержавних та регіональних програм зайнятості; сприяння функціонуванню Державної служби зайнятості; залучення підприємств, установ, організацій до реалізації державної політики зайнятості; забезпечення функціонування Державного фонду сприяння зайнятості населення; професійну підготовку, перепідготовку незайнятих громадян,

підвищення кваліфікації; компенсації громадянам, які втратили роботу або проходять перекваліфікацію; контроль державних органів влади за дотриманням законодавства України про зайнятість населення.

Зауважимо, що активізація державної політики зайнятості проводиться через розробку та реалізацію державної та регіональних програм зайнятості (рис. 3.1), що складаються, враховуючи конкретні параметри ринку праці та прогноз щодо його розвитку. При розробці програм зайнятості необхідним є визначення диференційованих особливостей зайнятості у кожному конкретному регіоні країни. Завдяки цьому можна вдосконалити загальну економічну стратегію країни. Важливим заходом із вирішення наболілих питань на ринку праці є використання нестандартних форм організації зайнятості (НФОЗ), частка яких у країнах із розвинутою ринковою економікою складає 25-30 % від усього зайнятого населення. Такі форми складаються із теледоступу, фрілансу, краудстаффіngu, аутстаффіngu, аутсорсингу. Саме вони можуть стати істотним резервом для забезпечення зростання показника зайнятості, особливо в умовах фінансово-економічної кризи. Система регулювання зайнятості в нашій країні недосконала, що вимагає створити нові підходи відносно удосконалення механізмів її управління. Такі підходи включатимуть:

- 1) ідентифікацію перспективних напрямів збалансування трудових ресурсів (їх професійно-кваліфікаційної та статеві-вікової структури як в галузевому, так і в регіональному аспектах) у відповідності до структури та рівня виробництва;

- 2) виявлення потреб народного господарства як для галузей, так і для регіонів у кількості трудових ресурсів;

- 3) виокремлення та оцінка перспективних напрямів формування організаційно-економічного механізму управління зайнятстю;

- 4) оцінка соціально-економічних характеристик таких напрямів у відповідності з реальними соціально-економічними процесами в країні та корекція таких параметрів залежно від цих умов;

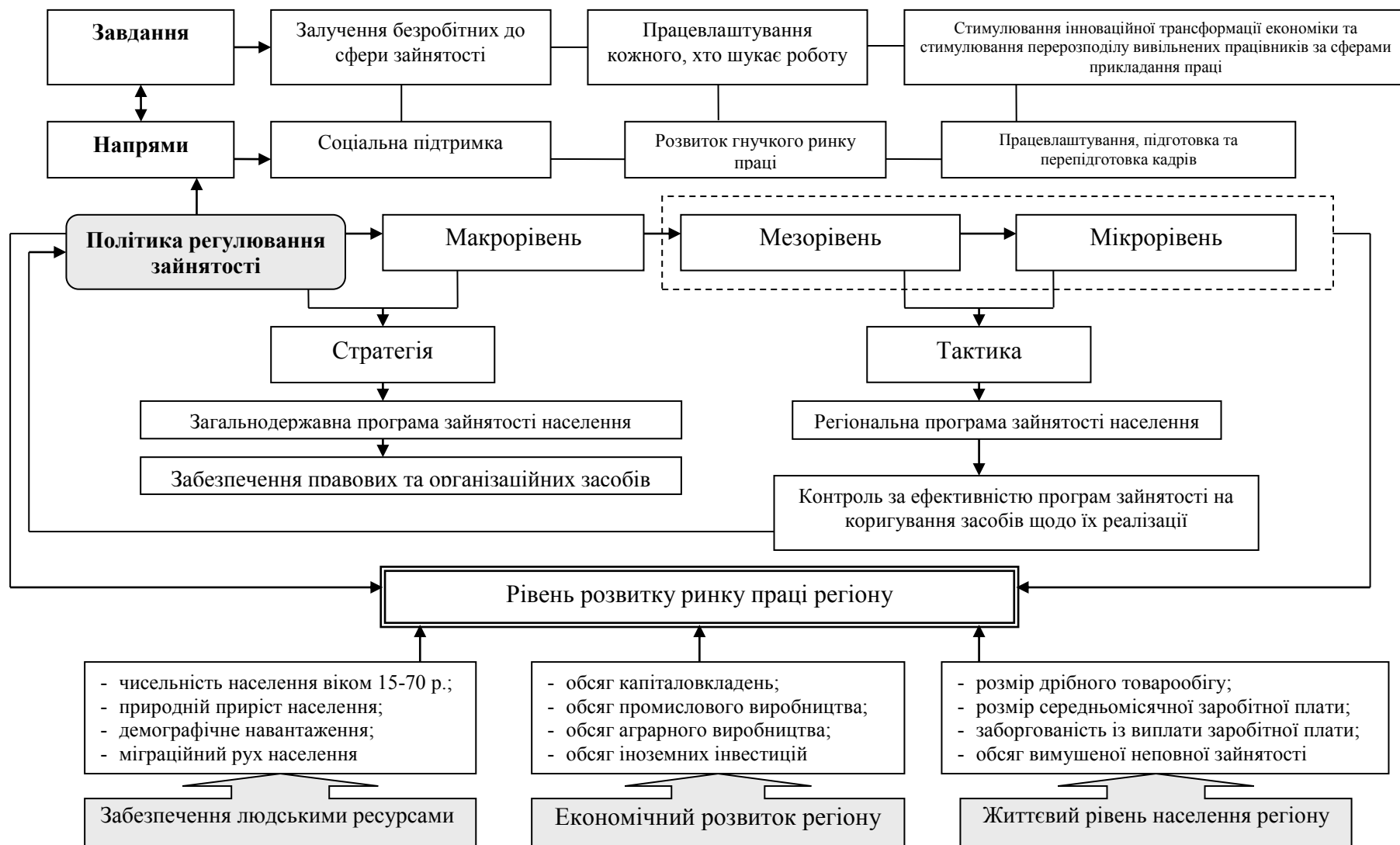


Рис. 3.1. Структурно-логічні зв'язки між розробкою програм зайнятості та рівнем розвитку ринку праці регіону для забезпечення позитивних структурних зрушень у зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

5) розробка системи заходів державного моніторингу, орієнтованих на оптимальні співвідношення між галузями та регіональним розподілом трудових ресурсів, зростання рівня їх зайнятості та ефективнішого використання.

Сучасна структура зайнятості характеризується неефективною структурою економіки, невідповідністю якості робочої сили потребам ринку праці, дисбалансами на ринку праці та ін. Її стан обумовлений дією багатьох труднощів, викликаних протиріччями та непослідовністю економічної трансформації, повільним становленням сучасних механізмів регулювання економіки. Регресивні зміни в структурі зайнятості обумовлені низьким рівнем розвитку нової системи при кардинальному краху старої. При цьому варто відзначити і прогресивні зміни в структурі зайнятості. Ці зміни проходять відповідно до світових тенденцій, що проявляється в розвитку базових галузей ринкової інфраструктури (торгівля, транспорт, готельний бізнес та ін.), а також тих, що користуються певними перевагами розвитку на даному етапі (сільське господарство, легка промисловість), та тих, що мають перспективи розвитку в майбутньому (програмне забезпечення). Аналіз ринку праці та зайнятості показав потребу в проведенні більш ефективних трансформацій. Такі перетворення повинні відповідати потребам інноваційної економіки, забезпечити удосконалення ринку праці та відбуватися комплексно. В найближчому майбутньому необхідно ліквідувати такі регресивні тенденції в процесі економічної трансформації:

- перевагу сировинних і матеріалообробних галузей та низький обсяг виробництва продукції кінцевого споживання;
- зниження обсягів виробництва в найбільш прибуткових галузях із значною віддачею інвестиційних вкладень та швидким обігом коштів;
- відсутність ефективної політики регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці та в економіці регіону загалом.

Таким чином, для удосконалення існуючої структури зайнятості необхідно забезпечити формування таких факторів, передумов та механізмів:

- зростання доходів населення для активізації попиту;
- підвищення споживчих якостей, конкурентоспроможності та ціноутворення товарів народного споживання і забезпечення розробки та впровадження програм з інтенсифікації виробництва;
- активізації розвитку територіально-виробничих угруповань між галузями завдяки прискоренню створення та розвитку соціально значущих галузей, інфраструктури виробництва, переорієнтація виробництва із власного ресурсного потенціалу на завоювання внутрішнього ринку; ефективне проведення цінової політики, що передбачає ціну на одиницю проміжної продукції, яка не повинна бути вищою за одиницю кінцевої;
- активізації розвитку та освоєння енергозберігаючих технологій та створення виробництв з низькою енергомісткістю;
- обмеження експорту матеріалів, сировини, електро- та теплоенергії, що можуть бути вивезені у складі кінцевої продукції та використання для потреб власного виробництва;
- побудова ієрархії пріоритетних напрямів розвитку та розробка кредитної та податкової політики стосовно них;
- максимальне використання наявних матеріальних та фінансових ресурсів, активізація процесу реструктуризації завдяки коштам інвестиційних та інноваційних фондів, бюджетних чи позабюджетних, ефективної політики кредитування;
- інтенсифікація розвитку галузей, що виробляють товари широкого вжитку, зростання їх питомої ваги у структурі економіки та поповнення бюджету за рахунок їх діяльності;
- забезпечення ефективного регулювання з боку держави щодо реалізації прогресивних структурних змін в економіці, процесах зміни форми власності та організаційних методів управління;
- комплексного використання засобів державного та ринкового регулювання;

- активізації використання контрактної системи постачання та збуту продукції, де гарантом (третьою стороною) виступає певна управлінська структура, а штрафні санкції стягуються через банківські установи;
- забезпечення розвитку податкової системи відповідно до ієрархії пріоритетів та зниження податкових платежів підприємствам галузей, що мають важливе соціальне значення.

На наш погляд, робочі місця на перспективу повинні створюватися в тих виробництвах, які б забезпечили реалізацію замкнених виробничих циклів та ліквідували б розриви в технологічних ланцюгах. Зростання робочих місць у галузях економіки може бути досягнуте за рахунок потужностей, що сьогодні не задіяні, та в тих галузях, які дозволять забезпечити технологічний прогрес, у перспективі зможуть досягти високої конкурентоспроможності. Беручи до уваги початковий етап інноваційного відродження, доцільно забезпечити удосконалення технічного рівня та створення системи ефективних робочих місць в базових галузях виробництва, які використовуватимуть активізацію створення перспективних та наукомістких виробництв для забезпечення виробництва конкурентоспроможної продукції. Другий етап відродження повинен базуватися на модернізації робочих місць та розвитку нових технологій за рахунок перерозподілу капіталу в більш прибуткові та перспективні галузі.

Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, пропонуємо авторську схему (рис. 3.2) механізму регулювання структурних змін зайнятості населення регіону, яка поєднує формулювання його мети, визначення функцій, принципів, зв'язків, методів, інструментів, виокремлення дії інвестиційних, соціально-економічних та організаційно-економічних важелів впливу. Схемою передбачене гнучке корегування функціонування механізму залежно від результатів комплексної оцінки його дії та моніторингу регулювання структурних змін у зайнятості населення.

На нашу думку, для ефективної реалізації політики у сфері удосконалення управління структурними змінами зайнятості доцільно

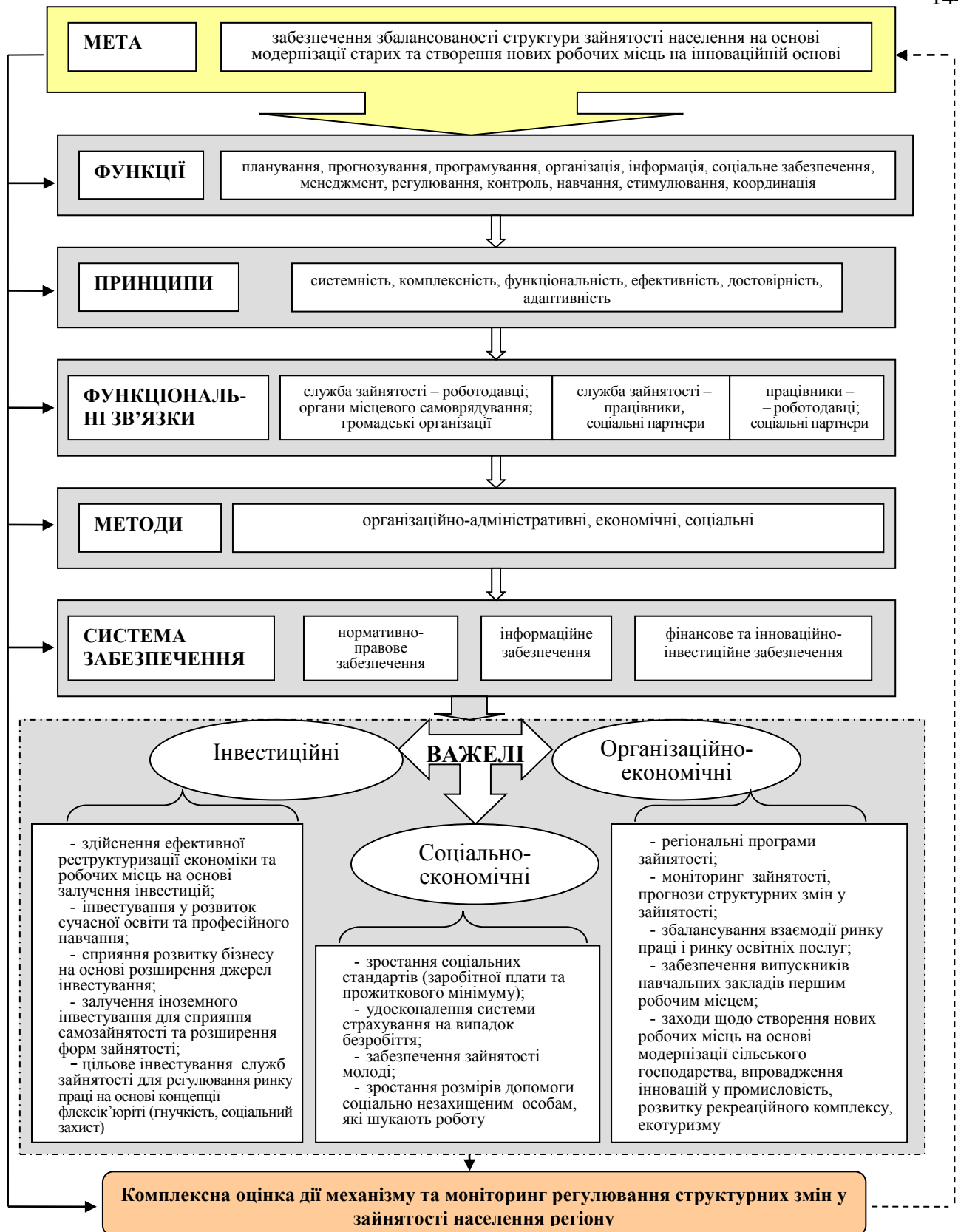


Рис. 3.2 Схема механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону

Джерело: побудовано автором.

переглянути діючі як на державному, так і на регіональному рівні нормативно-правові акти у сфері соціально-трудова відносин. Існуюча

нормативно-правова база регулювання зайнятості, в основному, спрямована на виконання обмежено контрольної функції. При цьому необхідна розробка таких правових актів та норм, які на державному, регіональному та галузевому рівнях забезпечили б ефективну взаємодію усіх суб'єктів ринку праці.

У сільському господарстві структурні зміни зайнятості визначаються, виходячи зі стану матеріально-технічної бази та зміною відносин власності. У цій галузі існує нагальна потреба в створенні додаткових робочих місць, оскільки відбувається значне скорочення зайнятих в усіх сільськогосподарських підгалузях. При інтенсифікації інвестиційних процесів у сфері сільського господарства доцільно забезпечити створення додаткових дешевих робочих місць з мінімальними витратами капіталу. Для реалізації цього необхідно створити сприятливий клімат для розвитку соціальної та виробничої інфраструктури сільського господарства, створення сезонних промислових підприємств, підприємств із переробки місцевої сировини, розвиток сфери послуг, медичного обслуговування, транспорту та зв'язку. Разом з тим значного розширення кількості робочих місць вдасться досягти, забезпечивши розвиток сфери послуг, що існуватимуть за рахунок високої трудомісткості та швидкого обігу капіталу (готельний бізнес, рекреація, туризм).

Регресивні тенденції, що зараз простежуються у структурі зайнятості населення, свідчать про відсутність ефективного цілеспрямованого регулювання з боку держави. Окреслені процеси є результатом пасивного державного втручання та відображенням стихійності ринку праці та намаганням учасників ринку до цього пристосуватися. При цьому до активних заходів державного втручання належать усі методи боротьби не з безробіттям, коли людина вже залишилася без роботи, а із потенційною загрозою втратити роботу.

У цілях забезпечення конструктивних змін у структурі зайнятості з боку держави доцільно, з нашої точки зору, застосовувати систему активних

заходів, яка спрямовуватиметься на підвищення конкурентоспроможності робочої сили; підтримку ефективної пропозиції робочої сили та розширення попиту на неї; інтенсифікацію перерозподілу робочої сили між територіями, видами економічної діяльності, типами зайнятості для підвищення ефективності праці; стимулювання галузей з інноваційною складовою діяльності; сприяння побудові ефективної структури експорту та імпорту для вдосконалення структури зайнятості населення.

Доцільно забезпечити розвиток інституціональної складової ринку праці. В цьому аспекті важливого значення набуває зростання підприємництва, самозайнятості, реальної оплати праці, високий рівень медичного обслуговування та освіти. На наше глибоке переконання, доцільно також удосконалювати механізм фінансово-кредитного стимулювання розвитку малого підприємництва; спрощувати процедури отримання документів, які надають право займатися підприємницькою діяльністю; підвищувати рівень інформованості та підтримки осіб, що займаються веденням бізнесу. Необхідна активна участь держави в регламентації підприємницької діяльності, особливо це стосується розширення кількості підприємств, що дасть змогу легалізувати кількість неформально зайнятих.

Регіональні та державні програми зі зростання зайнятості в Україні розробляються на короткостроковий період, як правило, 1-5 р. У той час, як у світі існує практика довгострокового планування (до 50 р.) з розбиттям на проміжки тривалістю до 10 років. Таке планування дасть змогу врахувати циклічний розвиток економіки та вжити своєчасних антикризових заходів в період рецесії.

У регіональній та державній Програмах зайнятості доцільно виокремити розділ із регулювання структури зайнятості. Так, доцільно визначити ефективну структур зайнятості в регіонах (із врахуванням наявного трудового потенціалу, рівня розвитку, промислової інфраструктури, природнокліматичних особливостей) та за видами економічної діяльності (із врахуванням доцільності стимулювання розвитку інноваційних видів

економічної діяльності, сфери інформації та надання послуг, туристичної індустрії). У межах даного розділу доцільно врахувати проблеми гендерної рівності як однієї із основних проблем сучасної структури зайнятості.

Як показує практика, прийняті законодавчі акти із питань регулювання зайнятості не завжди відповідають реально проведеним заходам. Тому одним із основних шляхів подолання такої проблеми є здійснення моніторингу та оцінки зрушень, що відбуваються у сфері зайнятості на рівні держави, регіонів, видів економічної діяльності та підприємств, а також розробка альтернативних рекомендацій на платформі опрацювання такого моніторингу.

У фінансово-кредитній сфері доцільно скоротити обсяг відсотків за кредитами або взагалі ліквідувати їх для підприємств, які тільки починають свою діяльність (на період до трьох років) для активізації розвитку підприємницької діяльності. В бюджетно-податковій політиці необхідне скорочення стягнення податків з нових підприємств для підвищення функціонування та зростання конкурентоспроможності такого підприємства.

У контексті тематики нашого дослідження однією із основних проблем сучасної структури зайнятості є система оплати праці, яка не є адекватною (оскільки рівень оплати праці в Карпатському регіоні в рази нижчий, аніж у ЄС, що свідчить про низький рівень розвитку регіону та посилення подальших міграційних переміщень населення за кордон), вільний перерозподіл робочої сили між видами економічної діяльності, підприємствами, регіонами, професійними групами та всередині цих груп. Необхідно також забезпечити відповідність законодавчо прийнятих заходів та можливостей щодо їх реалізації. Крім того, механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні потрібно удосконалювати із врахуванням світових стандартів та норм трудових відносин, які визначені рекомендаціями та концепціями МОП.

На сучасному етапі соціально-економічних змін актуальним є питання розробки програм розширення та розвитку зайнятості населення регіону та

галузей, оскільки відповідно до даних аспектів можна розробити ефективну стратегію розширення зайнятого населення, адже як для окремого регіону, так і для окремої галузі властиві свої характеристики та особливості, які впливають на рівень зайнятих та безробітних. Тому виявлення факторів, які обумовлюють трансформацію структури зайнятості як на регіональному, так і на галузевому рівні дозволить запропонувати перспективні шляхи забезпечення ефективної зайнятості не тільки в окремому регіоні, а й відобразити в усій сукупності зайнятих, оскільки розширення зайнятості на певному (галузевому, регіональному) рівні дозволить збільшити зайнятість всього населення країни, знизити еміграційні процеси, запобігти масовому безробіттю, забезпечити соціально-економічний розвиток країни.

Результати здійснених аналітичних досліджень дали нам змогу виявити напрями розвитку Карпатського регіону, які забезпечать активізацію якісних зрушень у структурних трансформаціях зайнятості населення на етапі євроінтеграції:

- використання сучасних технологій для створення нових робочих та модернізації існуючих; застосування засад інноваційного розвитку для технічного переозброєння та реконструкції промисловості;
- активізація розвитку малого та середнього бізнесу, особливо у сфері сільського господарства, збільшення кількості підприємств із зберігання та переробки сільськогосподарської продукції;
- розвиток сфери обслуговування, виробництва товарів широкого вжитку та будматеріалів із місцевої сировинної бази;
- нарощення науково-технічного потенціалу та підвищення ефективності його використання на рівні регіону;
- зростання продуктивності праці в аграрній сфері, підвищення його ефективності; забезпечення фінансової підтримки, надання податкових пільг підприємствам сільськогосподарської галузі;
- підвищення ефективності використання унікальних ресурсів регіону (рекреаційні, природо-заповідні, культурно-історичні ресурси).

Для зростання дієвості управлінської моделі доцільним є проведення реформ щодо суб'єктів господарювання державного сектору та зростання їх ефективності використання на основі процесів корпоратизації, створення інтегрованих корпоративних структур та об'єднань.

Таким чином, структурні зміни економіки Карпатського регіону на даному етапі не створюють позитивного впливу на зайнятість. Для активізації цього процесу необхідне інноваційне оновлення ринкових перетворень, забезпечення пріоритетного розвитку галузей та виробництв, що прискорять перехід до постіндустріального суспільства. Тільки тоді структурні трансформації супроводжуватимуться посиленням диверсифікації видів та форм зайнятості, зростанням кількості зайнятих наукомісткого виробництва, сфери інтелектуальних послуг, покращанням освітньо-кваліфікаційної структури зайнятих, зростанням мобільності зайнятих.

З метою активізації інноваційних структурних змін в зайнятості населення ми вважаємо необхідним забезпечення таких основних складових: розвиток спеціальних регіональних програм для розвитку малого бізнесу та забезпечення їх впровадження в соціально-економічне життя регіону; забезпечення фінансової підтримки малих підприємницьких структур; створення сприятливого інвестиційного клімату для накопичення капіталу; розвиток малого підприємництва сільських територій (додаток К, рис. К.1).

Для задоволення попиту на певну продукцію підприємницькі одиниці працюють в різних секторах економіки. Тому сприяння розвитку малого та середнього бізнесу дасть змогу вдосконалити структуру галузей економіки регіону, і, як наслідок, структуру зайнятості населення за видами економічної діяльності відповідно до потреб ринку.

Забезпечення інноваційної структури зайнятості повинно стати одним із елементів системи забезпечення сталого розвитку економіки регіону. Цей напрям розвитку має включати не тільки зростання зайнятості, але й стимулювання відновлення раніше втрачених робочих місць у сфері матеріального виробництва, сфері послуг, освіті, науці, розвитку системи

охорони навколишнього середовища, малого та середнього підприємництва, зростання нових форм самозайнятості на базі оновлення техніки та технологій, інновацій в організації виробництва та функціонуванні економіки.

Таким чином, проведений аналіз показує доцільність регулювання з боку держави економічних відносин для активізації ефективних та продуктивних структурних змін зайнятості. У даному контексті великого значення набуває активна політика зайнятості: розвиток конкурентоспроможності працівників на ринку праці, індивідуальних форм діяльності та самозайнятості, сприяння адаптації працюючих до нових сфер діяльності, їх професійної мобільності та руху між територіями, видами економічної діяльності та видами зайнятості, створення нових професій, спеціальностей відповідно до вимог перспективних інноваційних видів діяльності, організація ефективних структур експорту та імпорту, що в майбутньому дасть змогу створити раціональну структуру зайнятості та забезпечити продуктивні та ефективні зміни в її системі. До того ж велику роль відіграє створення нової законодавчої бази, що стосуватиметься не тільки державного та регіонального ринку праці, але й зайнятості на рівні окремого підприємства чи виду економічної діяльності. Доцільно забезпечити інституціональні передумови для розвитку ринку праці та сфери зайнятості, що включатимуть рівні можливості для громадян у доступі до ринку праці, високої заробітної плати, реалізації трудових інтересів, освіти та медобслуговування. Для забезпечення описаних процесів необхідним є доопрацювання правової та законодавчої бази, що стосується диференціації видів зайнятості та розвитку підприємництва.

Регулювання структури зайнятості важливе при розробці програм зайнятості як на загальнодержавному, так і на галузевому рівнях. Тому варто включити до них розділ, що стосується визначення раціональної структури зайнятості як між видами економічної діяльності (активізувати розвиток нових галузей), так і на рівні регіонів (відповідно до наявних природно-

кліматичних умов, існуючого рівня розвитку трудового потенціалу та виробничої інфраструктури). При цьому досить важливим є врахування факторів, які впливають на структуру зайнятості населення. В межах такого розділу доцільно присвятити особливу увагу проблемі гендерної структури зайнятості, що включатиме забезпечення гендерної рівності на ринку праці. Усе зазначене відіграє велику роль у процесі побудови постіндустріального суспільства.

Далі маємо акцентувати на тому, що ефективному розвитку державного регулювання зайнятості важливо відзначити доцільність використання моніторингу на ринку праці, причому не тільки його загальних показників розвитку, але й моніторингу структурних змін зайнятості на рівні окремих видів діяльності, підприємств, регіонів та держави, а також розробка заходів щодо регулювання сфери зайнятості відповідно до проведеного моніторингу. Вирішення проблеми зайнятості зможе бути досягнутим тільки завдяки збалансованості між потребою економічно активного населення у працевлаштуванні та робочими місцями, за якої може бути досягнуто найефективніше використання трудового потенціалу. Макроекономічна рівновага може забезпечуватися тільки завдяки узгодженому функціонуванню ринку праці та капіталу (робочих місць).

Погіршення галузевої структури зайнятості обумовлене результатами неефективної політики інновацій, низькою конкурентоспроможністю продукції та низькою продуктивністю праці. Вирішення цієї проблеми потребує прискорення технічної модернізації базових галузей за рахунок використання інновацій та розвитку нових наукомістких і високотехнологічних виробництв. Для створення нових галузей, забезпечення їх науково-інформаційної бази необхідна розробка з боку державних програм науково-технічної політики та їх реалізація. Для пожвавлення інноваційної активності необхідне вдосконалення законодавчої бази, забезпечення розвитку інвестиційної діяльності та створення інноваційних установ: інжинірингових, венчурних та впроваджувальних

підприємств. Важливе значення має також вдосконалення амортизаційної, податкової та кредитно-фінансової політики.

Здійснивши вищеописані дослідження, можна констатувати, що сучасні тенденції у структурі зайнятості є наслідком нецільеспрямованості регулювання з боку держави. Вони здебільшого є результатом стихійного реагування населення на ринкові трансформації, обумовленого проведенням пасивної політики зайнятості. Таким чином, ефективне регулювання зайнятості для формування інноваційної її структури має включати використання комплексу економічних, фінансових та соціальних заходів на місцевому та регіональному рівнях та слугувати задоволенню інтересів усіх зацікавлених сторін. Тільки завдяки комплексному використанню цих заходів можна забезпечити підвищення рівня зайнятості, удосконалення та раціоналізацію її структури.

Мусимо визнати, що структурні зміни в економіці регіону поки не створюють позитивного впливу на зайнятість. Для активізації цього процесу необхідне інноваційне оновлення економіки, забезпечення пріоритетного розвитку галузей та виробництв, що прискорить перехід до постіндустріального суспільства. Тільки за таких умов структурні трансформації на ринку праці супроводжуватимуться посиленням диверсифікації видів та форм зайнятості, зростанням кількості зайнятих в наукомісткому виробництві, сфері інтелектуальних послуг, зростанням мобільності зайнятих, поліпшенням їх освітньо-кваліфікаційної структури, формуванням інноваційного сегменту у структурі зайнятих.

Удосконалення зайнятості та регулювання її структури є взаємодоповнюючими та цілісними процесами. Основана мета політики зайнятості не тільки забезпечення зайнятих, але й підвищення якісних показників зайнятості, забезпечення її ефективності та раціоналізації її структури. Ці процеси матимуть безпосередній вплив і на переорієнтацію стратегічних завдань регулювання зайнятості, які повинні зміститись із макrorівня у бік мікрорівня.

3.2. Чинники та важелі забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах її трансформацій

У силу дії низки різноманітних факторів суб'єкти України знаходяться на різних щаблях соціально-економічного розвитку. Про це свідчать відмінності за рядом результативних показників, у тому числі якістю життя населення, обсягом доходів та рівня безробіття тощо.

Незважаючи на високий освітній рівень населення, Карпатський регіон характеризується низькими показниками економічного розвитку та відтоком економічно активної частини населення. Це свідчить про відсутність інституційних передумов в країні щодо раціонального розподілу трудових ресурсів відповідно до перспективних потреб регіонального розвитку, а також про недостатній ступінь розробок прикладних інструментів та механізмів раціонального та ефективного використання людського капіталу.

В Україні спостерігається підвищення регіональної диференціації за рівнем зайнятості та соціально-економічного розвитку. За таких умов необхідно подолати наявне соціально-економічне відставання та кризові явища, а також активно здійснювати модернізацію економіки. У зв'язку з цим доцільно створити умови та визначити перспективні напрями розвитку економіки регіону для ефективного використання та зростання соціально-економічного потенціалу території. Тут державі необхідно визначити основні точки економічного зростання, перспективи розвитку всередині регіону для усунення негативних наслідків кризи, що затягнулася. В такій ситуації необхідна розробка виваженої політики зростання регіональної конкурентоспроможності, що дозволить подолати диференціацію в показниках розвитку окремих територій. При цьому, які б пріоритетні напрями не вибиралися, досягнення високого рівня економічного розвитку неможливе без активізації створення нових робочих місць.

Маючи за основу загальні підходи до регулювання ринку праці, пріоритетні напрями розвитку регіону повинні визначатися із врахуванням місцевих особливостей. Необхідно відзначити, що формування попиту і пропозиції на робочу силу в Карпатському регіоні характеризується рядом особливостей (транскордонні зв'язки з іншими країнами, в тому числі країнами-членами ЄС; високий потенціал природних та соціально-економічних ресурсів, рекреаційного комплексу; невисокий рівень розвитку передгірських та гірських районів; географічне розміщення та історична еволюція), які визначають специфіку відтворення населення, структури освіти, міжрегіональної міграції та професійної підготовки. Поряд із цим проблема структурної невідповідності зростання формальних показників освіти населення і наявного існуючого скорочення його конкурентоспроможності та якості, а, як наслідок, скорочення попиту на нього з боку економіки. Також варто наголосити на тому, що формальні показники освіти населення значно відрізняються від її якісних характеристик та попитом на випускників.

Отже, нинішня ситуація в системі освіти регіону досить складна. Незважаючи на те, що сьогодні функціонує велика кількість ВНЗ та їх філіалів, напруга на ринку праці не зникає, оскільки на практиці існує значна частина випускників, незатребуваних економікою. Тому на даному етапі важливо привести у відповідність підготовку кадрів за спеціальностями, що користуються попитом, активізувати розвиток та функціонування освітніх закладів початкової та середньої професійної освіти та підготовку викладацького складу. Необхідно забезпечити зацікавленість роботодавців, які наймають на роботу випускників таких освітніх закладів.

Регіональний розподіл зайнятих та фактори, що обумовлюють структурні зміни зайнятості, залежать від галузевої структури промисловості та складаються, в основному, із об'ємів промислового виробництва, фондоозброєності та продуктивності праці. Кожен із цих індикаторів неоднаково впливає на розподіл робочої сили в специфічних умовах

регіонального розвитку і особливостей міжгалузевої та галузевої структури зайнятості. Проте за оцінкою цих показників можна здійснити подальше планування та прогнозування структурних змін зайнятості з метою подальшого перерозподілу трудових ресурсів між галузями та регіонами задля найефективнішого використання їх трудового потенціалу. Однак цього вдасться досягти лише завдяки вищому зростанню продуктивності праці порівняно із ростом фондоозброєності та обсягів випуску продукції.

Для відповідності попиту на робочу силу і робочих місць необхідно забезпечити систематичний облік та планування кількості та структури робочих місць, кількості та складу вивільнених працівників, перерозподіл трудових ресурсів між галузями відповідно до кількості й структури робочих місць. Цьому процесу сприятиме ефективне надання послуг службою зайнятості у сфері профорієнтації. Розподіл чисельності робочих місць між сферами виробництва та видами економічної діяльності передбачає визначення оптимальної кількості і структури робочих місць за видами економічної діяльності з метою забезпечення їх збалансування з трудовими ресурсами, зайнятими в народному господарстві, та зростання продуктивності праці. Він передбачає розподіл трудових ресурсів не лише між видами економічної діяльності, але й за сферами виробництва. При розподілі та перерозподілі робочих місць важливе значення слід надавати створенню нових робочих місць, що повинні розподілятися у відповідності з наявними ресурсами робочої сили. При цьому визначальним є пріоритетність розвитку різних галузей економіки, що активізують процес НТП та розвиток регіону.

Для створення конструктивної інноваційної структури зайнятості за видами економічної діяльності необхідно мінімізувати екстенсивні тенденції розвитку виробництва, що носять особливості технологічної та міжгалузевої невідповідності виробничих процесів із значною питомою вагою випуску «проміжної» продукції, що використовується для подальшої переробки, порівняно із кількістю випущеної кінцевої продукції.

Також формуванню ефективної структури зайнятості в промисловому секторі сприятиме перебудова структури матеріального та нематеріального виробництва у відповідності до існуючих економічних потреб суспільства, розвиток наукового потенціалу, впровадження нових технологічних досягнень, використання на підприємствах менеджменту та підвищення якісних характеристик трудових ресурсів.

На рис. К.2 (додаток К) відображені складові інноваційної структури зайнятості населення. На шляху до стабілізації зайнятості, розвитку ринку праці важливим етапом є створення та налагодження функціонування інститутів ринку праці. У європейських країнах вони виконують такі функції:

- забезпечення необхідної організації та співвідношення між економічними методами регулювання;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок комплексу засобів сприяння пошуку громадянами бажаного місця працевлаштування;
- об'єднання всіх складових регулювання в єдину систему.

Слід зазначити, що зростання сектора тіньової економіки, та, відповідно, зайнятості в ній, розширення неформальної зайнятості, негативно впливають на структуру зайнятості, адже оплата праці в них не є базою для податкових відрахувань у фонди соціального забезпечення.

Становлення постіндустріального типу суспільства вносить свої корективи в структуру зайнятості населення: змінюється менталітет працівників, відбувається перерозподіл цінностей особистості від матеріальних до нематеріальних, процес інтелектуалізації праці вимагає від робітників постійного підвищення кваліфікації та рівня знань. Тому для конкурентоздатності на ринку праці робітникам необхідно покращувати свій кваліфікаційний рівень, що зумовлено об'єктивними потребами сфери зайнятості, структура якої змінюється залежно від нових умов розвитку суспільства. Все більшого значення набуває необхідність інвестування в людський капітал для підвищення рівня його функціонування та відтворення.

Сучасній структурі зайнятості властиві зрушення в напрямку створення нових видів діяльності (телекомунікаційної, комп'ютерної та інформаційної сфер) та, відповідно, утворення нових робочих місць в даних секторах, професій та спеціальностей, що потребують нових підходів для підготовки робочої сили та підвищення її мобільності. Формуванню ефективної структури зайнятості сприятиме розвиток та процвітання постіндустріального типу суспільства, що буде супроводжуватись зростанням людського потенціалу, рівня освіти працюючих, технологічної інтелектуалізації нації. Розробляючи продуктивні заходи щодо зайнятості, необхідно створити умови для пристосування наявної структури зайнятих до нових вимог науково-технічного, інтелектуального та інформаційного прогресу. Правовий механізм сприяння зайнятості також потребує удосконалення. Зокрема, правові норми, які дадуть змогу регламентувати дії держави щодо застосування загальноекономічних методів регулювання попиту на робочу силу, повинні поєднувати грошово-кредитку, інвестиційну, зовнішньоекономічну, податково-бюджетну політику зайнятості та передбачали б відповідальність за неефективну політику зайнятості.

Інституційна підсистема регулювання зайнятості включає такий важливий елемент, як професійне навчання безробітних та їх працевлаштування. Такий комплекс повинен включити інформування потенційних безробітних із наявними вакансіями, консультування у психологів, залучення їх до участі в семінарах із самостійного пошуку роботи, процеси підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Це дасть змогу не тільки прискорити працевлаштування потенційних безробітних, але й знизити моральний дискомфорт та психологічні стреси працівників. Подальше забезпечення підвищення ефективності навчання потребує створення на базі центрів зайнятості, Міністерства праці та соціальної політики, навчальних закладів, моніторингу та системи прогнозування розвитку професій. При цьому державна служба зайнятості повинна виконувати основну функцію, оскільки її спеціалісти контактують із

роботодавцями та можуть отримати інформацію про поточний та перспективний попит на певні професії. Така інформація дасть змогу забезпечити завчасну професійну підготовку працівників за рахунок отримання інформації про майбутній попит на ринку праці.

