

Чернявська О.В.

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ
РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Монографія

Полтава 2011

УДК 331.5(477)
ББК 65.9(4Укр)240
Ч-49

Рекомендовано до видання, розміщення в електронній бібліотеці та використання в навчальному процесі вченою радою ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», протокол № 8 від 25 листопада 2009 р.

Автор **О. В. Чернявська**

Рецензенти:

І. К. Бондар, д.е.н., професор НДЕІ Міністерства економіки України, заслужений діяч науки і техніки України; **В. М. Василенко**, д.е.н., професор, заступник директора Інституту економіко-правових досліджень НАН України; **Т. А. Костишина**, д.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Чернявська О. В.

Ч-49 Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія : в 2 ч. Ч. 1. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. – 222 с.

ISBN 978-966-184-095-8

Монографія присвячена вивченню регіонального ринку праці та обґрунтуванню практичних напрямів та інструментів його регулювання на основі апробації розроблених авторських методик. Системний підхід дослідження забезпечено шляхом урахування новітніх підходів до визначення регіону. Автором розроблено та апробовано сукупність показників – індикаторів ефективності регулювання регіональних ринків праці, розроблена порівняльно-динамічна модель оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України в умовах трансформації.

Монографія може бути широко використана фахівцями державного управління соціально-економічної сфери, органів місцевої влади та самоврядування, науковцями, економістами, студентами економічних вузів, аспірантами та викладачами навчальних закладів.

УДК 331.5(477)
ББК 65.9(4Укр)240

ISBN 978-966-184-095-8

© О. В. Чернявська, 2011 р.
© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2011 р.

ВСТУП

Органічною складовою стратегії соціально-економічного розвитку України є регіональна політика. Її основи закладено в Конституції України, Законах України «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування», «Про стимулювання розвитку регіонів», стратегії соціально-економічного розвитку України «Україна – 2010», Концепції державної регіональної політики. Стратегічною метою регіональної політики України є підвищення ефективності функціонування регіонів як інтегрованих соціально-економічних систем, що передбачає надання їй регіонам значної економічної самостійності, формування економіки країни як полірегіонального організму, який функціонує на основі вертикальних (центр-регіони) та горизонтальних (міжрегіональних) взаємовідносин, включає функціонально-просторові комплекси, що мають власну структуру, потреби і розвиваються згідно дії економічних законів та закономірностей.

Місце і роль ринку праці в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів визначається тим, що із усіх продуктивних сил, якими володіє регіон, нація і суспільство в цілому, лише праця є активною продуктивною силою, що забезпечує поєднання роз'єднаних продуктивних сил у єдиному виробничому процесі, і відбувається цей процес поєднання саме на ринку праці. Саме на ринку праці відбувається перетворення роз'єднаних його елементів, таких, як незайняті місця прикладання праці, нереалізований трудовий потенціал, не використований капітал та природні ресурси регіону на діючі продуктивні сили регіону. Визначальна роль ринку праці у розвитку продуктивних сил регіону дозволила окремим науковцям визначати продуктивні сили як поєднання місць прикладання праці і людських ресурсів, в результаті чого здійснюється діяльність корисна суспільству, частині суспільства чи людині при умові.

Ще у п'ятнадцятому столітті було обґрунтовано тезис, що багатство країни визначає її працелюбне населення, а зростання кількості працівників, поділ праці і зростання міст є прямим шляхом накопичення багатства. У сімнадцятому столітті в Європі була створена трудова теорія, прихильник якої У. Петті в 1664 р. визначив «живі діючі сили» головним елементом багатства країни. Головним концептуальним положенням Ф. Галіані в 1750 р. стало: «Істинним багатством є людина». В подальшому воно було розвинуто соціалістами. Зокрема А. Сміт в 1776 р. відніс придбані і корисні здібності всього

населення до «основного капіталу суспільства», розуміючи під цим як творчі здібності, так і самих людей.

Питанням дослідження ринків праці регіонального та національного рівня, їх внутрішньофірмової складової присвячено значні теоретичні напрацювання вітчизняних науковців, таких як Д. Богиня, І. Бондар, В. Василенко, В. Герасимчук, М. Долішній, Т. Заяць, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Маслоva, В. Петюх, О. Рудченко, В. Онікієнко, Г. Купалова, І. Петрова, Т. Петрова, Ю. Туранський та ін.

Відмічаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, слід підкреслити, що актуальною залишається потреба розробки ефективного механізму планування, розподілу та використання праці в регіонах, справедливої та стимулюючої до високої національної продуктивності праці системи її оплати. Відповідно виникає проблема потреба новітніх системних підходів до дослідження організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці, який сприяв би забезпеченню комплексного соціально-економічного розвитку регіонів України, що в даній монографії реалізується через урахування новітніх підходів до визначення регіону як сукупності парадигм: квазідержави, квазікорпорації, регіону-ринку та регіону-соціуму. Такий підхід обґрунтовується, по перше, тим, що в сучасних умовах підвищується роль та відповідальність регіональних органів влади щодо забезпечення комплексного розвитку регіонів, ефективного розпорядження регіональними ресурсами, відповідно до чого сучасне законодавство України передбачає прийняття місцевими органами влади на себе ролі господарюючого суб'єкта, що має можливість не тільки «встановлювати правила гри» на певній території, але й виступати у ролі активного господарюючого суб'єкта, головного інвестора та ініціатора інноваційних процесів регіону, шляхом створення комунальних підприємств, створення нових робочих місць і стимулювання певних видів економічної діяльності, підвищення продуктивності існуючих. По-друге, даний підхід визначається подальшим розвитком ринкових відносин у сфері праці, що відбивається на сегментації ринку праці щодо ринку найманої та ринку вільної праці самозайнятих і роботодавців; розвитком акціонерної форми господарювання, ринкових схем оплати праці, нетрадиційних форм організації процесу праці та робочих місць, розвитком соціального партнерства.

Все це, а також розвиток економічної теорії, що визначає трансформацію поглядів на працю в системі забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів, доводить необхідність диференційованого підходу до регулювання ринків праці, як за сегментами ринку праці, так і за відносно однорідними групами регіонів. Для визначення сегментів ринку праці використано авторський підхід, що включає вісім сегментів, які виокремлюють реалізований та нереалізований трудовий потенціал регіону, ринок найманої та вільної праці, вплив рівня доходів на якість трудового потенціалу, а також сегменти капіталізованої праці та реалізованої без капіталізації. Автором розроблено систему показників виміру сегментації регіональних ринків праці.

Для визначення відносно однорідних груп регіонів розроблена порівняльно-динамічна модель оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України, комплекс матричних моделей для дослідження особливостей формування та реалізації трудового потенціалу регіону, оцінки міграційних процесів на ринку праці України, ефективності використання трудового потенціалу на внутрішньофірмовому ринку праці регіону. Для оцінки ринків праці України використано методи кластерного аналізу, а також ряд підходів до визначення інтегрованого показника ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України. Забезпечуючи врахування новітніх підходів до визначення регіону як сукупності парадигм: квазідержави, квазікорпорації, регіону-ринку та регіону-соціуму, автором розроблено систему індикаторів ефективності регулювання регіональних ринків праці та на їх основі запропоновано узагальнюючий підхід до оцінки регіонів за рівнем розвитку ринку праці.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

1.1. Стан наукових досліджень та концептуальні основи аналізу і регулювання регіональних ринків праці

Теоретичні аспекти регіонального розвитку стали предметом вивчення гуманітарних наук ще в XVIII ст. Основи регіональної економіки як самостійної науки були закладені економічними теоріями Й. Тюненна, В. Лаунхардта, А. Вебера, В. Кристаллера, А. Льоша [1, с. 7]. Найбільш потужні наукові школи склалися в Німеччині, Швеції, Великобританії, США і Франції.

Передумовою розвитку теорій регулювання регіонального розвитку стало виникнення та розвиток кейнсіанства, а за ним і неокейнсіанства. Як відомо, Дж. М. Кейнс увів до системи функцій держави макроекономічне регулювання, одним з елементів якого є проведення політики зайнятості, спрямованої на повне використання ресурсів праці. А проблеми відсталих районів, одним із найістотніших аспектів яких є хронічне недовикористання трудових ресурсів, були й залишаються загальноновизнаним стрижнем регіональної проблематики економічно розвинених країн.

З цієї причини держава, озброєна теоретичним арсеналом кейнсіанства, неминуче звертала увагу на райони підвищеного безробіття, пов'язані з територією відсталих регіонів відповідних країн. Це отримало своє втілення у формуванні регіональної економіки як специфічної області загальної макроекономіки, що має своєю метою аналіз глобальних господарських характеристик, особливостей відтворення та економічних проблем на рівні просторових підсистем господарства країни [2].

Початково теорія державного регулювання економічного розвитку регіонів практично вичерпувалася двома крайніми підходами:

- неокласична теорія регіонального зростання;
- теорія кумулятивного зростання.

Прихильники *неокласичної теорії* виступали проти будь-якого регулювання розвитку територіальних громад, а також участі державних адміністрацій у цьому розвитку. Вони доводять, що не повинно бути спроб рятувати банкрутуючі та неконкурентноздатні фірми, оскільки працівники, які втратили роботу, переїдуть в інші місця для працевлаштування, що буде новим стимулом для розвитку таких районів. Разом з тим, неокласична теорія наголошує на тому, що в умовах ринку всі громади повинні забезпечити використання своїх ресурсів так, щоб приваблювати капітал. Натомість відсталі райони можуть і по-

винні боротися за ресурси, необхідні їм для досягнення рівного статусу з іншими районами. Відповідно до цього підходу параметри регіонального зростання визначаються кількістю і якістю природних ресурсів, загальною чисельністю і кваліфікацією трудових ресурсів, запасами капіталу і рівнем технології. У зв'язку з припущенням про конкуренцію регіонів за обмежені ресурси розвиток національної економіки трактується як результат ефективного розподілу ресурсів між регіонами. При цьому мається на увазі, що темп розвитку національної економіки є заздалегідь заданим, а розвиток одного регіону можливий завжди лише за рахунок інших. З часом відбувається вирівнювання рівнів економічного розвитку регіонів. Згідно з даною теорією, цього можливо частково досягти за допомогою позик і дотацій, впровадження програм, спрямованих на підвищення ціни робочої сили [16, с. 152].

Прибічники *теорії кумулятивного зростання* виходячи зі збереження або збільшення диспропорцій між рівнями економічного розвитку регіонів, навпаки, пропонували проводити активну регіональну політику. Їм належить і формулювання такої мети регіональної політики, як зменшення розбіжностей у рівнях економічного розвитку регіонів, або вирівнювання рівнів їх розвитку. З цього випливає, що держава має стимулювати економічний розвиток найбільш відсталих регіонів.

Ідеї прибічників неокласичних теорій на практиці не підтвердились: у короткостроковому періоді диспропорції між рівнями економічного розвитку регіонів не зникали, а отже тією чи іншою мірою державі доводилося втручатися в економічний розвиток регіонів. В результаті теоретична база регулювання регіональної економіки продовжувала свій розвиток. Г. Камерон [2] виділив три течії в регіоналістиці:

- «неінтервенціоналісти», які в принципі відкидали необхідність впливу держави на регіональне зростання;

- «адаптери», які ратували за пом'якшення впливу стихійних ринкових сил і незначне коригування розвитку територій шляхом прискорення природних процесів завдяки стимулюванню міграцій робочої сили та інвестицій. Завданням державного регулювання при цьому є прискорення процесів, що природно протікають, без зміни їх напрямку. Тобто стимулювання економічного зростання ефективно лише тоді, коли воно відповідає загальним тенденціям розвитку і розміщення підприємств (передусім промислових), які визначаються інтересами приватних компаній. Якщо ж держава намагається стимулювати економічний розвиток у завідомо непривабливих для приватних інвесторів регіонах, то її зусилля виявляються безрезультатними;

– «радикальні перетворювачі», що виступали за проведення інтенсивного регулювання.

Засновниками теорії державного регулювання економічного розвитку регіонів вважаються С. Деннісон і А. Льош. Вони заклали два принципово різних концептуальних підходи до регулювання розвитку. Деннісона можна зарахувати до «активних перетворювачів», а Льоша – до «адапторів». Деннісон розглядав регулювання депресивних районів, які для передвоєнної Великобританії були досить серйозною проблемою, приділяючи основну увагу методам впливу на географію промислових інвестицій – як непрямих, так і прямих, пов'язаних з централізованим контролем над розміщенням нових капіталовкладень у промисловість. Деннісон зазначав, що повний контроль держави є кращим за субсидування інвестицій, оскільки він дозволяє вирішувати широкі коло проблем, не пов'язаних з локальним безробіттям. Льош розглядав більш широку область застосування державного регулювання економічного розвитку регіонів, при цьому високо оцінював здатність регіональної економіки до саморегулювання. В числі конкретних заходів він пропонував використовувати ті, які полегшують протікання природних процесів у просторі. Він виступав за створення пільгових умов для перенесення виробництва, заохочення конкуренції, пропонував створити спеціальне бюро, яке б надавало інформацію про найбільш оптимальні напрями інвестування. Усе це, на думку дослідника, могло б підвищити мобільність капіталу, що є достатньою умовою вирівнювання територіальних диспропорцій. На відміну від Деннісона, Льош не вважав доцільним стимулювання інвестицій у відсталі райони [2].