Структурні елементи стабільного зростання інноваційної компоненти зайнятості представлені на рис. 3.3. Однією із складових інноваційної зайнятості є розширення підходу до системи освіти. Так, в контексті розвитку постіндустріальної економіки освіта виступає не тільки як підґрунтя для ефективного використання кадрового потенціалу, але і як основа для розвитку якісних характеристик робочої сили: новаторства, автономності щодо прийняття рішень, творчості. В контексті формування інноваційної зайнятості державне регулювання її структури повинно перш за все спрямовуватися на вдосконалення процесів навчання та перекваліфікації робочої сили, що включає в себе:

- 1) системне оновлення списку кваліфікацій, за якими здійснюється підготовка, для удосконалення професійного навчання робочої сили відповідно до вимог інноваційних векторів розвитку економіки;

- 2) відповідність навчальних програм та системи професійних стандартів працедавців; технічне переоснащення та постійна модернізація матеріальної бази закладів освіти; залучення здібних студентів до розробки та реалізації науково-дослідних робіт та інноваційних програм;

- 3) використання засобів масової інформації задля донесення до основної маси населення та обґрунтування потреби у безперервній освіті як основної можливості уникнення старіння професійних навичок, чинника розвитку здібностей до творчості, розширення світогляду, які дозволять посилити інноваційну активність зайнятих;

- 4) активізація зростання конкуренції серед робочої сили, забезпечення гідних умов для праці, сприятливого для роботи клімату в колективі, зростання мотивації працівників, яка допоможе у формуванні інноваційної складової зайнятості;

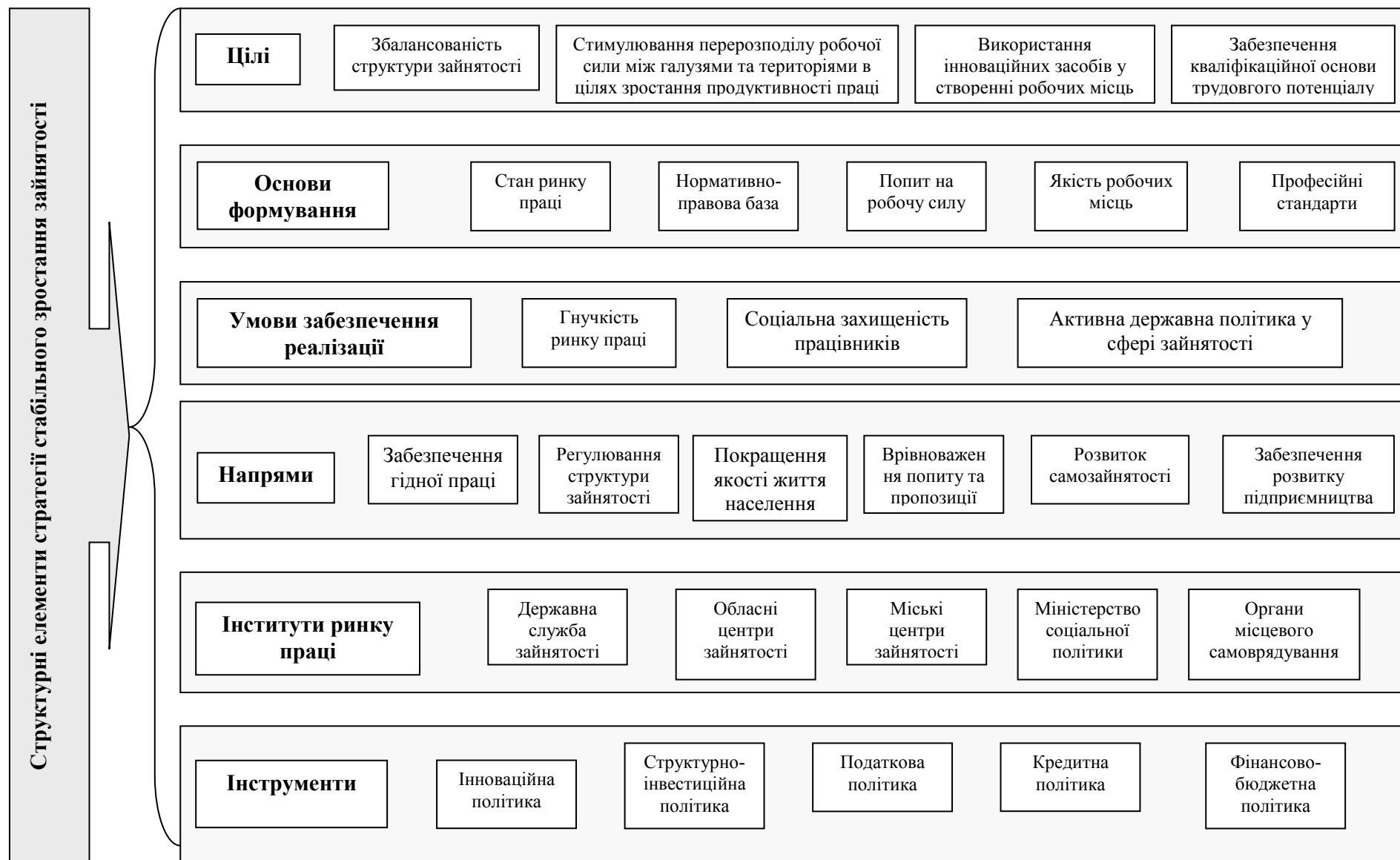


Рис. 3.3. Структурні елементи стратегії стабільного зростання інноваційної компоненти в зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

5) сприяння розвитку адаптаційних характеристик за допомогою використання атипових форм зайнятості;

6) здійснення ефективної політики держави у сфері інновацій, яка включатиме спрощення процесів реалізації інновацій, одержання патентів, зростання статусу науково-дослідних кадрів, залучення інвестицій в інноваційну сферу, признання новаторів у суспільстві.

При цьому необхідно забезпечити технічне вирішення проблеми освіти через розробку та реалізацію спеціальних міських, регіональних та інших програм, які стануть новими інструментами здійснення регулювання зайнятості населення, включаючи осіб третього віку. Вони повинні враховувати основні вимоги ринку праці в ХХІ ст., викликані проблемами старіння населення, з них: зміна пропорцій фізичної та розумової праці; зміна ролі трудової діяльності у суспільстві; необхідність у перекваліфікації осіб третього віку; потреби у профорієнтації людей похилого віку; зміна співвідношень між кількістю зайнятих жінок та чоловіків (кількість жінок похилого віку значно перевищує кількість чоловіків); пошук нових підходів щодо вирішення проблем безробіття, модифікація його соціального характеру; зміна вікових меж виходу на пенсію; диференціація соціальної активності літніх осіб, їх соціальних ролей завдяки використанню суспільних, трудових та політичних засобів тощо. Сучасні високорозвинуті країни покладають великі сподівання на «університети третього віку». Активного розвитку набула світова концепція «освіти дорослих», що сформулювалась в Англії в 70-х рр. ХХ ст., поширившись згодом на інші країни. Міжнародна Асоціація Університетів третього віку IAUTA (International Association of Universities of the Third Age) на сьогодні налічує більш, як 25000 університетів в усьому світі. В Європі питанням ролі літніх людей у соціально-економічному розвитку країн та їх участі в усіх аспектах життя суспільства присвячено розробку та реалізацію «Мадридського міжнародного плану дій щодо проблем старіння».

Таким чином, щоб забезпечити позитивні зрушення на ринку праці для досягнення економічного зростання, необхідно розвивати їх у відповідності до структурних змін, що відбуваються; забезпечити умови для ліквідації соціальної нерівності та перешкод для доступу усіх бажаючих до місць працевлаштування. Для формування раціональної структури зайнятості доцільно здійснювати політику щодо вирівнювання попиту та пропозиції на робочу силу. При цьому варто спрямовувати зусилля на адаптацію ринку праці до структурних змін як на глобальному рівні, так і на рівні окремих підприємств та видів економічної діяльності; забезпечення роботою трудових ресурсів, що були вивільнені в процесі структурних та технологічних зрушень в економіці. Державна політика зайнятості повинна спрямовуватись на активізацію позитивних, продуктивних та ефективних структурних змін зайнятості, формування конкурентоспроможного працівника, що відповідатиме наявним потребам ринку праці, шляхом ліквідації дії неринкових процесів, які відбуваються на ринку праці.

Необхідно працювати у напрямку щодо мінімізації прояву світової фінансово-економічної кризи у сфері зайнятості. Це може бути досягнуто шляхом усунення структурних дисбалансів в межах всієї економічної системи, шляхом формування ефективної ринкової інфраструктури, модернізацією факторів виробництва та розвитком нових видів економічної діяльності. У зв'язку з цим потрібно забезпечити раціональний розподіл трудових ресурсів між територіями, видами економічної діяльності та видах зайнятості, адже саме від цього процесу залежить продуктивність праці та ефективність структурних змін зайнятості.

Прискорення процесів інтегрування України у світові напрями розвитку та зростаючі глобалізаційні тенденції обумовили побудову інноваційного суспільства й пошук ефективних напрямів модернізації економіки, що забезпечить зростання рейтингової позиції серед країн із високим ступенем економічного та соціального розвитку. Слід зауважити, що особливо гостро ця проблема відчутна у сфері соціально-трудових відносин.

На наше переконання, основні напрями модернізації економіки доцільно визначити, виходячи із можливостей та готовності суспільства не тільки запровадити найновіші технологічні розробки, але й можливості удосконалити відносини на ринку праці шляхом ефективного використання трудового потенціалу. Обов'язковим у даному контексті буде приведення існуючої структури зайнятості населення до високопродуктивних світових тенденцій, а також побудова системи соціальних цінностей на ринку праці та ефективного інституційного середовища; скорочення впливу соціально-трудова криз та потрясінь.

Проте існує ряд перешкод у процесі удосконалення соціально-трудова відносин: це відсутність інноваційного оновлення виробництва, скорочення процесів інвестиційної активності та їх гальмування, низька ефективність структури зайнятості населення та її спрощення; недосконалість функціонування наявних інститутів, їх розбіжності із основними вимогами та цілями удосконалення сфери соціально-трудова відносин; диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили; низькі стандарти в оплаті праці; недотримання суб'єктами ринкових відносин норм трудової поведінки, відсутність професійної та соціальної орієнтації більшої частини населення; скорочення сфери легальної продуктивної зайнятості у бік зростання сектора неформальної зайнятості та її популяризації.

Серед найбільш ефективних засобів удосконалення соціально-трудова відносин можна відзначити інструменти соціального діалогу, форми соціального регулювання та напрями участі працівників в управлінні. До таких інноваційних рішень у процесі регулювання соціально-трудова сферою варто віднести вирівнювання мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, що розраховане за новою методологією; вдосконалення системи соціальних послуг, дотримання світових критеріїв щодо регулювання оплати праці та ін. Інституційна підсистема регулювання зайнятості включає таку важливу складову, як соціальне партнерство. Соціальне партнерство – система цивілізованих взаємовідносин у соціально-

трудовій сфері, яка включає використання різних методів та форм узгодженості інтересів роботодавців і їх представницьких органів та найманих працівників, спрямована на досягнення спільних домовленостей, розробку та подальшу реалізацію різних шляхів досягнення соціально-економічної стабільності.

Соціальне партнерство має базуватися на врахуванні інтересів як працівників, так і роботодавців, оскільки ці інтереси хоча і неоднакові, проте і не повністю протилежні. Відносини соціального партнерства передбачають усвідомлення окремими соціальними групами їх взаємозалежності та неможливості функціонувати відокремлено. Завданням соціального партнерства є врахування неоднаковості інтересів, здійснення узгодженої політики компромісу, досягнення консенсусу, які сприятимуть винесенню взаємовигідних, прийнятних для обох сторін рішень. Соціальне партнерство включає підсистему організаційно-правових норм, заходів, принципів та структур, які повною мірою здатні забезпечити ефективну, цивілізовано узгоджену взаємодію роботодавців, держави з приводу удосконалення соціально-трудових відносин на рівні окремої організації, виду економічної діяльності, регіональному та національному рівнях. Зауважимо, що система соціального партнерства включає не тільки взаємоузгодженість інтересів сторін, але й відповідальність за виконання взятих зобов'язань відповідно до умов домовленостей. Погодження інтересів сторін роботодавців і найманих працівників в системі соціально-трудових відносин відбувається за рахунок переговорів та реалізується з допомогою підписання колективних угод та договорів. Поряд з тим відносини соціального партнерства завершуються шляхом укладання таких контрактів, як на суспільному, так і на регіональному рівні (вертикальна система підписання договорів). На рівні суспільства основними напрямками реалізації угод виступають шляхи проведення соціально-економічної політики, визначення ознак добробуту соціуму, соціальні гарантії та соціальний захист всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Такі договори розробляються та підписуються державою,

об'єднаннями працедавців та структурами, що представляють інтереси найманих працівників.

Досвід країн з ринковою економікою показує, що ефективна реалізація системи соціального партнерства неможлива без забезпечення розвитку таких ефективних громадських структур як профспілки. Проте сучасні профспілки в Україні є більше декларативними, аніж високо функціональними. Їх робота часто зводиться до видачі святкових подарунків та надання пільгових путівок, при обмеженні впливу на соціально-трудові відносини як у суспільстві, так і в рамках окремої організації. Тоді як у високорозвинутих країнах профспілки виступають основним механізмом досягнення задоволення робітниками своїх інтересів через висування вимог державі та роботодавцям. Для ефективного застосування відносин соціального партнерства доцільне використання досвіду країн із високорозвинутою економікою, особливо вивчення та адаптації норм та рекомендацій, викладених конвенціями Міжнародної організації праці. За умов глобалізації та інтеграції національного ринку праці регулювання системи соціально трудових відносин повинно служити не тільки основним методом активізації соціально-економічного зростання, але виступати фактором прогресивних структурних зрушень в суспільстві. Роботодавці, які представляють різні організаційно-правові форми господарювання, та наймані працівники є основними суб'єктами системи соціально-трудових відносин в економіці, тому шляхи узгодження їхніх інтересів мусять ґрунтуватись на партнерських основах. Соціальне партнерство є одним із чинників зростання соціальної відповідальності бізнесу, що за умов сучасного розвитку інноваційної економіки набуває не тільки соціально-етичного значення, але виступає як соціально-економічна категорія, яка показує ступінь готовності певного суб'єкта щодо виконання своїх зобов'язань за умов досягнення оптимального компромісу між суспільством, колективом та індивідом. Підприємницькі структури (бізнес) повинні також вирішувати основні завдання соціального розвитку через прийняття та

використання основ ведення бізнесу, які входять до соціального інституту громадянського суспільства. Використання механізмів корпоративної соціальної відповідальності шляхом включення істотного потенціалу підприємницьких структур забезпечить стабільний розвиток зайнятості, скорочення кількості бідних, раціоналізацію використання енергії, збереження навколишнього середовища, підвищення конкурентоспроможності та подолання корупції. Процеси євроінтеграції вимагають приведення до світових норм стандартів започаткування та ведення підприємництва, вивчення концепції та практичної реалізації соціально-відповідального бізнесу. Проте, враховуючи сучасну культуру поведінки підприємницьких структур, розраховувати на автоматичне формування соціальної відповідальності бізнесу не варто.

За таких умов соціальна відповідальність бізнесу носить не реальний, а декларативний характер, тому нарізла необхідність нагального використання різноманітних правових, організаційно-економічних засобів механізму соціального партнерства, яке виступатиме мотивуючим чинником соціальної поведінки з боку структур бізнесу. Держава повинна забезпечити розвиток сприятливого клімату для розвитку підприємницьких структур та виконання ними своїх зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин за рахунок забезпечення ефективного інвестиційного середовища та сприятливої системи оподаткування. Одним із шляхів реалізації такої політики і виступає формування та використання системи корпоративної соціальної відповідальності бізнес-структур. Для того, щоб підприємства рівноправно функціонували на європейських та світових ринках, необхідна побудова організаційної культури на платформі соціальної відповідальності. За цих умов для розвитку ринку праці необхідне його максимальне виведення з тіні, сприяння можливостям гнучкого та конструктивного перерозподілу працюючих. Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, представляємо структурну модель формування інноваційного розвитку соціально-трудових відносин на основі підвищення соціальної відповідальності бізнесу (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Структурна модель формування інноваційного розвитку соціально-трудових відносин на основі підвищення соціальної відповідальності бізнесу для активізації якісних структурних змін у зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

За сучасних умов розвитку соціально-трудових відносин на ринок праці до визначальних шляхів побудови ефективної системи корпоративної соціальної відповідальності у сфері зайнятості доцільно включити: соціально-орієнтовані норми поведінки та функціонування учасників ринку праці, зацікавленість зовнішніх сторін, особливо органів місцевого самоврядування, забезпечення прав та свобод людини, стабільний розвиток суспільства та використання елементів корпоративного управління. Визначальним засобом взаємодії соціально-відповідального підприємництва та місцевого ринку праці є залучення на партнерських принципах усіх зацікавлених сторін до розробки місцевих соціальних програм за участю місцевих органів влади. Основною метою реалізації програм є раціоналізація використання природного потенціалу регіонів, охорона навколишнього середовища, в межах яких здійснюють свою підприємницьку діяльність бізнес-структури.

Як свідчать наукові дослідження, основним напрямом підвищення конкурентоспроможності організації та удосконалення її соціально-трудових відносин є забезпечення розвитку корпоративної культури. Застосування цієї форми управління є успішним для підприємств та забезпечує підвищення показників зайнятості та ефективності виробництва, а також зростання конкурентоспроможності. В сучасних умовах використання ідей корпоративної культури ще не досить поширене, оскільки теоретичні концепції корпоративної культури та значення її ролі в удосконаленні соціально-трудових відносин не є системними. Важливим є поєднання корпоративної культури та культури працівника.

Суголосно зазначеному вище акцентуємо на тому, що нинішні складні економічні трансформації вимагають: побудови таких засад соціально-трудових відносин, які відповідатимуть критеріям розвитку соціалізованої ринкової економіки; забезпечення прав та свобод як роботодавця, так і найманого працівника; підвищення якісних показників відтворення робочої сили; стабільного людського розвитку; інтелектуалізації праці; розвитку

системи інноваційних робочих місць; соціальної захищеності та гнучкості ринку праці (флексік'юриті); стабільного зростання ефективної зайнятості; підвищення оплати праці; покращання добробуту населення. Враховуючи такі аспекти, можна визначити систему соціально-трудових відносин як постійний розвиток зв'язків, які об'єктивно спричинені соціокультурними, економічними та правовими характеристиками трудового процесу, здатні забезпечити підвищення якості життя працівників та роботодавців.

На рис. 3.5 зображено схему дії елементів корпоративної культури.



*Умовні позначення:

——— прями залежності

----- зворотні залежності

Рис. 3.5. Схема дії елементів корпоративної культури в процесі вдосконалення соціально-трудових відносин як основи якісних структурних змін зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

З огляду на все вищесказане, доцільно зробити висновок, що саме корпоративна культура виступає платформою удосконалення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Таким чином, корпоративна культура виступає як багаторівнева система вертикальних і горизонтальних, прямих і зворотних залежностей між її елементами. Зростання ролі корпоративної культури в системі соціально-трудових відносин пов'язане із наявністю альтернативи для подолання внутрішніх проблем функціонування соціально-трудових відносин. Оптимальна взаємодія типу соціально-трудових відносин та моделі корпоративної культури дасть змогу ефективно регулювати соціально-трудова відносини на мікрорівні. Потенціал соціального партнерства як на державному, так і на регіональному рівні використовується не в повному обсязі. Зокрема, на місцевому рівні, соціальне партнерство практично відсутнє та не служить для об'єднання зусиль підприємств, профспілок, центрів зайнятості та місцевих органів влади. Тобто, мається на увазі активізація самозайнятості за рахунок реєстрації безробітних як працівників, розвитку малого бізнесу, відкриття власної справи. Для зростання рівня зайнятості доцільно забезпечити розвиток системи оперативного реагування на подальше звільнення великих груп працівників – застосування комплексу попереджуючих засобів в той час, коли громадяни ще працюють (відразу після отримання інформації про скорочення штатів).

Отже, у контексті активізації євроінтеграційних процесів необхідне реформування соціально-економічної політики розвитку Карпатського регіону у таких напрямках: модернізація робочих місць у сільському господарстві, промисловості, їх інноваційне наповнення, активізація розвитку рекреаційного комплексу на основі залучення інвестицій у розвиток туристичної індустрії, економіки регіону загалом; активне використання потенціалу соціального діалогу та партнерства, можливостей корпоративної культури для кращого узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників у сфері зайнятості.

3.3. Прогнозна оцінка структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону в умовах переходу до інноваційної економіки

У дисертаційній роботі проведено статистичне дослідження структурних зрушень на ринку праці Карпатського регіону України. Відзначимо, що одним із важливих статистичної оцінки складної соціально-економічної системи (таким є і ринок праці) виступають структурно-динамічні зміни. Це визначено тим, що сама структура під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів характеризується здатністю до змін та рухливістю. У зв'язку з цим аналіз проводився задля визначення тенденцій формування та функціонування регіонального ринку праці, а також аналізу зведених показників структурних диференціацій в динаміці.

Обґрунтовано, що формування регіонального ринку праці в цілому характеризується деякими структурно-динамічними зрушеннями, які оцінюють вимірюванням поточного і сукупного регіонального ринку праці із використанням показників зі статистики ринку праці. До таких показників відносяться лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатєва, узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї.

За умов складних та багатогранних тенденцій досить актуальним є дослідження динаміки обсягів економічно активного населення, кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності. При цьому статистичний моніторинг показників, які характеризують стан ринку праці, надає можливість оптимізації діяльності органів місцевого самоврядування, які задіяні у плануванні та контролі за виконанням прийнятих рішень, що стосуються активізації зайнятості, зниження безробіття, забезпечення рівноваги ринку праці, а також підвищенні ефективності прийнятих рішень.

Динамічні процеси, властиві структурі регіонального ринку праці, відбуваються під впливом попиту та пропозиції робочої сили. Структурні зрушення при цьому чинять як позитивний, так і негативний вплив на формування регіонального ринку праці.

Динаміка внутрішніх показників, якими характеризується регіональний ринок праці, та зв'язок його складових частин відзначаються структурними змінами. Змістом таких структурних змін є поява нових якостей в системі – під її впливом змінюються основні характеристики економічних систем. За таких умов практичного значення набуває дослідження структури в динаміці, аналіз структурних змін, визначення та здійснення характеристики основних процесів функціонування регіонального ринку праці.

Наукові доробки у сфері статистичного дослідження зайнятості населення, основних процесів формування ринку праці загалом стосуються як регіонального, так і національного рівнів, проте існують також недостатньо вивчені процеси, що характеризують формування регіонального ринку праці. Разом з тим визначають практичну реалізацію методичних підходів щодо оцінки, аналізу та вимірювання структурно-динамічних зрушень на регіональному ринку праці. На нашу думку, для збалансування функціонування регіонального ринку праці потрібно виявити процеси, що характеризують формування його динаміки. Багатогранні та складні тенденції регіонального ринку праці обумовлюють зростання актуальності вивчення обсягів економічно активного населення, кількості зайнятих та незайнятих осіб за статевою ознакою, динаміки кількості вакантних місць, які обумовлюють формування кількісного складу елементів регіонального ринку праці.

Згідно із цілями дослідження був проведений статистичний аналіз структури, а саме внутрішньої будови регіонального ринку праці, який полягає у вивченні структурних зрушень, що характеризують зміну структури сукупності у часі [106]. Структурними зрушеннями, або структурною перебудовою в економіці в економічній літературі називають

структурні зміни, які обумовлюють якісне перетворення характеристик економічної системи, що відображені в кількісних показниках [105, с. 34].

За допомогою оцінки часток структурних елементів регіонального ринку праці можна отримати інформацію щодо процесів формування та функціонування регіонального ринку праці протягом досліджуваного періоду. Статистична оцінка структури полягає, насамперед, у точному кількісному аналізові складників, визначення основних закономірностей та відношень. Кількісні методи аналізу структурних змін у регіональному ринку праці полягають, перш за все, у розрахунку таких детермінант: спрямованість, якість, швидкість, інтенсивність та ефективність структурних змін. Визначені таким шляхом показники досить легко обчислюються та є досить інформативними.

Оцінка структурних зрушень регіонального ринку праці полягає у розрахунку узагальнюючих показників структурних змін. У розробці системи інтегральних показників структурних зрушень велика роль належить роботам таких учених-статистиків, як: К. Гатєв, Л. С. Казінець, В. М. Рябцев, А. Салаї та ін. До найбільш поширених показників, які здійснюють оцінку структурних зрушень, відносять лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатєва, узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї [219, с. 53], формули розрахунку яких наведено в табл. 3.1.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень характеризує загальну сукупну зміну всіх структурних частин без врахування напрямків окремих зрушень. Економічний зміст другого показника (середнього квадратичного коефіцієнту абсолютних структурних зрушень) є ідентичним економічному змісту першого показника, тобто дозволяє оцінити, на скільки відсоткових пунктів в середньому відхиляються один від одного питомі ваги частин у періодах, що порівнюються; середній квадратичний коефіцієнт

відносних структурних зрушень визначає, який середній відносний, а не «абсолютний», приріст питомої ваги частин цілого; інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатєва та узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї враховують інтенсивність змін окремих груп та питому вагу груп у структурах, що порівнюються [219, с. 54].

Таблиця 3.1

Формули розрахунку показників структурних зрушень

Показник	Формула	Умовні позначення
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	$\bar{\Delta}_j = \frac{\sum_{j=1}^n d_j - d_{j-1} }{n}$	d_j – питома вага групи у j періоді;
Середньо-квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	$\bar{S}_j = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n (d_j - d_{j-1})^2}{n}}$	d_0 (j=1) – питома вага групи у базисному періоді;
Середньо-квадратичний коефіцієнт відносних абсолютних зрушень	$\bar{S}_q = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n (\frac{d_j}{d_{j-1}} - 1)^2}{n}}$	n – кількість градацій;
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатєва	$K_s = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n (d_j - d_{j-1})^2}{\sum_{j=1}^n d_j^2 + \sum_{j=1}^n d_{j-1}^2}}$	
Узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї	$K_c = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n (\frac{d_j - d_{j-1}}{d_j + d_{j-1}})^2}{n}}$	

Джерело: [219].

Найбільш актуальними є дослідження та оцінка динаміки величини кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності, чисельності зайнятих за професійними групами в Карпатському регіоні та кількості вакантних робочих місць (додаток Л, табл. Л.1).

У табл. 3.3 подані коефіцієнти структурних зрушень зайнятості населення за видами економічної діяльності згідно з базовим 2012 р. окремо по кожній області Карпатського регіону (вихідні дані – додаток Д, табл. Д.7). Незначні структурні зрушення відбулися у Закарпатській, Івано-Франківській і Львівській областях у 2012-2014 роках. У Чернівецькій області лінійний коефіцієнт структурних зрушень у 2014 р. збільшився на 0,14% а середньо-квадратичний на 0,18%, оскільки кількість зайнятого населення у сільському,

лісовому та рибному господарстві зроста на 0,9 %. По інших видах економічної діяльності суттєвого росту не було. Різниця між інтегральним коефіцієнтом структурних зрушень К. Гатєва і узагальнюючим показником структурних зрушень А. Салаї дорівнює 0,0006 і не є суттєвою. Аналогічна різниця по інших областях досить мала, тому не дає можливості зробити висновок про зміну зайнятості населення в наступних роках.

Дослідимо зайнятість населення по професійних групах в розрізі кількості зареєстрованих безробітних і потребі підприємств у робочих місцях по Карпатському регіону, починаючи з 2010 р., прийнявши його за базовий.

В табл. Л.2 (додаток Л) обчислено коефіцієнти структурних зрушень по Закарпатській області по кількості зареєстрованих безробітних та потребі робочих місць по професійних групах. Базовим роком прийнято 2010 р. Відносно даного року коефіцієнти структурних зрушень для пропозиції робочої сили зростають, що означає, що кількість безробітних місць зростає. Відповідно потреба в робочій силі зменшується. Це можна зобразити графічно за допомогою функції лінійної регресії виду: $y=kx+b$, де параметр k є коефіцієнтом лінійної регресії. Його величина показує середню зміну результату зі зміною фактору на одиницю:

$$k = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2] \cdot [n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2]}} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} = \frac{Cov(x, y)}{\sigma_x \sigma_y}; \quad (3.1)$$

де n – число фактичних значень y_i ; x_i – фактичні індивідуальні значення вхідного показника [138, с. 206].

$$Cov(x, y) = \frac{\sum (y_i - \bar{y}) \cdot \sum (x_i - \bar{x})}{n}; \quad (3.2)$$

де Cov – показник коваріації;

$\bar{x}$ і $\bar{y}$ – середні значення факторної і результативної ознак;

σ_x і σ_y – середні квадратичні відхилення відповідних ознак, які обчислюються за формулами [55, с. 145]:

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}, \quad \sigma_y = \sqrt{\frac{\sum (y_i - \bar{y})^2}{n}}; \quad (3.3)$$

Якщо k – досить мале то зв'язок досить малий, якщо k прямує до одиниці – зв'язок збільшується ($-1 \leq k \leq 1$, при $k=0$ зв'язку немає). Додатній знак при коефіцієнті регресії вказує на прямий зв'язок, якщо від'ємний – зворотний.

Формування ефективного попиту на робочу силу неможливе без таких основних напрямків макроекономічних перетворень: створення нових робочих місць та модернізація існуючих, зростання обсягу виробництва, ліквідація та реорганізація збиткових підприємств, удосконалення механізму акціонування та приватизації, активізація структурних зрушень виробництва, зростання ціни на робочу силу, ефективної інвестиційної та грошово-кредитної політики. Важливим регулятором ціни на ринку праці є інвестиції, які обумовлюють два напрями розвитку зайнятості: перший передбачає розгляд інвестицій як частини загальних витрат, яка обумовлює рівень сукупного попиту та закладення основ формування якісних та кількісних характеристик системи робочих місць в галузях та на підприємствах. Другий напрям впливу інвестицій на зайнятість передбачає створення додаткових та модернізацію наявних робочих місць за рахунок різних засобів виробництва, які були створені у процесі першого напрямку впливу. Інвестиційна активність великою мірою обумовлена відсотковою ставкою за позиками, що в сучасних умовах є досить високими, ця ситуація спричинена нестачею капітальних ресурсів та значним рівнем ризику при кредитуванні.

Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатєва і узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї характеризують кількісні зміни значень сукупної пропозиції місцевого ринку праці при визначених флуктуаціях професійних груп структур ринку праці. Якщо коефіцієнт структурних зрушень К. Гатєва і узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї більше 10%, то можна констатувати нестабільність структури. У даному випадку сукупна пропозиція характеризується

стабільною структурою пропозиції робочої сили на ринку праці Карпатського регіону. Більше 10% ми бачимо у потребі робочих місць. Можемо твердити про нестабільність даної структури.

Звернемося до рис. 3.6, на якому відображено графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Закарпатської області.

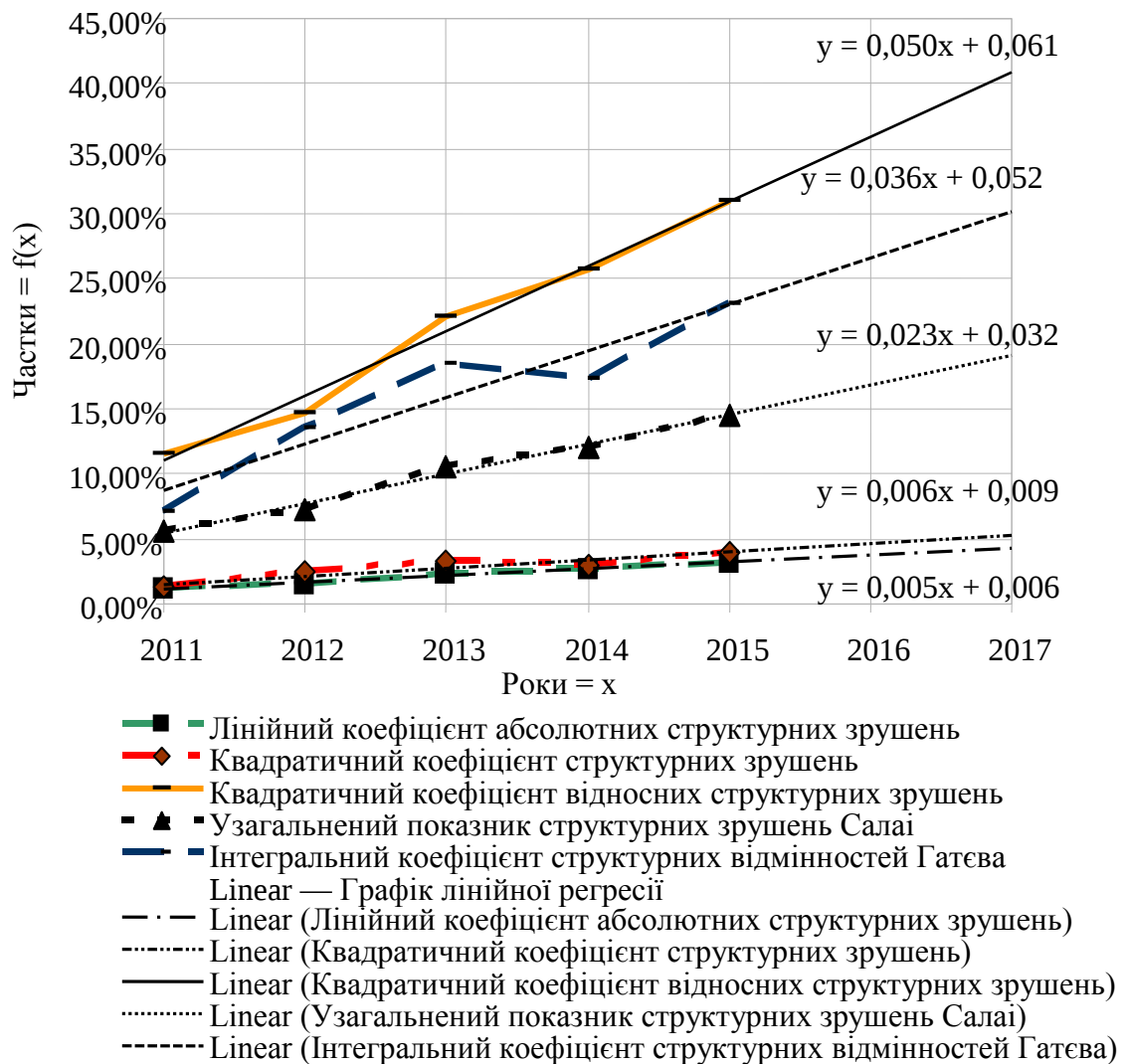


Рис. 3.6. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Закарпатської області

Джерело: побудовано автором.

Отже, згідно з даними рис. 3.6 і рис. 3.7 кількість безробітних зростає і кількість вакантних місць зростає. Коефіцієнт лінійної регресії у пропозиції робочої сили на порядок менший, ніж у попиті. Відповідні пропозиції передбачаються на 2016 і 2017 роки.

Ідентичність економічного змісту середнього лінійного та середнього квадратичного коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень не слід розуміти як їхню тотожність. Лінійний коефіцієнт структурних зрушень відрізняється простотою в розрахунках, проте квадратичний коефіцієнт більш чуттєво реагує на зміни в структурних зрушеннях. За фактично різної абсолютної величини структурних зрушень у двох порівнюваних сукупностях лінійні коефіцієнти можуть мати однакове значення, тоді як квадратичні в цьому разі будуть відображати різницю в інтенсивності, силі структурних зрушень.

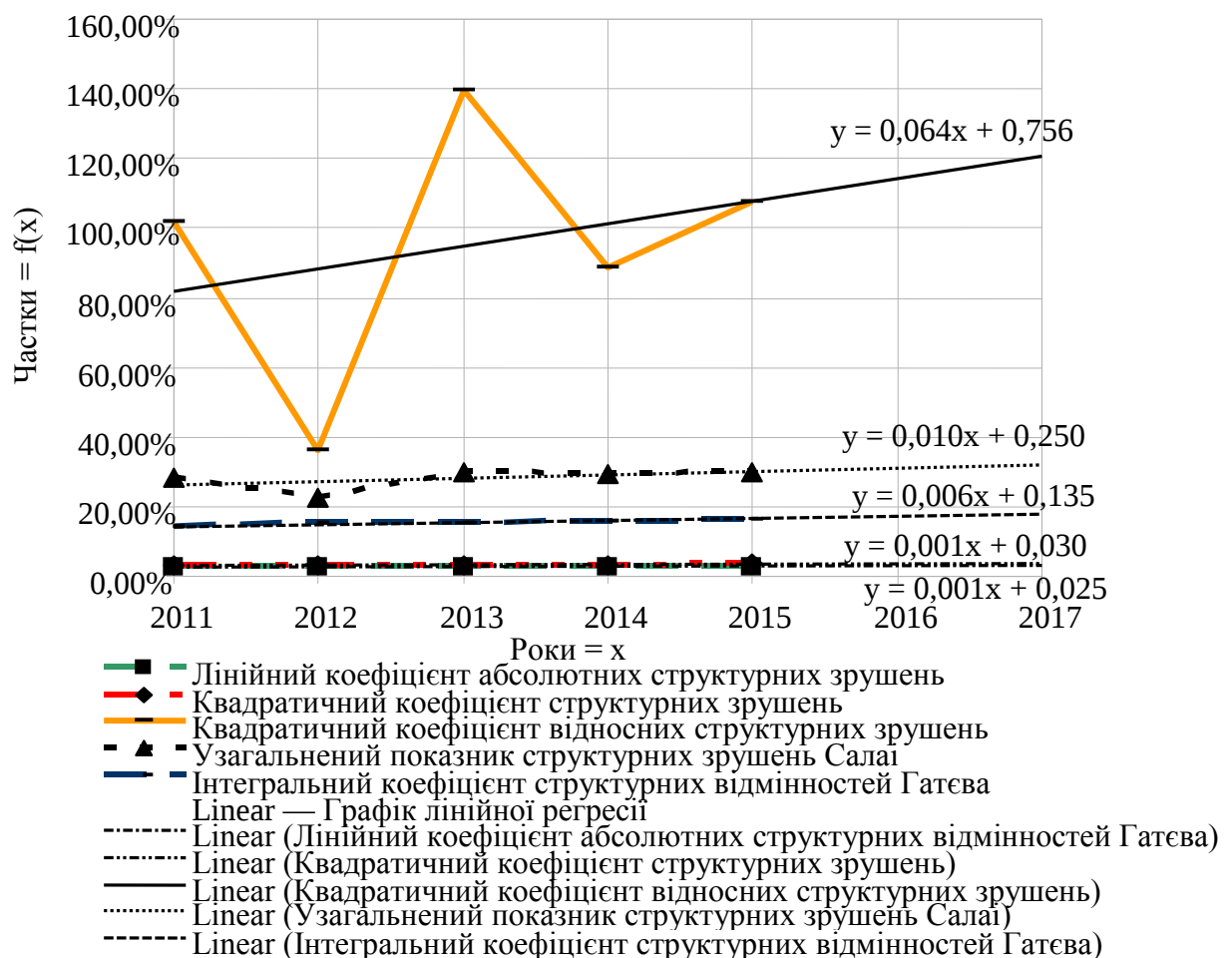


Рис. 3.7. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень за попитом робочої сили Закарпатської області

Джерело: побудовано автором.

По Івано-Франківській області (додаток Л, табл. Л.3) коефіцієнти структурних зрушень, які відповідають за пропозицію робочої сили,

показують зростання кількості безробітних, наприклад, лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень по Івано-Франківській області на 1,14%.

Для збалансованості ринку праці Карпатського регіону та виявлення тенденцій в динаміці його функціонування пропонується дослідження чисельної зайнятості населення у вигляді графіка лінійної регресії на 2016-2017 рр. Оцінка структурних зрушень полягає у визначенні таких показників, як: інтенсивність, якість та ефективність структурних змін. Динаміка зростання коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Івано-Франківської області та прогноз на 2016-2017 рр. зображена на рис. 3.8.

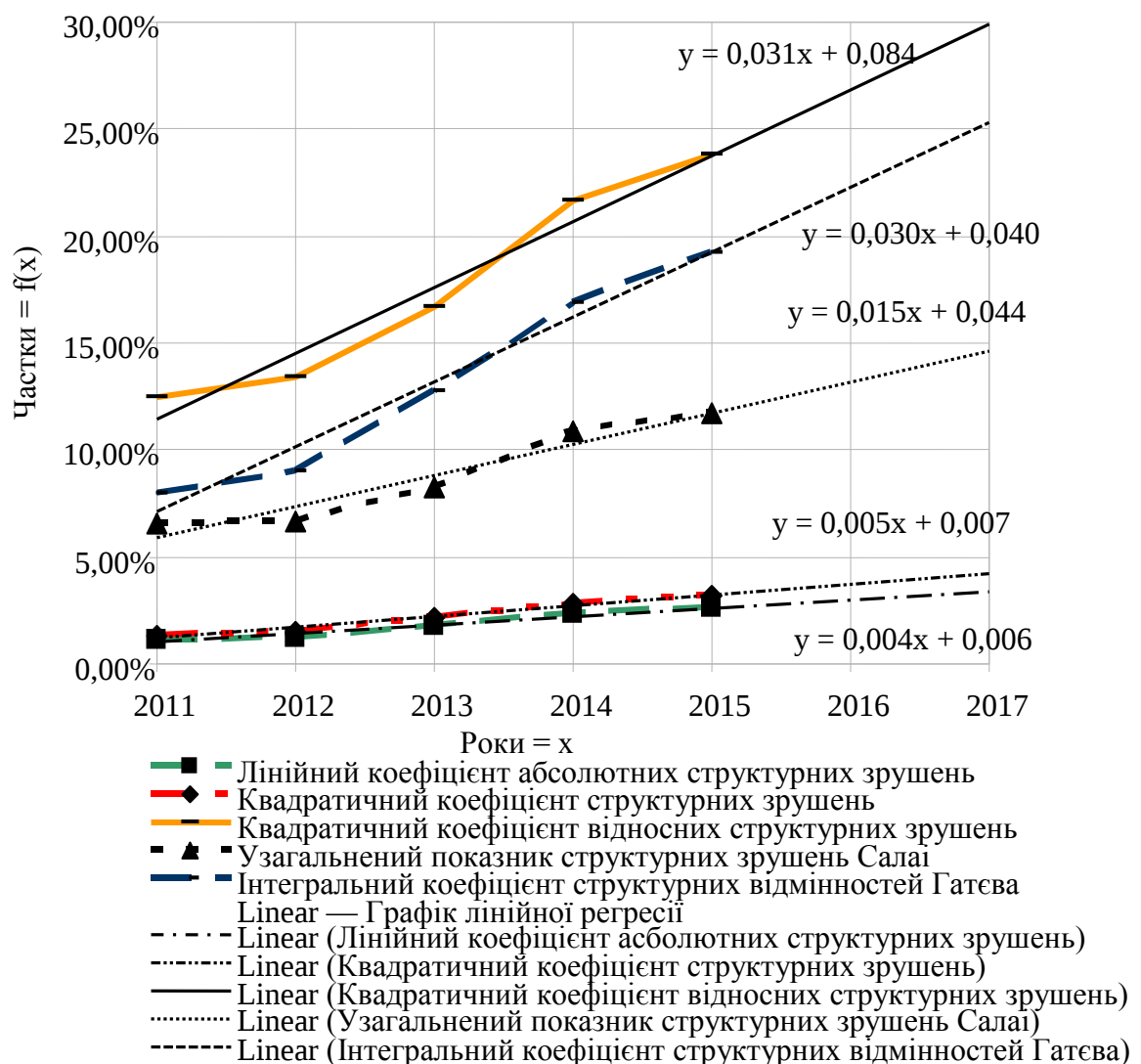


Рис. 3.8. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Івано-Франківської області

Джерело: побудовано автором.

Основою розрахунку зведених показників відносних структурних зрушень є темпи зростання питомих ваг. Показник відносних структурних зрушень, що базується на формулі зваженого середнього лінійного відхилення, називається лінійним коефіцієнтом відносних структурних зрушень. Він відображає не середню швидкість, а середню інтенсивність зміни питомих ваг окремих частин сукупності. Інакше кажучи, він дає можливість встановити, на скільки відсотків, порівняно з базовим періодом, питома вага якого беруться за одиницю (100%), змінилася в середньому питома вага частин цілого, тобто який середній відносний приріст питомих ваг частин цілого.

Крім цього, коефіцієнти відносних структурних зрушень кількісно обмежені: лінійний коефіцієнт має діапазон від 0 до 200%, а квадратичний – від 0 до 1000%. У цьому контексті слід акцентувати на важливій особливості: якщо в базисному періоді питома вага певних груп (двох або більше) була максимально наближена до нуля (менш ніж 0,3%), то значення квадратичного коефіцієнта відносних структурних зрушень може перевищувати 1000.

Формування ефективного комплексу заходів державного регулювання зайнятості та ринку праці має засновуватися на стабільному моніторингу показників роботи та на визначенні основних пріоритетів розвитку країни. Особливої ваги сьогодні набуває процес підвищення кваліфікації кадрів, набуття ними відповідної мотивації та компетенційних характеристик, які являються одним із основних частин удосконалення діяльності служб зайнятості та реформування їх роботи.

Реалізація службою зайнятості покладених на неї функціональних завдань важлива для зростання ефективності та інтенсивності потреб у пошуку вакантних робочих місць для безробітного населення, що повинно забезпечити пришвидшення їх виходу із категорії безробітних.

Потреба у робочій силі (вакансії) спадає: Івано-Франківська область на 0,94%. На відміну від пропозицій робочої сили, де графіки мають зростаючий

характер $k > 0$, у потребі робочої сили коефіцієнт лінійної регресії має від'ємне значення (рис. 3.9), хоча іноземні інвестиції мають позитивний характер для Івано-Франківської області (питома вага інвестицій зросла з 25,8% до 33,7%).

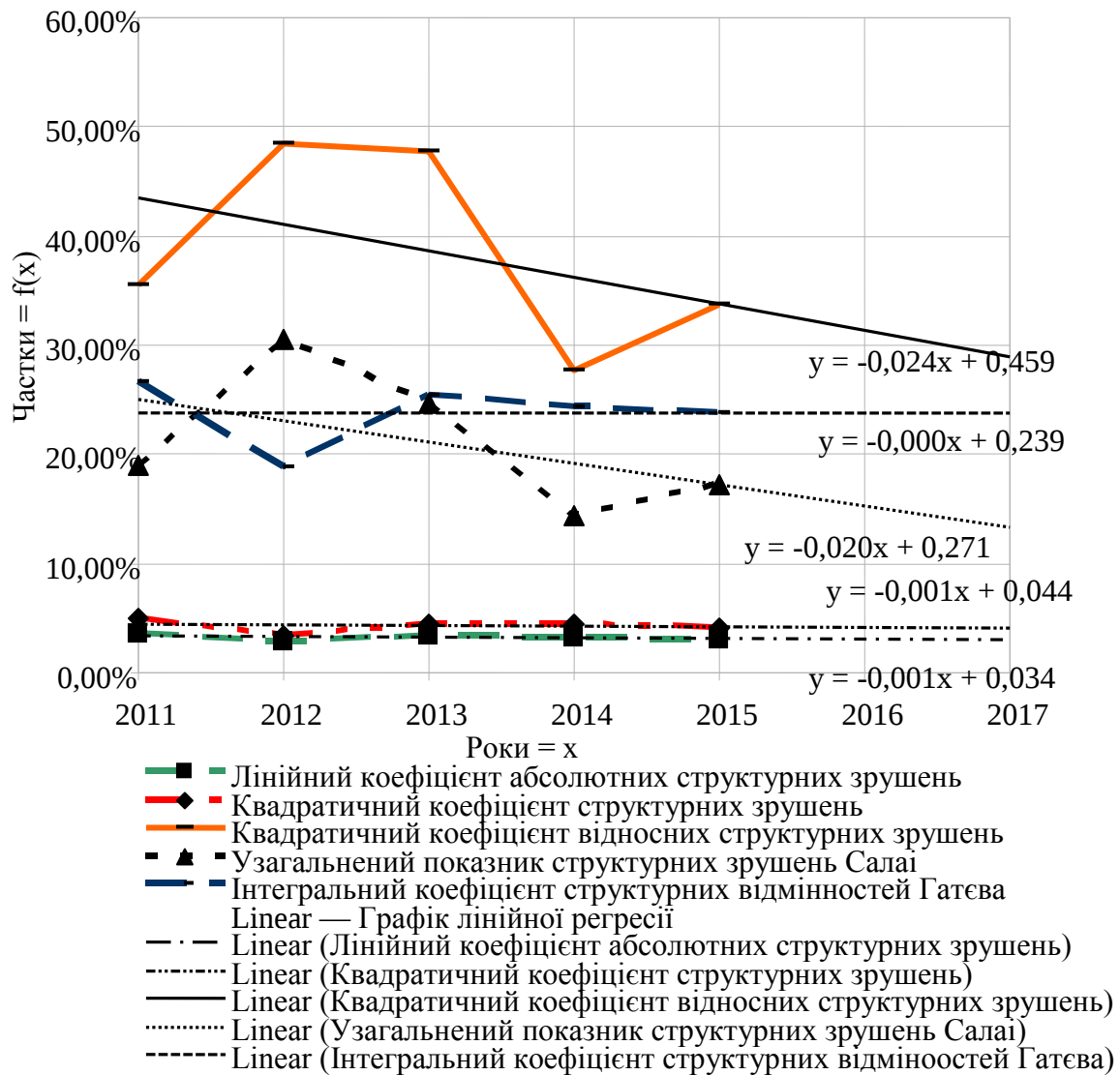


Рис. 3.9. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень за попитом робочої сили Івано-Франківської області

Джерело: побудовано автором.

По Львівській області (додаток Л, табл. Л.4) коефіцієнти структурних зрушень, які відповідають за пропозицію робочої сили показують зростання кількості безробітних, наприклад, лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень по Львівській області на $-0,82\%$.

На рис. 3.10 передбачається зростаюча динаміка показників структурних зрушень за пропозицією робочої сили у Львівській області на 2016-2017 рр.

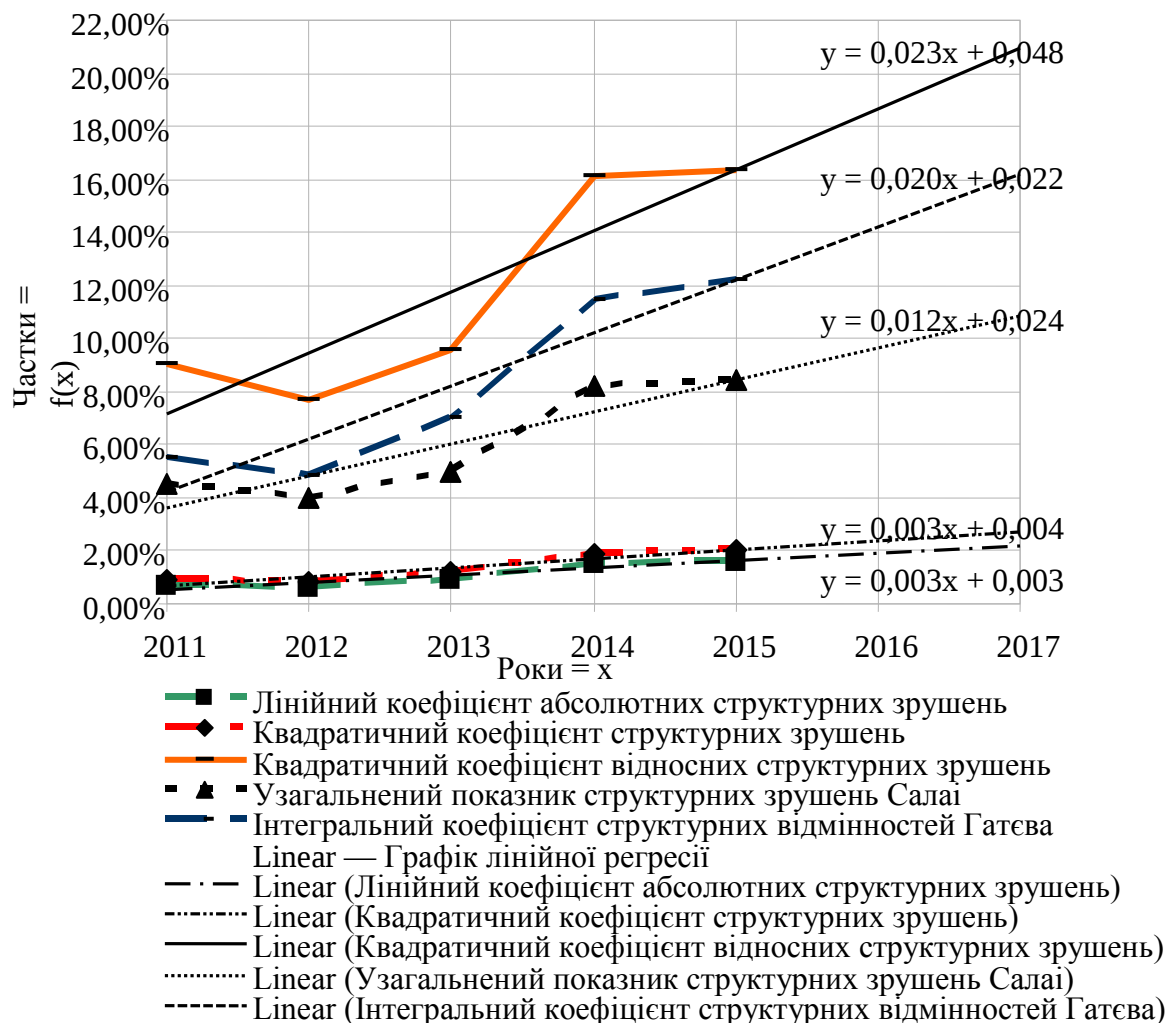


Рис. 3.10. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Львівської області

Джерело: побудовано автором.

Потреба у робочій силі (вакансії) спадає по Львівській області на 0,56%. На відміну від пропозицій робочої сили, де графіки мають зростаючий характер $k > 0$, у потребі робочої сили коефіцієнт лінійної регресії має від'ємне значення (рис. 3.11).

Структурні зміни по Чернівецькій області (додаток Л, табл. Л.5) показують, що кількість безробітних у лінійному коефіцієнті абсолютних структурних зрушень зросла на 2,32 %, а у потребі робочої сили на 1,06 %.

Тобто, зростання кількості безробітних відбувається швидше, ніж потреба у робочій силі. Аналогічні зрушення і по інших показниках структурних змін.

Незважаючи на великий обсяг роботи, служби зайнятості не здатні забезпечити всіх, хто хоче і може працювати необхідними робочими місцями. Це пов'язано не тільки із обмеженням доступу служб зайнятості до інформації про необхідні роботодавцям кадрові ресурси (оскільки законами не прописано вимоги щодо обов'язковості звернення праце наймачів до обужли зайнятості у разі звільнення вакансії або створення нової), але й і з структурною невідповідністю наявної робочої сили та обсягу і характеристик вакантних робочих місць.

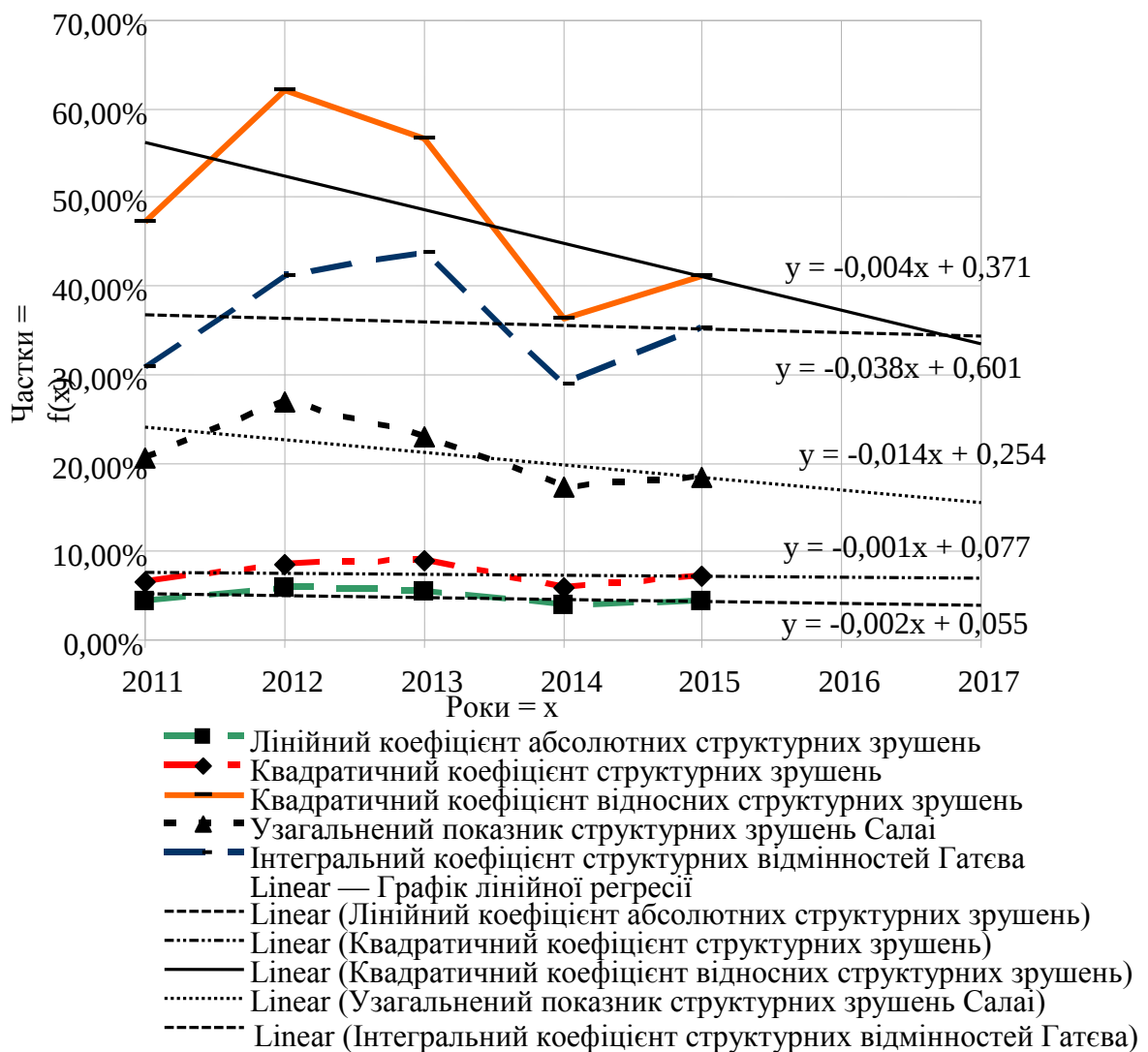


Рис. 3.11. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень за попитом робочої сили Львівської області

Джерело: побудовано автором.

Такі тенденції обумовлені несистематизованою підготовкою робочої сили, яка в сучасних умовах здійснюється відокремлено від наявних вимог ринку праці щодо затребуваних трудових ресурсів. Підготовка робочої сили повинна здійснюватися, перш за все, на основі комплексного моніторингу та прогнозування майбутніх потреб ринку праці відповідно до прогнозних оцінок перспективних видів економічної діяльності, їх потреб в працівниках, визначення перспективних високопродуктивних вакансій, які в майбутньому користуватимуться високим рівнем попиту на них з боку роботодавців. Натомість в умовах сьогодення відповідно до вимог праценаймачів здійснюється вже перепідготовка робочої сили, при цьому продовжується підготовка трудових ресурсів за незатребуваними та неперспективними кваліфікаціями та професіями. Зростання значення середньої тривалості безробіття показує низький рівень реалізації політики регулювання ринку праці у сфері створення нових робочих місць. Інституційний статус заходів активної політики закріплено статтею 1 Конвенції № 122 МОП, яка декларує, що «кожна держава – член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості» [21, с. 53].

Основними факторами, що в подальшому будуть формувати розподіл зайнятих за видами економічної діяльності, стануть: скорочення виробництва, створення сприятливого клімату для активізації виробництва галузями, забезпечення енергоносіями, інтенсифікації розвитку технологій в сільськогосподарській галузі, підтримка розвитку ресурсозберігаючих технологій, посилення розвитку підприємств виробничо-промислового комплексу, формування ефективної та раціональної інфраструктури зайнятості населення.

У високорозвинутих країнах ЄС більшу частину послуг отримують через мережу Інтернет, а також за допомогою використання різноманітних мобільних сервісів та call-центрів. Сучасні новітні технології надають можливість створення та застосування безособових (віддалених) сервісів.

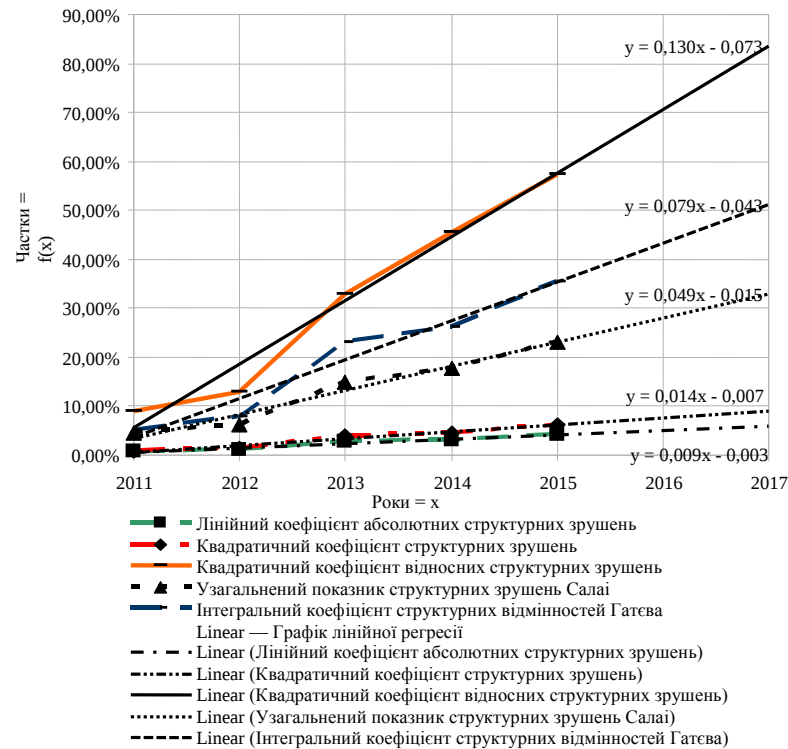


Рис. 3.12. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по пропозиції робочої сили Чернівецької області

Джерело: побудовано автором.

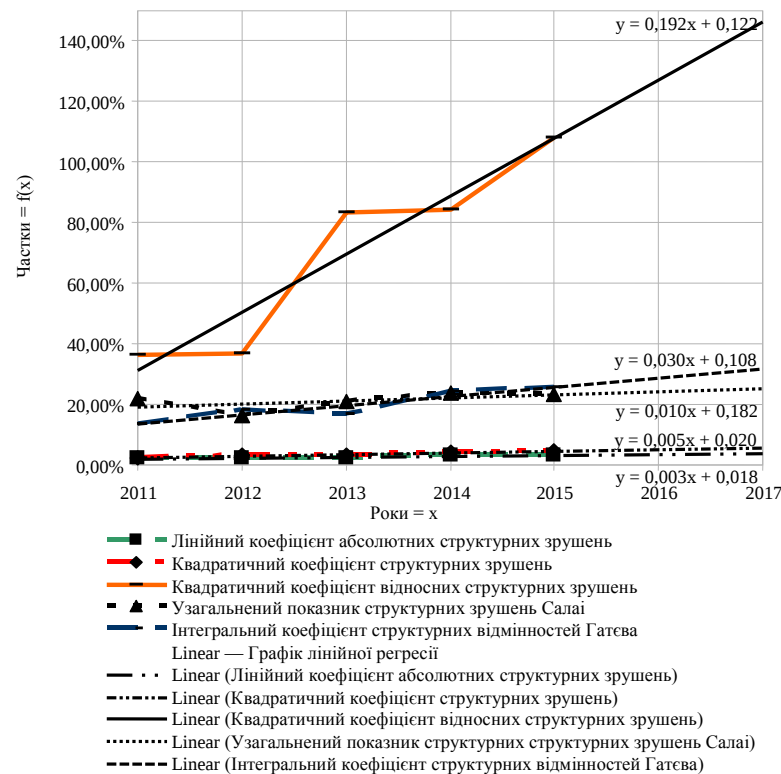


Рис. 3.13. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень за попитом робочої сили Чернівецької області

Джерело: побудовано автором.

Основними засобами, здатними забезпечити скорочення витрат служб зайнятості, є зниження використання високовартісних форм індивідуальної взаємодії та зростання процесів самообслуговування як для роботодавців, так і для шукачів. Графіки функцій лінійних регресій коефіцієнтів структурних зрушень як по пропозиції, так і за попитом робочої сили по Чернівецькій області, а також передбачення на 2016-2017 рр. показані на рис. 3.12 і рис. 3.13. Питома вага інвестицій для Чернівецької області з 2010 р. по 2014 р. зменшилась з 2,8% на 2,5%.

Серед пріоритетів інноваційного стимулювання розвитку економіки регіону варто відзначити такі: пошук нових матеріалів та джерел енергії, зростання конкурентоспроможності продукції радіоелектроніки, пошук нових ніш на світовому ринку з подальшою реалізацією експорту, стимулювання розвитку імпортозаміщуючих виробництв, транспорт та енергетика, охорона довкілля.

Загальновідомо, що інноваційний розвиток неможливий без розробки та ефективної реалізації програм інвестування. Саме інвестиції становлять базу для розвитку соціально-економічного життя суспільства, створення нових підприємств та організацій, і, відповідно, забезпечення зайнятості в них. Великі сподівання в інвестуванні розвитку української економіки покладають на іноземних інвесторів. Проте за сучасних умов загострення збройного конфлікту на сході України, невиконанні всіх умов та вимог ЄС, високого рівня бюрократизму та корупції, законодавчої нестабільності, адміністративного та податкового тиску, відсутності ефективних програм страхування коштів іноземних інвесторів, високого рівня інфляції, складнощів процесів ліцензування, реєстрації та митного контролю досить важко потенційному іноземному інвестору обґрунтувати доцільність вкладення ним коштів в будь-який національний об'єкт.

Для формування ефективної інвестиційної політики в регіоні та країні загалом доцільно створити комплекс механізмів та інституцій, які спростять ведення діяльності іноземних інвесторів в Україні, а також впровадити

цілеспрямовану маркетингово-інформаційну політику, яка дасть змогу покращити інвестиційну привабливість регіонів України для іноземних інвесторів. У додатку Л, табл. Л.6 розраховані коефіцієнти структурних зрушень іноземних інвестицій для Карпатського регіону та їх прогнозні значення на 2016-2017 рр.

Інноваційна спрямованість розвитку економіки вимагає інвестування значних коштів в людину, її навички, вміння та талант. Саме робоча сила з високим рівнем знань стане рушійною силою економічного відновлення України та її регіонів. Спробуємо врахувати вплив на зайнятість населення прямих іноземних інвестицій (акціонерний капітал) по Карпатському регіону України. Реалізації інноваційної моделі розвитку допоможе активізація формування малих інноваційних підприємств, які активно оновлюють виробничі процеси, види продукції та послуг. Їх діяльність буде ефективною за рахунок гнучкості та динамічності реакції на зрушення в споживчому попиті та на впровадження досягнень НТП. Такі установи доцільно створювати при ВНЗ, науково-дослідних частинах, спеціальних лабораторіях чи можуть бути засновані винахідниками та вченими, що спеціалізуються на розробці та освоєнні результатів науково-дослідної та конструкторської діяльності.

Графіки коефіцієнтів структурних зрушень іноземних інвестицій для Карпатського регіону у вигляді прямої лінії регресії, а також передбачення на 2016-2017 рр. зображені на рис. 3.14. Структурні зміни по Карпатському регіону, як і по кожній з областей окремо, у попиті робочої сили зростають. Кількість безробітних у лінійному коефіцієнті абсолютних структурних зрушень зросла на 1,99% (додаток Л, табл. Л.7). Аналогічне зростання проходить по кожному із коефіцієнтів структурних зрушень порівняно з 2011 роком як базовим. Пропозиція робочої сили (вакансії) по Карпатському регіону у 2014 році порівняно з попереднім роком, спала на 0,56%. Спад відбувся і по інших показниках структурних зрушень. Проте у 2015 році ми бачимо незначний ріст пропозиції робочої сили, порівняно з 2014 роком,

хоча порівняно з базовим лінійний коефіцієнт зріс на 0,52%. Із даної таблиці бачимо, що зростання кількості безробітних відбувається швидше, ніж потреба у робочій силі. Аналогічні зрушення і по інших показниках структурних змін. Коефіцієнти структурних зрушень К. Гатєва і узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї по Чернівецькій області є не більше 10%, то можна констатувати стабільність структури пропозиції і попиту робочої сили на ринку праці.

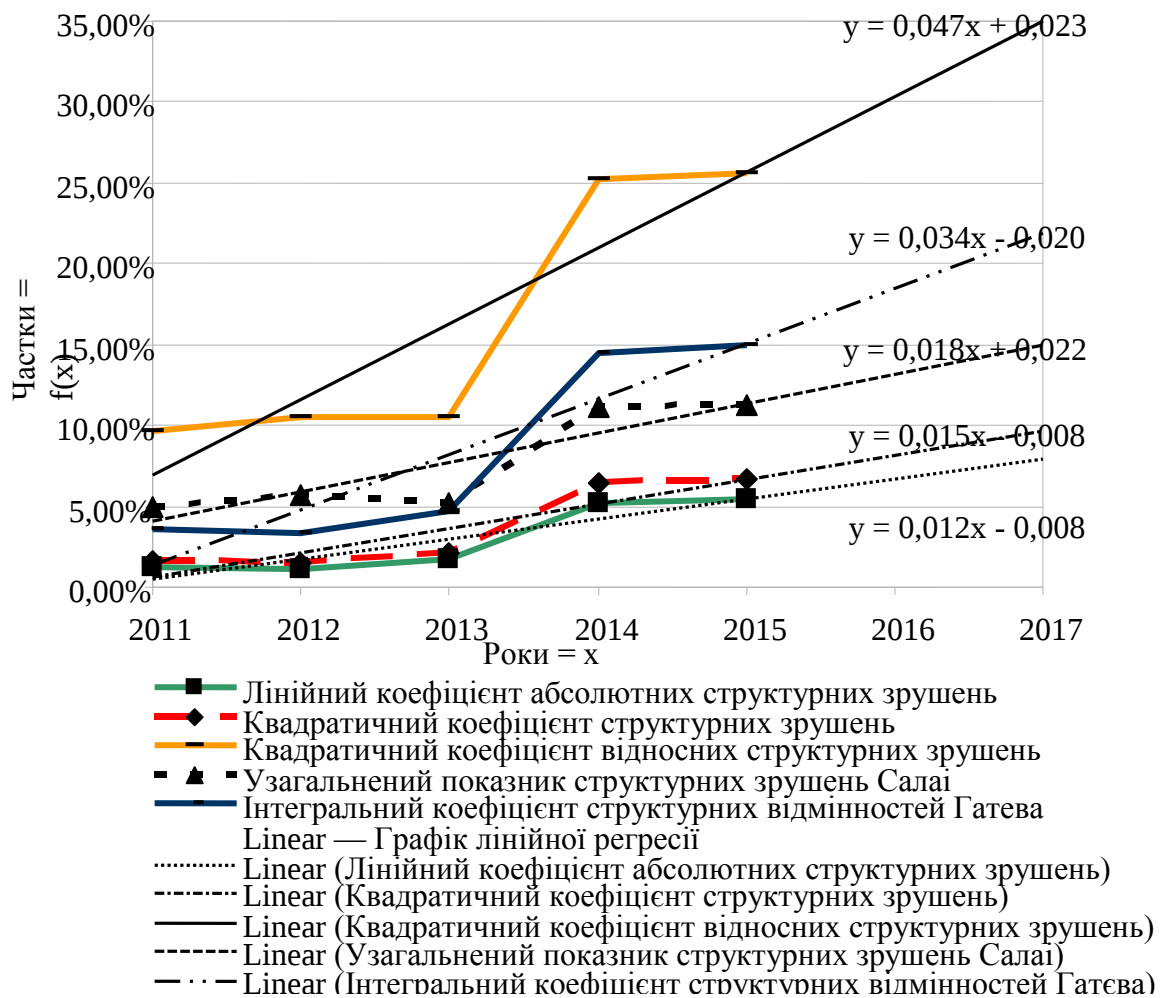


Рис. 3.14. Графік лінійної регресії коефіцієнтів структурних зрушень по іноземних інвестиціях Карпатського регіону

Джерело: побудовано автором.

Графіки функцій лінійних регресій за пропозицією та попитом на робочу силу Карпатського регіону, а також передбачення на 2016-2017 рр. показані на рис. Л.1 (додаток Л). Лінійний коефіцієнт та квадратичний коефіцієнт структурних зрушень по пропозиції робочої сили на 2016-2017 рр.

є досить малими. Тобто, говорити про можливість забезпечення безробітних робочими місцями поки складно.

Хоча структура зайнятості в майбутньому буде характеризуватися спрямованістю на покращання та удосконалення, висока частка галузей в структурі ВДВ становитиме матеріальне виробництва, включаючи сільське господарство, а зі сфери послуг – житлово-комунальне господарство. Водночас на функціонування трудового потенціалу регіону негативно впливатимуть наслідки фінансово-економічної кризи та складнощі процесу приватизації, які здатні викликати скорочення демографічної бази. Структуру зайнятості в найближчі роки, здебільшого, формуватиме складана демографічна ситуація та зростання зовнішньої міграційної активності.

До складу джерел зайнятості, що будуть користуватися найбільшим попитом в інформаційній економіці у майбутньому стануть технопарки, бізнес-інкубатори, інші інноваційні ресурси зайнятості населення. Науково-технічний прогрес та його випереджаючі темпи розвитку однією із основних функцій України у сфері зайнятості залишать проблему забезпечення зайнятості в аграрній сфері, тому формуючи пріоритетні джерела зайнятості населення, важливо врахувати також фермерські господарства, які зможуть у майбутньому забезпечити зайнятість на селі.

А втім, незважаючи на прогнозовані позитивні тенденції в структурі зайнятості населення між галузями економіки, передбачається зростання питомої ваги зайнятих в галузях сільського господарства та промисловості. При цьому буде спостерігатися зростання зайнятості у сфері громадського харчування та торгівлі, органах держуправління. Поряд з прогнозованим ростом обсягу виробництва прогнозується скорочення зайнятості в багатьох галузях, обумовлене зниженням прихованого безробіття. Повільним темпом відбуватиметься зниження зайнятості в електроенергетиці, неістотне зростання питомої ваги зайнятості прогнозується у сфері легкої промисловості.

Як свідчить світова практика, для удосконалення структури ВДВ необхідно скоротити питому вагу секторів товарного виробництва, особливо сфери сільського господарства, натомість збільшити частку галузей матеріальних та нематеріальних послуг. Відповідно, відбудеться зростання питомої ваги промисловості будівельних матеріалів, адже саме вона забезпечує оновлення матеріально-технічного забезпечення, розвиток легкої та харчової промисловості завдяки прогнозованому підвищенню життєвого рівня населення. У промисловому будівництві відбудеться зростання питомої ваги зайнятих в деревообробній, целюлозно-паперовій, хімічній, легкій, харчовій, круп'яноборошномельній та комбікормовій промисловості та зниження в інших галузях за рахунок активізації процесів інтенсифікації та інновації.

Нині у структурі ВДВ також спостерігається зростання частки галузей, що надають послуги, сфери транспорту та зв'язку, сфери обігу. Забезпечення зростання життєвого рівня населення дасть змогу розвивати збільшення попиту на послуги соціально-культурної сфери, які істотно збільшать свої частки в ВДВ регіону. Прогнозується також скорочення зайнятості сфери кредитування, фінансування та страхування. В розвитку промисловості спостерігатиметься відносна стабільність порівняно з іншими секторами економіки.

Важливо зазначити, що останнім часом у світі всезростаюча роль відводиться розвитку «зеленої економіки», яку ЮНЕП визначає як таку, що підвищує добробут людей і забезпечує соціальну справедливість, при цьому суттєво знижує загрози для навколишнього середовища [154, с. 9]. Ми підтримуємо позицію учених відносно того, що еколого-економічне спрямування суспільного розвитку стане вихідною точкою стабільного зростання регіону, забезпечить створення нових робочих місць, збереження здоров'я населення, скорочення екологічних проблем. Володіючи неоціненними природними ресурсами, а саме: сприятливим кліматом, родючими чорноземами, – Карпатський регіон має величезний потенціал

щодо виготовлення та експорту екологічно чистої продукції, яка на світових ринках практично не представлена українськими виробниками. Унікальні природні ресурси Карпатського регіону, велика кількість природних парків та заповідників, чистих озер та річок, дивовижного гірського лісу здатні забезпечити всі сприятливі умови для активізації розвитку екотуризму, забезпечення іноземних інвестицій його розвитку та створення нових робочих місць, основним джерелом створення яких стануть підприємства, організації, готелі, ресторани та інші структури туристичної галузі.

Підсумовуючи зазначене вище, наголошуємо на тому, що удосконалення структури зайнятості в період суспільних трансформацій можливе тільки завдяки забезпеченню таких передумов: проведення реструктуризації економіки на основі інноваційного та науково-технічного забезпечення продукції; зростання інвестицій в пріоритетні інноваційні галузі економіки; активізації та підтримки підприємств-виробників конкурентоспроможної продукції; зростання бюджетних асигнувань науково-технічної сфери; державної підтримки установ та організацій, значну частину яких складають висококваліфіковані кадри; забезпечення розвитку організаційної структури для переорієнтації підприємств на наукомістке виробництва та оновлення застарілого обладнання та устаткування; розвитку інноваційних технологій для подолання екологічних проблем; активізації найбільш інноваційних та пріоритетних галузей, таких як електромашинобудування, електронної промисловості, малотоннажної хімії, виробництво засобів транспорту, контрольної апаратури, металевих та будівельних матеріалів. Тільки завдяки забезпеченню таких напрямів розвитку можна буде досягти виробництва нової конкурентоспроможної продукції, впровадження нових технологічних процесів та виробництва інноваційних виробів, створити нові робочі місця для забезпечення зростання зайнятості та удосконалення її структури.