Зміст концепції регіонального зростання, заснованої на виробничій функції, теорії поляризованого розвитку, концепції «дифузії нововведень», теорії «центр – периферія» та «поліосів зростання» коротко охарактеризовано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні світові наукові школи регіональної економіки, їх представники та наукові здобутки

Школа	Основні представники	Основні здобутки
Німеччина Й. Г. фон Тюнен, В. Лаунгардт, А. Вебер, А. Предель, А. Льош,	Йоган фон Тюнен (1783–1850 рр.)	В праці «Ізольована держава» обґрунтував підходи до раціонального і прибуткового ведення сільського господарства; вивів залежність рівня доходу землевласника від окремих факторів виробництва; на основі математичних розрахунків зробив висновок,

Школа	Основні представники	Основні здобутки
Р. Гроц (теорії розміщення); Х. Зіберт (проблеми регіонального зростання); В. Крісталлер і А. Льош (регулювання територіального розвитку)		що рівень земельної ренти залежить від якості землі та її віддаленості від ринків збуту сільськогосподарської продукції [3]; визначив територіальні межі регіону радіусом ринку, що пов'язаний з рентними доходами, граничними витратами.
	Альфред Льош	Визначив головним районоутворюючим фактором ринки, зокрема ринки збуту різної сегментної спеціалізації, а не виробництво та його розміщення; ввів у наукову лексику поняття «економічних ландшафтів», як основу конструкції просторової економіки, у відповідність з якою слід визначати три типи економічних районів: прості ринкові зони, сітки районів, як сукупність зон збуту одного і того ж товару та районні системи; виступав за створення пільгових умов для перенесення виробництва, заохочення конкуренції; не вважав за доцільне стимулювання інвестицій у відсталі райони [4, с. 153–209].
	А. Вебер	Основним фактором, що сприяє збереженню розходжень у темпах економічного зростання різних територій, визначив привабливість великих міських агломерацій для підприємств, де можлива економія на виробничих витратах [5, с. 80].
	Х. Зіберт	Концепція регіонального зростання засновується на виробничій функції, в якій потенційно можливий обсяг виробництва в регіоні залежить від таких затрат, як капітал, праця, земля і технічні знання; для врахування географічних особливостей регіону у модель додає транспортні витрати і вплив особливостей соціальної системи. Транспортні витрати розкладаються на три складові, що залежать відповідно від параметрів праці, капіталу і землі. Особливості соціальної системи території визнаються внутрішніми детермінантами економічного зростання. Припускається можливість взаємозаміщення окремих факторів: їх внесок у сукупне зростання може бути різним за регіонами. Досліджує зовнішні детермінанти

Школа	Основні представники	Основні здобутки
		економічного зростання регіону, який має тісні економічні зв'язки з іншими регіонами країни та із зарубіжними державами. Основні висновки: 1) диференціація в темпах зростання регіональних економік визначається швидкістю кількісних змін внутрішніх детермінант розвитку, тобто збільшенням пропозиції робочої сили і підвищенням її кваліфікації, швидкістю накопичення капіталу, частотою технічних інновацій; 2) міжрегіональні диспропорції змінюються в залежності від ступеня мобільності факторів виробництва на різних територіях, причому чималу роль тут відіграють напрями міграції ресурсів. Особлива увага приділяється тенденції до уніфікації соціальних характеристик, що підвищує мобільність факторів; 3) необхідно оцінювати також внесок кожної детермінанти у прискорення зростання [6].
Швеція – стокгольмська школа економічної думки. У 1920–1930-і рр. найбільш відомими стали роботи Т. Паландера; Г. Мюрдаль; Т. Хегерст-ранд	Г. Мюрдаль	Наприкінці 50-х рр. XX ст., виявляючи причини відмінності в розвитку територіального ядра та периферії сформував теорію поляризованого розвитку; висунув принцип «кругової причинності: будь-яка початкова перевага району викликає свого роду ланцюг наслідків, у результаті чого відбувається поступова кумуляція, або розвиток початкової переваги. Район відривається від середнього по країні рівня, тоді як антипод, що відрізняється певними несприятливими моментами, навпаки, деградує, відстаючи від розвитку країни та породжуючи регіональну проблему. Еволюція регіональних структур набуває характеру зростаючої нерівномірності та диспропорційності розвитку окремих районів. «Переваги» відсталих районів (наявність контингентів вільної та відносно дешевої робочої сили) недостатні для забезпечення протидії вказаній тенденції. Такі процеси, як міграція населення, переміщення капіталу, товарів і послуг ніяк не протидіють тенденції до не-

Школа	Основні представники	Основні здобутки
		рівномірного розвитку районів, навпаки, вони є засобом реалізації кумулятивних процесів зростання і занепаду. Основним фактором збереження розбіжностей у темпах економічного зростання різних територій визнається привабливість крупних міських агломерацій, де можлива економія на виробничих витратах. Процес концентрації зростаючих галузей у деяких районах поступово набуває кумулятивного характеру. «Вільна гра ринкових сил зазвичай веде до поглиблення, а не до згладжування міжрайонних розбіжностей» [7, с. 26].
	Т. Хегерstrand	В 70-х роках розробив концепцію «дифузії нововведень»—модель просторово-часового поширення інформації та інновацій і їх впливу на регіональний розвиток. Абсолютні темпи дифузії (впровадження певного нового елемента та розповсюдження його в усій системі або в частині її до тих пір, поки цей елемент не змінить її до деякої міри) різних нововведень описуються S-подібною часовою кривою зростання, яка відбиває повільний початок процесу дифузії на першому етапі розповсюдження, прискорення – на проміжному й повільне затухання процесу при досягненні межі. Той же характер має процес дифузії в територіальному аспекті, де на початковому етапі впровадження нововведень він проходить у міських центрах, потім на проміжному етапі завдяки ефекту сусідства, описаному Т. Хегерstrandом, відбувається швидке впровадження нововведень найближчими центрами, а на стадії насичення дифузія проявляється вже в периферійних районах.
США Х. Хотеллінг, Р. Вернон, М. Сторпер,		Виділив категорії проблемних районів: відсталі райони, що не зазнали індустріалізації; кризові райони, що зазнали зниження зайнятості; райони міського занепаду. Засоби регулювання поділяв на такі, що пом'якшують негативні наслідки діяльності стихійних ринкових сил, і на запобіжні, які дозволяють

Школа	Основні представники	Основні здобутки
Р. Уолкер (теорії розміщення), Дж. Фрідман, Е. Таафе (теорії регіонального зростання), Е. Гувер (теорії державного регулювання територіального розвитку).	Е. Гувер	покращувати ситуацію із зайнятістю у довгостроковій перспективі; відмічав необхідність вибіркового регулювання галузей господарства відповідно до стану економічної кон'юнктури [8, с. 242]. Виділяв такі цілі державного регулювання розміщення: 1) збільшення загальної виробничої діяльності і загального доходу району; 2) створення бажаної комбінації галузей у районі; 3) покращення районного планування; 4) покращення вибору розміщення і пристосування до зрушень у розміщенні. Пов'язував регіональні заходи з проведенням широких антикризових програм, зокрема суспільних робіт; розвиток проблемних районів із змінами у спеціалізації їх господарства. Розглядав питання урбанізації, зрушень у розміщенні, його дослідження стали поштовхом до розгляду процесу зростання передмість (субурбанізації) як найважливішої риси нового етапу розвитку міст.
	Уолтер Ізард (Айзард)	Заснував Асоціацію регіональних наук з центром у Філадельфії (1954р.) У працях «Розміщення і просторова економіка» (1956 р.), «Методи регіонального аналізу: вступ до науки про регіони (1961 р.)» [9] визначав, що теорія про регіони «повинна не тільки поширюватись на проблеми рівноваги системи, яка складається з районів, межі й транспортна мережа котрих являє собою змінні величини, але й розглядати цю рівновагу з погляду розміщення, торгівлі, цін і обсягу виробництва», дана теорія «зобов'язана виявити основні взаємодії політичних, соціальних, економічних сил у тій мірі, в якій ці взаємодії визначають нематеріальні цінності суспільства, обумовлюють його поведінку і процес визначення соціальних цілей, ведуть до конкретних рішень відносно політики, що визначає міжрайонну структуру і функції» [10, с. 20]. Економічне зростання концентрується виключно в містах [11].

Школа	Основні представники	Основні здобутки
Великобританія Д. Сміт, Х. Річардсон, С. Денісон, Е. Робінсон, Г. Камерон	С. Деннісон	Розглядав регулювання депресивних районів, які були серйозною проблемою в передвоєнній Великобританії. Основну увагу приділяв методам впливу на розміщення промислових інвестицій, відзначаючи, що повний контроль держави є важливішим за субсидування інвестицій [12].
	Х. Річардсон	Досліджував «полюси зростання» – утворення скупчень міст, що стають крупними промисловими центрами; обґрунтовував провідну роль регіональної агломерації в стимулюванні технічного прогресу, зростанні продуктивності праці, та процесах розміщення підприємств [13]. Основою моделі є локалізаційна складова, що визначається відсутністю мобільності природних ресурсів, наявністю крупних міст і неоднорідністю географічного середовища. Регіональне зростання базується на внутрішніх немобільних ресурсах і залученні мобільних ресурсів з інших регіонів. Ефект агломерації (транспортні витрати консервують локалізацію в певних центрах) і особисті переваги інвесторів виступають ключовими елементами регіонального зростання.
Франція Ф. Перру, Ж.-Р. Будвіль, П. Потье	Ф. Перру	В 60-х роках у Європі набула поширення концепція «полюсів зростання», що розглядалася в теорії незбалансованого (або нерівномірного) зростання. «Економічне зростання, – писав Перру, – не відбувається повсюдно, воно виявляється у точках або полюсах зростання з різною мірою інтенсивності. Воно розповсюджується різними каналами і з різним кінцевим ефектом на весь економічний ансамбль» [14].
	Ж.-Р. Будвіль	Розвиток виробництва не відбувається рівномірно в усіх галузях господарства, виділяються динамічні, т. зв. <i>пропульсивні</i> галузі, які є стимулом розвитку всієї економіки і являють собою «полюси розвитку». Завдяки процесу концентрації виробництва пропульсивні галузі зосереджуються в певній точці (районі) – «центрі (полюсі) зростання». Запропонував їх ієрархію, засновану на теорії

Школа	Основні представники	Основні здобутки
		центральної місць В.Крісталлера: дрібні і середні «класичні» міста, що спеціалізуються на галузях третинного сектора і обслуговують прилеглу сільську місцевість; промислові міста середнього розміру з диверсифікованою структурою господарства, яка розвивається за рахунок зовнішніх впливів; крупні міські агломерації з розвинутою структурою господарства, яка включає пропульсивні галузі, що зумовлює автономність зростання; полюси інтеграції, які охоплюють декілька міських систем і визначають усю еволюцію просторових структур. Автономне зростання притаманне лише верхнім ієрархічним рівням центральних міст, тоді як зростання низових територіальних структур визначається механізмами <i>дифузії</i> нововведень [15].

Джерело: розроблено автором.

Спрямування засобів державного регулювання в сучасних моделях регіонального розвитку на стимулювання зростання проблемних регіонів значною мірою пов'язане з питаннями *територіальної справедливості*, перерозподілом коштів на користь проблемних районів. Теорія територіальної справедливості базується на таких методологічних принципах: пріоритет інтересів регіону, його населення відносно відомих, корпоративних інтересів, а також інтересів окремих підприємств і організацій; всебічне врахування економічних, технологічних, соціокультурних, соціально-демографічних та екологічних умов і факторів розміщення і розвитку продуктивних сил регіону з наданням переваги соціальним і екологічним; надання переваги ресурсоекономічному підходу, що передбачає структурну трансформацію існуючих виробництв на користь екофільних, впровадження ресурсозберігаючих технологій; ресурсно-енергетична та економічна збалансованість розвитку регіонів шляхом мобілізації усієї сукупності сприятливих регіональних умов і факторів, раціональної територіальної спеціалізації і комплексного розвитку. Існують принаймні дві точки зору на дану проблему. Перша полягає в тому, що спостерігається зворотно пропорційна залежність між «територіальною справедливістю» та економічною ефективністю, тобто стимулювання економічного розвитку проблемних регіонів однозначно веде до зниження економічної ефективності. Інша точка зору полягає в тому, що тери-

торіальна справедливість дає не лише негативні, а й позитивні наслідки. По-перше, несправедливість і нерівність зумовлюють неповноту використання потенціалу розвитку регіонів. По-друге, вони можуть дати короткостроковий економічний ефект, але в довгостроковій перспективі призвести до накопичення диспропорцій, на усунення яких потім доведеться витратити більше коштів. По-третє, і це вважається головним, подібні диспропорції можуть вилитися у соціальний вибух, який зруйнує націлену на ефективність, але несправедливу систему задовго до того, як вона дасть очікуваний економічний ефект. Проблема досягнення мінімально необхідного рівня територіальної справедливості, звичайно, може і повинна вирішуватися в основному за рахунок надання поточної фінансової допомоги проблемним регіонам. Однак у деяких випадках цього може виявитися недостатньо, особливо коли мова йде про високий рівень безробіття [2].

В якості окремого напрямку сучасних регіональних досліджень необхідно виділити праці, які засновуються на *інституційних* підходах. Велика увага в них приділяється політиці регіональних органів влади як одному з найважливіших факторів економічного зростання регіонів.

Основними теоріями політики регіональних органів влади та самоврядування є наступні.

Прихильники *теорії економічної бази* наголошують на важливості допомоги підприємствам, орієнтованим на експорт. Розвиток експортних фірм буде сприяти розвитку неекспортних фірм і покращенню життєвого рівня населення. Кожне робоче місце, створене в експортній фірмі, породить декілька додаткових місць для інших підприємств і організацій.