Карпатський економіко-географічний регіон використовує наявний економічний потенціал, як і більша частина регіонів України, на фоні

економічного зростання екстенсивного типу, застосовуючи застарілі засоби виробництва, робочу силу з низьким рівнем кваліфікації, нераціонально використовуючи безцінні природні ресурси: земельні, водні, повітряні, сонячні, мінеральні та інші. При цьому такі складові елементи економічного зростання, як інституційна та інноваційна, притаманні економіці постіндустріального типу, в регіоні практично не використовуються. Маючи величезний інноваційний потенціал, Карпатський регіон може вийти на якісно новий рівень розвитку, створюючи нові робочі місця з інноваційною складовою, на даний час їх кількість в регіоні обмежена, що провокує скорочення рівня зайнятості.

Відсутність збалансування між пропозицією робочої сили та попитом на неї, обумовлена історичною еволюцією території західної України, яка протягом свого існування числилась в складі різних країн, відсутністю унітарної держави та місцевою культурою і традиціями. Однак, позитивно оцінюючи природний, географічний, трудовий, економічний, освітній потенціал, притаманний Карпатському регіону, можна з впевненістю сказати, що за наявності цілеспрямованої ефективної державної політики, яка узгодить інтереси регіону, держави та міжнародних об'єднань, буде досягнуто значного зростання економічного та соціального життя суспільства. В контексті досліджуваної проблеми варто виокремити роль організаційно-економічних заходів, спрямованих на створення нових продуктивних робочих на основі модернізації сільського господарства, впровадження інновацій у промисловість, активізації розвитку рекреаційного комплексу, екотуризму.

Підбиваючи підсумки дослідження, можна стверджувати, що досягнення соціально-економічного благополуччя в країні неможливе без застосування ефективних програм інноваційного розвитку, проте не існує єдиної моделі інноваційного зростання, яка б дала очікуваний ефективний результат при застосуванні за умов різного соціально-демографічного, політичного, економічного розвитку. Використання інструментів

інноваційного зростання диференціюється в різних країнах, проте загальними залишаються такі: розвиток інноваційних інвестицій та їх інвестування, стимулювання розвитку науково-технічних парків, мереж трансферу технологій, створення науково-дослідних установ та технологічних парків і технополісів, введення податкових пільг та спрощення процедур адміністрування. При цьому досягти стійкого інноваційного зростання вдасться тільки за умов створення розвинутого соціально-економічного середовища; цілеспрямованої стратегії інноваційного росту, що включатиме визначення пріоритетних шляхів розвитку; податкових преференцій для інноваційних підприємств; зростання бюджетного фінансування науково-технологічних розробок; інформаційної підтримки організацій, що займаються створенням чи використовують результати НДДКР; стимулювання розвитку центрів трансферу наукомістких технологій.

Висновки до розділу 3

На основі вивчення особливостей регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону можна сформулювати такі висновки.

1. Розроблено схему механізму регулювання структурних змін зайнятості населення регіону, яка поєднує формулювання його мети, визначення функцій, принципів, зв'язків, методів, інструментів, виокремлення дії інвестиційних, соціально-економічних та організаційно-економічних важелів впливу, що дозволяє досягти гнучкого корегування функціонування механізму залежно від результатів комплексної оцінки його дії та моніторингу регулювання структурних змін у зайнятості населення. Комплексна оцінка закономірностей структурних змін зайнятості населення регіону дозволяє зробити висновок про необхідність системного, цілісного

регулювання зайнятості спільними зусиллями органів місцевої виконавчої влади та держави. Основними інтегруючими інструментами здійснення політики зайнятості мають стати регіональні програми зайнятості, які враховуватимуть особливості реструктуризації економіки в умовах становлення інноваційного, постіндустріального суспільства, яке формує попит та пропозицію інноваційної праці, що дозволить визначити стратегію регулювання структурних змін зайнятості.

2. У контексті активізації євроінтеграційних процесів обґрунтовано необхідність реформування соціально-економічної політики розвитку Карпатського регіону у таких напрямках: модернізація робочих місць у сільському господарстві, промисловості, їх інноваційне наповнення, активізації розвитку рекреаційного комплексу на основі залучення інвестицій у розвиток туристичної індустрії, економіки регіону загалом; активне використання потенціалу соціального діалогу та партнерства, можливостей корпоративної культури для кращого узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників у сфері зайнятості. Визнано доцільним реформувати систему освіти, спираючись на моніторинг та прогнозування майбутніх потреб ринку праці, потребу створення «університетів третього віку» (для перенавчання осіб старшого віку) у зв'язку зі зростанням частки осіб старшого віку у структурі зайнятих. На основі аналізу застосування інструментів регулювання зайнятості уточнено структурно-логічні зв'язки між розробкою програм зайнятості і розвитком ринку праці регіону.

3. З використанням кореляційно-регресійного аналізу та на основі визначення таких показників, як інтенсивність, якість та ефективність структурних змін визначено тенденції структурних змін у зайнятості населення на 2016-2017 рр. по Карпатському регіону в розрізі областей, які свідчать про ймовірність зростання кількості безробітних більш швидкими темпами, ніж потреби у робочій силі, посилення структурних невідповідностей між пропозицією робочої сили за обсягом та якістю й попитом на працю з огляду на вакантні робочі місця і їх характеристики та

небезпеку затяжної стагнації на ринку праці в цілому. Це зумовлено незавершеністю структурної перебудови економіки регіону, техніко-технологічною відсталістю робочих місць, уповільненням економічного, інноваційного та соціального розвитку регіону, розбалансованістю взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг, надлишковою підготовкою незатребуваних спеціалістів, суперечностями міграційної політики, недосконалістю політики оцінки та стимулювання праці в регіоні, неефективністю соціального захисту. З метою мінімізації та поступового подолання означених проблем обґрунтовано організаційно-економічні заходи, спрямовані на створення нових продуктивних робочих місць на основі модернізації сільського господарства, впровадження інновацій у промисловість, активізації розвитку рекреаційного комплексу, екотуризму.

Основні результати дослідження, проведеного у третьому розділі дисертаційної роботи, представлені у працях автора [86; 94; 96; 97].

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-практичного завдання, що полягає в розробленні й обґрунтуванні теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо регулювання структурних зрушень зайнятості населення регіону. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому:

1. На основі узагальнення наукових джерел запропоновано розуміти структуру зайнятості населення як багатоаспектну систему поділу праці між сферами та галузями виробництва, видами економічної діяльності відносно всієї економіки та на рівні окремих територіальних одиниць. Структурні зміни у зайнятості населення запропоновано розуміти як динамічний процес кількісно-якісних змін окремих складових зайнятості, співвідношень та балансу між ними, оновлення характеру взаємодії структурологічних та функціональних зв'язків компонентів зайнятості, що відбувається під впливом дії об'єктивних чинників трансформацій змісту зайнятості та векторів структурних змін в економіці. Такий підхід розширює можливості аналізу змін у структурі зайнятості регіону, дозволяє вдосконалювати регулювання зайнятості в територіальному та галузевому аспектах у тісному зв'язку з інноваційними та структурними зрушеннями в економіці регіону.

2. Запропоновано концептуальну модель регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону, яка, базуючись на розвитку концепції флексік'юриті, орієнтується на забезпечення гнучкості зайнятості та розширення її форм за умов одночасного посилення соціального захисту зайнятого населення. Розроблена модель зосереджує увагу на важливості регуляторних процесів у сфері зайнятості, дієвість яких залежить від ефективної діяльності служби зайнятості, комплексного урахування в політиці зайнятості множини визначених впливових факторів і тенденцій соціально-

економічного та інноваційного розвитку економіки регіону.

3. Дієвість регулювання структурних змін у зайнятості населення регіону значною мірою залежить від обраного інструментарію оцінювання таких змін. Зважаючи на зазначене, запропоновано науково-методичний підхід до аналізу та оцінки структурних змін у зайнятості населення, в основу якого покладено розроблену класифікацію параметрів оцінки структурних змін зайнятості населення регіону, що доповнена новими формами гнучкої зайнятості (вимушена неповна зайнятість, нестандартні організаційні форми зайнятості, нестандартні робочі місця, гнучкі режими робочого часу тощо), завдяки чому оцінка зайнятості та її структурних змін набуває більш комплексного характеру і дозволяє виокремлювати інноваційну компоненту у структурі зайнятості.

4. Комплексна оцінка структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону стала підґрунтям для виокремлення головних детермінант трансформацій зайнятості (структурні зрушення в економіці регіону, необхідність інноваційного розвитку, євроінтеграційні перспективи, посилення регулюючого впливу держави), а також визначення основних тенденцій (поширення нелегітимної зайнятості, зниження доходів зайнятих, зростання безробіття, скорочення зайнятих в інформаційній та телекомунікаційній сферах тощо), які зумовлюють сучасну структуру зайнятості Карпатського регіону. Результати оцінки засвідчили дисбаланс на ринку праці, порушення гендерної рівності, диверсифікацію робочих місць у межах галузей та видів діяльності з одночасним розвитком робочих місць у галузях обслуговування, яким поки не вистачає інноваційної наповненості. Це дозволило обґрунтувати положення щодо необхідності запровадження гнучкої регуляторної політики на ринку праці, орієнтованої на розширення форм зайнятості.

5. Здійснений аналіз впливу процесів євроінтеграції на зайнятість населення Карпатського регіону та міграційний рух дозволив виокремити внутрішні та зовнішні впливові чинники, виявити та систематизувати

позитивні та негативні соціально-економічні наслідки можливого вступу України до ЄС, що може слугувати методичною базою для вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості та її поступової адаптації до вимог Євросоюзу, здійснення реструктуризації робочих місць та відповідної перепідготовки і перекваліфікації робочої сили для підвищення конкурентоспроможності працівників регіону.

6. Розроблено науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму регулювання структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону, спрямовані на комплексну реалізацію визначених функцій, принципів, зв'язків, методів, інструментів та важелів забезпечення дії зазначеного механізму на етапі інноваційних змін в економіці, серед яких виділено інвестиційні, соціально-економічні та організаційно-економічні заходи. Практичне застосування цих рекомендацій створює передумови для збалансування попиту і пропозиції на ринку праці й формування в регіоні ефективної зайнятості інноваційного типу.

7. На основі прогностичної оцінки структурних змін у зайнятості населення Карпатського регіону, що засвідчила затяжну стагнацію на ринку праці та посилення невідповідностей між структурою попиту і пропозиції, визначено пріоритетні організаційно-економічні заходи щодо забезпечення зростання зайнятості населення Карпатського регіону на основі модернізації матеріально-технічної бази агропромислового комплексу, інноваційного розвитку промисловості, активізації розвитку екотуризму та рекреаційного комплексу загалом, які мають бути покладені в основу розробки регіональних програм зайнятості та стратегії економічного розвитку Карпатського регіону. Обґрунтовано, що на етапі євроінтеграції реалізація цих заходів можлива шляхом залучення інвестиційних ресурсів для забезпечення: 1) реструктуризації робочих місць; 2) розвитку сучасної освіти та професійного навчання; 3) сприяння самозайнятості та розширення форм зайнятості; 4) здійснення регулюючих функцій службами зайнятості на основі запровадження концепції флексік'юриті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв Л. Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні : наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості. – К. ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.
2. Агапова И. И. История экономической мысли. Курс лекций / И. И. Агапова – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», ЭКМОС, 1998, – 248 с.
3. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / О. В. Акіліна, Л. М. Ільїч. – К. : Алерта, 2010. – 734 с.
4. Актуальные проблемы Европы. Занятость и безработица в Западной Европе. – М. : ИНИОН РАН, 2002. – 200 с.
5. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
6. Баластрик Л. О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л. О. Баластрик // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудові відносини: теорія та практика», 22-23 вересня 2010 р. / – К. : Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, 2010. – С. 52–58.
7. Бандур С. І. Механізм регулювання ринку праці та зайнятості населення: проблеми формування, складові, стратегічні завдання / С. І. Бандур, О. О. Кучинська // Економіка та держава. – 2005. – № 4. – С. 23–27.
8. Бандур С. І. Система пріоритетів державної політики зайнятості в парадигмі формування інноваційної моделі розвитку економіки України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – №1. – С. 10–15.
9. Бараник З. П. Статистика ринку праці: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Зоя Павлівна Бараник – К. : КНЕУ, 2003. – 147 с.

10. Бараник З. П. Функціонування ринку праці : статистична оцінка : монографія / Зоя Павлівна Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.
11. Безтелесна Л. І. Державне регулювання зайнятості / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
12. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання ринку праці України / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 221 с.
13. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М. : Academia, 2004. – 788 с.
14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 224 с.
15. Богиня Д. П. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень : збірник наукових праць. – Одеса : ОДЕУ, 2008. – Випуск 32. – С. 39–46.
16. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота. – К. : Інститут економіки НАН України, 2001. – 300 с.
17. Бойченко Е. Вплив демографічних чинників на функціонування ринку праці / Е. Бойченко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 8. – С. 24–29.
18. Бойченко Е. Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України / Е. Бойченко // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 198–208.
19. Большая О. Вплив стану науково-технологічного та інноваційного розвитку економіки регіонів на зайнятість населення України / О. Большая // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 4. – С. 11–17.
20. Бондарчук К. П. Регулювання зайнятості сільського населення в зарубіжних країнах / К. П. Бондарчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 7/8. – С. 155–160.

21. Борімчук М. Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 51–54.
22. Брич В. Я. Регіональний ринок праці : монографія / Василь Ярославович Брич, Інна Бориславівна Шевченко. – Тернопіль : Підруч. і посіб., 2003. – 204 с.
23. Брич В. Я. Чинники трансформації ринку праці / В. Я. Брич // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. Ринк. трансформація України : пробл. та перспективи : зб. наук. пр. – Львів : 2004. – Вип. 1. – С. 58–62.
24. Буагільбер П. Докладний опис становища Франції, причини падіння її добробуту і прості методи відновлення [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/39/2585.html>.
25. Бугорский В. Н. Сетевая экономика : учеб. пособие / В. Н. Бугорский. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 256 с.
26. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навчальний посібник / П. Ю. Буряк, М. І. Григор'єва, П. Ю. Карпінський – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
27. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – 252 с.
28. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : Навч. посіб. / В. С. Васильченко. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2008. – 456 с.
29. ВВП та його структура [Електронний ресурс] / Central intelligence agency. – Режим доступу : <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2012.html>. – Назва з екрана.
30. Вернадский В. И. Научная мысль как планетное явление / В. И. Вернадський – М., 1991. – 270 с.
31. Вернадский И. Проспект политической экономии / В. И. Вернадський – СПб, 1858. – 64 с.

32. Вітер І. І. Антикризисні стратегії України в контексті взаємовідносин з ЄС / І. І. Вітер // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 11(150). – С. 20–27.
33. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.
34. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник / О. В. Волкова – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
35. Гальчинський А. С. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 рр.) «Шляхом європейської інтеграції»: монографія / А. С. Гальчинський (наук. кер.), В. М. Геєць, С. Г. Бабенко. – К. : Інформ.-видавн. центр Держкомстату України, 2004. – 416 с.
36. Гамалій В. Ф. Регуляторні заходи щодо пом'якшення світової економічної кризи на національне господарство України [Електронний ресурс] / В. Ф. Гамалій, О. В. Ткачук, М. М. Загреба // Часопис економічних реформ. – 2013. – № 4. – С. 13–19. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Cher_2013_4_5.pdf.
37. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Н. Гаркавенко // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 26–32.
38. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : ТОВ «ПРИНТ ЕКСПРЕС», 2001. – 503 с.
39. Герасимчук В. І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці : дис.... доктора екон. наук: 08.09.01 / Герасимчук Володимир Іванович. – К., 2002. – 455 с.
40. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. Препринт WP3/2005/05. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.

41. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України / І. Ф. Гнибіденко ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. – К. : Соцінформ, 2002. – 336 с.

42. Головка М. Л. Акад. праці і соц. відносин Федерації проф. спілок України. Зайнятість населення України : соціально-економічні, правові та історичні аспекти: навч. посіб. / М. Л. Головка – К. : Наук. думка, 1998. – 381 с.

43. Гришин І. Стимулирование и динамизация зайнятості : рецепт flexicurity / І. Гришин // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 4. – С. 40–50.

44. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с. – (Вища школа ХХІ століття).

45. Гук Л. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості) / Л. Гук // Україна : аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 18–25.

46. Гук Н. Зміни в структурі зайнятості населення та професійних розподілах у розрізі стадій розвитку суспільства [Електронний ресурс] / Н. Гук – Режим доступу : www.pdfactory.com.

47. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–13.

48. Давидова І. О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик / І. Давидова // Ефективна економіка. – 2015. – № 5. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4041>.

49. Дадашев А. З. Управление трудовыми ресурсами столичного города / А. З. Дадашев. – М. : Наука, 1990. – 176 с.

50. Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально-трудові відносини:

збірник завдань і вправ: навчальний посібник / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижигов, О. Л. Єськов, О. М. Мікрюков – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.

51. Декларація МОП про основоположні принципи та права в сфері праці та механізм її реалізації [Електронне видання]. – Режим доступу : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml.

52. Держкомстат України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

53. Дзюба С. І. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навчальний посібник / С. І. Дзюба, Ф. Ю. Поклонський. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 552 с.

54. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. Ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

55. Економіко-математичне моделювання : Навчальний посібник / Т. С. Клебанова, О. В. Раєвнева, С. В. Прокопович, С. О. Степуріна, Р. М. Яценко, І. М. Чуйко – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 362 с.

56. Економічна активність населення Івано-Франківської області за 2011 рік : статистичний збірник. – Івано-Франківськ : Голов. упр. статистики в Івано-Франків. обл., 2012. – 136 с.

57. Економічна активність населення Івано-Франківської області за 2012 рік : статистичний збірник. – Івано-Франківськ : Голов. упр. статистики в Івано-Франків. обл., 2013. – 144 с.

58. Економічна активність населення Івано-Франківської області за 2013 рік : статистичний збірник. – Івано-Франківськ : Голов. упр. статистики в Івано-Франків. обл., 2014. – 141 с.

59. Економічна активність населення Івано-Франківської області за 2014 рік : стат. збірник / Ю. О. Макар. – Івано-Франківськ. – 2014 р. – 145 с.

60. Економічна активність населення України 2008 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2009. – 228 с.

61. Економічна активність населення України 2009 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 205 с.
62. Економічна активність населення України 2010 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 205 с.
63. Економічна активність населення України 2011 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 206 с.
64. Економічна активність населення України 2012 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 206 с.
65. Економічна активність населення України 2013 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 205 с.
66. Економічна активність населення України 2014 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 205 с.
67. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. / голова редакційної ради : Гаврилишин Б. Д. (голова) [та ін.]. / [відп. редактор Мочерний С. В. та ін.]. – 2002. – Т. 1. – 864 с.
68. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. / голова редакційної ради : Гаврилишин Б. Д. (голова) [та ін.]. / [відп. редактор Мочерний С. В. та ін.]. – 2002. – Т. 2. – 952 с.
69. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. / голова редакційної ради : Гаврилишин Б. Д. (голова) [та ін.]. Т. 3 / [відп. редактор Мочерний С. В. та ін.]. – 2002. – Т. 3. – 952 с.
70. Економічний словник [Електронне видання] / Бібліотека економіста. – Режим доступу : <http://www.library.if.ua/>.
71. Жихор О. Аналіз змін у структурі зайнятості Львівської області / О. Жихор // Регіональна економіка. – 2006. – № 3. – С. 112–119.
72. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навчальний посібник / Г. Т. Завіновська. – 3-тє вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2007. – 304 с.
73. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Із змінами, внесеними згідно із Законом №4719-VI (4719-

17) від 17.05.2012, ВВР, 2013, N 15, ст.97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

74. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» № 3668-VI від 8 липня 2011 року / [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.

75. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

76. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» щодо періодичності, строків виплати допомоги по безробіттю» // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2015. – № 24. – Ст.174. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/292-19>.

77. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. // Урядовий кур'єр. – 2012. – 12 верес. (№ 164).

78. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 49. – Ст. 668) із змінами, внесеними згідно із Законами № 191-VIII від 12.02.2015 // ВВР. – 2015. – № 21, ст. 133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

79. Закон України «Про соціальний діалог» // Відомості Верховної Ради України від 15.07.2011 – 2011. – № 28. – Ст. 255. – С. 1353.

80. Заяць Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку : монографія / Т. А. Заяць, В. Л. Жаховська ; за ред. Б. М. Данилишина. – Київ : Фенікс. – 2008. – 312 с.

81. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посібник / С. М. Злупко – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.

82. Іщук С. І. Регіональна економіка: Теорія. Методи. Практика : підручник / С. І. Іщук, О. В. Гладкий ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К. : Знання, 2013. – 447 с.

83. Казюка Н. П. Вплив зайнятості на людський розвиток в контексті трансформаційних процесів. Сталий розвиток та екологічна безпека суспільства в економічних трансформаціях / Н. Казюка // Матеріали Другої наук.-практ. конф. м. Бахчисарай, 23-24 вересня 2010 р. / НДІ сталого розвитку та природокористування, РВПС України НАН України, Кримський інститут КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. – Сімферополь : Фенікс, 2010. – С. 361-364.

84. Казюка Н. П. Вплив інвестиційних процесів на формування зайнятості населення регіону / Н. Казюка // Економіка і управління : досягнення та перспективи : збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Одеса, 23-24 листопада 2012 р.): у 3-х частинах. / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». – Одеса : ЦЕДР, 2012. – Част. 3. – С. 47–49.

85. Казюка Н. П. Вплив трансформаційних економічних процесів на зайнятість населення регіону / Н. Казюка // Сучасні проблеми інвестиційної діяльності в Україні : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 січня 2013 р.): у 2-х частинах. – К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2012. – Ч.2. – С. 33–35.

86. Казюка Н. П. Актуальність інноваційно-технологічної моделі для розвитку сфери зайнятості / Н. Казюка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі «Економічні науки». – 2011. – № 4(49), червень. – Част. 2. – С. 72–77.

87. Казюка Н. П. Аналіз гендерних аспектів професійної сегрегації жінок на ринку праці Івано-Франківської області / Н. Казюка // Бізнес Інформ. – Х., 2014. – № 5. – С. 100–105.

88. Казюка Н. П. Вплив демографічної ситуації на зайнятість населення регіону / Н. Казюка // Матеріали V Міжнародної науково-

практичної конференції студентів і аспірантів «Молода наука Волині : пріоритети та перспективи досліджень», (10-11 травня 2011 року): у 3 т. – Т. 3. – Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2011. – С. 41–42.

89. Казюка Н. П. Дослідження структурних змін зайнятості в контексті сталого розвитку регіону / Н. Казюка // Сталий розвиток підприємств, регіонів, країн: матеріали Міжнар. наук. конф., 5-7 листоп. 2012 р., м. Дніпропетровськ / ред. кол. : В. М. Шаповал [та ін.]. – Дніпропетровськ : Національний гірничий ун-т, 2012. – Т. 1. – С. 205–206.

90. Казюка Н. П. Зайнятість населення: проблематика та наслідки негативних тенденцій для регіону / Н. Казюка // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Випуск 258: в 4 т. – Т. II. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – С. 553–558.

91. Казюка Н. П. Зниження зайнятості як чинник трудової еміграції населення регіону / Н. Казюка // Проблеми, напрями і механізм забезпечення сталого розвитку суб'єктів національної економіки : матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 6–7 травня 2010 р. – Тернопіль : ТІ АПВ НААНУ, 2010. – С. 59–61.

92. Казюка Н. П. Масове безробіття в Україні : наслідок світової фінансової кризи чи невдала державна політика? / Н. Казюка // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – Чернівці : ЧТЕІ КНТЕУ, 2010. – Вип. III (39). – С. 362–369.

93. Казюка Н. П. Оцінка впливу демографічних факторів на формування структури зайнятості населення регіону / Н. Казюка // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2012. – Вип. IX. – С. 358–364.

94. Казюка Н. П. Телеком'ютинг (телеробота) як один із альтернативних напрямів удосконалення структури зайнятості / Н. Казюка // Кримський економічний вісник. – 2012. – 1(01) грудень, ч.1. – С. 242–246.

95. Казюка Н. П. Теоретичні аспекти дослідження структури зайнятості населення / Н. Казюка // Вісник Прикарпатського університету.

Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2011. – Вип. VIII. – С. 265–272.

96. Казюка Н. П. Удосконалення механізму управління структурними змінами зайнятості населення : регіональний аспект / Н. Казюка // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2015. – Вип. XI. – С. 225–233.

97. Казюка Н. П. Удосконалення механізму управління структурними змінами зайнятості в умовах суспільних трансформацій / Н. Казюка // Соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 16-17 травня 2013 р. – Івано-Франківськ : Плай. – С. 46–48.

98. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. / А. В. Калина; ред. : С. Г. Рогузько, С. Г. Атдаєва; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. – К. : Персонал, 2011. – 223 с.

99. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість : теоретико-методичний аспект : монографія / С. П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.

100. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – К. : Основи, 2001. – Вип. 15. – С. 3–16.

101. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. – М. : Прогресс, 1978. – 102 с.

102. Кенэ Ф. Избранные экономические произведения / Ф. Кене; пер. с франц. – М. : Соцэкгиз. – 1960. – 551 с.

103. Класифікатор професій (КП) станом на 01.03.2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://buhgalter911.com/Res/Spravochniki/KlassifikProfessiy.aspx>.

104. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентноспроможного трудового потенціалу регіону : [Фактори, що формують конкурентноспроможність трудового потенціалу регіону] / Б. Кліяненко, С. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 7–5.

105. Кобзистий М. О. Інституціональні умови реалізації структурних зрушень у трансформаційній економіці / М. О. Кобзистий // Науково-технічна інформація. – 2005. – № 2. – С. 34–38.

106. Ковалева Т. К. Статистическое исследование динамики и структурных изменений на рынке труда [Электронный ресурс] / Т. К. Ковалева // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2 (38). – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3577>.

107. Кодекс законів «Про працю України» / Верховна Рада України. Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2008. – 90 с.

108. Кодекс законів про працю України із змінами, внесеними згідно із Законами № 801-VIII від 12.11.2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

109. Колот А. М. Еволюція державної політики зайнятості в країнах з розвиненою ринковою економікою / А. М. Колот // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий науковий збірник. – К. : КНЕУ, 2000. – Випуск 11. – 176 с.

110. Колот А. М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин : здобутки, втрати, тенденції / А. М. Колот // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – К. : ІДСД НАН України, 2008. – Вип. 1 (9). – С. 23–44.

111. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. – 2010. – 251 с.

112. Колот А. М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

113. Комарова О. А. Шляхи розвитку освіти в умовах становлення інформаційного суспільства [Електронний ресурс] / О. А. Комарова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.

Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 182-192. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2014_25_29.pdf.

114. Комарова О. А. Формування освітнього потенціалу суспільства : методологія, методика, практика : [монографія] / Ольга Альбертівна Комарова; Кіровоград. юрид. ін-т Харк. нац. ун-ту внутр. справ. – Кіровоград : Центр. – Укр. вид-во, 2011. – 584 с.

115. Конвенція МОП «Про політику в галузі зайнятості» №122 від 9 липня 1964 року / [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

116. Конвенція МОП «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» №168 від 21 червня 1988 року / [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

117. Конституція України / В. Кузнєцов (уклад.). – Х. : Фактор, 2006. – 132 с.

118. Концепція розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010 – 2020 р.) [Електронне видання]. – Режим доступу : http://www.mon.gov.ua/images/proekt2010_2020.doc.

119. Корицкий Э. Б. У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи / Э. Б. Корицкий. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1990. – 375 с.

120. Костаков В. Г. Демографические и социально-экономические аспекты занятости населения в условиях интенсификации / В. Г. Костаков. – Йошкар-Ола : Марийский научно-исследовательский институт, 1987. – 223 с.

121. Котляр З. А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования / З. А. Котляр. – М. : Наука, 1989. – 168 с.

122. Кравченко А. И. История менеджмента: учеб. пособ. / А. И. Кравченко. – М. : Академический проект, 2000. – 352 с.

123. Краснов Ю. Стратегія ефективної зайнятості населення / Ю. Краснов // Україна : аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 3–8.

124. Краснов Ю. М. Економічна стратегія ефективної зайнятості /

Ю. М. Краснов. – К. : Знання України, 2001. – 253 с.

125. Кремень О. І. Зайнятість населення як соціально-економічна категорія [Електронне видання] / О. І. Кремень. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63571.doc.htm.

126. Крижко І. Д. Формування професійно-посадової структури трудових ресурсів : монографія / І. Д. Крижко, Т. І. Богданова, М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : НВП «Евріка» ТОВ. 1999. – 136 с.

127. Кузнецов С. Методические подходы к оценке структурных сдвигов в занятости / С. Кузнецов // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 71–75.

128. Левченко О. М. Концептуальні засади формування механізму державного регулювання інноваційного розвитку професійного потенціалу / О. Левченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1 (104). – С. 60–65.

129. Лемішко О. О. Статистичне оцінювання функціональної залежності темпу зростання ВВП і складових капіталу. / О. О. Лемішко // Актуальні проблеми економіки. – № 12 (174). – 2015. – С. 377–389.

130. Лібанова Е. Оцінка демографічної політика за допомогою поздовжніх і поперечних показників народжуваності / Е. Лібанова, П. Шевчук // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 25–31.

131. Лібанова Е. М. Гнучкість та захищеність на ринку праці. Досвід України : монографія / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова. – К. : НАНУ, 2007. – 495 с.

132. Лібанова Е. М. Легалізація зайнятості – передумова подолання бідності населення в країнах з перехідною економікою / Е. М. Лібанова // Бюл. ІПК ДСЗУ. – 2006. – №1(9). – С. 5–7.

133. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист : навч. посібник / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.

134. Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посібник / Е. М. Лібанова – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

135. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці : механізми реалізації :

монографія / Лариса Сергіївна Лісогор ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2005. – 168 с.

136. Лісогор Л. С. Регулювання ринків праці в колишніх пострадянських республіках і східноєвропейських країнах. / Л. С. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 3–10.

137. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні / Л. С. Лісогор ; Ін-т економіки НАН України. – К., 2003. – 295 с.

138. Лугінін О. Є. Економіко-математичне моделювання : Навч. посіб. / О. Є. Лугінін, В. М. Фомішина. – К. : Знання, 2011. – 342 с.

139. Людський розвиток в Україні : мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К., 2010. – 496 с.

140. Магопець О. А. Особливості підготовки кадрів на підприємствах в умовах формування економіки знань [Електронний ресурс] / О. А. Магопець, А. О. Левченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 46-50. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2012_21_9.pdf.

141. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус // Антология экономической классики : в 2 т. – М. : МП «Эконов», 1993. Т. 2. – 485 с.

142. Маркс К. Капітал [Електронний ресурс] / К. Маркс. – Режим доступу : http://royallib.com/book/marks_karl/kapital.html.

143. Маршавін Ю. М. Підприємництво як фактор розвитку зайнятості населення / Ю. М. Маршавін. – К. : Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України, 2004. – 233 с.

144. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці: теорія і практика системного підходу : монографія / Юрій Миколайович Маршавін – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

145. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3 т. / А. Маршалл. – М. : Прогресс,

Т. 1. – 1993. – 415 с.;

Т. 2. – 1993. – 310 с.;

Т. 3. – 1993. – 351 с.

146. Мельник Т. Сучасне гендерне мислення : Словник / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.

147. Методологічні положення зі статистики / [за ред. Осауленка О. Г.] – К. : ЗАТ «Август», 2002. – Вип. 1. – 551 с.

148. «Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення» затверджені Наказом Державного комітету статистики України від 19.01.2012 р. № 12 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.org>.

149. Милль Дж. С. Основы политической экономии I том / Дж. Миль. – / общая редакция члена-кор. АН СССР А. Г. Милейковского. – М. : Изд-во «Прогресс», 1980. – 56 с.

150. Мортіков В. В. Економічний механізм формування ефективної зайнятості : [монографія] / Віталій Володимирович Мортіков. – Луганськ : Вид-во СПУ, 2001. – 236 с.

151. Моторин Р. М. Статистика для економістів : навч. посіб. / Р. М. Моторин, Е. В. Чекотовський. – 2-ге вид., виправл. і допов. – К. : Знання, 2011. – 429 с.

152. Муравйов В. Правовий механізм реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом / В. Муравйов // Віче. – 2015. – № 8. – С. 10–15.

153. Мушак Н. Україна на шляху до безвізового режиму з Європейським Союзом : роль та значення угод про місцевий прикордонний рух / Н. Мушак // Віче. – 2014. – № 23. – С. 12–16.

154. Навстречу «зеленой» экономике : пути к устойчивому развитию и искоренению бедности – обобщающий доклад для представителей властных структур [Электронный ресурс] : доклад ЮНЕП, 2011 г. – Режим доступа : <http://www.unep.org/greeneconomy>.

155. Національна Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД) [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://merega.kiev.ua/menu/kved.php>.
156. Нижник В. М. Соціалізація ринку праці в Україні та визначення її індикаторів / В. М. Нижник, М. Я. Зуб // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., т. 3 : Соціально-трудова відносина : теорія та практика. – К., 2010. – С. 247–256.
157. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість : зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. – К. : Принт-Експрес, 1999. – 50 с.
158. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України : тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онікієнка, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 286 с.
159. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : Навч. посібник. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
160. Оукен А. Потенциальный ВВП : измерение и значимость [Электронный ресурс] / А. Оукен. – Режим доступа : http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/owken/brief/owken_b1.txt&name=owken&img=brief.gif.
161. Офіційний сайт BBC-Україна [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.bbc.com/ukrainian/business/2014/07/140724_human_development_index_az.
162. Офіційний сайт головного управління статистики в Івано-Франківській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ifstat.gov.ua/>.
163. Офіційний сайт головного управління статистики у Закарпатській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.uz.ukrstat.gov.ua/>.
164. Офіційний сайт головного управління статистики у Львівській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://lv.ukrstat.gov.ua/>.

165. Офіційний сайт головного управління статистики у Чернівецькій області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.cv.ukrstat.gov.ua/>.
166. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>.
167. Офіційний сайт Світового банку в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>.
168. Оцінка витрат та вигод від укладання угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС. – К. : К.И.С., – 2010. – 96 с.
169. Павлик М. Твори / М. Павлик – К., 1959. – 672 с.
170. Пальчевич Г. Т. Забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Г. Т. Пальчевич // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 70–78. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2014_25_13.pdf.
171. Пальчевич Г. Т. Інноваційні механізми розвитку людського капіталу [Електронний ресурс] / Г. Т. Пальчевич // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 30–36. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2012_21_6.pdf.
172. Паринов С. И. Экономика XXI века на базе Интернет-технологий [Електронне видання]. / С. И. Паринов – Режим доступу : www.ieie.nsc.ru.
173. Петенко І. В. Зайнятість населення : регіональний аспект : монографія / Ірина Валентинівна Петенко. – Донецьк : Ноулідж, 2010. – 197 с.
174. Петрова І. Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості. / І. Л. Петрова // Вісник Прикарпатського ун-ту, серія Економіка, вип. 11, – 2015. – с. 172–176.
175. Петрова І. Л. Ринок інноваційної праці : тенденції формування в Україні. // І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.

176. Петрова І. Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. // І. Л. Петрова – К. : Фонд Фрідріха Еберта, 2012. – 16 с.
177. Петрова І. Л., Близнюк В. В. Соціальні проблеми зайнятості та безробіття // Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / [В. М. Геєць, А. А. Гриценко, В. В. Близнюк, І. Л. Петрова та ін.] ; за ред. В. М. Гейця, А. А. Гриценка; НАНУ, Ін-т екон. та прогноз. – К., 2013. – С. 30–39.
178. Петухова О. Методологічні засади вимірювання гендерної сегрегації / О. Петухова // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – К. : ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2008. – Вип. 20. – С. 381–387.
179. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.
180. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
181. Пигу А. Экономическая теория благосостояния : в 2 т. – Том 2 / А. Пигу. – М. : Издательство «Прогресс», 1985. – 454 с.
182. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2017 року» [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>.
183. Праця Івано-Франківщини у 2014 р. Стат. збірник. / Ю.О. Макар. – Івано-Франківськ. – 2015 р. – 221 с.
184. Праця України 2008 : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
185. Праця України 2011 : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
186. Праця України 2012 : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
187. Праця України 2013 : статистичний збірник [Електронне

видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

188. Праця України 2014 : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

189. Праця України у 2009 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

190. Праця України у 2010 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

191. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.zakon4.rada.gov.ua>.

192. Про зайнятість населення : закон України за станом на 11 серпня 2013 р. [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

193. Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР Із змінами, внесеними згідно із Законами № 848-VIII від 26.11.2015 [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.zakon4.rada.gov.ua>.

194. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.zakon4.rada.gov.ua>.

195. Програма зайнятості населення Івано-Франківської області на період до 2017 року [Електронне видання]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/ifr/control/uk/publish/article?art_id=30344.

196. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>.

197. Проект Трудового Кодексу України [Електронне видання]. – Режим доступу : w1.c1.rada.gov.ua.

198. Профіль Гідної Праці в Україні. Міжнародна організація праці [Електронне видання]. – 2012. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_154571.pdf.

199. Прохорчук С. В. Аналіз інноваційної політики розвинених країн. / С. В. Прохорчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 7(170). – С. 37–45.
200. Прушківська Е. В. Соціальні аспекти впливу структурних зрушень на зайнятість населення / Е. В. Прушківська // Зб. наукових доповідей Міжнародної наукової-практичної конференції, (м. Київ, 19–22 вересня 2000 р.). – К. : РВПС НАН України, 2001. – Т. 1. – С. 92–99.
201. Регіональна економіка : підручник / за ред. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТНЕУ, 2008. – 800 с.
202. Регіональний прогноз структурних зрушень в зайнятості населення України в галузях і сферах економіки по формах власності на період до 2000 р. / М. В. Шаленко, Л. П. Піддубна, О. М. Дрозд, В. А. Солонуха. – К. : НЦ ЗРП, 1995. – 56 с.
203. Регіони України 2015. Стат. збірник / І. М. Жук. – Державна служба статистики України. – Ч 1. – К. – 2015. – 305 с.
204. Регіони України 2015. Стат. збірник / І. М. Жук. – Державна служба статистики України. – Ч 2. – К. – 2015. – 368 с.
205. Реферативний огляд Європейського права / В. О. Зайчук. – К., 2008. – Вип. 9. (січ. – берез.) – 80 с.
206. Риккардо Д. Начала политической экономии и налогообложения / Д. Риккардо. – Л. : Петроком, 1993. – 156 с.
207. Ринок праці : нав. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. / О. В. Чернявська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.
208. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції : монографія / Іван Федорович Гнибіденко [та ін.] ; [за ред. І. Ф. Гнибіденка] ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ДКС центр, 2012. – 245 с.
209. Романюк М. Д. Економіка регіону : сучасні тенденції та особливості розвитку в контексті соціальних пріоритетів / М. Д. Романюк // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2012. Вип. 9. – С. 3–10.

210. Россоха В. В. Формування інноваційно-інвестиційної політики в аграрній сфері економіки : монографія / В. В. Россоха, О. М. Гусак. – К. : ННЦ «Ін-т аграр. економіки», 2011. – 240 с.
211. Россоха В. В. Шляхи забезпечення інноваційно-технологічного розвитку [Електронний ресурс] / В. В. Россоха, Д. О. Соколов // Агроінком. – 2013. – № 7–9. – С. 48–56. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/agroincom_2013_7-9_13.pdf.
212. Руденко М. Д. Енергія прогресу : гносис і сучасність. Метафізична поема. Публіцистика. Поема / М. Руденко – К. : Журналіст України, 2008. – 716 с.
213. Садова У. «Срібні університети» : нові горизонти розвитку ринку праці та освіти / У. Садова, Р. Рісна // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 8. – С. 3–10.
214. Самуельсон П. Экономика : в 2 т. / П. Самуельсон. – М. : НПО «Апгон». ВНИИСИ. «Машиностроение», 1994. Т.2. – 740 с.
215. Сбытова Л. С. Структура занятости и эффективность производства / Л. С. Сбытова – М. : Наука, 1982. – 128 с.
216. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
217. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості : проблеми, тенденції, вибір стратегії : монографія / Марина Валентинівна Семикіна [і ін.]. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.
218. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання ; Ін-т економіки НАН України. / М. В. Семикіна – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
219. Сивелькин В. А. Статистический анализ структуры социально-экономических процессов и явлений: учебное пособие. / В. А. Сивелькин, В. Е. Кузнецова. – Оренбург : ГОУ ВПО ОГУ, 2002. – 99 с.

220. Сімченко Л. О. Концептуалізація засад корпоративної соціальної відповідальності в забезпеченні сталого розвитку організації / Л. О. Сімченко, Л. Є. Довгань // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 5(108). – С. 85–89.

221. Сковорода Г. Сочинения: в 2 т. / Г. Сковорода. – М. : «Мысль», 1973. – Т. 2. – 486 с.

222. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учебное пособие. / Г. Слезингер – М. : ИНФРА – М, 1996. – 336 с.

223. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.

224. Сміт А. Добробут націй : дослідження про природу та причини добробуту націй. / А. Сміт. – Port-Royal. – К, 2001. – 594 с.

225. Смутчак З. В. Аутсорсинг персоналу в галузі інформаційних технологій: сутність і перспективи розвитку [Електронний ресурс] / З. В. Смутчак // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 1. – С. 67–69. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vbumb_2013_1_16.pdf.

226. Смутчак З. В. Соціально-трудові відносини: принципи гармонізації [Електронний ресурс] / З. В. Смутчак // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2011. – Вип. 7. – С. 35–37. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzlubp_2011_7_12.pdf.

227. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [Анатолій Михайлович Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.

228. Соціальний діалог на ринку праці України: питання теорії та практики : матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 1 берез. 2007 р. : зб. наук. пр. / упоряд. І. Ф. Гнибіденко [та ін.] ; Інститут підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ІПКДСЗУ, 2007. – 128 с.

229. Соціально-економічний розвиток України за 2012 рік. Державна

служба статистики України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

230. Соціально-економічний стан України : наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.] – К. : НБЦ НБУВ, 2009. – 687 с. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/books/2009>.

231. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації : кол. моногр. / М. В. Семикіна [та ін.] ; Кіровогр. нац. техн. ун-т. – Кіровоград : КОД, 2012. – 300 с.

232. Статистична база даних : офіційний сайт статистичної служби Європейського Союзу [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.

233. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2011 рік : [ред. М. М. Коліmbровський]. – Івано-Франківськ, 2012. – 532 с.

234. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2012 рік : [ред. М. М. Коліmbровський]. – Івано-Франківськ, 2013. – 494 с.

235. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2014 рік : [ред. О. В. Бліннікова]. – Івано-Франківськ, 2015. – 478 с.

236. Статистичний щорічник України за 2005 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2006. – 575 с.

237. Статистичний щорічник України за 2006 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Техніка, 2007. – 551 с.

238. Статистичний щорічник України за 2007 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2008. – 571 с.

239. Статистичний щорічник України за 2008 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2008. – 566 с.

240. Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2010. – 567 с.

241. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2011. – 567 с.

242. Статистичний щорічник України за 2011 рік / за ред.

О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2012. – 567 с.

243. Статистичний щорічник України за 2012 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2012. – 567 с.

244. Статистичний щорічник України за 2013 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2013. – 534 с.

245. Статистичний щорічник України за 2014 рік / За ред. І. М. Жук. – К., 2015. – 586 с.

246. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці // Я. Столярчук, С. Поручник. – Україна : аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 12–17.

247. Сторожук О. В. Мотиваційні чинники розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування [Електронний ресурс] / О. В. Сторожук, Т. А. Немченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2014. – № 1. – С. 138–143. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/piprp_2014_1_33.pdf.

248. Сторожук О. В. Структурні трансформації сфери зайнятості Кіровоградської області : проблеми та шляхи вирішення [Електронний ресурс] / О. В. Сторожук, Г. М. Давидов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 19. – С. 150–155. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_19_27.pdf.

249. Сторожук О. В. Сфера зайнятості: технолого-інноваційні аспекти [Електронний ресурс] / О. В. Сторожук // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(2). – С. 46–51. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20\(2\)__8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20(2)__8.pdf).

250. Сэй Ж. Б. Трактат по политической экономии / Ж. Сэй, Ф. Бастиа; пер. с фр. – М. : ДЕЛЮ, 2000. – 229 с.

251. Тартаковская И. Н. Теория и методология гендерных исследований / И. Н. Тартаковская. – М. : МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, 2001. – 238 с.

252. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки і ринку праці в Україні : [монографія] / Валентин Григорович Федоренко [та ін.] ; заг. ред. В. Г. Федоренко ; Інститут підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

253. Тимош І. М. Економіка праці : навчальний посібник. / І. Тимош – Тернопіль : Астон, 2001. – 347 с.

254. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер ; [пер. с англ. К. Ю. Бурмистрова и др.]. – М. : АСТ Москва, 2009. – 795 с.

255. Трубич С. Ю. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення / С. Ю. Трубич, Є. П. Качан. – Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 35 с.

256. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С. Ю. Трубич. – Тернопіль : [б.в.], 1996. – 198 с.

257. Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии / М. И. Туган-Барановский. – Петроград : Колос, 1918. – 540 с.

258. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. – Брюссель, 21 березня 2014 р. / [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_UkraineEU_Association_Agreement_%28body%29.pdf.

259. Україна – 2010 : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

260. Україна у цифрах у 2011 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

261. Україна у цифрах у 2012 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

262. Україна у цифрах у 2013 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

263. Україна у цифрах у 2014 році : статистичний збірник [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

264. Україна-2014 : соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування [Електронне видання]. – Режим доступу : http://razumkov.org.ua/upload/2014_Ekonomika_crv.pdf.

265. Українська економічна думка : Хрестоматія / упоряд. С. М. Злупко. – К. : Знання, 2007. – 694 с.

266. Фільштейн Л. М. Фінансово-економічні проблеми тіньової економіки в Україні та шляхи її легалізації [Електронний ресурс] / Л. М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22(2). – С. 190-192. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2012_22\(2\)__33.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2012_22(2)__33.pdf).

267. Фридман М. Капіталізм и свобода / М. Фридман; пер. с англ. В. Козловский, И. Пильщиков – М. : Новое узд-во, 2006. – 240 с.

268. Фридмен М. Инфляция и безработица: горизонты новой политики: Тезисы нобелевской лекции / М. Фридмен // Если бы деньги заговорили... – М., 1999. – С. 147–150.

269. Фридмен М. Количественная теория денег. / М. Фридмен – М., 1996. – 92 с.

270. Фурастье Ж. Великая надежда XX века / Ж. Фурастье. – М. : Наука, 2001. – 183 с.

271. Хайек Ф. Безработица и денежная политика / Ф. Хайек // Экономические науки. – 1993. – №1. – С. 59–67.

272. Цісецький О. Є. Трансформація структури зайнятості населення регіону в умовах економічних перетворень (на прикладі Хмельницької області) : дис.... канд. екон. наук: 08.09.01 / Цісецький Орест Євгенович – К., 2003.

273. Чайка Ю. М. Галузеві трансформації економіки України / Ю. М. Чайка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2013. – № 4 (60). – С. 21–25.

274. Чепурко Г. І. Зайнятість населення України : зміни і тенденції / Г. І. Чепурко. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2007. – 411 с.

275. Червінська Л. Використання людського капіталу в контексті розвитку інновацій [Електронний ресурс] / Л. Червінська, Т. Червінська // Україна : аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 41–44. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2011_2_8.pdf.

276. Червінська Л. М. Державна та міждержавна міграційна політика [Електронний ресурс] / Л. М. Червінська // Гуманітарні студії. – 2014. – Вип. 24. – С. 120–125. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gums_2014_24_15.pdf.

277. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / О. В. Чернявська. – К., 2009. – 32 с.

278. Шалімова Н. С. Теоретичні засади формування вартості послуг робочої сили та її вплив на визначення природи заробітної плати [Електронний ресурс] / Н. С. Шалімова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2013. – Вип. 24. – С. 176–185. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2013_24_30.pdf.

279. Шаульська Л. В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л. В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем : моногр. / під ред. Т. В. Орехової. – Донецьк : Сучасний друк, 2013. – С.415–421.

280. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л. В. Шаульська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 97–101.

281. Югай Т. А. Воспроизводство структуры занятости в условиях интенсификации. / Т. Югай – М. : Изд-во «Наука», 1984. – 96 с.

282. Arrigo D., Kassale D. Glossary from labour law and social and labour relations (with reference to European Union experience). – Kyiv : International Labour Office, 2006. – 411 p.

283. Clark C. Conditions of Economic Progress. – London : Macmillan, 1957. – 720 p.

284. European social statistics – 2013 edition / European Commission; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. – 242 pp.

285. Global Employment Trends 2014 : Risk of a jobless recovery? [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf.

286. International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). International Labour Office, Geneva, 1990. – 198 p.

287. Jack M. Nilles. California Telecommuting Pilot Project, 1990 [Электронный ресурс] – Режим доступа : www.dpa.ca.gov/jobsnpay/telework/summary/finexsu3.htm.

288. Kapsos S. Employment intensity of growth / S. Kapsos // Issues on employment and poverty discussion paper. – 2005. – № 12. – P. 237–256.

289. Kuddo A. «Public Employment Services, and Activation Policies». / A. Kuddo. – Washington DC : World Bank. – 2012. – 143 p.

290. Kuznets S. Quantitative aspects of the economic growth of nations : II, Industrial distribution of national product and labor force / S. Kuznets // Economic Development and Cultural Change, Supplement to vol. 5. – 1957. – No. 4, July. – P. 1–110.

291. Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians // Официальный веб-сайт Международной организации труда. – [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf.

292. Reynolds L., Masters S., Moser C. Economics of Labor, Prentice – Hall, Inc., Englewood Cliffs, – 1987. – 166 p.
293. Standing G. Unemployment and Labour market flexibility. – Geneva. ILO. The United Kingdom, 1992. – 433 p.
294. Status Report on European Telework: Telework 1997. – [Электронный ресурс] – Режим доступа : www.eto.org.uk/twork/tw97eto/.
295. Summary Human Development Report 2014. – [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-en.pdf/>
296. Telecommute America! – [Электронный ресурс] – Режим доступа : www.att.com/press/0797/970703.bsa.html#facts.
297. The Global Competitiveness Report 2014–2015. – [Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://www3.weforum.org/docs/ WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf).
298. The Global Competitiveness Report 2015-2016. – [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/>.

Додаток А

Таблиця А.1

Наукові підходи щодо трактування сутності зайнятості

Автор	Визначення
О. А. Грішнова	Зайнятість – це складна і багатоаспектна економічна категорія, що характеризує дуже важливі соціально-економічні відносини і характеризується такими аспектами, як раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя працюючого населення; задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації; соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо [44, с. 147].
С. В. Мочерний	Зайнятість населення – діяльність людей, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, яка є, як правило, джерелом доходу. Водночас зайнятість населення – виробниче відношення, що виражає залучення робочої сили до сукупної праці суспільства [67, с. 532].
І. М. Тимош	Зайнятість населення є складовою суспільного організму, де здійснюється діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Вона формується під впливом економічних, соціально-демографічних та нормативно-правових факторів і відбиває стан економіки країни в цілому та окремих її елементів [253, с. 326].
В. С. Рижиков, Н. Д. Дарченко, О. Л. Єськов, О. М. Мікрюков	Під трудовою зайнятістю населення розуміють фізичну та розумову діяльність громадян працездатного віку, а також тих, хто старший та/або молодший від цього віку, що здійснюється на користь суспільства і приносить трудовий дохід у вигляді заробітної плати або в іншій формі, передбаченій чинним законодавством» [50, с. 64].
В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко	Зайнятість – це система суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями форми його участі у суспільному виробництві, а також відтворення, розподіл та перерозподіл трудоактивних громадян і визначають якість життя населення» [157, с. 8-9].
С. М. Злупко, Й. І. Раденький	Зайнятість є однією із підсистем національної метасистеми, залежить від багатьох чинників і насамперед макроекономічної динаміки, що, відповідно, визначене становищем країни та її контактами з іншими державами світу... Зайнятість є складовою економічної динаміки, її індикатором, причиною і наслідком [81, с. 84].
С. Ю. Трубич	Зайнятість населення необхідно розглядати за родами і видами діяльності і за територіями й регіонами; при всіх умовах вона є своєрідним синтезом інтересів суспільства, регіону, трудового колективу, які створюються під впливом багатоманітності факторів та інтересів людини з її потребами працювати [256, с. 150].
О. В. Акіліна, Л. М. Ільч	Зайнятість є умовою реалізації трудовим потенціалом своїх здібностей і функцій; характеризується системою економічних відносин щодо забезпечення громадян робочими місцями та визначення форм участі в суспільному виробництві з метою одержання засобів до існування [3, с. 277].
А. М. Колот	Зайнятість населення характеризує його участь у суспільнокорисній діяльності за метою задоволення загальних та індивідуальних потреб [54, с. 221].
Г. І. Чепурко	Зайнятість являє собою здійснення громадянами трудових функцій, що забезпечують задоволення особистих і суспільних потреб і дають дохід (заробіток) [274, с. 11].

Продовження табл. А.1

В. С. Васильченко	Так, зайнятість трактується ним як процес працевлаштування людей, що відображає оцінку функціонування продуктивних сил суспільства, розвиток та збереження трудового потенціалу суспільства, ступінь навантаження на індивіда, продуктивність праці, тому недоцільно аналізувати зайнятість без врахування статевовікової ознаки групування в усій структурі зайнятих та безробітних [28, с. 23].
А. З. Дадашев	Зайнятість – сукупність відносин між працездатними людьми і суспільством з приводу суспільнокорисної діяльності на основі планомірного розвитку і зарахування індивідуальних робочих сил до структури суспільного розподілу праці [49, с. 5].

Джерело: складено автором на основі узагальнення джерел [3; 28; 44; 49; 50; 54; 67; 81; 157; 253; 256].

Таблиця А.2

Наукові підходи щодо трактування сутності праці та зайнятості

Автор	Внесок у дослідження ринку праці та зайнятості населення
Арістотель	Вважав, праця соціально нерівних людей (громадян та рабів) не може бути рівною, тому не можна вимірювати величину вартості товарів працею [2, с. 3].
Варрон Марк Теренцій	Визначив, що праця соціально нерівних людей (громадян та рабів) не може бути рівною, тому не можна вимірювати величину вартості товарів працею [2, с. 5]. У трактаті «Про сільське господарство» виступав активним прихильником плантаторського ведення господарства, заснованої на використанні праці рабів.
Класична економічна теорія	
А. Сміт	Вважав, що тільки через поділ праці можна значно збільшити її продуктивність незалежно від сфери виробництва та масштабів запровадження кількості виконуваних операцій [224, с. 11]. Саме через поділ праці, на думку Сміта, виокремились різні сфери знань та відповідно до них – професії, де застосовувались на практиці такі вміння.
Д. Рікардо	Вважав працю справжнім джерелом вартості. Наголошував на зв'язку якості та продуктивності праці із вартістю виготовленого продукту. Якість праці вважав складовою конкретної, а не абстрактної праці. Вперше в історії економічної думки розглянув питання суспільно необхідної праці щодо індивідуальної, проте не виявив поділу праці на абстрактну та конкретну. Визначив вартість праці (заробітну плату): її він поділив на природну та ринкову [206, с. 86].
Ж. Ш. Сімонді	Вважав, що внаслідок природного відтворення пропозиція робочої сили завжди буде перевищувати попит на неї, що і призводить до низької оплати праці. Безробіття, на його думку, породжує недостатню купівельну спроможність, що провокує недореалізацію товарів з боку капіталістів, яка, в свою чергу, призводить до перевиробництва [274].
П. Буагільбер	Праця повинна без обмежень розподілятися між галузями виробництва та бути заснованою на постулатах вільної конкуренції. Обмін результатами праці, на його думку, є основою для функціонування економічних зв'язків у суспільстві та повинен бути тотожним витратам праці. Справжня вартість, за Буагільбером, формується під впливом робочого часу, що йде на створення одиниці продукту при поділі праці між галузями виробництва завдяки розвитку вільної конкуренції [24].
Ф. Кене	Обґрунтував тезу про те, що суспільне багатство створене не в сфері обігу, а безпосередньо у сфері виробництва, тому говорити про продуктивну працю можна лише тоді, коли вона стосується сфери виробництва, а не інших галузей (наприклад, торгівлі). Проте хибність його вчень полягає у тому, що наявність продуктивної праці він приписував сфері сільського господарства, оскільки чистий продукт, на його думку, є результатом суто землеробської діяльності [102].
В. Петті	Вважав основним джерелом багатства працю, що закладено в основі його трудової теорії вартості. Дослідив заробітну плату як ціну праці та визначив її як природну ціну праці, що вимірюється мінімальними необхідними засобами проживання працівника та його сім'ї [2].
Дж. Мілль	Вважав, що створення багатства - наслідок використання можливостей та властивостей робочої сили, тому відносив всі види праці, що беруть участь у створенні цінностей, до продуктивної праці [150, с. 117].
Неокласична економічна теорія	
А.Маршалл	Досліджував вплив зайнятості на багатство народів. В своїх працях він аргументував залежність робітників від праці, і коли така праця – виснажлива, малооплачувана та забирає більшість життєвонеобхідних сил, – людина втрачає можливість розвиватися, самовдосконалюватися, вона губить свій внутрішній потенціал та стимули до успіху [145, с. 56]. Таким чином, Маршал говорив про зайнятість як про одну з найсистематизованіших сфер життя людини. За роботою індивідів, що працюють в тій чи іншій сфері прикладання праці, можна детально спостерігати, аналізувати хід її виконання, робити узагальнюючі висновки та співставляти з іншими аналізованими даними.

Продовження табл. А.2

А.Пігу	Розробив одну із найдосконаліших із класичних теорію зайнятості. Основні постулати теорії зайнятості А.Пігу полягають в наступному [181]: 1) кількість працівників обернено пропорційна до рівня заробітної плати, тобто зайнятість зростає зі зниженням заробітної плати; 2) за умов вільної конкуренції між працівниками була забезпечена майже повна зайнятість (до часів I Світової війни); 3) заробітна плата стала негнучкою внаслідок розширення кола профспілок та розвитку системи державного страхування на випадок безробіття у післявоєнний період; 4) повної зайнятості вдасться досягти тільки за умов зниження заробітної плати. Проте теорія зайнятості А. Пігу має ряд недоліків. Зокрема, не пояснює джерел виникнення безробіття та стверджує, що кількість безробітних збільшується за рахунок працівників з порівняно низьким рівнем оплати праці.
Ф. Хайєк	Австрійський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки (1974) займався вивченням процесів на ринку трудових ресурсів, досліджував проблеми безробіття та інфляції. Висловив думку про те, що масове безробіття не породжене сукупним попитом, як до нього вважав Кейнс, – до цього призводять невідповідності відносних цін, що породжені зрушеннями у пропозиції грошей, що, у свою чергу, спричиняють до відсутності рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили в межах всієї економічної системи. Вважав, що тільки механізми ринкової економіки здатні виправити дані процеси [174].
Кейнсіанська модель зайнятості	
Дж. М. Кейнс	Опрацювавши всі недоліки класичної теорії ринку трудових ресурсів, висунув особисту теорію зайнятості, стверджуючи при цьому, що безробіття носить вимушений характер. Кейнс вважав, що тільки підтримуючи ефективний сукупний попит на високому рівні можна досягти розширення виробництва, збільшення доходів та повної зайнятості. Дж. Кейнс у класичну модель зайнятості додав функцію споживання: він висунув протилежну закону Ж. Б. Сея теорію про те, що пропозицію створює попит, а не навпаки, тобто виробляти доцільно тільки ті товари, що користуються попитом [101]. Кейнсіанська модель ринку трудових відносин базується на теорії мультиплікатора зайнятості.
Монетарна модель зайнятості	
М. Фрідмен	Серед досягнень неокласичної школи одним із найпопулярніших є монетаристська модель ринку праці, основною категорією якого є «природний рівень безробіття» М. Фрідмана: саме при такому рівні ринок праці набуває стану рівноваги [269, с. 65]. М. Фрідман досліджував вплив держави на сферу зайнятості та політику збільшення кількості зайнятих: «повна зайнятість» та «економічне зростання», – писав Фрідман, – стали за останні десятиліття улюбленими приводами для розширення державного втручання в економічні справи» [267, с. 63].
Школа «неокласичного синтезу»	
П. Е. Самуельсон	Американський економіст, який першим з американських економістів-теоретиків став Лауреатом Нобелівської премії (1970). Він визначив, що ні одна країна світу не користується благами повної зайнятості, і, одночасно, вільним ринком та стабільним рівнем цін» [214, с. 381]. Саме він почав глобально досліджувати концепцію повної зайнятості. Економіка високої зайнятості, на думку Самуельсона, можлива тільки при продуктивному управлінні державними податками та витратами з боку стабільної фіскальної та грошової політики. Саме державна влада може активізувати приватний сектор економіки, що спрямований на реалізацію продуктивних економічних дій для забезпечення сприятливої економічної ситуації високої зайнятості.
Концепція ордолібералізму	
В. Ойкен	Став автором концепції ордолібералізму, що полягає у створенні програми розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки. На його думку, основним із найважливіших складових ринкових перетворень є забезпечення ефективної зайнятості. Вважав безробіття наслідком обмеженості регулювання процесів, що входять до складу ринкового механізму, тому необхідно активно розробляти та підтримувати програми повної зайнятості, що, на його думку, є центральною проблемою економіки [274].

Продовження табл. А.2

Трансформаційна модель зайнятості	
Я. Корнаї	Дав якісну характеристику процесів реструктуризації системи зайнятості командного типу, виявивши низку тенденцій і особливостей, типових для більшості східноєвропейських і центральноєвропейських країн [274, с. 55]. Основними особливостями трансформаційного циклу командної системи зайнятості є: 1) зміна статусу економічних суб'єктів «традиційної» системи зайнятості, тобто поява двох класичних агентів на ринку – найманих працівників і роботодавців; 2) формування з числа працездатного населення так званого потенційного резерву робочої сили, відсутнього за централізованої економіки. До цього резерву належать традиційні категорії, типові для класичної ринкової економіки, – самостійні виробники, ремісники, комерсанти, представники вільних професій, рантьє, посередники тощо, – і головна категорія, що офіційно була відсутня в директивній економіці, – безробітні; 3) виникнення ринку праці з обмеженим попитом, де, на противагу централізованому ринку праці з обмеженими ресурсами, виникає асиметрія попиту-пропозиції робочої сили на користь роботодавців; 4) регулюється «недостатньо розвиненим» ринком робочої сили [274, с. 54-58].
Школа ліберального оптимізму	
Ф. Бастіа	Критикував ідеї Сміта про поділ праці на продуктивну та непродуктивну. На основі базових висновків Рікардо, Сміта та Мальтуса обґрунтував ідею про індивідуальну відповідальність кожного за використання своєї праці. Вважав, що розвиток конкуренції сприятиме економічному зростанню суспільства. Доповнив тези Жана Батіста Сея про зростання у формуванні цінностей таких факторів виробництва як праця, земля та капітал [69, с. 93].
Марксистська модель зайнятості	
Карл Генріх Маркс	Створив економічні моделі простого та розширеного відтворення. У працях «До критики політичної економіки», «Економічний рукопис 1861-1863 рр.» дав характеристику поняттю «робоча сила», її вартості, обґрунтував відмінності між робочою силою та працею. В історії економічної думки вперше розробив модель масового безробіття та концепцію резервної армії праці. Основним фактором масового безробіття вважав існування відносин приватної власності на засоби виробництва та капітального виробництва, що не здатне забезпечити повної зайнятості [142].
Інші вчені	
Томас Роберт Мальтус	У 1798 році опублікував працю «Дослідження про закон народонаселення», що перевидавався згодом шість разів. Основою даного закону стала теорія народонаселення, згідно якої гідність та голод на планеті викликані перенаселенням [141]. Хоча сучасна наука і довела хибність даного закону, проте внесок досліджень Мальтуса в економічну науку досить значний.
Ейген Бем-Баверк	Критикував умовиводи Маркса щодо трактування сутності відсотка та капіталу; основою для нового формування даних понять він вважав розподіл факторів виробництва на основні (первинні) та похідні (вторинні). До основних він відносить працю та землю, до похідних – капітал. Тому виробництво, з його точки зору, розвивається з допомогою праці, що підтримана іншими засобами виробництва, які роблять можливим створення більшої кількості продуктів [274].
Вільям Стенлі Джевонс	Англійський економіст, статистик та філософ вважав, що неможливо порівнювати працю різних категорій робітників, наприклад, працю вчителя та теслі, тобто просту працю співставляти із складною. Так, для того щоб виміряти вартість праці, необхідно виміряти вартість товару, що створений з допомогою даної праці. Працю трактував як страждання працівника під час створення ним корисності» [69, с. 343].
Франко Енріко Модільяні	Американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки 1985 р. займався дослідженнями проблем зайнятості та безробіття. «Погоджуючись з наявністю певної «природної» межі повної зайнятості, подолати яку завдяки бюджетно-грошовій політиці неможливо, він разом із Л. Пападеусом запропонував для цієї норми безробіття назву – «неінфляційна норма безробіття» [68, с. 469]. Для США він встановив її рівень в розмірі 6%.

Продовження табл. А.2

Артур Вільям Льюїс	Англійський економіст, лауреат Нобелівської премії (1979) є автором концепції надлишку робочої сили. Основою даної концепції є про те, що у країнах з високою густотою населення, дефіцитом капіталу та обмеженістю природних ресурсів є безлімітна робоча сила (наприклад, Індія). Згідно з даною концепцією в сільському господарстві спостерігається надлишок трудових ресурсів з низькою продуктивністю праці та високий рівень прихованого безробіття в ньому. Тому ідею продуктивної зайнятості він вбачає у переході сільського населення в галузі промисловості, що збагатить їх дешевою робочою силою на знизить процес перенаселеності на селі, який, в свою чергу, сприятиме збільшенню продуктивності праці в аграрному секторі. Основна ідея даної концепції – зростання ефективності економіки з допомогою процесу переходу робочої сили від низкопродуктивної зайнятості до високопродуктивної [274].
М. Блауг	Займався прогнозуванням стану зайнятості на ринку робочої сили на основі використання теорії людського капіталу [67].
Дж. Тобін	Лауреат Нобелівської премії 1953 року (1918-2002), автор 16 наукових праць, одна з яких – «Вивчення повної зайнятості та інфляції» (1953) [69, с. 638] пропонував працювати над забезпеченням повної зайнятості, не враховуючи при цьому розмір інфляції та не розробляючи заходів щодо її зниження, оскільки вважав безробіття набагато більшою проблемою. Проте з 1974 року в США почалося різке зростання інфляції (до цього вона становила 5 %). З того часу у своїх дослідженнях він почав брати до уваги і інфляцію. Аналізуючи криві Філіпса (взаємозв'язок зайнятості та заробітної плати), дійшов висновку, що за умов існування капіталізму не можна досягнути повної зайнятості, що підтверджене кривою Тобіна.

Джерело: складено автором на основі узагальнення джерел [2; 68; 69; 101; 141; 145; 150; 181; 206; 214; 224; 267; 269; 274].

Таблиця А.3

Наукові підходи вітчизняних учених щодо трактування сутності праці та зайнятості, соціально-трудових відносин

Автор	Внесок у дослідження ринку праці та зайнятості населення
Н. Вітке	Соціально-трудова теорія базувалась на вченні про соціальну інженерію як нову науку. На його думку, вона повинна містити два розділи: - наукову організацію виробничого процесу (включає раціональне поєднання людини зі знаряддями праці); - наукову організацію управління (раціональне поєднання і взаємодія людини з людиною в процесі праці), що і складає зміст соціальної інженерії як науки про спільну трудову діяльність людей [122].
С. Струмилін	Автор робіт «До питання про класифікацію праці», «Проблеми класифікації праці», «Господарське значення народної освіти» пізніше стали основою для розвитку теорії людського капіталу в США. Розробив класифікацію професій та спеціальностей, запропонував методи класифікації та групування професій, визначив основні фактори диференціації оплати праці, вперше здійснив соціально-економічне дослідження бюджету часу різних груп працівників. Став керівником уперше в світі розробленого перспективного планового балансу праці, виявив залежність між зростанням продуктивності праці та зниженням собівартості продукції, визначив необхідність урахування в показниках продуктивності праці не лише живої, але й уречевленої праці [54].
Ф. Дунаєвський	Приділяв значну увагу дослідженню проблем управління приділяв, акцентував увагу на проблемах добору персоналу, його підготовки і стимулювання [16, с. 24].
Г. Сковорода	Вважав, що в кожній людині закладені певні характеристики та якості, що дозволять вибрати той вид праці, який вона буде виконувати найпродуктивніше та із найбільшим задоволенням. Саме таку організацію праці він вважав джерелом процвітання суспільства. Її він назвав «сродною» та визначав як основний шлях до щастя людини. Саме така теорія покладена у науку про профвідбір та профорієнтацію. Надзвичайно важливими з погляду якості трудового життя та концепції гідної праці є думка про неприпустимість примусової, підневільної праці [221].
Т. Степанов	Став автором першого курсу політекономії. Один із послідовників класичної школи, вважав основою вартості товарів працю. Вважав, що поділ праці сприяє підвищенню її ефективності як у сфері матеріального, так і нематеріального виробництва [54].
І. Вернадський	Видатний економіст-дослідник сутності праці, стверджував, що саме праця є головним та єдиним джерелом багатства. Під працею розумів діяльність, спрямовану на виготовлення корисностей, вважав продуктивними усі види праці. Критикував ідеї А.Сміта щодо суті продуктивності праці, яка в Сміта трактується як матеріальне виробництво, що повністю відрізняється від економічної продуктивності [31, с. 291].
О. Білімович	Став видатним українським економістом, що висунув перші ідеї щодо організації соціально-трудових відносин. Досліджував залежність між рівнем цін, соціальною активністю робітників та зростанням заробітної плати, вважав, що підвищення оплати праці можливе лише за рахунок зростання капіталу та підвищення продуктивності праці [54].
М. Павлик	Письменник та громадський діяч, що багато уваги приділяв дослідженню праці. «Під працею розуміє наука таку діяльність людини, яка взагалі приносить користь людству, чи матеріальну, чи теж моральну» [169, с. 382].
І. Франко	Видатний письменник, мислитель, філософ і також економіст. Серед 50-ти томів його видань дві книжки присвячені економіці. Навіть серед інших праць знаходимо прогресивні економічні ідеї, які спрямовані на пошук засобів покращання життя галицьких робітників і селян [54].

Продовження табл. А.3

М. Туган-Барановський	Його праці «Промислові кризи в Англії, їх причини і вплив на народне життя» (1894 р.) принесло українському вченому світову славу. Вважав, що людська праця є єдиною субстанцією абсолютної вартості, але від цієї абсолютної вартості треба відрізнити відносну вартість. Абсолютна вартість – це економічна категорія, протилежна цінності, подібно до того, як людина – суб'єкт господарства – є протилежною об'єктам господарства. Навпаки, відносною вартістю є будь-яка цінність, що розглядається не як мета, а як засіб для придбання іншої цінності... [257, с. 427].
О. Гастєв	Засновник Центрального інституту праці в 1921 р. Саме він розробив «концепцію трудових установок», яка містила три головних, органічно взаємопов'язаних напрямів: 1) теорію трудових рухів у виробничих процесах та організації робочих місць; 2) методикку раціонального виробничого навчання; 3) теорію управлінських процесів [119].

Джерело: складено автором на основі [16; 31; 119; 122; 169; 221; 257].

Додаток Б

Таблиця Б.1

Статистичні показники оцінки зайнятості населення

Рівень зайнятості (employment rate, R_{emp}) є характеристикою трудової активності населення і розраховується відношенням (у відсотках) чисельності зайнятих до загальної чисельності не інституційного населення або населення відповідного віку від 15 до 70 років, тобто за винятком осіб, які перебувають на утриманні в інституційних установах – у виправно-трудових закладах, психіатричних лікарнях тощо). Рівень зайнятості можна розрахувати двома шляхами [147, с. 368]:	1. Питома вага зайнятих у загальній кількості населення: $R_{emp} = \frac{P_{emp}}{S_{15-70}} \cdot 100;$ 2. Питома вага зайнятих в економічно активному населенні: $R_{emp}^{ILO} = \frac{P_{emp}}{P_{ea}} \cdot 100;$ де P_{emp} – чисельність зайнятого населення віком від 15 до 70 років; S_{15-70} – загальна чисельність населення; P_{ea} – чисельність економічно активного населення відповідно.
У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення (economic activity rate, R_{ea}), що розраховується за формулою [147, с. 369]:	$R_{ea} = \frac{P_{ea}}{S_{15-70}} \cdot 100;$ де P_{ea} – чисельність економічно активного населення; S_{15-70} – загальна чисельність населення
Кількісна оцінка структурних зрушень зайнятості населення передбачає розрахунок показників інтенсивності. Серед узагальнюючих показників інтенсивності структурних зрушень найбільш легко інтерпретується лінійний коефіцієнт «абсолютних» структурних зрушень [127, с. 72]. Цей показник відображає середню зміну питомої ваги (у відсоткових пунктах), яка мала місце за розглянутий часовий інтервал:	$I_t = \frac{\sum_{i=1}^n X_t^i - X_{t-1}^i }{n};$ де I_t — інтенсивність структурних зрушень; X_t^i — частка найманих працівників і-го виду діяльності у період t; X_{t-1}^i — частка найманих працівників і-го виду діяльності у попередній період; n — кількість видів діяльності.

Джерело: складено автором на основі [127; 147].

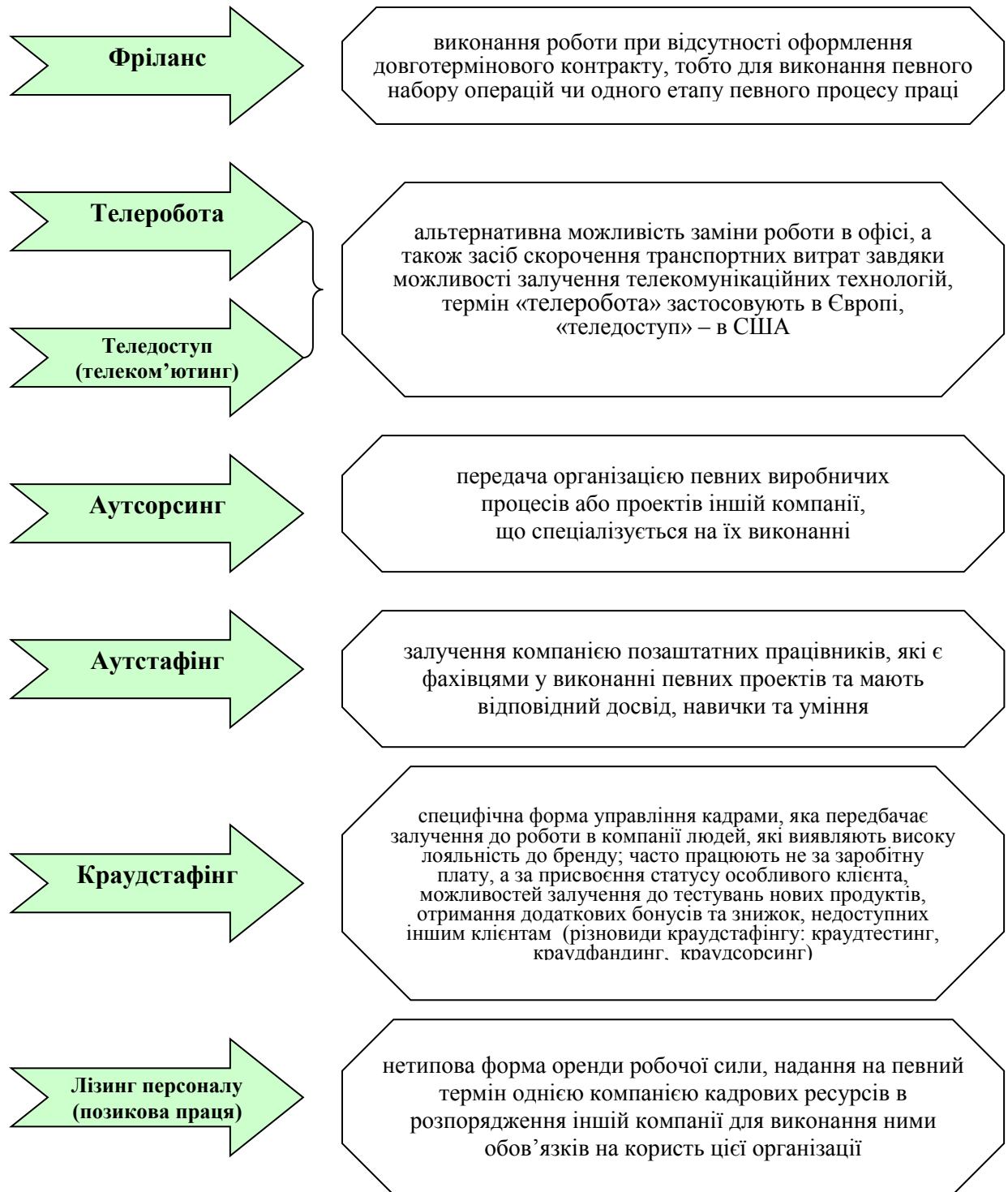


Рис. Б.1. Класифікація нестандартних форм зайнятості
Джерело: побудовано автором.