Згідно з *теорією розміщення* громади мають маніпулювати факторами найкращого розташування, щоб привернути увагу промислових фірм. До цих факторів прихильники теорії відносять: найдешевший транспорт, найменші затрати на робочу силу, енергетичні затрати, наявність постачальників, зв'язок, засоби навчання та підготовки, реакції місцевої адміністрації, покращення санітарних умов. Згідно теорії громадам потрібно встановити відносну привабливість власних можливостей розміщення порівняно з іншими ресурсами території.

Теорія центральної точки передбачає управління регіоном таким чином, щоб розвиток великого центру з численним населенням покращив економічний добробут цілого району.

Згідно з *теорією сукупної причинності* взаємодія ринкових факторів збільшує нерівність між районами. Ринкові сили притягують капітал, експертів та спеціалістів у розвинуті райони, що посилює їх зростання. Натомість втрата підприємств безперервно позбавляє відсталі райони необхідного капіталу для перебудови, приводить до посилення їх занепаду. Задача регіональних органів влади – утримувати і притя-

увати капітал для економічно слабких районів, виявляти, де саме потрібно втрутитися у занепадаючу економіку району.

За *теорією привабливості* деякі громади, маючи порівняно з іншими однакові ресурси і багатства, можуть набути конкурентних переваг, рекламуючи свою територію та пропонуючи певні заохочення. Громади у всьому світі починають бути ініціаторами програм і стратегій, щоб зробити свої території більш привабливими для інвесторів, фірм, нових мігрантів, підприємців та інших суб'єктів [16, с. 155].

Згідно з *теорією місцевого економічного розвитку* громади мають самостійно планувати й управляти своїм економічним розвитком. До факторів місцевого та регіонального розвитку теорія відносить: природні ресурси, інвестиції, ринок праці, підприємництво, транспортне сполучення, промислову структуру, технології, масштаби, експортний ринок, міжнародну економічну ситуацію, можливості місцевих урядів, можливості національних урядів, підтримку розвитку.

Нова теорія місцевого економічного розвитку передбачає [16, с. 156–157], що розвиток рекреаційних, соціальних закладів створює стимули для розміщення підприємств у цій місцевості. Основним стимулом для всіх галузей є не кількість, а якість людських ресурсів. Місцевий економічний розвиток, за теорією, – повне використання існуючих трудових та природних ресурсів для забезпечення зайнятості і багатства у межах певної місцевості.

У новітніх дослідженнях, присвячених проблемам управління певними територіальними утвореннями розроблена *теорія регіону* – «квazăікорпорації», запроваджена в практику управління західних країн після проведення адміністративної реформи 60-х рр., що супроводжувалась делегуванням державами повноважень регіонам. В наш час активний пошук у даному напрямку проводять Keating M., Loughlin J., які формують інституціональні, економічні і наукові передумови реконструкції регіону у квazăікорпорацію. Поняття «регіон-корпорація» або «квazăікорпорація» є інтегрованим, таким, що дозволяє модель організаційної побудови та закономірності функціонування корпорації експонувати на об'єкт аналізу більш високого порядку – регіон. В якості провідного інструменту реалізації регіональної політики розглядається створення регіональних корпоративних об'єднань [1, с. 30–32].

У практиці країн Заходу в останній третині ХХ ст. апробовані неоліберальна та неокейнсіанська моделі розвитку регіонів.

Суть неоліберальної моделі полягає у прагненні до максимального захисту ринків і регламентованого координування економічної діяльності. При цьому втручання держави у регулювання цих процесів в регіонах мало обмежені можливості. Денаціоналізація базових галузей у депресивних районах Великобританії у 80-х рр. сприяла галузевій диверсифікації виробництва і спричинила прискорене економічне зро-

стання. Розвиток ноу-хау та залучення інвестицій зумовили структурну перебудову і зміну регіональної спеціалізації у багатьох країнах Західної Європи.

Неокейнсіанська модель регіонального розвитку ґрунтується на теорії економічного зростання Харрода-Домара, згідно з якою стимулами регіонального розвитку є інвестиції та технічний прогрес, які забезпечують можливість стійкого зростання [17, с. 213].

Обидві моделі регіонального розвитку вказують на обмеження функцій держави і розширення самостійності регіонів у прийнятті рішень. Крім того, єднають ці моделі в основних їх рисах стимулятори регіонального розвитку: науково-технічний прогрес, інвестиції, фінансові можливості наднаціональних інституцій, тобто глобалізація.

Перед кожною громадою, в межах національної соціально-економічної політики, повинна стояти задача визначати та враховувати фактори розвитку, іманентно їй притаманні. Місцевий економічний розвиток передбачає функціональну роль обласних державних адміністрацій та місцевого самоврядування, які ефективно розпоряджаються регіональними ресурсами та виступають у ролі господарюючого суб'єкта з метою створення нових робочих місць і стимулювання певної економічної діяльності; забезпечують створення нових закладів, розвиток альтернативних галузей, підвищення продуктивності існуючих підприємств; оцінюють можливість і проектуєть розвиток місцевої економіки інноваційним шляхом.

Питання регіонального розвитку досліджувались у колишніх соціалістичних державах Центральної і Східної Європи, в результаті чого була створена наукова регіональна школа країн Ради економічної взаємодопомоги. З 1971 по 1979 рр. проводились щорічні наради вчених соціалістичних держав з актуальних питань методології регіональних досліджень [18, 19, с. 10].

Питанням регулювання регіонального розвитку приділяється значна увага в Польщі. Так, ще в 1934 році була опублікована праця А. Патковського «Регіональний рух в Європі» [20]. Низка праць польських вчених, присвячених вивченню досвіду регіоналізації в країнах Західної Європи, регіональним проблемам розвитку економіки, питанням регулювання та програмування розвитку регіонів, була опублікована останніх років [21–25]. Проблема регулювання регіонального розвитку присвячено низку публікацій чеських авторів, в яких досліджуються теоретичні проблеми регулювання регіонального розвитку, історичний досвід регіоналізації, а також процес регіоналізації Чеської республіки у контексті її інтеграції в європейські структури [26–29]. З угорських дослідників-регіоналістів відомою в Україні є І. Ковач, яка вивчає регіональні проблеми Угорщини в контексті західноєвропейського досвіду [30, с. 149–159].

Дослідження в сфері регулювання регіонального розвитку і зокрема, регіональних ринків праці проводились і в колишньому СРСР. В історії становлення і розвитку теорії і методології регіональної науки за часів СРСР В. Герасимчук виокремлює п'ять етапів (табл. 1.2) [25, с. 153].

Таблиця 1.2

**Етапи становлення та розвитку теорії і методології
регіональної науки за часів СРСР**

Етап розвитку	Основна характеристика	Напрями становлення і розвитку теорії і методології регіональної науки	Практика регіоналізації на території України
1	2	3	4
Перший етап (1920–1932 рр.)	Початок роботи з економічного районування держави, вдосконалення адміністративно-територіального устрою СРСР	Регіональні проблеми перебували в центрі уваги уряду. Нове районування країни базувалось на принципах спеціалізації і комплексного розвитку регіонів. Спеціалізація регіонів на задоволенні основних потреб населення відображала соціальний напрямок в економічному розвитку територій. Пріоритетними вважались соціальні установки в поєднанні з необхідністю економічно ефективного (з найменшими затратами суспільної праці) ведення господарства. Економічний підхід в районуванні передбачав посилення відносної економічної самостійності та енергетичної незалежності районів, в межах яких створювались енерго-технологічні комплекси на базі природних та суспільних ресурсів.	Кінець XIX – початок XX ст. – в основі регіоналізації – історико-географічний принцип: дослідження історії виникнення і розвитку українських історичних (етнічних і етнографічних) земель (М. Драгоманов, С. Рудницький). У 1921 р. відповідно до плану ГОЕЛРО на території України і суміжних з нею територій виділено Південний та Південно-Західний райони СРСР. У 1924 р., згідно зі схемою економічного районування, Радянська Україна становила один економічний район. Критерії виділення економічних районів – спеціалізація і комплексний розвиток територій, специфічне поєднання енерго-виробничих циклів, економія затрат суспільної праці (І.Г. Олександров, М.М. Колосовський). Паралельно з формуванням мережі економічних районів здійснювалась адміністративна реформа. Створено області і округи з адміністративними та громадськими органами управління.

1	2	3	4
Другий етап (1933–1956 рр.)	Повна відмова від економічного підходу в районуванні	Система адміністративно-територіального устрою країни, створена в 1930-ті роки, відповідала потребам адміністративно-планової системи управління. Розходження економічних і адміністративних меж та поділення адміністративно-територіальних одиниць.	Одиниці адміністративно-територіального устрою і економічні райони наприкінці 30-х років були позбавлені управлінських функцій стосовно своєї території. Вагомий внесок у розробку теорії і практики економічного районування та регіоналізації належить К.Г. Воблomu, під керівництвом якого впродовж 1946–1952 рр. було розроблено схему економічного районування території
Третій етап	Спроба реформувати управління шляхом створення раднагоспів з метою послаблення галузевого управління шляхом делегування окремих управлінських функцій в регіони	Наукові розробки зосереджувались на взаємозгодженні економічного розвитку регіонів з їх демографічним розвитком, структурою, якістю і кількістю трудових ресурсів. Необхідність спеціалізації регіонів базувалася не на галузевій, а на загальноекономічній ефективності. При цьому враховувались не тільки галузі матеріального виробництва, а й інші сфери. Увага науковців була зосереджена на практичних підходах щодо реалізації концепції ТВК. Спроби вирівнювання економічного розвитку регіонів носили суб'єктивний характер і передбачали можливість розвитку одних регіонів за рахунок інших.	Згладжувались міжрегіональні відмінності шляхом підтримки відсталих територій. Сформована концепція територіально-виробничих комплексів (ТВК) і енерго-виробничих циклів. Територіальна система управління економікою, впроваджена в 1957 р. за рахунок створення раднагоспів (внутрішньореспубліканські економічні райони, покликані здійснювати територіальне управління народним господарством) замінені галузевою (відомчою) на більше ніж двадцятирічний термін. Не враховуючи інтересів та потреб населення, репродуктивних можливостей і екологічного стану природного середовища, в регіонах розміщувались промислові та енергетичні об'єкти, підприємства військово-промислового комплексу, наращувались потужності гірничодобувних галузей, реалізовувались меліоративні і водогосподарські проекти.

1	2	3	4
Третій етап (1957–1964 рр.)			З 1963 р. територія України була штучно поділена на три союзних економічних райони (Південно-Західний, Донецько-Придніпровський і Південний).
Четвертий етап (1965–1985 рр.)	Прагнення органів влади забезпечити поєднання галузевого і територіального розвитку	В умовах пріоритетності відомчо-галузових інтересів, поняття ТВК увійшло в директивні документи і стало розглядатися як основна форма організації господарства. Почали розроблятися планові завдання розвитку ТВК. Поєднання теорій територіально-виробничого і соціально-економічного комплексоутворення обумовило активізацію досліджень щодо територіальної організації суспільства.	Значна увага приділялась формуванню ТВК, передусім у районах нового освоєння. Головні завдання – досягнення максимальної економії суспільної праці і удосконалення територіальної організації суспільства (П.М. Алампієв, Ю.Г. Саушкін, М.М. Паламарчук, Н.Н. Некрасов, А.Т. Хрушов, Ф.Д. Заставний, М.Д. Пістун, О.І. Шаблій та ін.). Територіальне прогнозування у вигляді Схем розвитку і розміщення продуктивних сил республік і областей, територіальних комплексних програм охорони природи (ТерКСОП), програм науково-технічного прогресу тощо.
П'ятий етап (1986–1991 рр.)	Відмова від старих методів регіонального управління, співпадає з періодом «перебудови»	Спроба відмовитися від старих методів регіонального управління через їх низьку ефективність. Пріоритети нової моделі управління сформовані не були. Заплановані заходи перебудови управління народним господарством, включаючи регіональний аспект, залишилися невиконаними.	Проголошено перехід на територіальний госпрозрахунок, запровадження держзамовлення, надання регіонам права вільно розпоряджатися надлишком виробленої продукції і коштами від її реалізації, започатковані процеси конверсії і реструктуризації, спрямовані на підвищення соціального і екологічного добробуту регіонів. Стратегічне управління, розроблення програм розвитку.

Джерело: складено автором за [84, с. 153; 31, 48–51].

Таким чином, за радянських часів регіоналістика, як система знань про особливості соціально-економічного розвитку територіально-цілісних господарських систем, з відособленої течії наукових досліджень перетворилася на самостійний напрям економічної науки з чітко вираженою просторовою спрямованістю. З метою проведення повноцінних наукових досліджень та отримання практично значущих ре-

зультатів на території СРСР було створено декілька науково-дослідних центрів регіональної економіки, які входили до системи Держплану СРСР, Академії наук, центральних та регіональних вищих навчальних закладів. Зокрема, за радянської доби діяли: Рада з міжнародних наукових зв'язків у галузі регіональних досліджень при Президії АН СРСР, Комплексний науково-дослідний і проектний інститут територіального розвитку, містобудування та архітектури [19], Інститут економіки та організації промислового виробництва (м. Новосибірськ), Всесоюзний науково-дослідний інститут системних досліджень, Львівське відділення Інституту економіки АН України та інші. Найстарішим науковим центром регіональним досліджень є Рада по вивченню продуктивних сил при Держплані СРСР, що діяла під керівництвом академіка В.І. Вернадського ще з 1915 року в Петербурзі, а в 1930 р. була визначена головною організацією з проведення прикладних досліджень з регіональної науки на території СРСР. У пострадянській Росії наукову установу було перетворено на Раду з розміщення продуктивних сил і економічного співробітництва. Вченими Ради була зроблена одна з перших спроб на пострадянському просторі дослідити проблеми формування механізму регулювання територіального розвитку. Результатом роботи Ради стали численні наукові доповіді і записки у різні державні інституції, матеріали наукових досліджень [32, 34-36, 38, 40-43].