Додаток В

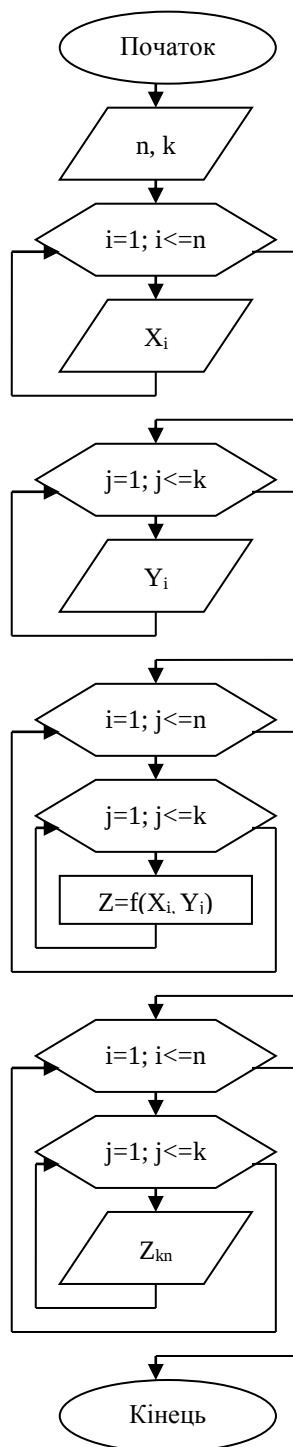


Рис. В.1. Алгоритм дослідження структури зайнятості населення

Джерело: побудовано автором

*Умовні позначення:

$Z=f(x,y)$ – шукана функція, що визначає зайнятість населення і залежить від робочої сили $x=x_i$, (де $i=1, \dots, n$) та роботодавців $y=y_j$ ($j=1, \dots, k$);

t – параметр, від якого залежить характеристика певних якісних ознак робочої сили $x=x_i(t)$, та роботодавців, які формують робочі місця $y=y_j(t)$; це змінна величина, що характеризує розподіл робочої сили між сферами виробництва, що визначаються роботодавцями.

Дана блок-схема містить три етапи. На першому етапі отримуємо інформацію по роботодавцях та робочій силі, тобто при переборі всіх можливих значень руху робочої сили в залежності від пропозицій факторів виробництва. На другому – знаходимо значення функції (матриці) $f(x,y)$ -зайнятість населення по професійних групах в розрізі кількості зареєстрованих безробітних і потребі підприємств у робочих місцях. Третій етап – формуємо та виводимо відповідні дані для дослідження.

При зміні значень $x=x_i$ та $y=y_j$ ми отримаємо матрицю значень $f(x,y)$, яку будемо визначати процесом знаходження формування структури зайнятості населення. Відхилення між значеннями матриці $f(x_i, y_j)$ – це зміни у структурі зайнятості, які визначають збільшення кількості безробітних, або створення нових вакантних місць. Зміну зазначеної функції будемо досліджувати, використовуючи коефіцієнти структурних зрушень. Аналіз питомої ваги структурних елементів місцевого ринку праці надасть можливість визначити тенденції функціонування місцевого ринку праці протягом певного періоду часу.

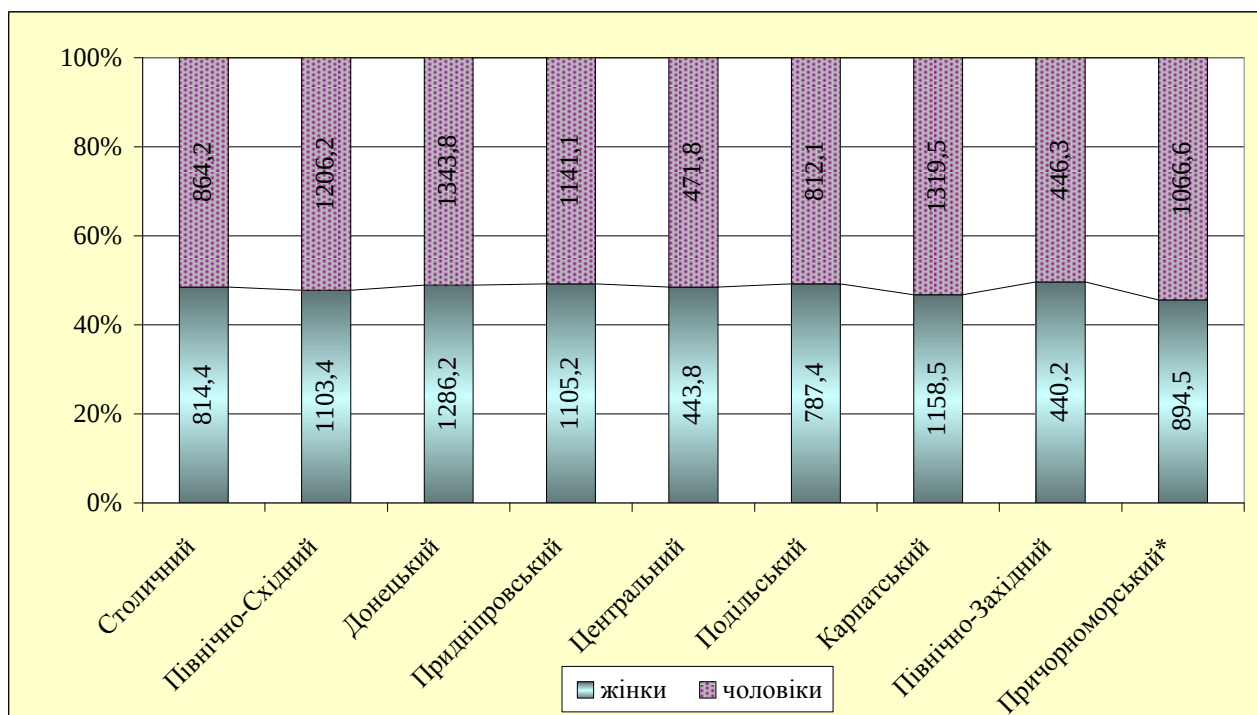
Додаток Д

Таблиця Д.1

Вікова структура зайнятості населення в розрізі областей Карпатського регіону у 2012-2014 рр.

	Абсолютні показники, тис. осіб										Відносні показники, %									
	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами (років)							Працевдатного віку	Старше працевдатного віку	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами (років)							Працевдатного віку	Старше працевдатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70				15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
2012 р.											2012 р.									
Закарпатська область	530,8	67,7	72,8	72,8	65,2	129,4	99	23,9	497,8	33	100,0	12,8	13,7	13,7	12,3	24,4	18,7	4,5	93,8	6,2
Івано-Франківська область	548,5	58	81,7	69,8	73,6	135,2	102,8	27,4	510,3	38,2	100,0	10,6	14,9	12,7	13,4	24,6	18,7	5,0	93,0	7,0
Львівська область	1 099,90	90,5	163,1	144,5	137,2	286,6	225	53	1 023,60	76,3	100,0	8,2	14,8	13,1	12,5	26,1	20,5	4,8	93,1	6,9
Чернівецька область	387,2	35,6	50	52,1	43,7	92,9	66,1	46,8	328	59,2	100,0	9,2	12,9	13,5	11,3	24,0	17,1	12,1	84,7	15,3
Карпатський регіон	2566,4	251,8	367,6	339,2	319,7	644,1	492,9	151,1	2359,7	206,7	100,0	9,8	14,3	13,2	12,5	25,1	19,2	5,9	91,9	8,1
2013 р.											2013 р.									
Закарпатська область	541,2	63,6	71,5	72,8	69,2	139,3	98,6	26,2	508,2	33	100,0	11,8	13,2	13,5	12,8	25,7	18,2	4,8	93,9	6,1
Івано-Франківська область	821,9	78,8	109,7	107,4	106,6	203,1	175,3	41	764	57,9	100,0	9,6	13,3	13,1	13,0	24,7	21,3	5,0	93,0	7,0
Львівська область	562,7	48	81,2	75,3	79,2	140,7	105,9	32,4	520,4	42,3	100,0	8,5	14,4	13,4	14,1	25,0	18,8	5,8	92,5	7,5
Чернівецька область	758,4	74,7	113,6	110,7	103	185,9	140,7	29,8	718,5	39,9	100,0	9,8	15,0	14,6	13,6	24,5	18,6	3,9	94,7	5,3
Карпатський регіон	2684,2	265,1	376	366,2	358	669	520,5	129,4	2511,1	173,1	100,0	9,9	14,0	13,6	13,3	24,9	19,4	4,8	93,6	6,4
2014 р.											2014 р.									
Закарпатська область	574,5	71,1	83,3	82,4	80,8	139,0	101,7	16,2	554,0	20,5	100,0	12,4	14,5	14,3	14,1	24,2	17,7	2,8	96,4	3,6
Івано-Франківська область	595,9	63,3	87,2	83,2	77,8	143,0	110,5	30,9	560,5	35,4	100,0	10,6	14,6	14,0	13,1	24,0	18,5	5,2	94,1	5,9
Львівська область	1135,4	120,0	169,7	171,3	142,9	281,1	224,1	26,3	1101,6	33,8	100,0	10,6	14,9	15,1	12,6	24,8	19,7	2,3	97,0	3,0
Чернівецька область	407,4	42,4	54,9	49,2	48,9	96,0	76,2	39,8	361,0	46,4	100,0	10,4	13,5	12,1	12,0	23,6	18,7	9,8	88,6	11,4
Карпатський регіон	2713,2	296,8	395,1	386,1	350,4	659,1	512,5	113,2	2577,1	136,1	100,0	10,9	14,6	14,2	12,9	24,3	18,9	4,2	95,0	5,0
Приріст (скорочення) відносно 2012 р.											Приріст (скорочення) відносно 2012 р.									
Закарпатська область	43,7	3,4	10,5	9,6	15,6	9,6	2,7	-7,7	56,2	-12,5	29,8	-0,4	0,8	0,6	1,8	-0,2	-0,9	-1,7	2,6	-2,6
Івано-Франківська область	47,4	5,3	5,5	13,4	4,2	7,8	7,7	3,5	50,2	-2,8	32,3	0,0	-0,3	1,2	-0,4	-0,7	-0,2	0,2	1,0	-1,0
Львівська область	35,5	29,5	6,6	26,8	5,7	-5,5	-0,9	-26,7	78,0	-42,5	24,2	2,3	0,1	1,9	0,1	-1,3	-0,7	-2,5	4,0	-4,0
Чернівецька область	20,2	6,8	4,9	-2,9	5,2	3,1	10,1	-7,0	33,0	-12,8	13,8	1,2	0,6	-1,4	0,7	-0,4	1,6	-2,3	3,9	-3,9
Карпатський регіон	146,8	45,0	27,5	46,9	30,7	15,0	19,6	-37,9	217,4	-70,6	100,0	3,2	1,2	2,4	2,2	-2,6	-0,2	-6,3	11,5	-11,5

Джерело: складено автором на основі [64–66].



* Без урахування АР Крим

Рис. Д.1. Розподіл структури зайнятості за статтю у 2014 р. за регіонами України, тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [64–66].

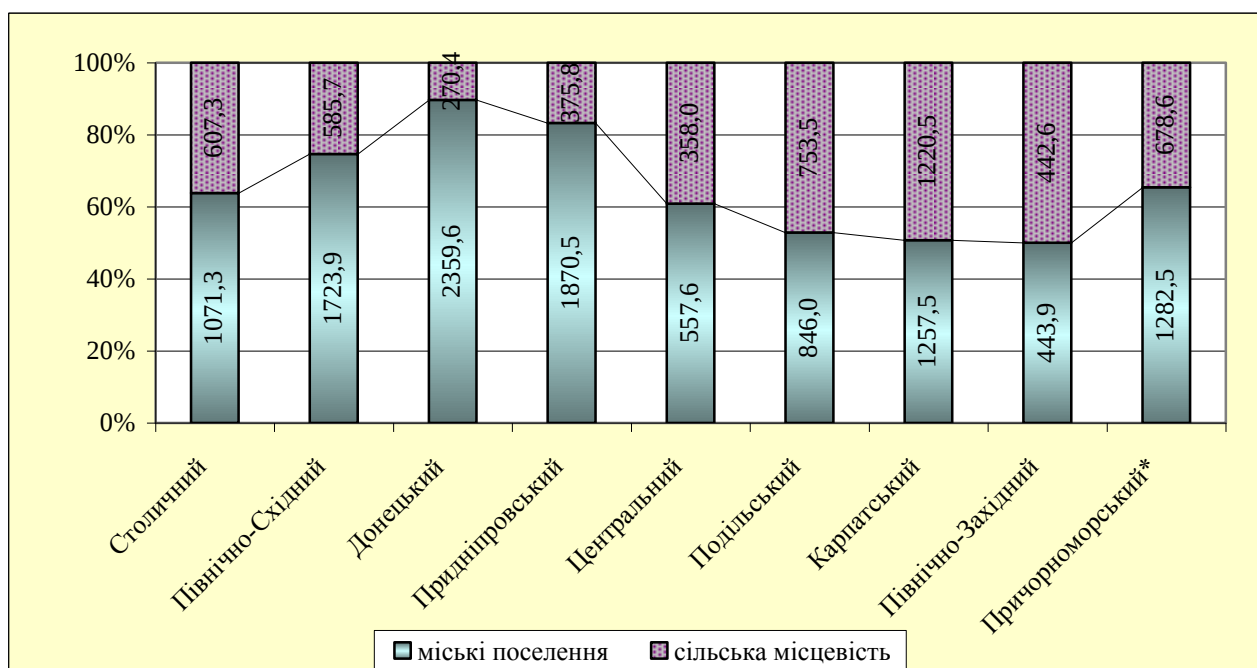


Рис. Д.2. Розподіл структури зайнятості за місцем проживання у 2014 р. за регіонами України, тис. осіб.

Джерело: побудовано автором на основі [64–66].

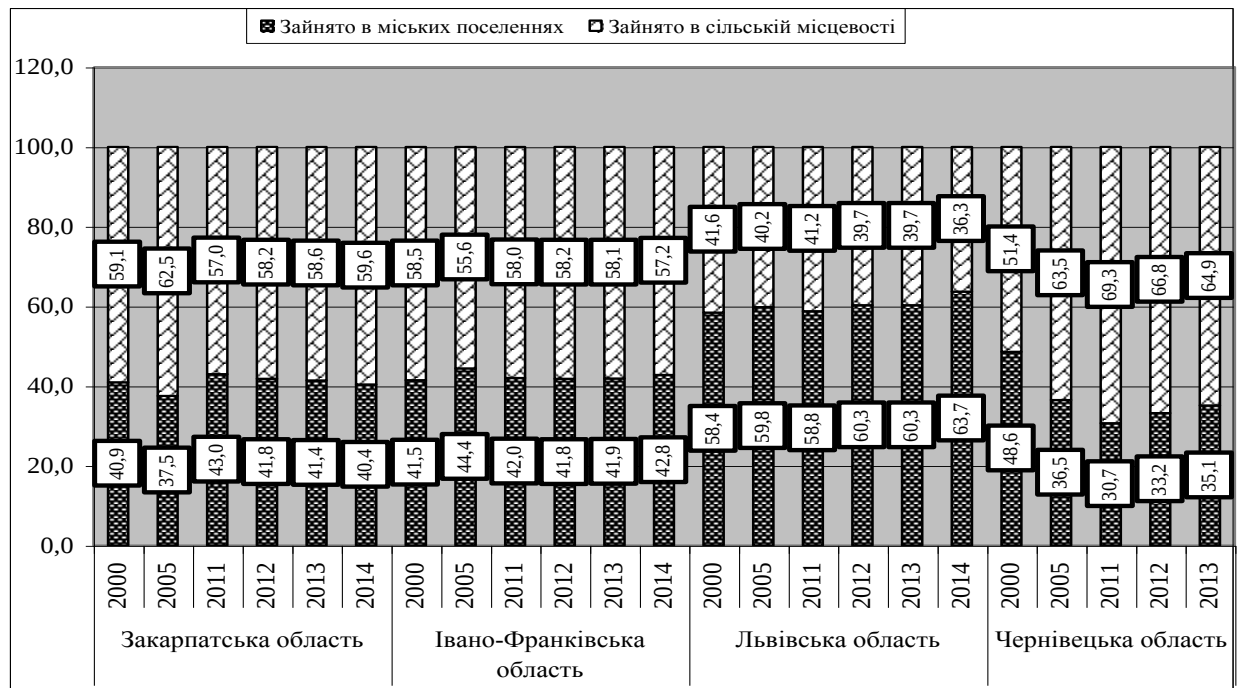


Рис. Д.3. Динаміка структури зайнятості населення Карпатського регіону за статтю у 2000-2014 рр., %
Джерело: побудовано автором на основі [64–66].

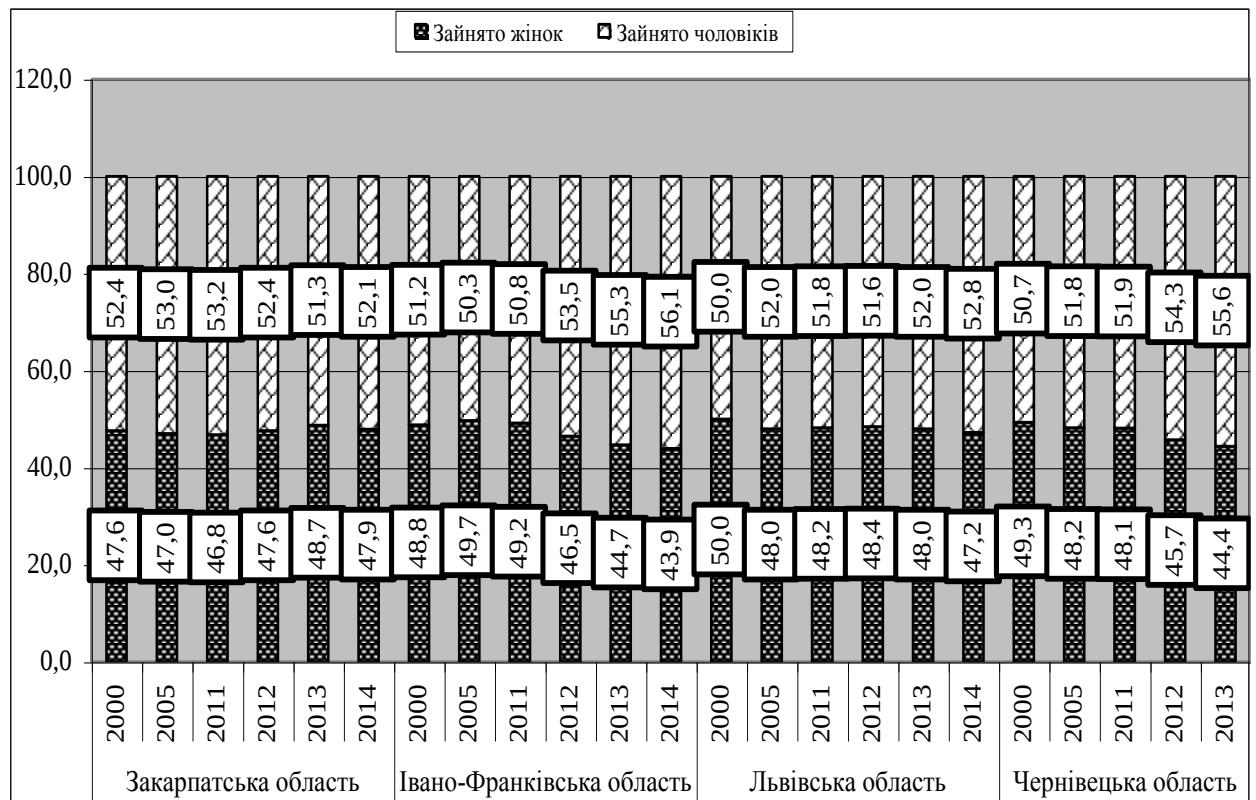


Рис. Д.4. Динаміка структури зайнятості населення Карпатського регіону за місцем проживання у 2000-2014 рр., %
Джерело: побудовано автором на основі [64–66].

Таблиця Д.2

Динаміка зайнятості населення та її структури в Карпатському регіоні за статтю та місцем проживання у 2005-2014 рр., тис. осіб

Область	Категорія населення	Абсолютні показники, тис. осіб						Відносні показники, %					
		2005	2011	2012	2013	2014	Приріст (скорочення)	2005	2011	2012	2013	2014	Приріст (скорочення)
Закарпатська область	жінки	259,0	244,4	252,6	263,5	249,7	-9,3	47,0	46,8	47,6	48,7	47,9	0,9
	чоловіки	292,0	278,3	278,2	277,7	271,7	-20,3	53,0	53,2	52,4	51,3	52,1	-0,9
	міські поселення	206,6	224,8	221,7	224,0	210,7	4,1	37,5	43,0	41,8	41,4	40,4	2,9
	сільська місцевість	344,4	297,9	309,1	317,2	310,7	-33,7	62,5	57,0	58,2	58,6	59,6	-2,9
Всього по області		551,0	522,7	530,8	541,2	521,4	-29,6	100	100	100	100	100	-5,4
Івано-Франківська область	жінки	259,8	260,6	255,1	251,3	240,4	-19,4	49,7	49,2	46,5	44,7	43,9	-5,8
	чоловіки	262,7	269,1	293,4	311,4	307,4	44,7	50,3	50,8	53,5	55,3	56,1	5,8
	міські поселення	231,9	222,6	229,0	235,9	234,7	2,8	44,4	42,0	41,8	41,9	42,8	-1,5
	сільська місцевість	290,6	307,1	319,5	326,8	313,1	22,5	55,6	58,0	58,2	58,1	57,2	1,5
Всього по області		522,5	529,7	548,5	562,7	547,8	25,3	100	100	100	100	100	4,8
Львівська область	жінки	510,9	530,7	532,4	530,4	490,0	-20,9	48,0	48,2	48,4	48,0	47,2	-0,8
	чоловіки	553,7	570,0	567,5	574,3	548,2	-5,5	52,0	51,8	51,6	52,0	52,8	0,8
	міські поселення	638,1	647,0	662,9	666,1	660,9	22,8	59,9	58,8	60,3	60,3	63,7	3,7
	сільська місцевість	426,5	453,7	437,0	438,6	377,3	-49,2	40,1	41,2	39,7	39,7	36,3	-3,7
Всього по області		1064,6	1100,7	1099,9	1104,7	1038,2	-26,4	100	100	100	100	100	-2,5
Чернівецька область	жінки	174,3	185,4	177,1	174,0	178,4	4,1	48,2	48,1	45,7	44,4	48,1	-0,1
	чоловіки	187,4	200,0	210,1	217,6	192,2	4,8	51,8	51,9	54,3	55,6	51,9	0,1
	міські поселення	132,0	118,2	128,6	137,6	151,2	19,2	36,5	30,7	33,2	35,1	40,8	4,3
	сільська місцевість	229,7	267,2	258,6	254,0	219,4	-10,3	63,5	69,3	66,8	64,9	59,2	-4,3
Всього по області		361,7	385,4	387,2	391,6	370,6	8,9	100	100	100	100	100	2,5
Карпатський регіон	жінки	1204,0	1221,1	1217,2	1219,2	1158,5	-45,5	48,2	48,1	47,4	46,9	46,8	-1,4
	чоловіки	1295,8	1317,4	1349,2	1381,0	1319,5	23,7	51,8	51,9	52,6	53,1	53,2	1,4
	міські поселення	1208,6	1212,6	1242,2	1263,6	1257,5	48,9	48,3	47,8	48,4	48,6	50,7	2,4
	сільська місцевість	1291,2	1325,9	1324,2	1336,6	1220,5	-70,7	51,7	52,2	51,6	51,4	49,3	-2,4
Всього по Карпатському регіону		2499,8	2538,5	2566,4	2600,2	2478,0	-21,8	100	100	100	100	100	-0,9

Джерело: складено автором на основі [60–66; 184–190].

Таблиця Д.3

**Структура зайнятості населення за рівнем освіти в розрізі областей
Карпатського регіону у 2012-2014 рр.**

Карпатський регіон	Абсолютні показники, тис. осіб							Відносні показники, %						
	Усього	у тому числі мають освіту						Усього	у тому числі мають освіту					
		повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не завершену		повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
2012 р.								2012 р.						
Закарпатська область	530,8	116,7	7,0	67,5	305,5	33,5	0,6	100	22,0	1,3	12,7	57,6	6,3	0,1
Івано-Франківська область	548,5	129,9	8,8	95,7	293,6	20,4	0,1	100	23,7	1,6	17,4	53,5	3,7	0,0
Львівська область	1099,9	346,0	6,2	221,6	493,7	30,8	1,6	100	31,5	0,6	20,1	44,9	2,8	0,1
Чернівецька область	387,2	65,2	1,1	59,3	219,7	40,9	1,0	100	16,8	0,3	15,3	56,7	10,6	0,3
Карпатський регіон	2566,4	657,8	23,1	444,1	1312,5	125,6	3,3	100	25,6	0,9	17,3	51,1	4,9	0,1
2013 р.								2013 р.						
Закарпатська область	541,2	113,1	11,1	70,6	307,7	37,4	1,3	100	20,9	2,1	13,0	56,9	6,9	0,2
Івано-Франківська область	562,7	129,0	5,4	104,3	308,3	15,7	0,0	100	22,9	1,0	18,5	54,8	2,8	0,0
Львівська область	1104,7	345,4	9,2	239,3	487,0	23,2	0,6	100	31,3	0,8	21,7	44,1	2,1	0,1
Чернівецька область	391,6	68,9	1,1	53,9	230,8	35,2	1,7	100	17,6	0,3	13,8	58,9	9,0	0,4
Карпатський регіон	2600,2	656,4	26,8	468,1	1333,8	111,5	3,6	100	25,2	1,0	18,0	51,3	4,3	0,1
2014 р.								2014 р.						
Закарпатська область	541,2	113,1	11,1	70,6	307,7	37,4	1,3	100	20,9	2,1	13,0	56,9	6,9	0,2
Івано-Франківська область	562,7	129,0	5,4	104,3	308,3	15,7	0,0	100	22,9	1,0	18,5	54,8	2,8	0,0
Львівська область	1104,7	345,4	9,2	239,3	487,0	23,2	0,6	100	31,3	0,8	21,7	44,1	2,1	0,1
Чернівецька область	391,6	68,9	1,1	53,9	230,8	35,2	1,7	100	17,6	0,3	13,8	58,9	9,0	0,4
Карпатський регіон	2600,2	656,4	26,8	468,1	1333,8	111,5	3,6	100	25,2	1,0	18,0	51,3	4,3	0,1
Приріст (скорочення) відносно 2012 р.								Приріст (скорочення) відносно 2012 р.						
Закарпатська область	10,4	-3,6	4,1	3,1	2,2	3,9	0,7	30,8	-1,1	0,7	0,3	-0,7	0,6	0,1
Івано-Франківська область	14,2	-0,9	-3,4	8,6	14,7	-4,7	-0,1	42,0	-0,8	-0,6	1,1	1,3	-0,9	0,0
Львівська область	4,8	-0,6	3,0	17,7	-6,7	-7,6	-1,0	14,2	-0,2	0,3	1,5	-0,8	-0,7	-0,1
Чернівецька область	4,4	3,7	0,0	-5,4	11,1	-5,7	0,7	13,0	0,8	0,0	-1,6	2,2	-1,6	0,2
Карпатський регіон	33,8	-1,4	3,7	24,0	21,3	-14,1	0,3	100	-1,3	0,4	1,4	2,0	-2,6	0,2

Джерело: складено автором на основі [63–66].

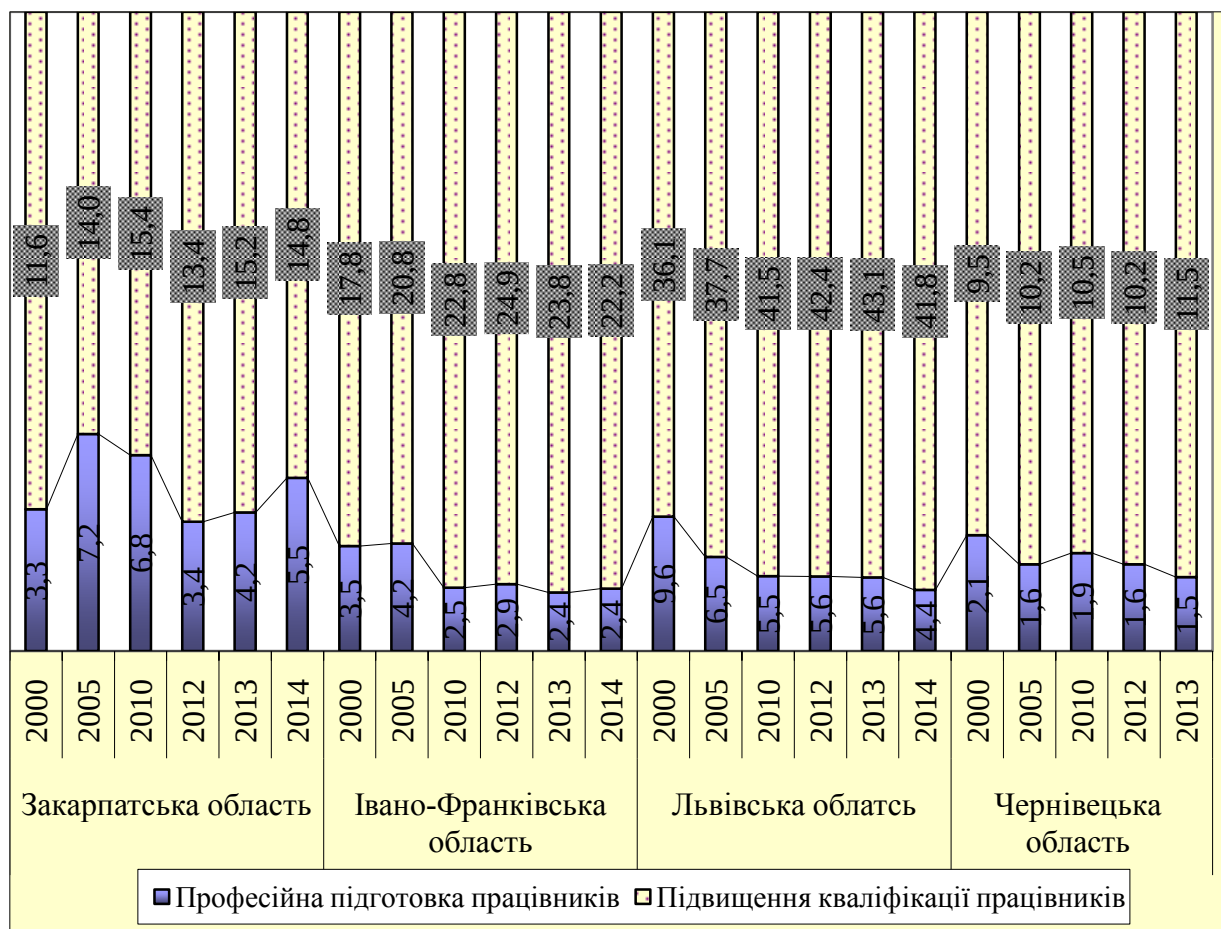


Рис. Д.5. Рівень професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів Карпатського регіону у 2000-2014 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [236–245].

Таблиця Д.4

Попит та пропозиція робочої сили Карпатського регіону за професійними групами у 2010-2014 рр., осіб

Професійні групи	Закарпатська область												Івано-Франківська область											
	Кількість зареєстрованих безробітних						Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)						Кількість зареєстрованих безробітних						Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)					
Професійні групи	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхи-лення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхи-лення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхи-лення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхи-лення
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	891	908	1048	731	826	-65	47	55	41	25	33	-14	1566	1751	1860	1794	2056	490	24	22	27	34	31	7
Професіонали	867	822	908	646	835	-32	55	81	83	42	44	-11	2040	2245	2103	2043	2309	269	23	40	49	96	29	6
Фахівці	1075	1047	1166	810	966	-109	81	157	137	74	62	-19	1957	2015	1920	1814	1900	-57	28	32	27	70	23	-5
Технічні службовці	777	631	762	494	604	-173	74	36	22	16	11	-63	951	957	1059	936	1043	92	11	14	29	29	15	4
Працівники сфери торгівлі та послуг	2058	1887	2221	1608	1723	-335	112	162	148	90	98	-14	2482	2599	2860	2850	3258	776	43	85	65	87	92	49
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	872	825	925	621	818	-54	1	5	1	3	2	1	574	439	473	463	621	47	5	7	1	3	6	1
Кваліфіковані робітники з інструментом	2229	1676	2043	1115	1161	-1068	344	490	410	208	190	-154	2392	2190	2211	1891	2046	-346	42	131	59	62	39	-3
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1685	1365	1660	1058	1085	-600	138	160	113	58	62	-76	2410	1907	1966	1859	1710	-700	26	58	46	34	46	20
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	3779	2913	2695	1636	2023	-1756	80	52	66	36	41	-39	2493	2235	2195	1769	1797	-696	25	35	20	46	41	16
Усього	14233	12074	13428	8719	10041	-4192	932	1198	1021	552	543	-389	16865	16338	16647	15419	16740	-125	227	424	323	461	322	95

Джерело: складено автором на основі [162–165].

Львівська область										Чернівецька область										Карпатський регіон																																																																																																																																																																																																																																																														
Кількість зареєстрованих безробітних					Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)					Кількість зареєстрованих безробітних					Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)					Кількість зареєстрованих безробітних					Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)																																																																																																																																																																																																																																																									
27746	3449	3412	4191	614	4204	1647	3712	3071	3446	2010 р.	10784	2828	2076	1434	534	1102	491	867	747	705	2010 р.	10853	2692	1961	1455	575	1275	440	833	845	777	2011 р.	11630	2654	2246	1483	498	1290	534	1014	952	959	2012 р.	9515	1491	1713	1158	720	1257	473	898	822	983	2013 р.	9451	1383	1636	1222	975	1158	451	778	876	972	2014 р.	-1333	-1445	-440	-212	441	56	-40	-89	129	267	Відхи-лення	676	77	99	132	2	87	19	58	144	58	2010 р.	886	80	124	161	1	82	12	101	209	116	2011 р.	800	86	97	99	4	106	15	89	195	109	2012 р.	493	71	68	118	5	58	10	47	70	46	2013 р.	404	65	54	87	4	39	13	39	46	57	2014 р.	-272	-12	-45	-45	2	-48	-6	-19	-98	-1	Відхи-лення	69628	12549	9583	10246	2594	9846	3866	7611	6725	6608	2010 р.	62636	10503	8072	8499	2278	9449	3488	7084	6933	6330	2011 р.	69427	10512	9426	9763	2429	10868	4016	7739	7296	7378	2012 р.	56742	7226	7442	7292	2338	9523	3391	6643	6407	6480	2013 р.	61418	7506	7399	7487	2946	10071	3884	7542	7466	7117	2014 р.	-8210	-5043	-2184	-2759	352	225	18	-69	741	509	Відхи-лення	4156	317	539	1491	17	515	192	336	451	298	2010 р.	4384	262	538	1270	21	682	99	541	544	427	2011 р.	4190	244	470	989	18	677	104	552	703	433	2012 р.	2580	294	327	581	17	436	88	308	331	198	2013 р.	2255	229	295	573	15	403	62	234	249	195	2014 р.	-1901	-88	-244	-918	-2	-112	-130	-102	-202	-103	Відхи-лення

Таблиця Д.5

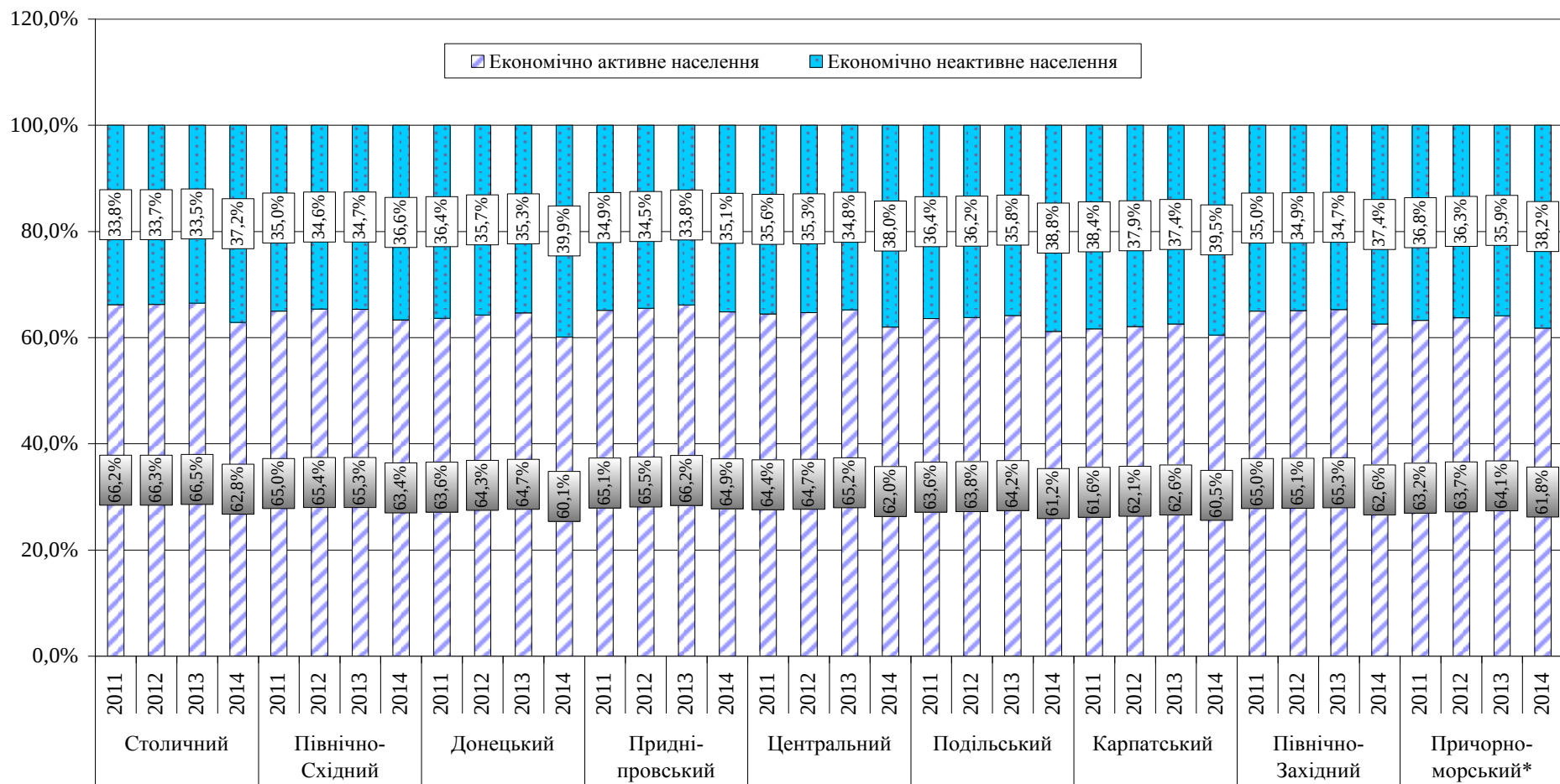
Попит та пропозиція робочої сили Карпатського регіону за професійними групами у 2010-2014 рр., %

Професійні групи	Закарпатська область												Івано-Франківська область											
	Кількість зареєстрованих безробітних						Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)						Кількість зареєстрованих безробітних						Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)					
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	6,3	7,5	7,8	8,4	8,2	2,0	5,0	4,6	4,0	4,5	6,1	1,0	9,3	10,7	11,2	11,6	12,3	3,0	10,6	5,2	8,4	7,4	9,6	-0,9
Професіонали	6,1	6,8	6,8	7,4	8,3	2,2	5,9	6,8	8,1	7,6	8,1	2,2	12,1	13,7	12,6	13,2	13,8	1,7	10,1	9,4	15,2	20,8	9,0	-1,1
Фахівці	7,6	8,7	8,7	9,3	9,6	2,1	8,7	13,1	13,4	13,4	11,4	2,7	11,6	12,3	11,5	11,8	11,4	-0,3	12,3	7,5	8,4	15,2	7,1	-5,2
Технічні службовці	5,5	5,2	5,7	5,7	6,0	0,6	7,9	3,0	2,2	2,9	2,0	-5,9	5,6	5,9	6,4	6,1	6,2	0,6	4,8	3,3	9,0	6,3	4,7	-0,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	14,5	15,6	16,5	18,4	17,2	2,7	12,0	13,5	14,5	16,3	18,0	6,0	14,7	15,9	17,2	18,5	19,5	4,7	18,9	20,0	20,1	18,9	28,6	9,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	6,1	6,8	6,9	7,1	8,1	2,0	0,1	0,4	0,1	0,5	0,4	0,3	3,4	2,7	2,8	3,0	3,7	0,3	2,2	1,7	0,3	0,7	1,9	-0,3
Кваліфіковані робітники з інструментом	15,7	13,9	15,2	12,8	11,6	-4,1	36,9	40,9	40,2	37,7	35,0	-1,9	14,2	13,4	13,3	12,3	12,2	-2,0	18,5	30,9	18,3	13,4	12,1	-6,4
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	11,8	11,3	12,4	12,1	10,8	-1,0	14,8	13,4	11,1	10,5	11,4	-3,4	14,3	11,7	11,8	12,1	10,2	-4,1	11,5	13,7	14,2	7,4	14,3	2,8
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	26,6	24,1	20,1	18,8	20,1	-6,4	8,6	4,3	6,5	6,5	7,6	-1,0	14,8	13,7	13,2	11,5	10,7	-4,0	11,0	8,3	6,2	10,0	12,7	1,7
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0

Джерело: складено автором на основі [162–165].