В цілому, проблематика регіональних досліджень за радянських часів відповідала стадії індустріалізації та, частково, постіндустріального розвитку. На відміну від західної, для вітчизняної регіональної науки характерним було ігнорування термінів «регіоналістика», «регіональна наука» та застосування термінів «розміщення продуктивних сил», «соціально-економічна географія», «регіональна економіка», домінування географічних розробок. Частково ці відмінності були нівельовані лише у 80-х рр. XX ст.

Радянська наукова школа регіоналістики стала основною для формування насамперед російської регіональної науки, хоча її сучасні представники, як і належить, намагаються синтезувати окремі здобутки радянської і західної регіоналістики. Одним із осередків регіональних досліджень на території Російської федерації стала заснована в 1995 р. у Москві Міжнародна академія регіонального розвитку і співробітництва (МАРС). Головними завданнями наукового центру визначено проведення прикладних і фундаментальних наукових досліджень для регіонів, розробка та експертиза регіональних проектів і програм, підготовка і перепідготовка фахівців у галузі регіонального розвитку та регіонального співробітництва, видання журналу «Региональное развитие и сотрудничество» [44, 19, с. 15].

Крім представників МАРС, дослідження проблем регіонального

розвитку здійснюють вчені економічного факультету Московського державного університету ім. М.В. Ломоносова [45–48, 49], Російського гуманітарного наукового фонду [49], Інституту економіки та організації промислового виробництва, Сибірського міжнародного центру регіональних досліджень (SICRS) [38, 39], Уральського відділення Російської академії наук та Інституту економіки [50], Всеросійського науково-дослідного інституту проблем науково-технічного прогресу та інформації в будівництві [51].

Вагомим є внесок російських учених у створення навчальної літератури з проблем регіоналістики. Серед навчальних видань, опублікованих за останні роки, заслуговують на увагу підручники з основ регіональної економіки Гранберга О.Г. [52], політичної регіоналістики Медведєва В.П. [53], інфраструктури регіонів світу Комарова М.П. [54], регіонознавства Гладкого Ю.М., Чистобаєва А.І., Морозової Т.Г. [55, 56], а також навчальні посібники та навчально-методичні комплекси з регіоналістики [57–61].

Знаковою подією для становлення і розвитку вітчизняної регіоналістики стало започаткування В.І.Вернадським в березні 1919 року Комісії для вивчення продуктивних сил України, яка увійшла до складу щойно створеної Української академії наук. На її базі за рішенням Всеукраїнської академії наук 28 травня 1934 року було засновано Раду по вивченню продуктивних сил України, яка нещодавно відсвяткувала 90-річчя своєї діяльності. Вченими Ради зроблено вагомий внесок у теоретичне обґрунтування та інформаційно-аналітичне супроводження соціально-економічних перетворень в українському суспільстві, розробку засад структурно-інвестиційної, інноваційної, регіональної політики держави.

З перших років незалежності України регіональні дослідження і регіональна політика опинилися в центрі уваги Національної академії наук України, розробки якої мають не лише науково-теоретичну, але і практичну цінність. У 1994 р. Президія НАН України прийняла постанову «Про концепцію регіональної політики України», в якій необхідність подальшої активізації наукової діяльності з різних напрямів регіональної політики з боку вчених суспільствознавчого і гуманітарного профілю – економістів, соціологів, політологів, географів, юристів – визначена як важливе завдання НАН України. Серед пріоритетних напрямів фундаментальних досліджень установами НАН України були, зокрема, зазначені принципи формування та реалізації державної регіональної політики, розробка механізмів формування і реалізації програм соціально-економічного розвитку регіонів України тощо [62, с. 9, 19, с. 23].

Відповідно до Концепції регіональної політики, Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України розроблено прогноз роз-

витку і розміщення продуктивних сил України до 2015 р., визначено стратегічні напрями та перспективи розвитку продуктивних сил України [63, 64]. Результати досліджень вчених у галузі регіонального розвитку публікуються у щорічному збірнику наукових праць Ради «Продуктивні сили і регіональна економіка» за редакцією С.І. Дорогунцова [65], у монографіях [66–71], навчальній літературі з проблем розвитку регіонів [72–75].

Історично важливим центром еволюції регіональної науки вже понад 40 років поспіль залишається Інститут регіональних досліджень НАН України, колишнє Львівське відділення Інституту економіки АН України, що працює над вирішенням теоретичних і прикладних проблем соціально-економічного розвитку регіонів України, раціонального використання їх виробничого, трудового, природно-ресурсного та інтелектуального потенціалів. Діяльність Інституту нерозривно пов'язана з іменем академіка НАН України, доктора економічних наук, професора М.І. Долішного, за науковою редакцією якого вийшли в світ наукові праці [76, 78]. Вагомий внесок у розвиток регіональної науки зробили Беленький П.Ю., Вальдрат О.Л., Гомольська Н.І., Грудзевич У.Я., Мікула Н.А. та інші [79–82].

Останнім часом активну участь у проведенні регіональних досліджень беруть вчені західних областей України: Закарпатської [83], Волинської [84, 85]; Тернопільської [86, 87], Івано-Франківської [88], Хмельницької [89, 90, 442], Чернівецької [91–94].

Значний науковий здобуток належить донецькій науковій школі регіоналістики. Основними центрами наукових досліджень є Інститут економіко-правових досліджень НАН України та Інститут економіки промисловості НАН України.

Інститутом економіко-правових досліджень НАН України видано ряд наукових робіт, присвячених обґрунтуванню напрямів удосконалення соціальної сфери регіону, аналізу розподільчих відносин в економіці регіону, обґрунтуванню механізмів соціально орієнтованого управління економікою в регіоні, методологічним проблемам забезпечення самодостатності регіону [95–99], а також вирішенню проблем промислових та окремих регіонів [100–103]. Особлива роль у дослідженні економічних проблем, пов'язаних із реалізацією регіональної політики, належить доктору економічних наук, професору В.М. Василенко, під керівництвом якого здійснюються наукові дослідження, публікуються монографії, публікуються збірники наукових праць [104, 444], проводяться науково-практичні конференції [105–108].

Вченими Інституту економіки промисловості НАН України досліджуються проблеми програмно-цільового управління розвитком регіону, розвитку промислових регіонів [110] та реалізації регіональної промислової політики в Україні [109], розміщення продуктивних сил в

регіональній еколого-економічній системі [112], напрями розвитку та реформування економіки регіону [113, 114], організаційно-методологічні аспекти регіональної системи управління [115, 116]. В науковому доробку д.е.н., професора М.Г.Чумаченко – фундаментальні праці «Региональное и местное самоуправление», «Экономика региона: теоретические основы, функциональная деятельность» [117, 118], наукові статті, навчально-наукові видання. Під керівництвом М.Г. Чумаченка видано низку колективних праць з проблем забезпечення регіональної політики в промислових регіонах [119–121], публікуються збірки наукових праць з проблем становлення ринкових відносин в регіонах [122–127].

В 1997 році був заснований Київський центр Інституту Схід-Захід, який спільно з державними урядовими структурами, місцевими та регіональними недержавними організаціями та представниками приватного бізнесу, працює над виконанням проекту: «Розвиток територіальних громад та регіонів в Україні», що фінансується Фондом Чарльза Стюарта Мотта. Проект підтримує розробку й запровадження ефективної адміністративної реформи, регіональний і місцевий розвиток в Україні шляхом сприяння посиленню міжсекторної (державні органи влади, приватний бізнес та неурядові організації) співпраці. В рамках проекту здійснюються експертні дослідження, проводяться міжнародні конференції, підтримується обмін досвідом з іншими центральноєвропейськими країнами. В результаті досліджень опубліковано низку монографій, присвячених місцевому та регіональному розвитку України, вивченню досвіду регіональної політики в країнах Європи, формуванню інститутів та інструментів розвитку територій в Україні [128–133]. З липня 2000 року виходить інформаційно-аналітичне видання, присвячене висвітленню соціально-економічного і політичного розвитку регіонів України – «Український регіональний вісник» [134].

Проблемами регіонального розвитку опікуються вчені наукових організацій по всій Україні. Виходять з друку наукові праці вчених Української Науково-дослідного економічного інституту (м. Київ) [135, 136], НДІ соціально-економічних проблем міста (НДІСЕП) [137, 138], Академії державного управління при Президентові України [19, 139–142], Академії державної податкової служби України [143, 144], Східноукраїнського національного університету [145–149], Харківського державного економічного університету [150, 151], Інституту проблем природокористування та екології НАН України [152–159], Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України [160], Дніпропетровського державного фінансово-економічного інституту [161], Київського національного економічного університету ім. Т. Шевченка, Українського державного університету харчових техно-

логій, Київського національного торговельно-економічного університету, Українського незалежного центру політичних досліджень [162–65], Інституту світової економіки і міжнародних відносин НАН України [166], Донецької державної академії управління, Донецького державного університету економіки та торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Донецького національного університету [167–172].

Результати наукових досліджень в галузі регіонального розвитку та регіональної політики висвітлено в науковій та навчально-методичній літературі з дисциплін даного напрямку [173–181]. Про розвиток регіоналістики свідчить і запровадження у навчальний процес нових дисциплін, пов'язаних із регіональним розвитком та регіональною політикою [182].

Активність здійснення наукових досліджень у сфері розміщення продуктивних сил і регіональної економіки визначає розвиток сукупності напрямів регіональної економіки, зокрема формування ефективного механізму регулювання регіональних ринків праці.

Про важливість напрямку нашого дослідження свідчить той факт, що проблеми теоретичного обґрунтування розвитку та регулювання регіональних ринків праці не залишають сферу дослідницьких інтересів вітчизняних наукових шкіл. В ході огляду фахових публікацій за останні роки, виявлено цілу низку наукових праць, розроблених вченими Ради по вивченню продуктивних сил НАН України [183–187], Науково-дослідного центру з проблем зайнятості населення та ринку праці [188–194], Інституту економіки НАН України [195], Інституту регіональних досліджень НАН України (м. Львів) [196–200], Львівського національного університету імені Івана Франка [201, 202], інших науково-дослідних установ західних [203, 204], східних [205–213] та центральних [214–215] регіонів України. Характерним є те, що проблеми формування регіональних ринків праці, політики соціально-трудових відносин та зайнятості, ефективного використання наявного в регіонах трудового потенціалу досліджують вчені і в тих регіонах, де не спостерігається наукова активність у сфері розміщення продуктивних сил та регіональної економіки (Кіровограді та Чернігові).

Про необхідність проведення наукових досліджень у сфері формування регіональних ринків праці та ефективної реалізації регіонального трудового капіталу свідчить і те, що останнім часом навчальні програми підготовки економістів у вищих навчальних закладах включають дисципліни, що вивчають регіональні особливості ринку праці [216, 217].

На Європейській регіональній нараді МОП в 2000 р. в Женеві обговорювались особливості формування зайнятості населення в промисловому регіоні в умовах змішаної економіки [218].

1.2. Сутнісна характеристика регіонального ринку праці як об'єкту дослідження

Визначення соціально-економічної сутності регіонального ринку праці, його місця в системі розміщення продуктивних сил та забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів будемо проводити в наступній послідовності: 1) з'ясування загального поняття категорії «ринок»; 2) визначення сутності та особливостей ринку праці; 3) визначення сутності та сучасних підходів до категорії «регіон»; 4) визначення категорії «регіональний ринок праці»; 5) визначення місця праці в системі продуктивних сил регіону, а ринку праці в системі розміщення продуктивних сил та забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів.

В класичній політичній економії існує чотири напрями щодо визначення сутності ринку. Так, представники першого напрямку, О. Курно, Дж. М. Кейнс, А. Маршал, визначають ринок як «будь-який район, де економічні зв'язки покупців і продавців до такого рівня вільні, що ціни на однакові товари досить легко і швидко вирівнюються». Представники новоавстрійської школи, зокрема, Ф. Хайек, керуючись положенням А. Сміта, що ринок – це природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети і із різномунітності їх дій формується економічний порядок, підкреслюють, що ринок ніким не регулюється, функціонує без певної мети, неузгоджено з організаційної точки зору, поєднуючи різні конкуруючі цілі.

Прибічники другого напрямку ринкової теорії – неокласичного, визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну. Представники третього напрямку – монетаризму (М. Фрідмен, Ф. Макхлуп, Л. Роббінс) визначають ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації. Різновидом останнього напрямку є марксистська теорія, згідно з якою ринок визначається у вузькому розумінні – як відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, та в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

В прийнятій урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено як систему товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача [219, с. 6–7].

Підсумовуючи вище наведені підходи до визначення ринку, можна зробити такі узагальнення: 1) ринок являє собою соціально-економіч-

ну систему взаємозв'язків між її суб'єктами: покупцями та продавцями; 2) дана система є просторово визначеною; 3) взаємозв'язки між суб'єктами системи мають конкуруючі або протилежні цілі (продавці – максимізації зиску, покупці – мінімізації прибутку); 4) для одночасного досягнення цілей суб'єктів даної території має бути запроваджено систему централізованого цілеспрямованого регулювання; 5) метою такого регулювання має бути максимізація сукупного зиску суб'єктами системи даної території на основі оптимізації використання її продуктивних сил.

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих у сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці. В ході проведеного дослідження було встановлено, що підхід до ринку праці як до економічної категорії є неоднозначним, в результаті чого виділені такі напрями його визначення: 1) через систему обміну; 2) як сукупність суспільних відносин; 4) як сукупність диференційованих підсистем; 3) через систему економічних механізмів, норм та інститутів. Так, вітчизняними економістами ринок праці визначається як система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [220, с. 97], що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Іншими вітчизняними вченими ринок праці характеризується як система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [221, с. 275].

Ф. Хаффнер, професор Людвіг-Максимиліанського університету (м. Мюнхен) визначає ринок праці як сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби. При цьому вчений підкреслює, що: «...ринок праці як щось єдине – є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним – тісно або слабо – через перехресну цінову еластичність» [222, с. 51].

Диференційованого підходу до визначення ринку праці притримуються і вчені-економісти А.Г. Савченко, Г.О. Пухтаєвич, О.М. Тітьонко, які виділяють три сфери його вираження: 1) потенційну, тобто ту сферу, де формується сама праця; 2) циркулюючу, тобто сферу купівлі-продажу робочої сили; 3) внутріфірмову, де боротьба за робочі місця ведеться на підприємствах між зайнятими працівниками [223, с. 245]. На неоднорідності ринку праці, ускладненні його внутрішньої структури наголошує і Т.А. Заєць. Так, провідним сучасним спеціаліс-

том в галузі зайнятості та ринку праці визначено такі основні критерії сегментації ринку праці: форма власності, соціально-демографічні ознаки, мотиваційна основа трудової поведінки населення. При цьому підкреслюється важливість регіонального розрізу дослідження ринку праці: «істотні відмінності в темпах реформування економіки регіонів, в їх демографічному, соціальному, природно-географічному потенціалах визначають специфіку основних структурних компонентів територіальних ринків праці...» [224, с. 35]. Як сукупність диференційованих підсистем регіонального характеру визначають ринок праці чернівецькі вчені, обґрунтовуючи, що «процеси, що відбуваються на цьому ринку, проявляють себе у рамках конкретно визначених регіонів ієрархічного рангу: загальнонаціонального, регіонального і локального» [225, с. 430–431].

Одні вчені вважають, що ринок праці – це механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [226, с. 77], інші – що він являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили, треті – що це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду – робочої сили або спроможності людини до праці [227, с. 234], однак всі ці тлумачення не суперечать, а доповнюють одне одного, підкреслюють різні сторони змісту цієї категорії [228, с. 7].

Протягом півтора століття ведуться дискусії про те, що є товаром на ринку – робоча сила чи праця [229, с. 6]. Окремі автори вважають товаром на ринку праці трудові ресурси. Відповідно в економічній літературі зустрічаються поняття «ринку робочої сили», «ринку праці», «ринку трудових ресурсів», наводяться різні аргументи щодо їх тотожності чи відмінності.

На нашу думку, дискусії породжуються тим, що при дослідженні ринку праці розглядається система відносин формування та використання об'єкту ринку праці, а дослідженню самого об'єкта приділяється замало уваги. Так, враховуючи трансформацію уявлень про роль і місце людини в економічному житті суспільства, розвиток категоріального апарату, що визначається використанням в різні часи таких економічних категорій, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор та людський капітал [506, с. 7–20], вважаємо правомірним використання категорій «ринку робочої сили», «ринку трудових ресурсів» в досоціалістичний та соціалістичний період розвитку нашої країни відповідно. Категорія «ринку праці» є більш універсальною, бо характеризує відносини праці, і може бути використана незалежно від рівня розвитку об'єкта та умов праці. Так, категорія «ринку праці» різними вченими використовується для характерис-

тики різних видів відносин праці, що відповідають різним рівням розвитку уявлень про роль і місце людини в економічному житті суспільства (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Визначення ринку праці відповідно до уявлень про місце і роль людини в економічному житті суспільства

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про місце і роль людини в економічному житті	Причини виникнення	Визначення ринку праці, що відповідають даній категорії та уявленню про місце людини в економічному житті
1	2	3	4	5
Робоча сила	XIX ст. – теперішній час	Людина як незалежний носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватись в процесі праці	Необхідність визначення і врахування особистого фактора виробництва	Ринок праці – це системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем. В той же час ринок праці – це певний економічний простір, тобто сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці робочої сили, а також досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару «робоча сила» [230, с. 10]. Ринок праці – це сукупність соціально-трудових відносин між суб'єктами економіки з приводу формування обсягу, структури та співвідношення попиту та пропозиції робочої сили [231, с. 5].

1	2	3	4	5
				Ринок праці – це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду – робочої сили або спроможності людини до праці [232, с. 234].
				Ринок праці – це складний соціальний інститут, де наймані працівники – робоча сила – вступають у специфічні відносини із споживачами робочої сили – підприємцями (роботодавцями) з приводу використання людської праці у процесі трудової діяльності [233, с. 7].
				Ринок праці являє собою систему, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва (засоби праці та робочу силу), формуючи обсяг, структуру і співвідношення пропозиції робочих місць та робочої сили, попиту на працівника та роботу по найму [234, с. 5].
				«Ринок праці в соціально орієнтованій ринковій економіці можна визначити як систему соціально-економічних відносин, які складаються і регулюються у суспільстві щодо відтворення робочої сили, тобто її формування, використання, розподілу і перерозподілу» [235, с. 10].
				Ринок праці – це механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [236, с. 77].
				Ринок праці – найважливіший елемент ринкової економіки, що являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили, що виявляється через: систему суспільних відносин з узгодженими інтересами роботодавців та найманої робочої сили; сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої

1	2	3	4	5
				сили; місце перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій, позицій підприємства, поле взаємовідносин окремого підприємства і його співробітників, тобто потенційних або фактичних робітників, що думають про перехід на нове місце в межах фірми [237, с. 5].
				Ринок праці – це органічна сфера ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю-продаж робочої сили, з'єднання матеріальних і людського факторів виробництва, підтримки їх збалансованості в умовах існування різних форм власності на засоби виробництва і пріоритетного права громадян на розпорядження своєю робочою силою та здібностями. РП можна охарактеризувати як систему відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва і найманими працівниками – власниками робочої сили – з приводу задоволення попиту перших на працю як підприємців та потреби других у роботі по найму як джерелу засобів існування [238, с. 4–5].
				Ринок праці – система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінологічних словосполучень – «ринок робочої сили» й «ринок праці», оскільки вони тісно поєднані та взаємно доповнюються. При цьому товаром на них є робоча сила [239, с. 97].

1	2	3	4	5
				Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [240, с. 275].
				Ринок праці – це сфера контактів продавців і покупців трудових послуг. На ньому протистоять один одному ті, хто хоче працювати (як зайняті, так і безробітні), та ті, хто наймає робітників для виробництва товарів та послуг [241, с. 121].
				Ринок праці – сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби «...ринок праці як щось єдине – є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці пов'язані один з одним – тісно або слабо – через перехресну цінову еластичність» [81, с. 51].
Трудові ресурси	20-ті роки ХХ ст. – теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці	Ринок праці – це специфічна форма розподілу та використання трудових ресурсів, притаманна ринковій економіці. Він являє собою одну із форм включення робочої сили в процес виробництва, включення індивідуальної праці в сукупну суспільну. Розподіл і включення до праці робочої сили відбувається через ринковий механізм: взаємодію попиту і пропозиції праці, вільну ціну на нього, конкуренцію [82, с. 65].
				Ринок робочої сили є «одним із головних елементів товарно-ринкового господарства і однією із основ демократичного ладу суспільства», що являє собою «захищену законом сукупність рівноправних соціально-еко-

1	2	3	4	5
				номічних відносин і зв'язків, що існують між приватними та державними роботодавцями з одного боку і працездатним населенням – з іншого, які ефективно в цілому забезпечують задоволення життєвих інтересів обох сторін в процесі відтворення і розвитку народного господарства». Ототожнює ринок робочої сили та ринок праці [83, с. 96–97]. РП – це специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення за сферами і галузями господарства, видами і формами діяльності, переливу робітників всередині підприємств та між ними за критерієм ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, специфіка якого полягає в тому, що він заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника [18, с. 4].
Трудовий потенціал	70–80-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як суб'єкт, що характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці	Необхідність активізації й ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором	На практиці ринок праці являє собою історично сформований, заснований на вартісних відносинах та конкуренції специфічний механізм формування, руху та використання трудового потенціалу суспільства, що забезпечує відтворення робочої сили, її ефективне функціонування і зайнятість населення. Основними елементами цього механізму є вартість і ціна робочої сили, попит та пропозиція, кон'юнктура та конкуренція (між роботодавцями за робочу силу більш високої якості, між роботоотримувачами за робочі місця, між роботодавцями та найманими працівниками за встановлення розміру заробітної плати, умов праці та ін.) [1, с. 5].

1	2	3	4	5
Людський фактор	Кінець 80-х рр. XX ст. – теперішній час	Людина – головна рушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності	Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактора	Організований ринок робочої сили – сфера прояву інтересів і задоволення прав працюючих: на забезпечення робочого місця і оплати праці у відповідності з кількістю, якістю та кваліфікацією, вартістю відтворення його робочої сили, співвідношення попиту та пропозиції, а також соціальну захищеність, професійну перепідготовку і територіально-галузеве переміщення в разі тимчасової незайнятості, виходячи із економічного потенціалу та законодавчих норм держави [245, с. 42]. Ринок праці є виразом конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції. Поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» вважають рівнозначними [233, с. 7–11].
				Ринок праці – це сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (підприємств, що проводять організацію, використання та оплати праці найманих працівників). Основними економічними важелями його механізму є попит, пропозиція і ціна (заробітна плата) [246, с. 20].
				Ринок праці не зводиться до відносин «безробітні – вакансії», а включає всю сферу найманої праці... Об'єктом політики на ринку праці має бути широкий спектр відносин праці, що включають проблеми оплати, умов праці, обсягу та інтенсивності роботи, стабілізації зайнятості на підприємствах, трудової мотивації, забезпечення гнучкості ринку праці, підготовки та перепідготовки робочої сили [41, с. 121].

1	2	3	4	5
				Ринок праці представляє собою соціально-економічний механізм, або сукупність соціально-економічних відносин з приводу поєднання робочої сили та робочих місць на підставі взаємовигідності та доцільності. РП відображає усі головні риси ринкової системи загалом. Соціальний механізм дії ринку праці полягає в тому, що на ньому відбувається реалізація права робітників на працю, самореалізацію, творчий розвиток особистості [247, с. 16].
Людський капітал	Початок 90-х рр. XX ст. – теперішній час	Людина – об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, що перетворює їх на продуктивні здібності та реалізації їх у виробництві	НТП, визнання інтегральної цінності людини і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини	РП – сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу, де остання виступає товаром, має ціну і через ринок праці здійснюється її продаж на певний термін [248, с. 7]. Люди пропонують свій капітал – робочу силу, а суспільство надає можливість отримати засоби для життєдіяльності та задоволення потреб індивідів [19, с. 40].

Джерело: складено автором з використанням періодизації, запропонованої в [506, с. 7–20].

В умовах посткапіталістичного суспільства праця стає вільною і творчою, а вдосконалення і всебічний розвиток здібностей людини стають її основними потребами. Основною метою постіндустріального суспільства, на думку неоінституалізму, стане всебічний розвиток особистості [249, с. 5]. Становлення та розвиток постіндустріального суспільства характеризується виникненням нового типу виробництва, в якому людина стає «носієм всезагальних продуктивних сил», постійному переході економіки товару через економіку грошей в економіку людських здібностей, «людський капітал», як сукупність професійно-кваліфікаційних навичок, знань, таланту індивідів, стає двигуном все більш різнобічного та все менш енергомісткого виробництва, перетворенням постіндустріальної господарської діяльності в «економіку дорогої людини», бо успіх виробничої діяльності буде залежати від людей, яких доведеться дорого та довго навчати [250, с. 9].

Тобто, об'єктом відносин праці виступає вже не робоча сила як «сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [251, с. 6], а людський капітал, як «сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [506, с. 11]. Якщо робоча сила поступово витісняється фізичним капіталом, то знання та інформаційні ресурси сьогодні замінюють фізичний капітал. Знання та інформаційні продукти стають найбільш важливим ресурсом сучасного виробництва [252, с. 19]. В результаті стає неактуальним традиційний розподіл доходів між факторами виробництва: прибуток – капіталу, заробітна плата – праці, рента – землі. Згідно з третьою світовою теорією кожен фактор виробництва є необхідним і обов'язковим, має рівне право на вироблений продукт, є рівновагомим елементом виробничого процесу. «Якщо виробничий процес здійснюється лише двома елементами, то кожен отримує половину виробленого продукту, якщо цих елементів три – кожному приходить третя частина». Формування трудового капіталу на ринку праці, що приносить прибуток, замість робочої сили, що отримує заробітну плату, підтверджує і така теза третьої світової теорії: «Поворот сучасного суспільства від принципу найманої праці до принципу рівноправного партнерства невідворотний ... метою робочих страйків буде не підвищення заробітної плати, а допуск до розподілу виробленого продукту» [253, с. 71–88]. Визначаючи об'єкт ринку праці, слід враховувати, що людський капітал включає сукупність як виробничих, так і загальнолюдських навичок, знань, умінь, «якими володіє людина, які їй належать та невіддільні від неї, тобто злиті з живою людською особистістю і практично використовуються нею у повсякденному житті» [8, с. 55]. Якщо навички та знання примножуються – «капіталізуються» в процесі їх використання, то такий елемент людського капіталу як, наприклад, здоров'я людини, поступово втрачається. І постає питання охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності. Крім того, на ринку праці реалізуються не всі активи людського капіталу, а лише ті, що використовуються у виробничому процесі. Такі активи, як моральні цінності, знання, що використовуються у повсякденному житті, але не приносять доходу, не виносяться на ринок праці. Отже, на ринку праці реалізується та частина людського капіталу, що використовується у процесі виробництва та приносить додаткову вартість, тобто, «трудоий капітал». Трудоий капітал є реалізованим трудовим потенціалом, тобто сукупністю ви-

користовуваних факторів праці, підприємницького хисту, використуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що приносять індивіду додаткову вартість у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку. Чому додаткову вартість? Тому що отримання знань, підтримка життєдіяльності людини, використання підприємницького хисту потребує капіталоукладень. І тільки тоді є сенс витратити кошти на формування трудового капіталу, коли дохід від його реалізації буде вищим понесених витрат.