Продовження табл. Д.5

Львівська область										Чернівецька область										Карпатський регіон																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
Кількість зареєстрованих безробітних						Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)				Кількість зареєстрованих безробітних					Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)					Кількість зареєстрованих безробітних					Потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
100,0	12,4	12,3	15,1	2,2	15,2	5,9	13,4	11,1	12,4	2010 р.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											



*Без урахування АР Крим

Рис. Д.6. Динаміка економічно активного та економічно неактивного населення регіонів України у 2014 р., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [63–66].

Таблиця Д.6

Динаміка зайнятості населення 2012-2014 рр. в розрізі областей Карпатського регіону, тис. осіб

Види економічної діяльності	Абсолютні показники, тис. осіб																			
	Закарпатська область			Івано-Франківська область			Львівська область			Чернівецька область			Всього по Карпатському регіону			Закарпатська область	Івано-Франківська область	Львівська область	Чернівецька область	Карпатський регіон
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	Приріст (зниження) в порівнянні з 2012 р.				
Сільське, лісове та рибне господарство	130,8	137,5	129,4	150,8	157,7	155,3	205,1	219,4	189,2	104,3	107,3	103,1	591,0	621,9	577,0	-1,4	4,5	-15,9	-1,2	-14,0
Промисловість	61,8	60,3	59,5	72,6	72,2	68,7	158,9	158,3	154,2	39,9	39,4	36,6	333,2	330,2	319,0	-2,3	-3,9	-4,7	-3,3	-14,2
Будівництво	30,2	30,6	28,5	25,0	25,8	25,4	78,7	78,9	67,7	19,3	19,4	17,0	153,2	154,7	138,6	-1,7	0,4	-11,0	-2,3	-14,6
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	93,0	96,7	95,6	98,9	104,5	99,6	200,8	202,9	189,3	73,8	75,2	69,6	466,5	479,3	454,1	2,6	0,7	-11,5	-4,2	-12,4
Транспортне та складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	28,0	28,0	27,7	23,7	24,4	23,6	66,0	65,9	64,1	17,2	17,6	16,4	134,9	135,9	131,8	-0,3	-0,1	-1,9	-0,8	-3,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	16,1	16,0	15,9	8,8	8,7	7,9	24,8	24,7	24,8	8,9	8,8	8,1	58,6	58,2	56,7	-0,2	-0,9	0,0	-0,8	-1,9
Інформація та телекомунікації	3,8	3,8	3,3	3,6	3,7	3,6	19,9	18,8	18,7	3,9	3,8	3,6	31,2	30,1	29,2	-0,5	0,0	-1,2	-0,3	-2,0
Фінансова та страхова діяльність	4,4	4,2	3,9	5,3	5,2	4,9	14,5	13,1	12,7	3,5	3,4	3,1	27,7	25,9	24,6	-0,5	-0,4	-1,8	-0,4	-3,1
Операції з нерухомим майном	5,9	5,8	5,3	4,2	4,3	3,8	15,4	12,1	12,2	4,5	4,4	4,3	30,0	26,6	25,6	-0,6	-0,4	-3,2	-0,2	-4,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	5,6	5,7	4,9	8,3	8,1	7,7	23,4	21,8	21,3	4,5	4,6	4,5	41,8	40,2	38,4	-0,7	-0,6	-2,1	0,0	-3,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4,0	4,1	3,6	7,5	7,7	7,4	16,9	16,8	15,8	3,3	3,3	3,0	31,7	31,9	29,8	-0,4	-0,1	-1,1	-0,3	-1,9
Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	26,4	25,4	25,8	23,9	22,7	22,8	58,1	55,3	55,7	16,9	16,9	17,4	125,3	120,3	121,7	-0,6	-1,1	-2,4	0,5	-3,6
Освіта	49,0	49,3	48,4	54,5	54,9	55,7	105,1	103,3	103,2	35,9	36,0	35,5	244,5	243,5	242,8	-0,6	1,2	-1,9	-0,4	-1,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	29,0	28,8	28,4	38,1	38,5	38,3	77,8	79,2	77,7	24,6	24,5	24,4	169,5	171,0	168,8	-0,6	0,2	-0,1	-0,2	-0,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	6,4	6,2	5,8	7,6	7,7	7,1	11,1	11,0	10,6	4,4	4,3	4,3	29,5	29,2	27,8	-0,6	-0,5	-0,5	-0,1	-1,7
Інші види економічної діяльності	36,4	38,8	35,4	15,7	16,6	16,0	23,4	23,2	21,0	22,3	22,7	19,7	97,8	101,3	92,1	-1,0	0,3	-2,4	-2,6	-5,7
Усього	530,8	541,2	521,4	548,5	562,7	547,8	1099,9	1104,7	1038,2	387,2	391,6	370,6	2566,4	2600,2	2478,0	-9,4	-0,7	-61,7	-16,6	-88,4

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Таблиця Д.7

Структурні зміни зайнятості населення 2012-2014 рр. в розрізі областей Карпатського регіону, %

Види економічної діяльності	Відносні показники, %																			
	Закарпатська область			Івано-Франківська область			Львівська область			Чернівецька область			Всього по Карпатському регіону			Закарпатська область	Івано-Франківська область	Львівська область	Чернівецька область	Карпатський регіон
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	Приріст (зниження) в порівнянні з 2012 р.				
Сільське, лісове та рибне господарство	24,64	25,41	24,82	27,49	28,03	28,35	18,65	19,86	18,22	26,94	27,40	27,82	23,03	23,92	23,28	0,18	0,86	-0,42	0,26	0,26
Промисловість	11,64	11,14	11,41	13,24	12,83	12,54	14,45	14,33	14,85	10,30	10,06	9,88	12,98	12,70	12,87	-0,23	-0,70	0,41	-0,11	-0,11
Будівництво	5,69	5,65	5,47	4,56	4,59	4,64	7,16	7,14	6,52	4,98	4,95	4,59	5,97	5,95	5,59	-0,22	0,08	-0,63	-0,38	-0,38
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	17,52	17,87	18,34	18,03	18,57	18,18	18,26	18,37	18,23	19,06	19,20	18,78	18,18	18,43	18,33	0,81	0,15	-0,02	0,15	0,15
Транспортне та складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,28	5,17	5,31	4,32	4,34	4,31	6,00	5,97	6,17	4,44	4,49	4,43	5,26	5,23	5,32	0,04	-0,01	0,17	0,06	0,06
Тимчасове розміщення й організація харчування	3,03	2,96	3,05	1,60	1,55	1,44	2,25	2,24	2,39	2,30	2,25	2,19	2,28	2,24	2,29	0,02	-0,16	0,13	0,00	0,00
Інформація та телекомунікації	0,72	0,70	0,63	0,66	0,66	0,66	1,81	1,70	1,80	1,01	0,97	0,97	1,22	1,16	1,18	-0,08	0,00	-0,01	-0,04	-0,04
Фінансова та страхова діяльність	0,83	0,78	0,75	0,97	0,92	0,89	1,32	1,19	1,22	0,90	0,87	0,84	1,08	1,00	0,99	-0,08	-0,07	-0,10	-0,09	-0,09
Операції з нерухомим майном	1,11	1,07	1,02	0,77	0,76	0,69	1,40	1,10	1,18	1,16	1,12	1,16	1,17	1,02	1,03	-0,10	-0,07	-0,23	-0,14	-0,14
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,06	1,05	0,94	1,51	1,44	1,41	2,13	1,97	2,05	1,16	1,17	1,21	1,63	1,55	1,55	-0,12	-0,11	-0,08	-0,08	-0,08
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,75	0,76	0,69	1,37	1,37	1,35	1,54	1,52	1,52	0,85	0,84	0,81	1,24	1,23	1,20	-0,06	-0,02	-0,01	-0,03	-0,03
Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	4,97	4,69	4,95	4,36	4,03	4,16	5,28	5,01	5,37	4,36	4,32	4,70	4,88	4,63	4,91	-0,03	-0,20	0,08	0,03	0,03
Освіта	9,23	9,11	9,28	9,94	9,76	10,17	9,56	9,35	9,94	9,27	9,19	9,58	9,53	9,36	9,80	0,05	0,23	0,38	0,27	0,27
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,46	5,32	5,45	6,95	6,84	6,99	7,07	7,17	7,48	6,35	6,26	6,58	6,60	6,58	6,81	-0,02	0,05	0,41	0,21	0,21
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,21	1,15	1,11	1,39	1,37	1,30	1,01	1,00	1,02	1,14	1,10	1,16	1,15	1,12	1,12	-0,09	-0,09	0,01	-0,03	-0,03
Інші види економічної діяльності	6,86	7,17	6,79	2,86	2,95	2,92	2,13	2,10	2,02	5,76	5,80	5,32	3,81	3,90	3,72	-0,07	0,06	-0,10	-0,09	-0,09
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Джерело: складено автором на основі [203–204].

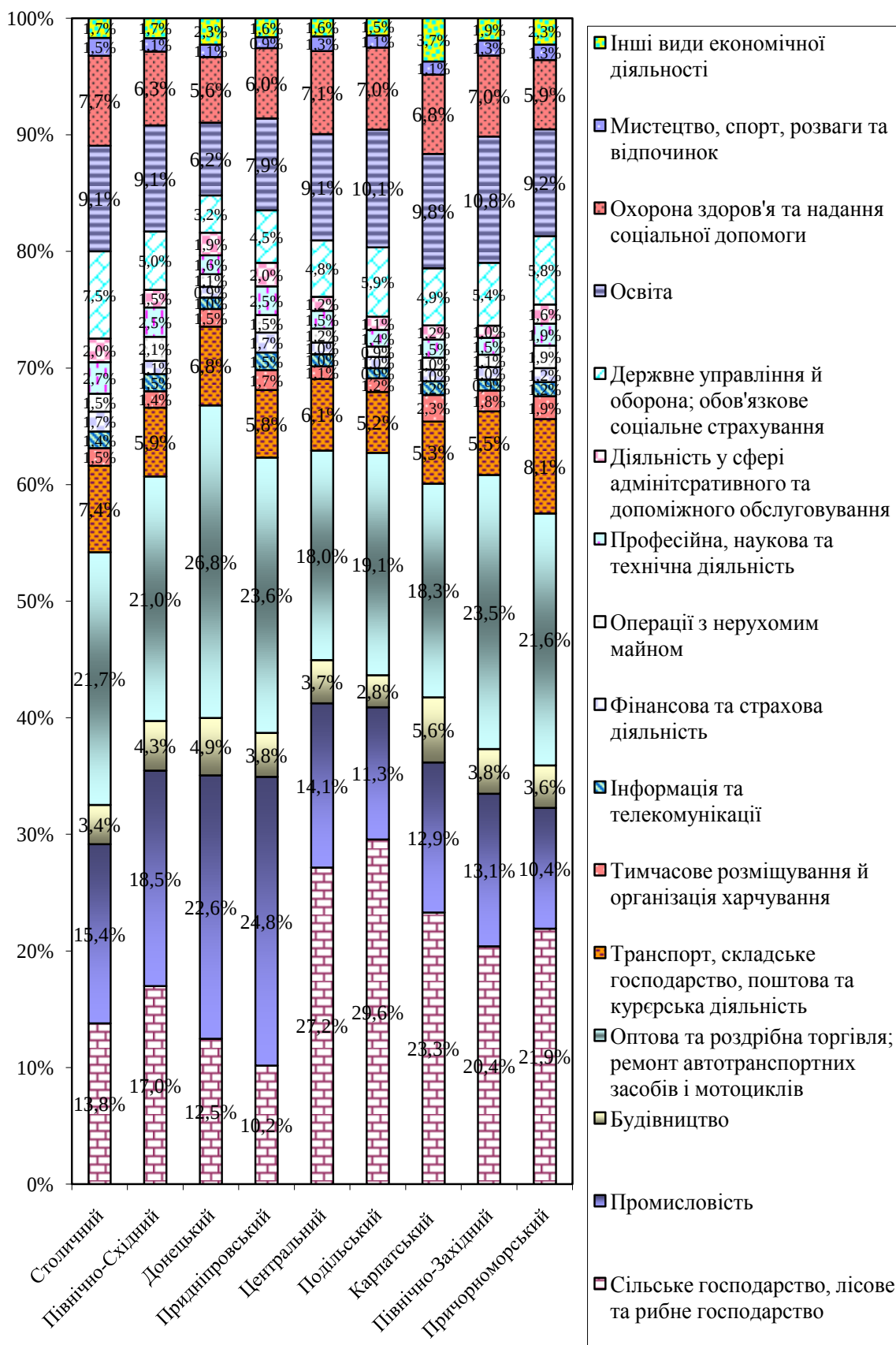


Рис. Д.7. Структура зайнятості економіко-географічних регіонів України за видами економічної діяльності у 2014 р., %.

Джерело: побудовано автором на основі [203–204].

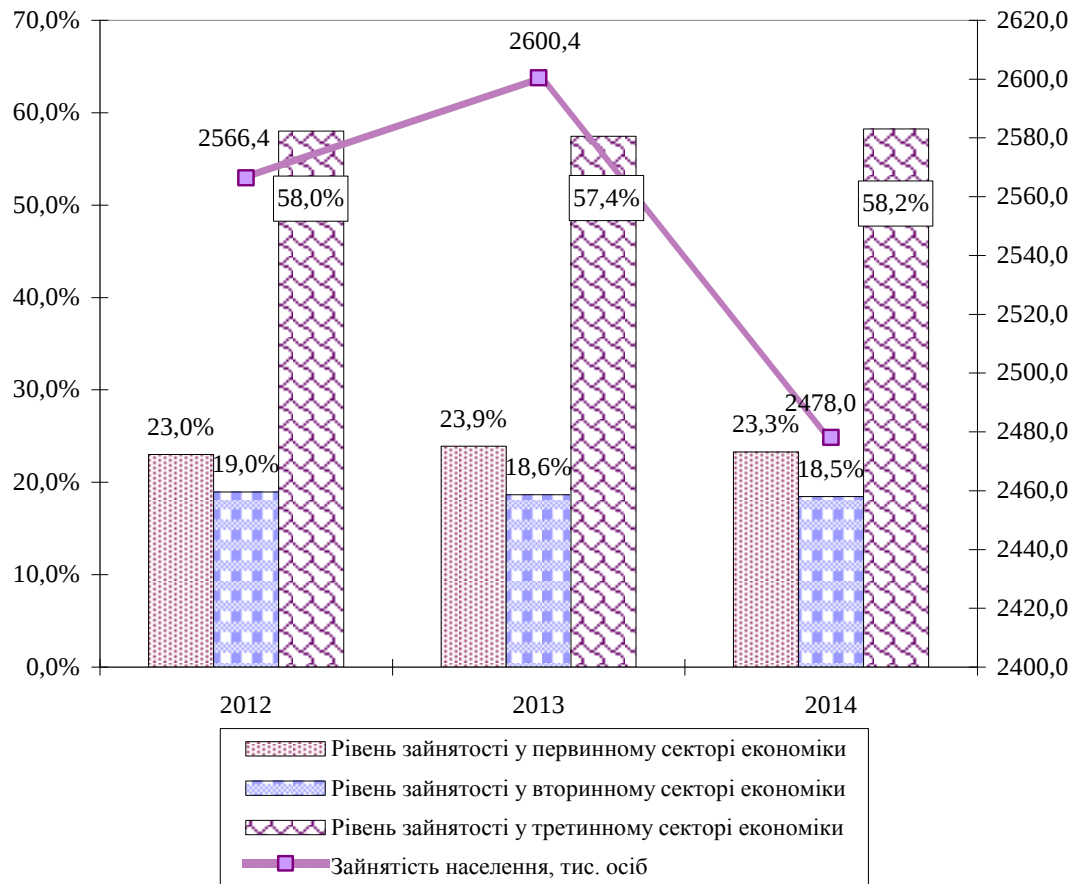


Рис. Д.8. Динаміка зайнятості населення Карпатського регіону за секторами економіки у 2012-2014 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [203–204].



Рис. Д.9. Динаміка економічно активного та зайнятого населення Карпатського регіону у віці 15-70 р., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [60–66].

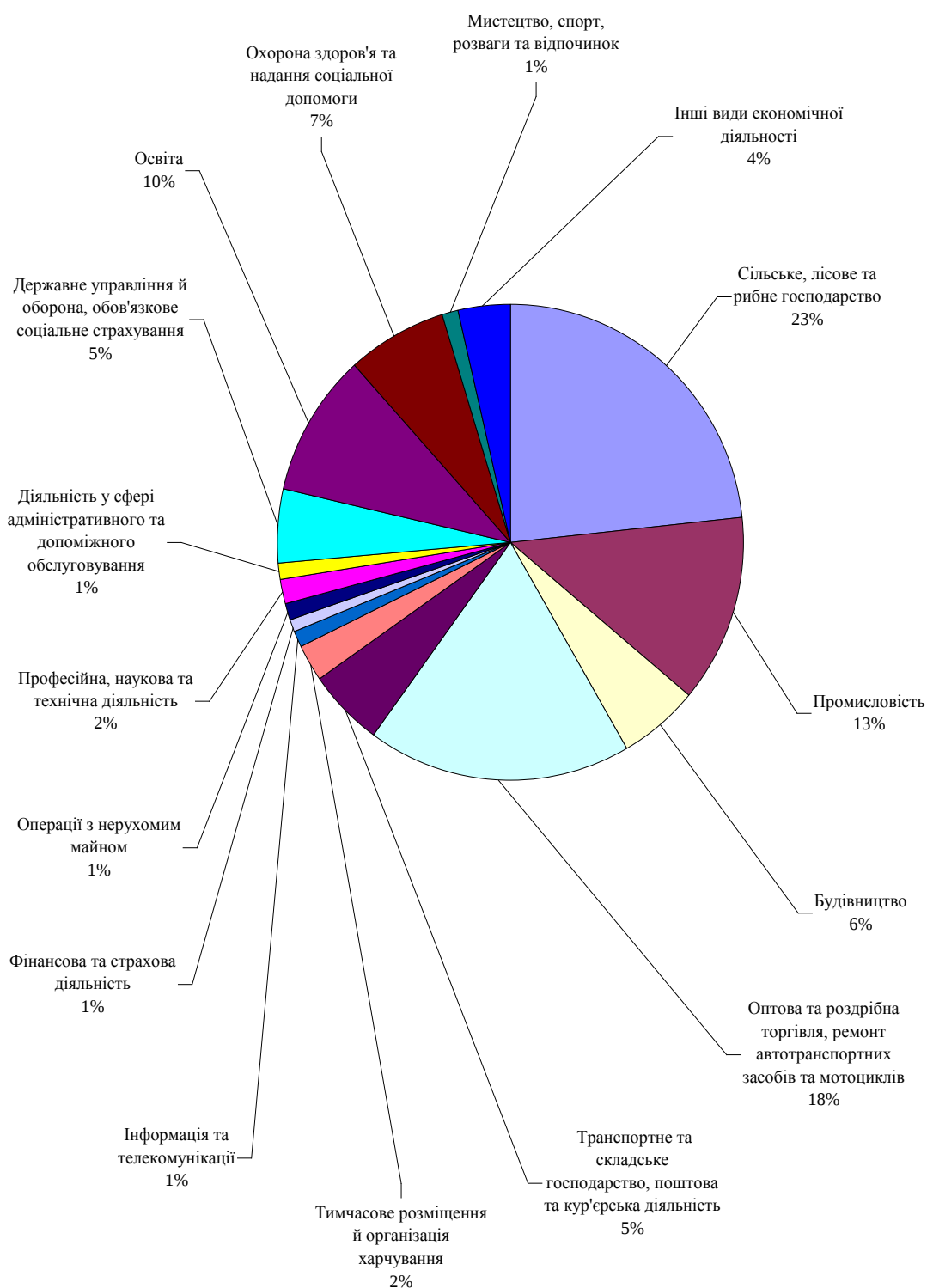


Рис. Д.10. Структура зайнятості Карпатського регіону у 2014 р.
Джерело: побудовано автором на основі [203–204].

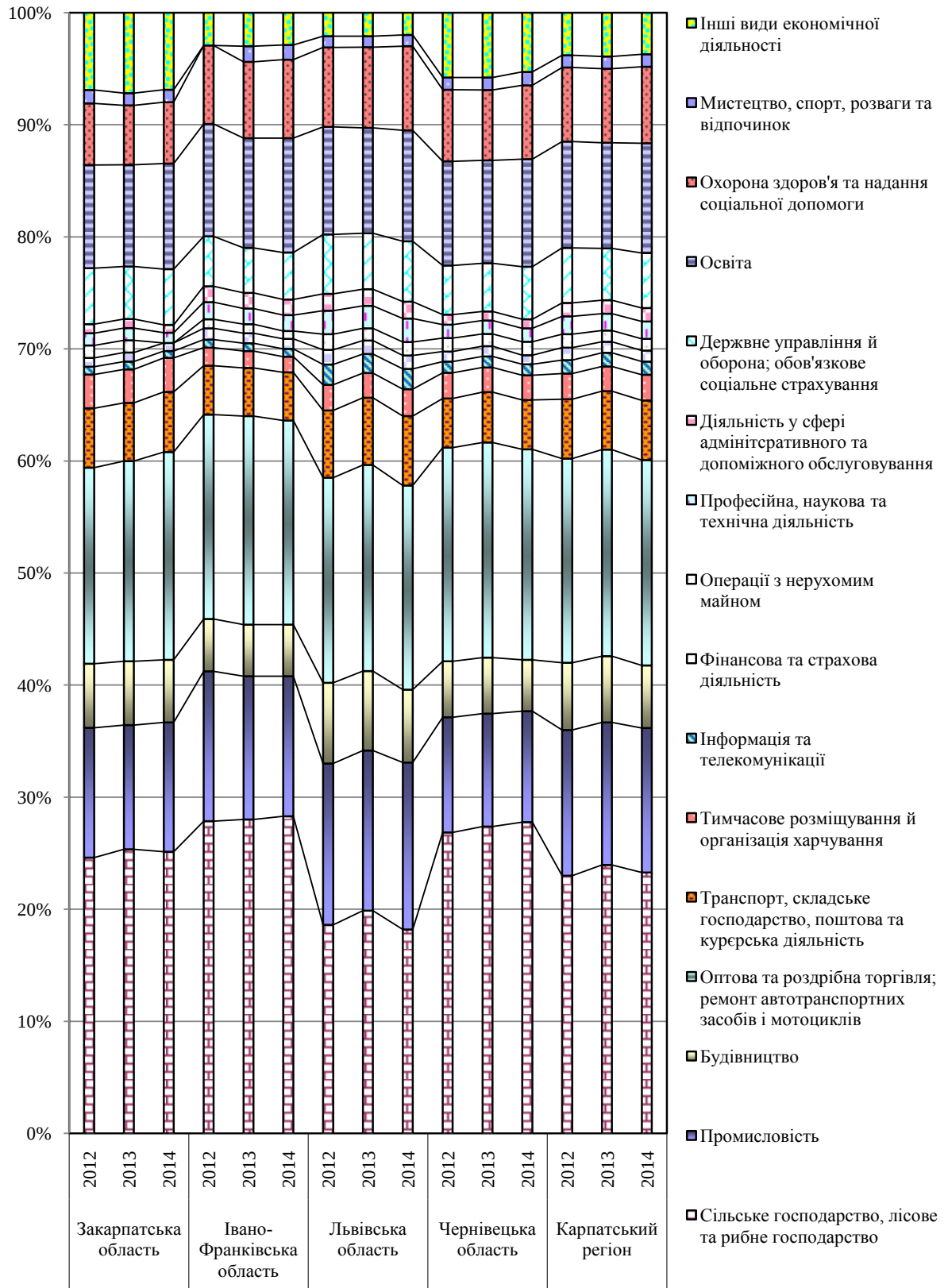


Рис. Д.11. Динаміка структурних змін у зайнятості областей Карпатського регіону України за видами економічної діяльності за 2012-2014 рр., %.

Джерело: побудовано автором на основі [203–204].

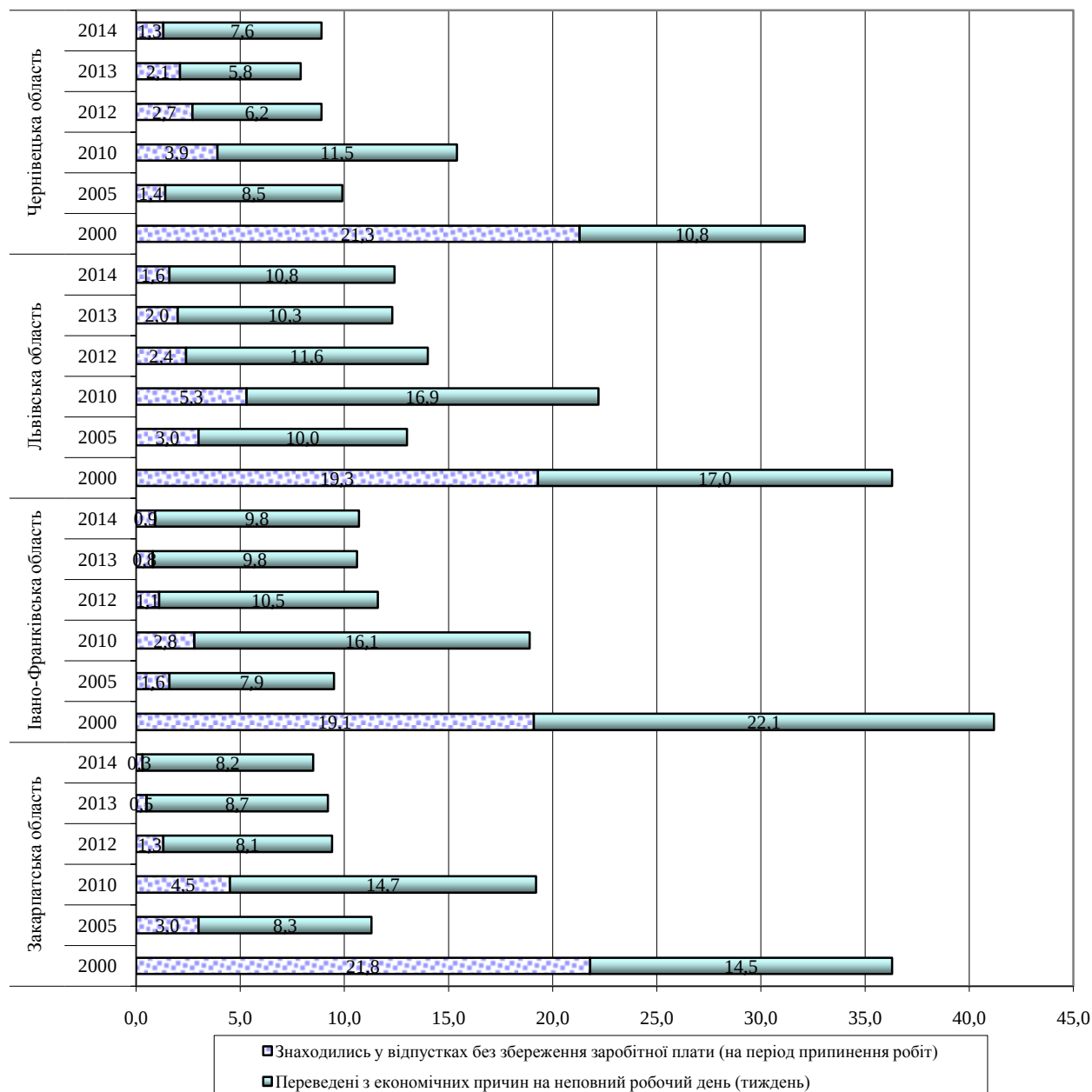
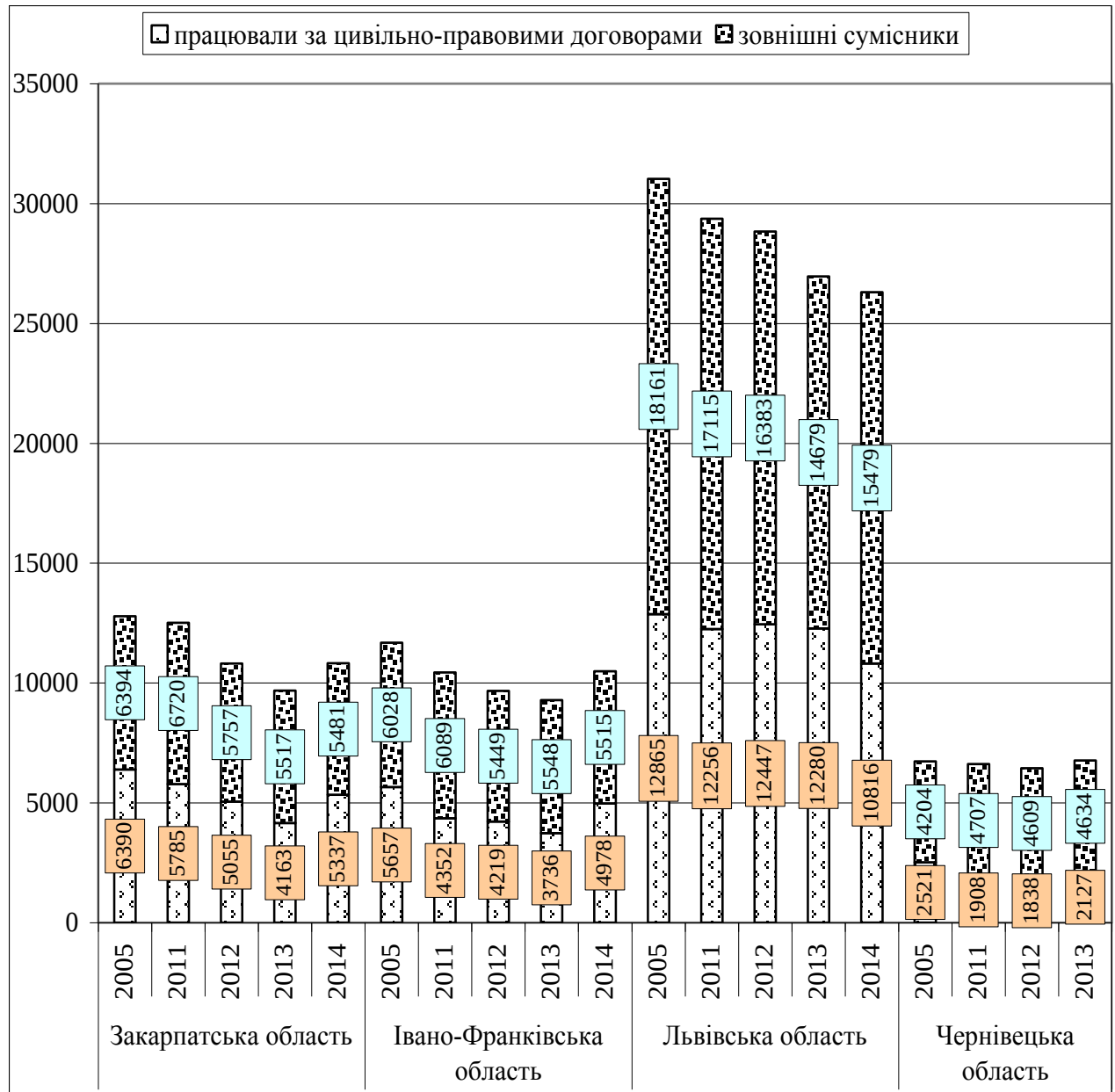


Рис. Д.12. Динаміка рівня вимушеної неповної зайнятості
 Джерело: побудовано автором на основі [162–165].



**Рис. Д.13. Динаміка кількості працівників за формами зайнятості
Карпатського регіону позаоблікового складу у 2005-2014 рр., осіб**

Джерело: побудовано автором на основі [162–165].

Таблиця Д.8

**Зайняте населення за статусами зайнятості та регіонами у 2014 р.,
тис. осіб**

Економіко-географічні регіони		Усього, тис. осіб	у тому числі працювали			
			за наймом		не за наймом*	
			тис. осіб	у %	тис. осіб	у %
	Україна	18073,3	15205,7	84,1	2867,6	15,9
Столичний	Київська область	3046,7	2757,3	90,5	289,4	9,5
	Чернігівська область					
	Житомирська область					
Північно-Східний	Харківська область	2309,6	2034,7	88,1	274,9	11,9
	Полтавська область					
	Сумська область					
Донецький	Донецька область	2630	2378,7	90,4	251,3	9,6
	Луганська область					
Придніпровський	Запорізька область	2246,3	2054,2	91,4	192,1	8,6
	Дніпропетровська область					
Центральний	Кіровоградська область	915,6	735,6	80,3	180	19,7
	Черкаська область					
Подільський	Вінницька область	1599,5	1212,2	75,8	387,3	24,2
	Хмельницька область					
	Тернопільська область					
Карпатський	Закарпатська область	2478	1825,3	73,7	652,7	26,3
	Івано-Франківська область					
	Львівська область					
	Чернівецька область					
Північно-Західний	Волинська область	886,5	619,4	69,9	267,1	30,1
	Рівненська область					
Причорноморський	Одеська область	1961,1	1588,3	81,0	372,8	19,0
	Миколаївська область					
	Херсонська область					

* До категорії включено роботодавців, самозайнятих, безкоштовно працюючих членів сім'ї та працюючих спільно з партнерами

Джерело: складено автором на основі [162].

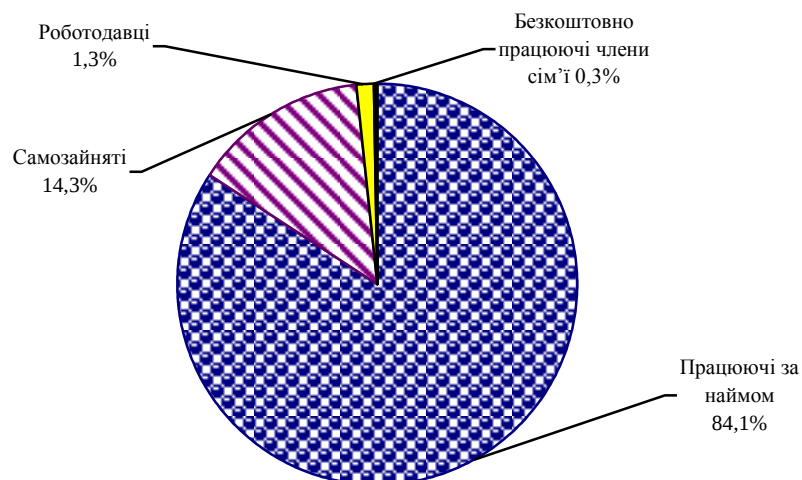


Рис. Д.14. Зайняте населення України у віці 15-70 років за статусами зайнятості у 2014 році, відсотків до усього зайнятого населення
Джерело: [66].