Незважаючи на досить широке розповсюдження категорії «регіон» в науковому обігу, як у межах нашої країни, так і за кордоном, дискусійними залишаються питання щодо розмірів регіону, критеріїв його відмежування, тих функцій, які він виконує. Під регіоном дуже часто розуміють певну частину господарського комплексу. Нерідко під поняттям «регіон» розглядають певну адміністративно-політичну одиницю національного рівня (від лат. regio – країна, область, край). Іноді регіоном вважають неадміністративну територіальну одиницю планування субнаціонального рівня (наприклад, Північно-Східний економічний регіон).

У Грбек Р. територіальна одиниця визначається як регіон, якщо вона «з одного боку охоплює більше, ніж локальну сферу, з іншого є лише частиною більшої спільної одиниці» [254, с. 135].

Колективом авторів, Ю. Денисовим, Л. Шевчук, Л. Савельєвим, розроблена схема досліджень (табл. 1.4) змісту поняття «регіон» в різних сферах знань [255, с. 182]. Сучасні підходи до визначення регіону наведені в таблиці 1.5.

Таблиця 1.4

Міждисциплінарні дослідження змісту поняття «регіон»

Наукова дисципліна	Зміст поняття регіон
Історія	– територія з соціальною спадщиною, історичним досвідом, традиціями мешканців;
Географія	– територія (геотерія) з сукупністю елементів, що наслідують її, котра відрізняється від інших територій і володіє єдністю, взаємопов'язаністю складових елементів, цілісністю, причому ця цілісність об'єктивна умова і закономірний результат розвитку даної території;
Економіка	– сукупність різноманітних галузей економіки, культури, що охоплюють виробництво, розподіл, обмін і споживання матеріальних і духовних благ і послуг на визначеній території; – господарські території з визначеною структурою господарювання, природними і трудовими ресурсами;

Наукова дисципліна	Зміст поняття регіон
Політекономія	– сформований комплекс продуктивних сил і система виробничих відносин, що утворилася під значним впливом специфічних регіональних умов;
Регіональна економіка	– сформована у межах певної природно-географічної території соціально-економічна система із властивою їй специфікою структури виробництва і господарства, міжрегіональними і зовнішніми економічними, політичними і культурними зв'язками, що має місцеві органи державної влади й органи місцевого самоврядування;
Право	– адміністративно-територіальне утворення; – синонім термінів «область» і «район»;
Політика	– групи сусідніх країн, близьких за національним складом і культурою мешканців або однотипних за суспільно-політичним устроєм.

Джерело: [255, с. 182].

Таблиця 1.5

Сучасні підходи до визначення регіону

М.М. Некрасов [256, с. 29–30]	територія країни з більш-менш однотиповими природними умовами і характерним напрямом розвитку продуктивних сил на основі поєднання комплексу природних ресурсів з відповідною наявною та перспективною матеріально-технічною базою, виробничою та соціальною інфраструктурою
А.Є. Пробст [257, с. 17]	основною рисою регіону виступає територіально-виробнича комплексність різноманітних виробництв, що зв'язані між собою певною пропорційністю в результаті внутрішньо районного поділу праці
Є.Б. Алаєв [258, с. 39]	територія, що характеризується єдністю, взаємозалежністю складових елементів, цілісністю; причому ця цілісність об'єктивна умова та закономірний результат даної території
В.А. Поповкін [259, с. 74]	територіальну частину народного господарства країни, якій органічно притаманні географічна цілісність і економічна спільність
А.Г. Мазур [260]	регіон є поняттям адміністративно-економічним, і під ним слід розуміти територіально-спеціалізовану й адміністративно-окреслену частину національної економіки, яка характеризується єдністю та цілісністю відтворювального процесу й управління

Шульце [261, с. 111]	територіальна одиниця є регіоном, якщо вона має «історичні, соціально-економічні спільності, щонайменше задатки власної регіональної ідентичності та власні політичні й соціальні інституції, а тим самим має необхідність у самовизначенні потреб та інтересів і може їх політично висловити та втілити»
Павленко В.П. [262, с. 12]	цілісна територіальна соціально-економічна система, яка характеризується складною структурою та включає в себе всю багатогранність продуктивних сил і суспільних відносин на даній території, покликаних задовольняти матеріальні і духовні потреби населення
Клиновський А.Б. [263, с. 22]	територіально-спеціалізована й адміністративна частина економіки держави, для якої характерні єдність та цілісність відтворювального процесу й управління, з наступними ознаками: наявність територіально-виробничої структури (всі населені пункти області пов'язані економічними зв'язками); наявність інтегрованого середовища; можливість і необхідність створення кінцевої продукції на основі територіального поділу праці, а також ефективного і обґрунтованого використання природних ресурсів; функціонування єдиної транспортної, комунікаційної, соціальної і економічної систем; відносна самостійність господарської діяльності в рамках національної економіки; наявність ринкової інфраструктури
В.С. Бильчак, В.Ф. Захаров [264, с. 13]	соціально-економічна просторова цілісність, що характеризується структурою виробництва всіх форм власності, концентрацією населення, робочих місць, духовного життя людини з розрахунку на одиницю простору і часу, що має місцеві органи управління своєю територією
Л.Н. Коган [265, с. 140]	група областей, країв, республік, що становлять територіальне і народногосподарське ціле ...
В.А. Долятовский [266]	складний територіально-економічний комплекс, що має обмежені внутрішні ресурси, свою структуру виробництва, певні потреби і зв'язки із зовнішнім середовищем
Маршалова А.С., Новосёлов А.С. [267, с. 14]	не тільки підсистема соціально економічного комплексу країни, але і відносно самостійна його частина із закінченим циклом відтворення, особливими формами прояву стадій відтворення і специфічними особливостями протікання соціальних і економічних процесів

И.В. Арженовский [268, с. 20]	Частина території країни, яка характеризується спеціалізацією на виробництві тих або інших товарів і послуг, що виділилася в процесі суспільного (територіального) розподілу праці; спільністю і специфічним по відношенню до інших територій характером відтворювального процесу; комплексністю і цілісністю господарства; наявністю органів управління, що забезпечують рішення тих, що стоять перед регіоном завдань
----------------------------------	---

Джерело: складено автором за [256–268].

Узагальнюючи сказане, можна виділити наступні основні визначення району (регіону), прийняті в науковій літературі:

1. Область (район, частина країни), що відрізняється від інших сукупністю природних або географічних особливостей, що історично склалися, в більшості випадків поєднуються з особливостями національного складу населення.

2. Просторово-організована форма життєдіяльності населення, що включає сфери мешкання, професійно-трудової діяльності, керована з єдиного політико-адміністративного центру і об'єднувана реальними і багатоманітними зв'язками (виробничо-трудовами, політичними, соціально-економічними, етичними, культурно-побутовими) на основі самоврядування і повної реалізації своїх прав як суб'єкта соціально-політичного життя.

3. Велика таксономічна одиниця виробничо-територіального устрою країни і форма організації виробничо-суспільного життя населення, що відрізняється геоекономічними, геополітичними, виробничо-господарськими, культурно-етнічними, динамічними характеристиками.

4. Регіон-територія, що характеризується наступними основоположними рисами: комплексністю, цілісністю, спеціалізацією і керованістю, тобто наявністю політико-адміністративних органів управління.

Основними рисами регіонів є [269]: єдність і цілісність регіону; спільність і єдність економіки, комплексність господарства; наявність певного контингенту населення, освіти, що володіє відповідним рівнем, кваліфікації і навичками виробництва, що традиційно склалися; вихід на ринок з використанням наявних ресурсів, таких як праця, земля і капітал; спеціалізація; керованість, тобто наявність політико-адміністративних органів управління.

Економіко-географічний підхід передбачає розгляд регіону з позицій ефективності розміщення продуктивних сил. Вихідним моментом сутності поняття обрано географічну територію на якій виникають і розвиваються економічні відносини. Відтворювальний підхід перед-

бачає розгляд різноманітних процесів, що відбуваються на певній території (взаємодія людини і природи в ході господарської діяльності) в їх єдності, взаємообумовленості, розвитку. Серед його прихильників відомі вчені-регіоналісти: І.М. Вахович, З.В. Герасимчук, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, А.Г. Мазур, І.Р. Михасюк та інші.

Виходячи з вищенаведених концептуальних позицій до розуміння суті регіону, а також приймаючи до уваги те, що регіон виступає соціально-економічною формою організації суспільства, об'єктом регіонального управління, ми пропонуємо таке визначення: *регіон – це адміністративно-окреслена, територіально цілісна частина країни, яка має характерний комплекс природних, трудових, матеріальних, інформаційних та інших ресурсів, що визначають її спеціалізацію і економічні зв'язки та напрям господарської діяльності.*

Відповідно до поставлених в роботі цілей та завдань, а також враховуючи сучасні особливості регіонального управління економічним розвитком, ми вважаємо, що на сучасному етапі під регіоном слід розуміти *область*, яка виступає основним структуроутворюючим елементом країни та виражає загальнодержавні інтереси на місцях. У зв'язку з цим, корисним буде досвід Зібрання регіонів Європи (VRE), на якому регіони визначено «як існуючі безпосередньо під центрально-державним рівнем територіальні структури з політичним представництвом» [270, с. 2].

Адміністративна область – це частина території країни, яка має свою організаційну структуру, систему державних органів управління та обмежена адміністративними кордонами. При цьому характерними ознаками області є: наявність територіально-виробничої структури; існування інтегрованого середовища, яке функціонує переважно за замкнутим виробничим циклом; можливість створення кінцевої продукції на основі територіального поділу праці і ефективного використання природних ресурсів; функціонально-просторове середовище, в якому здійснюється погодження регіональних і всіх наявних на визначеній території аспектів економічного відтворення; функціонування єдиної комунікаційної, транспортної та економічної системи; відносна самостійність господарювання в рамках національної економіки за рахунок забезпечення власними трудовими, матеріальними і фінансовими ресурсами; наявність розвинутої ринкової інфраструктури [260].

Область – це основна адміністративно-територіальна одиниця, сукупність взаємопов'язаних самоврядних і економічно самостійних районів і міст, що концентруються, як правило, навколо найбільшого міста, обласного центру. Область, як і автономна республіка, є основним структуроутворюючим елементом країни. Вона реалізує найстійкіші соціально-економічні, політичні і культурні зв'язки свого центру (обласного міста) з іншими меншими територіально-адміністратив-

ними утвореннями, що входять до її складу. Роль центру в області полягає у проведенні на її території загальнодержавної політики. В умовах демократизації економічного і соціального життя в країні, формування регіональної політики ця роль дістала потужне доповнення у формі посиленої відповідальності місцевих рад за створення і реалізацію власної (значною мірою автономної) стратегії і тактики регіонального розвитку. При цьому відповідальність, роль і можливості центру щодо вирішення місцевих проблем відчутно знизились.

На відміну від автономної республіки область має менші права у визначенні свого економічного і політичного складу, не може видавати свої постанови і закони, вносити корективи до законів і рішень Уряду (навіть тоді, коли ці рішення стосуються конкретної території). Мова може йти лише про доповнення прийнятих рішень в узгоджених з центром рамках.

Область є зв'язною ланкою між центральними та низовими первинними ланками територіального управління. З одного боку, тут відбувається деталізація завдань економічного і соціального розвитку низових адміністративно-територіальних одиниць, з іншого – в областях замикається основна частина відтворювальних процесів, що забезпечують створення та вдосконалення умов життєдіяльності населення.

Деякі вчені розглядають область як головну адміністративно-територіальну одиницю, сукупність взаємопов'язаних самоврядних і економічно самостійних міст і районів, що концентруються, як правило, навколо найбільшого міста, обласного центру. При цьому наголошується, що роль центру в області повинна полягати у проведенні на її території федеративної політики (зокрема регіональної політики), яка в умовах демократизації економічного і соціального життя в країні дістала потужне доповнення у формі багатократно посиленої відповідальності місцевих рад за створення і реалізацію власної стратегії і тактики регіонального розвитку [271, с. 74–75].

Визначимо основні ознаки регіону (області) як системи: регіональна система повинна бути цілісною, тобто її компоненти мають перебувати в певній взаємозалежності, обумовлюючи один одного, будучи складовими частинами цілого; регіон як система, повинен мати відповідну структуру, тобто складатися з певної множини складових, що відрізняються різноманітністю; регіон повинен мати чіткі географічні, адміністративні та інші межі, які дають змогу відрізнити ті системні елементи, що входять до його складу, від тих, що не входять; кожна система має перебувати в певній ієрархії систем; регіональна система мусить мати певний набір функцій; регіональна система повинна мати цільову налаштованість, тобто мати певну ціль – або набір цілей, досягнення яких забезпечує її функціонування; регіональній системі

притаманна здатність до розвитку, вдосконалення і тим самим до самозбереження.

Отже, **регіональний ринок праці** – це система соціально-економічних відносин на адміністративно-окресленій, територіально цілісній частині, що забезпечують реалізацію трудового потенціалу регіону та його трансформацію в трудовий капітал на основі використання його природного, виробничого, інформаційного та іншого потенціалу.

Щодо структури ринку праці існують наступні підходи: 1) товар – він виступає у формі робочої сили; ціна, яка виступає у формі заробітної плати; попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі; пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів [272, с. 9]; 2) попит та пропозиція робочої сили, ціну праці та конкуренцію [273, с. 66–67]; 3) попит і пропозиція, ціна робочої сили, конкуренція, кон'юнктура, вартість робочої сили та її резерв [274, с. 21; 275, с. 6]; 4) роботодавці, робітники та їх представники, держава; економічні програми та рішення, юридичні норми, трьохсторонні угоди та колективні договори; ринковий механізм у вузькому розумінні (попит та пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція); безробіття та соціальні виплати, пов'язані з нею (допомога по безробіттю, компенсації при звільненні з роботи та ін.); інфраструктура ринку праці: служби профорієнтації, підготовки та перепідготовки робітників, фонди зайнятості, рекламні фірми та ін. [276, с. 9].

Попит на ринку праці визначається як платоспроможна потреба суспільства в робочій силі. За своїм економічним змістом попит характеризує обсяг і структуру загальної потреби на роботу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ. Він активно впливає на відтворювальні зв'язки економічної системи, формуючи властиву для неї організацію зайнятості на ринку праці; визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг та правовими нормами, визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці та функціонують або потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит що включає також зайняті працівниками, але неефективні місця.

Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. На пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції всіх складових структури ринку праці, що залежить від: стану економіки (піднесення чи спад); галузевої структури господарства; рівня розвитку технічної бази, добробуту (рівень доходів населення, в тому числі подушний); розвитку ринку товарів, послуг, житла, цінних паперів; стану соціальної і виробничої інфраструктури; ступеня розвитку багатокладності економіки; розвитку інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних); демографічних, етнічних, соціальних, політичних, екологічних та інших факторів.

В залежності від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитна, праценадлишкова, рівноважна [277, с. 9].

В сучасній економічній літературі зустрічаються два розуміння ринку праці: вузьке та широке. Звужений підхід до визначення ринку праці включає такі складові пропозиції на ринку праці: ті, хто не має роботи, але хоче працювати та шукає роботу (тут можуть бути безробітні, що мають відповідний статус; особи, які вперше вступають у трудову діяльність; особи, які шукають роботу після перерви); ті, хто мають роботу, але не задоволені нею і підшукують інше місце основної чи додаткової праці; зайняті, що мають ризик втратити роботу. Прибічники вузької концепції ринку праці аргументують свою позицію так: 1) навіщо перебувати на ринку праці людям, які вже увійшли в контакт з роботодавцем, здійснили акт купівлі-продажу робочої сили, задоволені своїм робочим місцем і відповідають вимогам роботодавця? 2) в чому економічний сенс розгляду всього економічно активного населення яке перебуває на ринку праці? [219, с. 8]. Цей підхід правомірно використовувати з метою оперативного вирішення проблем зайнятості, але така точка зору штучно звужує проблему зайнятості, виводі із сфери ринку праці інші важливі її аспекти, такі як стабільність робочих місць, досягнення максимальної відповідності роботи і робітника, питання стимулювання праці, її результативності та ефективності.

Іншу точку зору мають прибічники розширеного визначення ринку праці, згідно з яким пропозицію праці складає все економічно активне населення, а попит на працю визначається сумарною кількістю зайнятих і вакантних робочих місць. Аргументацією цьому є те, що зайняті не можуть вважатися зайнятими раз і на завжди: в процесі виробництва безперервно відбуваються зміни умов зайнятості, виникає необхідність руху робітників (за професіями і рівнями кваліфікації), територіального переміщення та ін. [276, с. 7]. Обмеження масштабів ринку праці тільки особами, що на даний час вільні від роботи, значно звужує сферу активних дій соціальних партнерів на ринку праці, а саме, представницьких організацій робочого класу (профспілки та ін.), ос-

новна сфера інтересів яких – стан працюючих. Саме ці положення покладено в основу визначення ринку праці ряду зарубіжних фахівців.

Склад суб'єктів ринку праці: наймані працівники та представники їх інтересів – профспілки; самозайняті; безробітні та представники їх інтересів – державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування; роботодавці та представники їх інтересів – спілки та об'єднання підприємців; держава, що виконує такі основні функції: виступає в якості роботодавця; встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів; являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, профпідготовчі заклади тощо).

За структурою ринку праці розрізняють його зовнішній та внутрішній види. Зовнішній ринок охоплює відносини з приводу найму працівників відповідної професії та спеціальності між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи вертикалі.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. Залежно від соціального підходу виділяють ринки: робочих кадрів; спеціалістів і менеджерів. Залежно від співвідношення попиту і пропозиції робочої сили виділяють працедефіцитні, праценадлишкові та збалансовані ринки праці.

Крім класифікації ринків праці, в економічній літературі виділяються підходи до його сегментації. Основними відмінностями між класифікаційним та сегментаційним підходами на ринку праці є наступні: 1) класифікація ґрунтується на виявленні дії певного фактора, сегментація – на виявленні комплексного впливу багатьох факторів на ринок праці; 2) класифікація відображає процес диференціації ринку праці за певною ознакою, сегментація зосереджується на модифікаціях основних елементів суті ринку праці, відбиваючи дію як внутрішніх, так і зовнішніх факторів; 3) класифікація є методом вивчення та аналізу ринку праці, сегментація є складовою стратегії регулювання ринку праці [278, с. 108].

Сегментація ринку праці – це «поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами» [16, с. 141]. Найбільш поширеною та усталеною в світовій економічній науці є сегментація ринку праці на первинний і вторинний.

Представники первинного і вторинного ринків праці відрізняються формою організації праці. До первинного ринку відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і високооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи кар'єрного росту. В змісті праці переважають творчі та управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи. Характерним є те, що конкуренція розгортається всередині сегментів, тоді як міжсегментна конкуренція відсутня [278, с. 110].

Аналіз архівних документів Полтавської губернії часів дореволюційної Росії на прикладі дозволяє зробити висновки, що сегментація ринку праці на так званий «первинний» (із престижними робочими місцями) та «вторинний» (із робочими місцями, що не потребують високої кваліфікації, низькою заробітною платою, з нестабільним характером) вже була наявною в період формування ринку праці. Тобто процес сегментації ринку праці не є похідним від процесу його формування. Формування ринку праці відбувалось за двома протилежними сегментами: формування первинного ринку праці як механізму збагачення (торгівці і землекопи) та соціального престижу (службовці) найбільш забезпечених селян та вторинного ринку праці як механізму отримання засобів існування безземельних і малоземельних селян.

Справа в тому, що при порівнянні ступеня розповсюдженості різних професійних занять за групами господарств з неоднаковою земельною забезпеченістю виявляється, що поденщина, батрацтво, а також зажон складають типові заняття найменш забезпечених груп та із збільшенням земельної забезпеченості відступають на задній план. Тобто, незабезпечені та малозабезпечені селяни вимушені були продавати свою робочу силу, бо не мали інших засобів існування. Ця група була найчисельнішою – 266 524 особи. Вони потрапляли до вторинного ринку праці.

В той же час, існували такі види праці, як торгівля та служба, до яких тяжіли переважно господарства з забезпеченістю вище середнього рівня [279, с. 228]. До цієї ж групи можна віднести і землекопів, які наймалися на роботу, маючи найвищий рівень забезпеченості землею в розрахунку на одне господарство. До факторів, що впливають на розвиток цього ринку праці необхідно віднести, по-перше, престижність та задоволення моральних потреб, і, по-друге, можливість отримання додаткових доходів. Щодо цього сектору – первинного ринку праці вищенаведена теза застосованою бути не може. Відповідно положення про те, що умовою формування ринку праці є необхідність отримання засобів існування, правомірно застосовувати лише для вторинного ринку праці. На нашу думку, масова відокремленість робочої

сили від засобів праці характерна не для етапу формування ринку праці, а для певного етапу його розвитку, що відповідає умовам індустріальної економіки.

Поряд із сегментацією ринку праці на первинний і вторинний, в період його формування розвивалась така форма зайнятості, як самозайнятість. Фактором розвитку ринку праці в сфері самозайнятості можна визначити як необхідність отримання засобів існування безземельних та малоземельних селян, так і можливість додаткового заробітку та отримання задоволення від використання професійних знань.

Тобто, загальноновизнана теза про те, що умовою формування ринку праці є «відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування [57, с. 42]», може стосуватись лише вторинного ринку праці, і, частково, самозайнятості. Тоді як умовою формування первинного ринку праці були можливість додаткового заробітку та отримання задоволення від використання професійних знань.

Особливістю сегментації сучасного ринку праці є те, що для нього, на думку професора Петрової І.Л., характерною є не двосекторна, а «троїста» модель сегментації [278, с. 137–138], із приблизно однаковими за чисельністю секторами формальної, неформальної зайнятості та їх суміщення. Аналіз ринку праці України перехідного періоду дозволив Петровій І.Л. виділити сім його основних сегментів за наступними системоутворюючими показниками: 1) рівень використання робочого часу (повний та неповний робочий час, їх співвідношення в межах певного сегменту); 2) співвідношення попиту і пропозиції на послуги праці представників даного сегменту (виділено три ситуації: попит перевищує пропозицію; пропозиція перевищує попит; ринок праці збалансований); 3) рівень доходів зайнятих у певному сегменті. В західній літературі також представлені підходи до сегментації, одним із яких є підхід Г. Стендінга, який виділяє п'ять сегментів ринку праці: 1) нечисленний, але стабільний сегмент висококваліфікованих керівних працівників із високим соціальним статусом; 2) кадрові робітники і службовці, які конкурують між собою на ринку праці, але мають гарантії зайнятості; 3) робітники фізичної праці, які внаслідок структурної перебудови потерпають від спаду виробництва; 4) робітники працемістких галузей з низькою продуктивністю, професії яких надлишкові на ринку праці; 5) найбільш вразливі категорії працівників: молодь, особи похилого віку, особи з фізичними і розумовими вадами, хронічно безробітні.

Ще одним проявом сегментації ринку праці є його поділ на внутрішній і зовнішній по відношенню до підприємства. Детально з характеристиками внутрішнього та зовнішнього ринку праці та їх відмінностями, а також з підходом до сегментації ринку праці на формальну і

неформальну частини, можна ознайомитись у монографії Петрової І.Л. [278, с. 121–122].

Функціонування ринку праці підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що виражається у виконанні ним певних функцій, а саме:

- суспільного поділу праці – він розмежовує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

- інформаційної функції – ринок дає учасникам процесу купівлі - продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

- посередницької – встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила»;

- ціноутворюючої – встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару «робоча сила» та його суспільної корисності;

- стимулюючої – ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

- регулюючої – впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств до інших;

- оздоровчої – в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і доход, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність;

- соціальної – сприяє підбору більш складної, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей, ділових якостей і професійної майстерності кадрів.

Крім того, Билков В.Г. виділяє такі функції ринку праці:

Функція розміщення, що визначає місця та розміщує робочу силу відповідно до попиту. Ця функція передбачає, що організація та функціонування ринку праці має слугувати раціональному розміщенню робочої сили між окремими підприємствами, галузями та регіонами. Формування такої сітки розміщення є основою регулювання ринку праці на всіх рівнях управління. Чим більш досконалою є система ринку праці, тим більш ефективними методами можливе досягнення основних цілей управління ним і більш вираженою стає функція розміщення. Це означає, що ефективність економіки залежить від того, наскільки

ки оптимальним є процес функціонування системи ринку праці. В основному, дана функція проявляється на регіональному та макроекономічному рівнях.

Селективна функція полягає у виборі робочої сили відповідно до попиту та пропозиції, враховуючи професійно-кваліфікаційні характеристики робочої сили. Найбільш суттєво проявляється ця функція на мікроекономічному рівні.

Розподільна функція пов'язана з розподілом доходів працівників виходячи із співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці [279, с. 10].

Петрова І.Л. виділяє такі функції ринку праці:

- алокативна – розміщення робочої сили за принципом найбільш доцільного її використання;

- координаційна – координація праці з метою досягнення найвищих кінцевих результатів. Ринок праці створює конкуренцію за робочі місця, сприяє оптимізації використання робочої сили, поширенню різноманітних форм зайнятості, забезпечує відповідність між наявними робочими місцями і чисельністю зайнятих, спонукає до досягнення продуктивної зайнятості;

- селективна – безпосередній відбір працівників: частина збільшує свою присутність на ринку, частина – зменшує, частина залишається незмінною;

- дистрибутивна – формування ціни праці з позицій її конкретного внеску у формування кінцевих результатів роботи підприємства [278, с. 24].

Серед основних функцій ринку праці транзитивного періоду виділяють: визначення та підтримку оптимальних співвідношень між попитом (споживанням) та пропозицією робочої сили на ринку праці; стимулювання ефективного функціонування ресурсів праці шляхом встановлення суспільно-нормальної її вартості на ринку праці і розробці конкретних державних заходів щодо стимулювання її використання на макро- та мікрорівнях; розвиток загальноосвітнього та професійного рівня працівників; узгодження інтересів працівників і роботодавців шляхом укладення та чіткого виконання відповідних угод на основі розвитку соціального партнерства; регулювання конкурентних відносин і формування економічно обґрунтованої структури зайнятості згідно з загальнодержавними та регіональними потребами в робочій силі [280, с. 10–11].