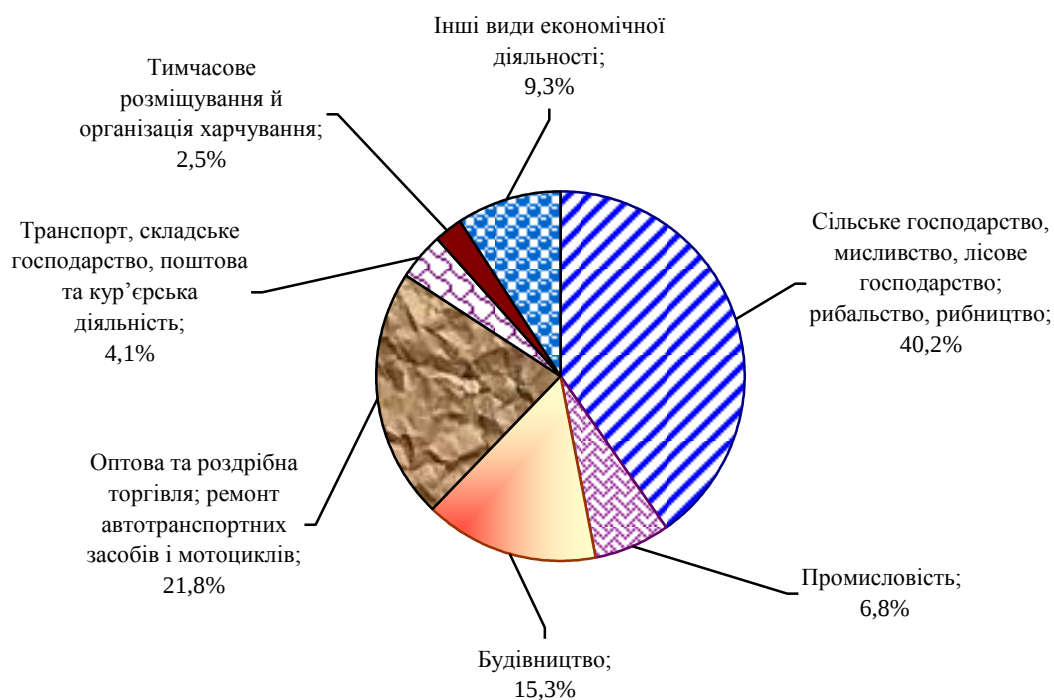


Рис. Д.15. Неформальна зайнятість населення України у віці 15–70 років за видами економічної діяльності у 2014 році, відсотків до усього неформально зайнятого населення
Джерело: [66].

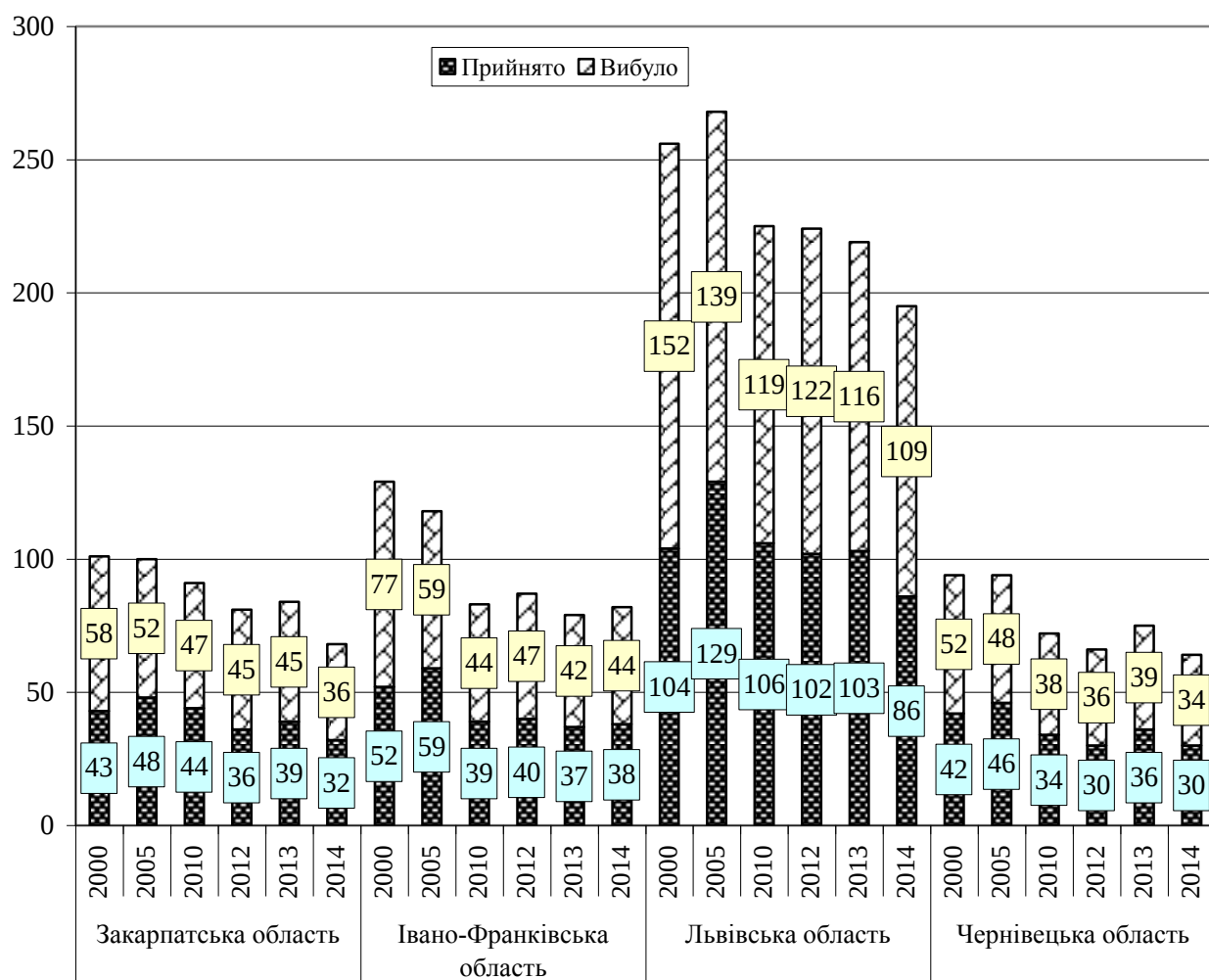


Рис. Д.16. Динаміка руху працівників Карпатського регіону у 2000-2014 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [162–165].

Таблиця Д.9

Кількість працівників за організаційно-правовими формами господарювання Карпатського регіону у 2011-2014 рр.

Область	Абсолютні показники, осіб								Відносні показники, %						
	Роки	Приватне підприємство	Державне підприємство	Комунальне підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю	Філія (інший відокремлений підрозділ)	Інші організаційно-правові форми	Усього	Приватне підприємство	Державне підприємство	Комунальне підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю	Філія (інший відокремлений підрозділ)	Інші організаційно-правові форми	Усього
Закарпатська область	2011 р.	5506	3959	3895	38096	22577	120653	194686	2,8	2,0	2,0	19,6	11,6	62,0	100
	2012 р.	4717	3387	3509	38584	21169	118910	190276	2,5	1,8	1,8	20,3	11,1	62,5	100
	2013 р.	4181	3199	3203	39082	20268	113495	183428	2,3	1,7	1,7	21,3	11,0	61,9	100
	2014 р.	3643	2999	2202	39848	18763	111821	179276	2,0	1,7	1,2	22,2	10,5	62,4	100
Приріст (скорочення)		-1863	-960	-1693	1752	-3814	-8832	-15410	-0,8	-0,4	-0,8	2,7	-1,1	0,4	0,0
Івано-Франківська область	2011 р.	7480	4620	6380	28599	39598	137397	224074	3,3	2,1	2,8	12,8	17,7	61,3	100
	2012 р.	8104	4818	7447	32853	36576	136356	226154	3,6	2,1	3,3	14,5	16,2	60,3	100
	2013 р.	6181	4476	6181	34100	35166	128771	214875	2,9	2,1	2,9	15,9	16,4	59,9	100
	2014 р.	4587	6881	6464	33570	33153	123856	208511	2,2	3,3	3,1	16,1	15,9	59,4	100
Приріст (скорочення)		-2893	2261	84	4971	-6445	-13541	-15563	-1,1	1,2	0,3	3,3	-1,8	-1,9	0,0
Львівська область	2011 р.	23127	17245	26117	102246	83103	290359	542197	4,3	3,2	4,8	18,9	15,3	53,6	100
	2012 р.	24710	16297	23437	108678	82211	280522	535855	4,6	3,0	4,4	20,3	15,3	52,4	100
	2013 р.	22018	15299	23060	106138	80592	269275	516382	4,3	3,0	4,5	20,6	15,6	52,1	100
	2014 р.	20291	13950	22134	105154	74567	266614	502710	4,0	2,8	4,4	20,9	14,8	53,0	100
Приріст (скорочення)		-2836	-3295	-3983	2908	-8536	-23745	-39487	-0,2	-0,4	-0,4	2,1	-0,5	-0,5	0,0
Чернівецька область	2011 р.	5865	4551	5913	19247	14259	89448	139283	4,2	3,3	4,2	13,8	10,2	64,2	100
	2012 р.	5484	4112	5476	18550	11420	86735	131777	4,2	3,1	4,2	14,1	8,7	65,8	100
	2013 р.	5082	3845	6334	19090	10839	84607	129797	3,9	3,0	4,9	14,7	8,4	65,2	100
	2014 р.	5592	3808	5690	18986	9942	84152	128170	4,4	3,0	4,4	14,8	7,8	65,7	100
Приріст (скорочення)		-273	-743	-223	-261	-4317	-5296	-11113	0,2	-0,3	0,2	1,0	-2,5	1,4	0,0
Карпатський регіон	2011 р.	41978	30375	42305	188188	159537	637857	1100240	3,8	2,8	3,8	17,1	14,5	58,0	100
	2012 р.	43015	28614	39869	198665	151376	622523	1084062	4,0	2,6	3,7	18,3	14,0	57,4	100
	2013 р.	37462	26819	38778	198410	146865	596148	1044482	3,6	2,6	3,7	19,0	14,1	57,1	100
	2014 р.	34113	27638	36490	197558	136425	586443	1018667	3,3	2,7	3,6	19,4	13,4	57,6	100
Приріст (скорочення)		-7865	-2737	-5815	9370	-23112	-51414	-81573	-0,5	-0,1	-0,2	2,3	-1,1	-0,4	0,0

Джерело: складено автором на основі [163–165].

Таблиця Д.10

**Динаміка зайнятості населення за розміром підприємств
Карпатського регіону у 2010-2013 рр., тис. осіб**

Область	Абсолютні показники, тис. осіб							Відносні показники, %					
	Кількість зайнятих за розміром підприємств, тис. осіб	Роки					Приріст (скорочення)	Роки					Приріст (скорочення)
		2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.		2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	
Закарпатська область	великі підприємства	9,4	11,2	10,7	7,8	7,3	-2,1	9,2	11,6	11,7	9,0	8,9	-0,3
	середні підприємства	54,8	52,9	49,4	49,0	47,8	-7,0	53,4	54,6	54,0	56,4	58,0	4,6
	малі підприємства	38,4	32,8	31,4	30,1	27,3	-11,1	37,4	33,8	34,3	34,6	33,1	-4,3
	у тому числі мікропідприємства	14,2	12,2	12,3	12,1	12,6	-1,6	13,8	12,6	13,4	13,9	15,3	1,5
	Усього, тис. осіб	102,6	96,9	91,5	86,9	82,4	-20,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Івано- Франківська область	великі підприємства	12,3	13,2	14,0	11,5	12,8	0,5	12,3	13,3	14,2	12,3	13,9	1,6
	середні підприємства	46,4	46,6	46,1	45,2	43,6	-2,8	46,4	47,0	46,9	48,2	47,3	0,9
	малі підприємства	41,3	39,4	38,2	37,1	35,7	-5,6	41,3	39,7	38,9	39,6	38,8	-2,5
	у тому числі мікропідприємства	17,4	16,4	16,2	16,4	17,0	-0,4	17,4	16,5	16,5	17,5	18,5	1,1
	Усього, тис. осіб	100,0	99,2	98,3	93,8	92,1	-7,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Львівська область	великі підприємства	110,2	112,1	109,5	99,6	89,4	-20,8	27,3	28,8	29,0	28,0	25,9	-1,4
	середні підприємства	168,8	159,1	158,3	153,1	156,0	-12,8	41,8	40,8	42,0	43,0	45,2	3,4
	малі підприємства	124,8	118,6	109,2	103,6	99,4	-25,4	30,9	30,4	29,0	29,1	28,8	-2,1
	у тому числі мікропідприємства	47,2	45,1	42,8	41,5	42,6	-4,6	11,7	11,6	11,4	11,6	12,4	0,7
	Усього, тис. осіб	403,8	389,8	377,0	356,3	344,8	-59,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Чернівецька область	великі підприємства	0,0	... ¹	3,4	... ¹	... ¹	-	0,0	... ¹	5,6	... ¹	... ¹	-
	середні підприємства	38,4	... ¹	31,9	... ¹	... ¹	-	57,7	... ¹	52,8	... ¹	... ¹	-
	малі підприємства	28,1	25,8	25,1	23,0	23,0	-5,1	42,3	-	41,6	-	-	-
	у тому числі мікропідприємства	10,4	9,1	9,2	8,7	9,2	-1,2	15,6	-	15,2	-	-	-
	Усього, тис. осіб	66,5	-	60,4	-	-	-	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Всього по Карпатському регіону		672,9	611,7	627,2	560,0	542,3	-130,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Джерело: складено автором на основі [163–165; 185–190].

Додаток Е

Таблиця Е.1

Динаміка чисельності суб'єктів господарювання Карпатського регіону у 2010-2013 рр., одиниць

Область	Чисельність суб'єктів господарювання, одиниць					Приріст (зниження)	Чисельність зайнятого населення, тис. осіб					Приріст (зниження)
	2010	2011	2012	2013	2014		2010	2011	2012	2013	2014	
Закарпатська	52304	39892	37865	39092	57495	5191	176,6	159,0	152,7	148,2	161,0	-15,6
Івано-Франківська	61946	44371	40792	41334	54818	-7128	188,0	171,4	165,7	157,7	169,4	-18,6
Львівська	103517	73869	74454	82757	117732	14215	544,6	501,5	490,4	478,4	499,3	-45,3
Чернівецька	51266	31716	32285	35179	46759	-4507	126,7	107,5	105,9	104,3	113,3	-13,4
Усього по регіону	269033	189848	185396	198362	276804	7771	1035,9	939,4	914,7	888,6	943,0	-92,9

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Таблиця Е.2

Обсяг капітальних інвестицій у житлове будівництво Карпатського регіону у 2010 -2014 рр., млн. грн.

		2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Україна		25753	26582	34257	36128	33177
Регіони	Області					
Столичний	Київська область	10220,0	10998,0	12680,0	15009,0	14136,0
	Чернігівська область					
	Житомирська область					
Північно-Східний	Харківська область	2064,0	1880,0	2895,0	2891,0	2352,0
	Полтавська область					
	Сумська область					
Донецький	Донецька область	1232,0	1538,0	2146,0	2196,0	774,0
	Луганська область					
Придніпровський	Запорізька область	1297,0	972,0	1728,0	1496,0	1188,0
	Дніпропетровська область					
Центральний	Кіровоградська область	684,0	528,0	716,0	689,0	575,0
	Черкаська область					
Подільський	Вінницька область	2454,0	2303,0	3007,0	3412,0	3041,0
	Хмельницька область					
	Тернопільська область					
Карпатський	Закарпатська область	704	810	1059	1083	1141
	Івано-Франківська область	1381	1151	1490	1679	2419
	Львівська область	1582	1888	2316	2262	3026
	Чернівецька область	785	773	1187	1291	754
	Всього по регіону	4452,0	4572,0	6198,0	6315,0	7340,0
Північно-Західний	Волинська область	1112,0	1336,0	1721,0	1668,0	1682,0
	Рівненська область					
Причорноморський*	Одеська область	2238,0	2455,0	3166,0	2452,0	2089,0
	Миколаївська область					
	Херсонська область					

*Без урахування АР Крим

Джерело: складено автором на основі [203–204].

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу, відсотків до усього населення у віці 15 років і старше, для України – у віці 15–70 років)

	2010	2011	2012	2013	2014
Усе населення					
Україна	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6
Євросоюз (28 країн)	51,9	51,8	51,6	51,4	51,8
Австрія	57,5	57,7	57,8	57,7	57,3
Бельгія	49,6	49,4	49,2	49,0	48,9
Болгарія	46,7	46,6	46,6	46,9	48,0
Греція	46,7	43,3	39,5	37,7	38,1
Данія	59,6	59,1	58,4	58,0	58,1
Естонія	50,4	53,7	55,2	56,0	56,6
Ірландія	52,3	51,4	51,1	52,4	53,2
Іспанія	47,8	46,9	44,9	43,9	44,5
Італія	44,2	44,1	43,9	42,9	42,8
Кіпр	60,2	58,7	55,9	53,3	53,5
Латвія	47,4	49,0	50,7	52,4	52,8
Литва	46,7	48,6	50,0	51,2	52,6
Люксембург	55,2	54,8	55,7	55,9	56,6
Мальта	47,3	48,2	48,8	49,8	50,8
Нідерланди	62,2	61,9	61,8	60,8	60,2
Німеччина	55,3	56,6	56,8	57,2	57,4
Польща	50,0	50,2	50,2	50,2	51,2
Португалія	54,6	52,8	50,8	49,7	50,7
Румунія	51,1	50,2	50,9	50,7	51,1
Словаччина	50,5	50,8	50,9	50,9	51,5
Словенія	54,9	53,2	52,5	51,5	52,1
Сполучене Королівство	57,5	57,3	57,5	57,9	58,8
Угорщина	44,7	45,1	46,0	46,9	49,5
Фінляндія	54,9	55,2	55,2	54,3	53,8
Франція	51,4	51,3	51,1	50,9	50,7
Хорватія	46,5	44,7	43,2	42,1	43,3
Чеська Республіка	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7
Швеція	57,8	58,7	58,8	59,1	59,6

Джерело: складено автором на основі [65–66].

Таблиця Ж.2

Рівень зареєстрованого безробіття в Україні та країнах СНД, % до економічно активного населення

	2000	2005	2010	2012	2013
Україна	5,5	4,3	2,7	2,5	2,4
Азербайджан	1,2	1,4	0,9	0,8	0,8
Білорусь	2,1	1,5	0,7	0,5	0,5
Вірменія	10,7	7,6	6,8	4,2	3,9
Казахстан	3,7	1,2	0,4	0,4	0,3
Киргизстан	3,1	3,3	2,6	2,4	2,3
Молдова	1,8	1,5	3,1	2,1	1,6
Росія	1,4	2,5	2,1	1,4	1,2
Таджикистан	2,6	2,1	2,2	2,4	2,4

Джерело: [65].

Додаток К

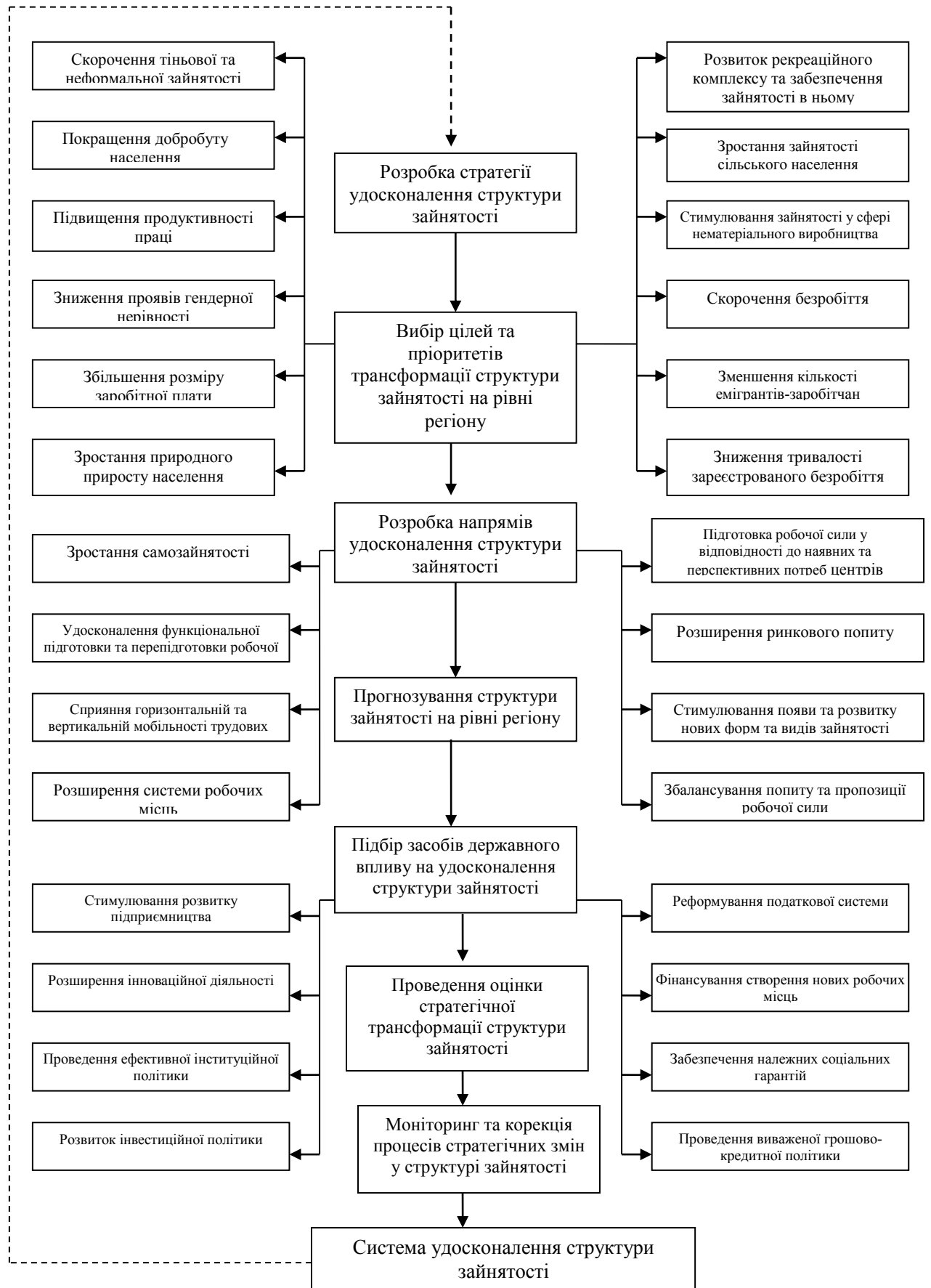


Рис. К.1. Алгоритм удосконалення структури зайнятості населення регіону

Джерело: побудовано автором.



Рис. К.2. Складові інноваційної структури зайнятості населення

Джерело: побудовано автором.

Додаток Л

Таблиця Л.1

Коефіцієнти структурних зрушень зайнятості населення по областях Карпатського регіону

Назва показника		Закарпатська область		Івано-Франківська область		Львівська область		Чернівецька область	
		2012/ 2013	2012/ 2014	2012/ 2013	2012/ 2014	2012/ 2013	2012/ 2014	2012/ 2013	2012/ 2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	Δ_j	0,18%	0,14%	0,15%	0,18%	0,18%	0,20%	0,09%	0,23%
Середньо-квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	S_j	0,27%	0,23%	0,24%	0,30%	0,33%	0,27%	0,14%	0,32%
Середньо-квадратичний коефіцієнт відносних абсолютних зрушень	S_Q	0,0341	0,0610	0,0306	0,0507	0,0671	0,0580	0,0216	0,0485
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатєва	K_ϵ	0,0212	0,0180	0,0174	0,0216	0,0272	0,0226	0,0106	0,0241
Узагальнюючий показник структурних зрушень А. Салаї	K_c	0,0173	0,0320	0,0156	0,0263	0,0366	0,0366	0,0109	0,0247

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.2

Показники структурних зрушень відповідно до професійних груп та наявності кількості безробітних та потреб підприємств у робочих місцях в Закарпатській області

			Пропозиція робочої сили				Потреба робочих місць			
			2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014	2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень			1,10%	1,54%	2,37%	2,56%	2,46%	2,82%	2,65%	2,72%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень			1,27%	2,39%	3,25%	3,05%	3,04%	3,28%	3,21%	3,35%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень			0,116	0,147	0,221	0,257	1,017	0,364	1,398	0,887
Узагальнений показник структурних зрушень А Салаї			0,055	0,073	0,106	0,120	0,282	0,227	0,298	0,292
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева			0,071	0,135	0,184	0,173	0,139	0,151	0,150	0,159
Вихідні дані для розрахунку структурних зрушень										
2010 р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	
6,26%	7,52%	7,80%	8,38%	8,23%	5,04%	4,59%	4,02%	4,53%	6,08%	
6,09%	6,81%	6,76%	7,41%	8,32%	5,90%	6,76%	8,13%	7,61%	8,10%	
7,55%	8,67%	8,68%	9,29%	9,62%	8,69%	13,11%	13,42%	13,41%	11,42%	
5,46%	5,23%	5,67%	5,67%	6,02%	7,94%	3,01%	2,15%	2,90%	2,03%	
14,46%	15,63%	16,54%	18,44%	17,16%	12,02%	13,52%	14,50%	16,30%	18,05%	
6,13%	6,83%	6,89%	7,12%	8,15%	0,11%	0,42%	0,10%	0,54%	0,37%	
15,66%	13,88%	15,21%	12,79%	11,56%	36,91%	40,90%	40,16%	37,68%	34,99%	
11,84%	11,31%	12,36%	12,13%	10,81%	14,81%	13,36%	11,07%	10,51%	11,42%	
26,55%	24,13%	20,07%	18,76%	20,15%	8,58%	4,34%	6,46%	6,52%	7,55%	
100,0%	100,0%	10000%	10000%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.3

Показники структурних зрушень визначені відповідно до професійних груп та наявності кількості безробітних та потреб підприємств у робочих місцях в Івано-Франківській області

			Пропозиція робочої сили				Потреба робочих місць			
			2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014	2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень			1,16%	1,25%	1,75%	2,30%	3,49%	2,92%	3,33%	3,15%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень			1,33%	1,50%	2,14%	2,82%	4,97%	3,32%	4,48%	4,39%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень			0,116	0,147	0,221	0,257	1,017	0,364	1,398	0,887
Узагальнений показник структурних зрушень А Салаї			0,055	0,073	0,106	0,120	0,282	0,227	0,298	0,292
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева			0,071	0,135	0,184	0,173	0,139	0,151	0,150	0,159
Вихідні дані для розрахунку структурних зрушень										
2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	
9,29%	10,72%	11,17%	11,63%	12,28%	10,57%	5,19%	8,36%	7,38%	9,63%	
12,10%	13,74%	12,63%	13,25%	13,79%	10,13%	9,43%	15,17%	20,82%	9,01%	
11,60%	12,33%	11,53%	11,76%	11,35%	12,33%	7,55%	8,36%	15,18%	7,14%	
5,64%	5,86%	6,36%	6,07%	6,23%	4,85%	3,30%	8,98%	6,29%	4,66%	
14,72%	15,91%	17,18%	18,48%	19,46%	18,94%	20,05%	20,12%	18,87%	28,57%	
3,40%	2,69%	2,84%	3,00%	3,71%	2,20%	1,65%	0,31%	0,65%	1,86%	
14,18%	13,40%	13,28%	12,26%	12,22%	18,50%	30,90%	18,27%	13,45%	12,11%	
14,29%	11,67%	11,81%	12,06%	10,22%	11,45%	13,68%	14,24%	7,38%	14,29%	
14,78%	13,68%	13,19%	11,47%	10,73%	11,01%	8,25%	6,19%	9,98%	12,73%	
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.4

Показники структурних зрушень визначені згідно професійних груп та наявності кількості безробітних та потреб підприємств у робочих місцях в Львівській області

				Пропозиція робочої сили				Потреба робочих місць			
				2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014	2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень				0,71%	0,63%	0,89%	1,53%	4,43%	6,00%	5,48%	3,87%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень				0,92%	0,81%	1,17%	1,91%	6,46%	8,52%	8,86%	5,99%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень				0,090	0,077	0,096	0,161	0,473	0,620	0,567	0,363
Узагальнений показник структурних зрушень А Салаї				0,045	0,040	0,049	0,082	0,206	0,269	0,230	0,172
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева				0,055	0,048	0,070	0,114	0,309	0,412	0,436	0,288
Вихідні дані для розрахунку структурних зрушень											
2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.		
12,42%	12,14%	12,67%	12,87%	12,96%	7,28%	12,47%	12,51%	8,66%	7,51%		
11,07%	12,96%	12,02%	12,54%	13,68%	9,87%	11,41%	18,38%	11,45%	13,18%		
13,38%	13,68%	13,13%	13,52%	15,48%	7,28%	13,38%	14,61%	10,89%	11,16%		
5,94%	6,26%	5,99%	6,44%	7,09%	3,79%	1,97%	1,86%	3,07%	2,33%		
15,15%	15,82%	16,22%	16,49%	15,61%	11,76%	18,82%	17,50%	18,72%	17,65%		
2,21%	1,88%	1,92%	2,31%	2,11%	0,39%	0,43%	0,59%	0,56%	0,30%		
15,10%	13,64%	14,52%	13,55%	12,14%	41,92%	26,01%	20,58%	17,97%	26,06%		
12,30%	12,18%	12,82%	12,18%	11,78%	11,89%	10,45%	10,46%	15,55%	13,49%		
12,43%	11,43%	10,71%	10,09%	9,14%	5,82%	5,06%	3,52%	13,13%	8,32%		
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%		

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.5

Показники структурних зрушень визначені згідно професійних груп та наявності кількості безробітних та потреб підприємств у робочих місцях в Чернівецькій області

			Пропозиція робочої сили				Потреба робочих місць			
			2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014	2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень			0,77%	1,03%	2,87%	3,09%	2,14%	2,50%	2,19%	3,20%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень			0,91%	1,42%	4,08%	4,60%	2,51%	3,34%	3,05%	4,33%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень			0,090	0,130	0,329	0,455	0,361	0,367	0,832	0,845
Узагальнений показник структурних зрушень А Салаї			0,044	0,062	0,148	0,178	0,219	0,163	0,210	0,237
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева			0,050	0,078	0,232	0,263	0,136	0,183	0,167	0,240
Вихідні дані для розрахунку структурних зрушень										
2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	
6,54%	7,16%	8,25%	10,33%	10,28%	8,58%	13,09%	13,63%	9,33%	14,11%	
6,93%	7,79%	8,19%	8,64%	9,27%	21,30%	23,59%	24,38%	14,20%	11,39%	
8,04%	7,68%	8,72%	9,44%	8,23%	8,58%	11,40%	11,13%	9,53%	9,65%	
4,55%	4,05%	4,59%	4,97%	4,77%	2,81%	1,35%	1,88%	2,03%	3,22%	
10,22%	11,75%	11,09%	13,21%	12,25%	12,87%	9,26%	13,25%	11,76%	9,65%	
4,95%	5,30%	4,28%	7,57%	10,32%	0,30%	0,11%	0,50%	1,01%	0,99%	
13,30%	13,41%	12,75%	12,17%	12,93%	19,53%	18,17%	12,38%	23,94%	21,53%	
19,25%	18,07%	19,31%	18,00%	17,31%	14,64%	14,00%	12,13%	13,79%	13,37%	
26,22%	24,80%	22,82%	15,67%	14,63%	11,39%	9,03%	10,75%	14,40%	16,09%	
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.6

Коефіцієнти структурних зрушень іноземних інвестицій для Карпатського регіону відносно базового 2010 року

Назва показника	2010-2011	2010-2012	2010-2013	2010-2014	Прогнозовані значення		
					2015	2016	2017
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	1.25%	1.17%	1.73%	5.18%	5.42%	6.65%	7.89%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень	1.64%	1.51%	2.12%	6.45%	6.69%	8.20%	9.70%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	0.097	0.105	0.105	0.253	0.256	0.303	0.350
Узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї	0.050	0.057	0.052	0.112	0.113	0.131	0.149
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева	0.036	0.033	0.047	0.145	0.150	0.184	0.218
Питома вага інвестицій (розраховано на основі даних табл. 2.19)							
2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
31,6%	30,6%	16,1%	16,6%	14,4%	14,8%	14,4%	13,7%
13,8%	16,0%	28,1%	23,4%	25,8%	23,4%	26,8%	33,7%
51,5%	50,0%	53,1%	57,2%	57,3%	59,5%	56,1%	50,1%
3,1%	3,3%	2,7%	2,8%	2,6%	2,3%	2,6%	2,5%
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Джерело: складено автором.

Таблиця Л.7

**Коефіцієнти структурних зрушень (відносно базового 2010 року)
попиту та пропозиції робочої сили в карпатському регіоні**

	Попит					Пропозиція				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,74%	0,88%	1,73%	2,23%	2,73%	2,58%	3,99%	3,30%	2,74%	3,10%
Квадратичний коефіцієнт структурних зрушень	0,88%	1,21%	2,26%	2,63%	3,32%	3,23%	5,24%	5,09%	4,18%	5,11%
Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	0,071	0,086	0,160	0,213	0,257	0,311	0,393	0,369	0,345	0,374
Узагальнений показник структурних зрушень А. Салаї	0,035	0,044	0,083	0,106	0,130	0,162	0,186	0,163	0,159	0,160
Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей К. Гатева	0,052	0,072	0,136	0,158	0,200	0,161	0,267	0,263	0,213	0,263

Джерело: складено автором

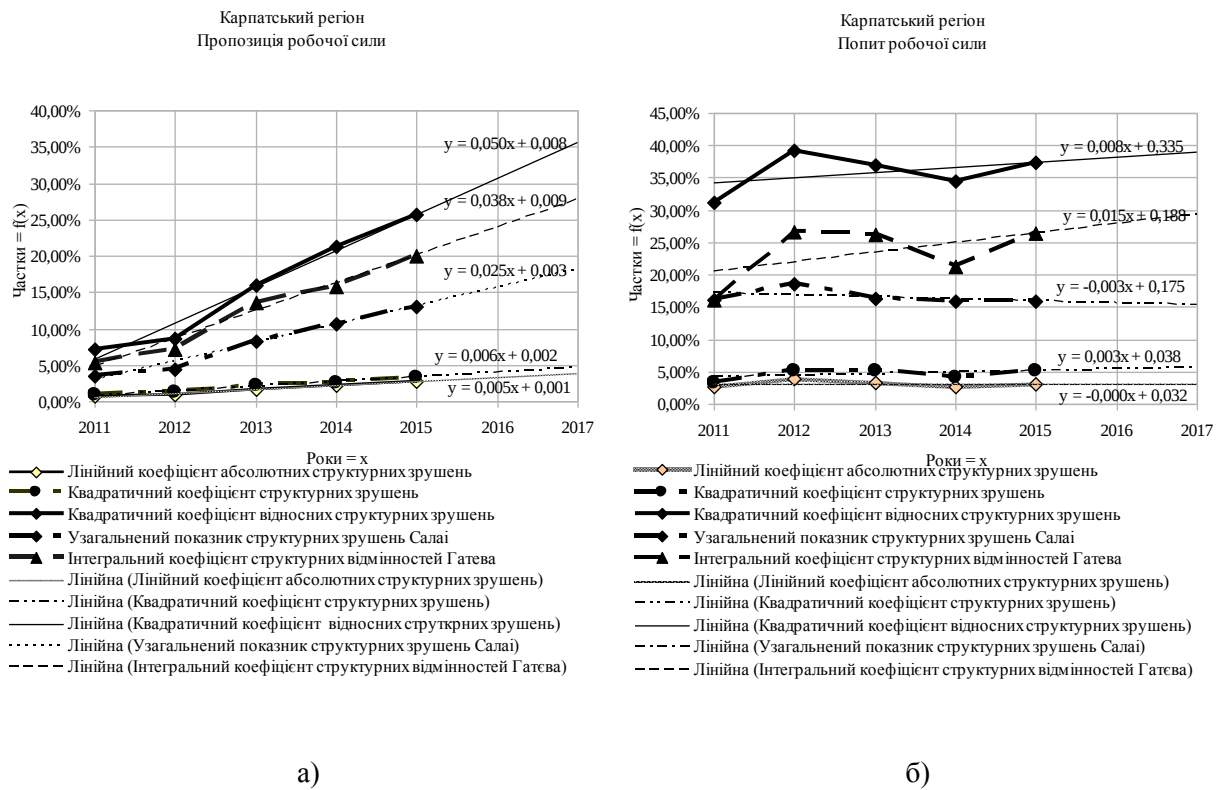


Рис. Л.1. Графіки функцій лінійних регресій за пропозицією та попитом на робочу силу Карпатського регіону, а також передбачення на 2016-2017 рр.

Джерело: побудовано автором.



УКРАЇНА

**ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ**

вул. Грушевського, 21, м. Івано-Франківськ, 76004 тел. (0342) 55-21-34, тел. факс 55-22-72
E-mail: osvita@if.gov.ua Код ЄДРПОУ 39356695

30. 10. 2015 р. № 965/01.19/05

На № _____ від _____

Спеціалізованій вченій раді

К 23.073.03

**Кіровоградського національного
технічного університету**

**Про результати
дисертаційного дослідження**

Результати дисертаційного дослідження викладача Приватного вищого навчального закладу «Галицька академія» **Казюки Наталії Петрівни** «Структурні зміни зайнятості населення регіону: удосконалення механізму регулювання» використані при опрацюванні програм зайнятості населення та при визначенні пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку Івано-Франківської області на період 2014-2016 років із врахуванням сучасних тенденцій на регіональному ринку праці.

Директор департаменту



Віктор Кімакович

081400

Т. С. Листван 55-20-20



Міністерство соціальної політики України
Державна служба зайнятості
Івано-Франківський обласний центр зайнятості
Івано-Франківський міський центр зайнятості

вул.Набережна ім. В. Стефаника, 34-б, м.Івано-Франківськ, 76010, тел.(03422) 51-10-41, факс 4-72-68
E-mail: 905ifincz@gmail.com Web: <http://www.dcz.gov.ua/ifr> Код ЄДРПОУ 19390067

21.10.2015р. №3171 -02/09-15

Спеціалізованій вченій раді
К 23.073.03
Кіровоградського національного
технічного університету

Про впровадження результатів

Висновки дисертаційного дослідження Казюки Н.П. - викладача ПВНЗ “Галицька академія” на тему “Структурні зміни зайнятості населення регіону: удосконалення механізму регулювання” використані при підготовці Програми зайнятості населення міста Івано-Франківська та при визначенні напрямів соціально-економічного розвитку на період 2015-2017 роки з урахуванням нинішніх тенденцій на регіональному ринку праці.

Директор



Г.Я.Бандура

ГАЛИЦЬКА АКАДЕМІЯ



GALYTSKA AKADEMY

76006, м. Івано-Франківськ, вул. Вовчинецька, 227
тел/факс 8-0342-71-51-59; тел. 8-0342-72-30-21
e-mail: academy@imega.edu.ua; www.imega.edu.ua

227, Vovchynetska st., Ivano-Frankivsk, 76006
tel/fax: +380-342-71-51-59; tel: +380-342-72-30-21
e-mail: academy@imega.edu.ua; www.imega.edu.ua

№ 62 від 29.10.2015р.

Спеціалізованій вченій раді
Кіровоградського національного
технічного університету

Довідка

про впровадження результатів
дисертаційного дослідження

видана викладачу ПВНЗ «Галицька академія» Казюці Наталії Петрівні про те, що окремі положення та результати її дисертаційного дослідження «Структурні зміни зайнятості населення регіону: удосконалення механізму регулювання» використовуються в навчальному процесі на спеціальностях факультету економічних та інформаційно-природничих наук при викладанні курсів «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Регіональна економіка», «Потенціал і розвиток підприємства».



Проректор з навчальної роботи

Я.І. Плахетко

Плахетко Я.І.