Водночас є такі функції, яких ринок праці поки що не виконує, тому їх необхідно покласти в основу державної політики і реалізовувати відповідними органами управління. До таких функцій належать матеріальна та соціальна підтримка соціально вразливих верств населення, організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів, забезпе-

чення сприятливих (пільгових) умов для розвитку соціальної інфраструктури, дрібного підприємництва, фермерства, здійснення заходів щодо вирівнювання розвитку окремих регіонів тощо. Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України «Про зайнятість населення України» [282, 283, с. 43]. Цього можна досягти цілеспрямованим впливом на ринковий механізм через сукупність взаємопов'язаних заходів економічного, правового, організаційного характеру, що дозволяють змінити ситуацію на ринку праці, забезпечити нормальне його функціонування, зняти або попередити виникнення соціальної напруги.

1.3. Регіональний ринок праці в системі розвитку продуктивних сил та забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів

Місце і роль праці в системі продуктивних сил регіонів визначається структурою продуктивних сил регіону. При вивченні різноманітних трактувань поняття «продуктивні сили» можна виділити такі основні підходи [284, с. 12–14]:

1. Звужено-кількісний підхід – зводить визначення продуктивних сил до переліку їх складових. Так, Д.М. Стеченко пише: «Продуктивні сили – це система речових і особистих елементів, у процесі поєднання яких здійснюється виробництво» [285, с. 11]. Аналогічне визначення дає В.В. Ковалевський: «Продуктивні сили – це система суб'єктивних (людина) і речових (засоби виробництва) елементів, що виражають активне ставлення людей до природи» [286, с. 16]. Є.П. Качан зазначає, що «До продуктивних сил належать трудові ресурси і засоби виробництва. Трудові ресурси – це суб'єктивні, а засоби виробництва – об'єктивні (речові) елементи продуктивних сил» [287, с. 5]. В.Я. Боженаєв, говорячи про продуктивні сили сільського господарства, зазначає, що у поняття продуктивних сил включається сукупність працересурсних та речових елементів національного багатства, які у процесі поєднання створюють передумови матеріального виробництва, а через нього – споживання і соціального розвитку села. С.І. Ішук до продуктивних сил включає три великі складові: населення і трудові ресурси, природні ресурси, виробництво і сферу обслуговування [288, с. 6].

2. Розширено-кількісний підхід – розглядає їх через призму відносин людини і природи за активної участі людини в перетворенні останньої. Такий методологічний підхід характерний, в основному, для періоду 80-х років XX-го століття. Як зазначається в економічній енциклопедії «Політична економія» за редакцією відомого ученого

А.М. Румянцева, «Производительные силы – система личных, субъективных (человек) и технических (предметы) элементов, осуществляющих «обмен веществ» между человеком и природой в процессе общественного производства. Производительные силы выражают активное отношение людей к природе, заключающееся в материальном и духовном освоении, видоизменении, развитии и присвоении ее богатств». Сучасні дослідники, які поділяють позиції розширено-кількісного підходу, – С.І. Дорогунцова, Ю.І. Пітюренко, Я.Б. Олійник, Т.А. Заяць, С.І. Бандур та інші під продуктивними силами розуміють систему матеріальних елементів та людських ресурсів, а також відносин між ними, які в процесі економічної діяльності забезпечують виробництво матеріальних благ та послуг для задоволення потреб суспільства [289, с. 14].

3. Якісний підхід – зосереджує увагу на характеристиці якісних, а не кількісних ознак продуктивних сил. Зокрема, група учених-економістів Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України: Б.М. Данилишин, Л.Г. Чернюк, О.В. Горська, М.І. Фашевський, Л.С. Антонієва, Л.С. Щедрова, М.П. Нікітюк вважають, що «продуктивною є така сила, яка в системі відносин між елементами відтворювального процесу забезпечує умови існування людини, її соціального прогресу та самовідтворювальної здатності природи і суспільства» [290, с. 9]. Автори, акцентуючи увагу на трактуванні якісного боку поняття, а саме продуктивних якостей сил, не розкривають самого значення терміну «сили».

4. Комплексний підхід – представляє визначення продуктивних сил на основі їх всебічного вивчення. Так, Клиновським А.Б. на основі критичного огляду та узагальнення існуючої термінології встановлено, що продуктивні сили – це система функціонуючих і потенційних особистих, природних і технічних органічно взаємопов'язаних ресурсів (сил), кількісні параметри яких залежать від рівня їх розвитку і суспільної форми виробництва; продуктивні сили виражають суспільні відносини з приводу їх формування, розміщення (розподілу, перерозподілу), власності, використання та розвитку в інтересах окремого індивідуума й суспільства в цілому [291, с. 14.]

Не менш важливим методологічним питанням є сегментація продуктивних сил, тобто визначення основних їх складових. До цього часу в науковій літературі і серед науковців немає однозначного підходу. Досить часто спостерігається термінологічна плутанина, методологічна безсистемність, неповне включення елементів продуктивних сил, або, навпаки, дублювання кількох із них. Зокрема В.В. Ковалевський, Д.М. Стеченко, Є.П. Качан при визначенні продуктивних сил, як зазначалося вище, до по-елементного їх переліку не включа-

ють природних ресурсів або їх частину. З цим не можна погодитися як з наукової, так і з практичної точки зору, оскільки така методична невизначеність ускладнює проведення комплексного аналізу і прогнозування продуктивних сил. Певною мірою, це пояснюється різноплановістю, багатма неоднорідними видами ресурсів, що входять до складу продуктивних сил. Клиновським А.Б. визначено ознаки і розроблено класифікацію елементів продуктивних сил за основними ознаками: роль ресурсів у виробництві і споживанні; речовий їх склад; форми функціонування; економіко-технологічна роль; вихідний розвиток; функціональне призначення; використання у виробничо-господарській діяльності; участь в господарському обороті; ступінь економічної активності та територіальна межа (табл. 1.6) [291, с. 16].

Всі ресурси об'єднані ним у 4 групи: речові, людські, духовні і природні. До складу речових ресурсів віднесені: засоби виробництва, виробнича й соціальна інфраструктура. Людські ресурси складаються з таких елементів як населення, трудові ресурси, робоча сила, безробітні. Духовні ресурси утворюють наука, знання, інформація. Природні ресурси включають у себе: мінеральні, земельні, водні, біологічні, Світового океану, кліматичні, космічні, рекреаційні, рельєф місцевості, геологічна будова, географічне положення [291, с. 17]).

Таблиця 1.6

Класифікація елементів продуктивних сил

Класифікаційна ознака	Елемент
Роль у виробництві і споживанні	Населення, предмети, знаряддя праці, природні ресурси, виробництво і сфера послуг та ін.
Речовий склад	Речові, не речові, людські (матеріально-технічні, духовні, соціальні, трудові, природні)
Форма функціонування ресурсів	Матеріальні, нематеріальні, фінансові, людські
Економіко-технологічна роль	Основні, допоміжні
Вихідний розвиток	Природні, суспільні, загальні
Функціональне призначення	Екологічні, економічні, соціальні, людські, інтелектуальні
Використання у виробничо-господарській діяльності	Діючі, в запасах і на консервації, не задіяні
Виробниче призначення	Виробничі, невиробничі
Участь в господарському обороті	Оборотні, необоротні
Ступінь економічної активності	Активні, неактивні (пасивні)

Класифікаційна ознака	Елемент
Територіальна межа	Національні, регіональні, адміністративно-територіальних одиниць (обласні, районні, міські, сільські)
Форма споживання	Суспільні, особисті (власні)
Сфера діяльності	Галузеві, міжгалузеві, сфер діяльності
Галузь економіки	Промисловість, сільське господарство, торгівля, будівництво, транспорт, освіта тощо
Вид економічної діяльності	Сільське, лісове та рибне господарство, мисливство; промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля, готелі та ресторани, фінансова діяльність тощо
Форма власності	Державні, комунальні, приватні
Джерела формування	Власні, залучені (орендовані, наймані)
Час	Ретроспективні (у т. ч. наявні), перспективні
Територіальне розміщення	Внутрішні, зовнішні

Джерело: [291, с. 16].

Ретроспективний аналіз наукових теорій довів – єдиною активною і найважливішою продуктивною силою суспільства, є праця. Так, ще у п'ятнадцятому столітті було обґрунтовано тезу, що багатство країни визначає її працелюбне населення, а зростання кількості працівників, поділ праці і зростання міст є прямим шляхом накопичення багатства. У сімнадцятому столітті в Європі була створена трудова теорія, прихильником якої У. Петті в 1664 р. визначив «живі діючі сили» головним елементом багатства країни. Головним концептуальним положенням Ф. Галіані в 1750 р. стало: «Істинним багатством є людина». В подальшому воно було розвинуто соціалістами. Зокрема А. Сміт в 1776 р. відніс придбані і корисні здібності усіх жителів до «основного капіталу суспільства», розуміючи під цим як *творчі здібності, так і самих людей*.

Справедливо зазначити, що таке трактування ролі людських ресурсів було неоднозначним протягом історичного розвитку. Відомо, що Т. Мальтус в 1798–1802 рр., навпаки, висунув теорію зростаючого безсилля людини перед обмеженістю природних ресурсів. Виходячи з цього, зростання народонаселення розцінювалося ним як головна причина зубожіння. В продовження цього С. Сімонді в 1803 р. стверджував, що розвиток продуктивних сил людства відбувається за рахунок деградації кожного індивідуума в процесі поділу праці. При цьому вважав, що у виграшному стані опиняється лише капітал. Подібно до нього Д. Рікардо був переконаний, що *єдиним джерелом багатства є праця людей, але сам збіднілий виробник не розглядався ним у якості багатства суспільства. Справжньою продуктивною силою, на його думку, був капітал*,

втілений у речових елементах виробництва (машини, техніка), а людина виступала лише пасивним додатком до них. Отже, у цей історичний період переважала технологічна концепція та теорія продуктивних сил.

Поряд з нею розвивалася і технократична теорія, яка абсолютизувала роль науки, учених і фахівців у веденні виробництва та управлінні ним. Наприклад, Ф. Ліст основою продуктивних сил і головним багатством суспільства вважав винаходи та знання, «розумовий капітал», фахівців.

Тільки в кінці дев'ятнадцятого та на початку двадцятого століття економістами твердо було визнано працююче населення «капіталом», а не просто як подарований природою ресурс праці. При цьому Ш. Ніколсон (Великобританія) та Л. Дублін (США) підраховували, що витрати відтворення населення у 5 разів вищі, ніж витрати усього матеріального багатства цих країн. За виразом відомих американських економістів Дж. К. Грейсона та К. О'Делла, *людський капітал є найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство*. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є основою забезпечення конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

Отже, неправомірною, на нашу думку, є позиція вчених, що людський капітал посідає друге за значимістю місце серед факторів зростання продуктивності праці після науково-технічного прогресу, адже науково-технічний прогрес – це результат функціонування людського капіталу [291, с. 17–19].

Відомо, що розвиток форм продуктивних сил було досліджено ще К. Марксом, який вбачав під цим терміном перехід від найнижчих природних до суспільних, а потім і до найвищих загальних продуктивних сил. При цьому природні продуктивні сили розглядалися ним як стосовно природи самої людини і сил оточуючої його природи. Суспільні продуктивні сили історично виникають в процесі об'єднання та поділу праці, зростання суспільного характеру виробництва. Загальні продуктивні сили формуються за умови опанування індивідуумом сил природи за допомогою науки, науково-технічного прогресу. Слід зазначити, що ці методологічні підходи зберігають свою актуальність і нині. Вони, фактично, покладені в основу сучасного трактування розвитку форм продуктивних сил.

Доцільно також розглянути соціально-економічну сутність категорії розміщення продуктивних сил, яка, подібно до продуктивних сил, трактується неоднозначно різними вченими. Найбільш обґрунтованою, на наш погляд, є думка С.І. Іщука [288, с. 5], згідно з якою вказана категорія є, по суті, динамічним процесом, а не стабільним кінцевий результатом, константою, а отже, може застосовуватися в декількох значеннях. По-перше, вона може означати фактичний стан роз-

ташування ресурсів за територіальною ознакою на певний відрізок часу. По-друге, розміщення продуктивних сил може характеризувати форму організації виробництва та праці. По-третє, розміщення може характеризувати процес удосконалення існуючого розподілу продуктивних сил, зокрема їх перерозподілу, реструктуризації, оптимізації, як правило, виходячи із основних напрямів соціально-економічної політики держави й окремих регіонів.

Вивчення та критичний аналіз трактування категорії розміщення продуктивних сил різними вченими-економістами показав, що більшість із них зводять її до розподілу ресурсів по території, що вже склався, з урахуванням можливості їх подальшого розвитку. Так, В.В. Ковалевський, О.Л. Михайлик, В.Ф. Семенов та ін. дотримуються думки, що «Розміщення продуктивних сил – це їх просторова фіксація разом з процесом їхнього розвитку в просторі», або «Розміщення продуктивних сил – це географічний поділ продуктивних сил по території» [286, с. 17, 47].

С.І. Дорогунцов, Ю.І. Пітюренко, Я.Б. Олійник, Т.А. Заяць, С.І. Бандур та інші визначили розміщення продуктивних сил як процес наукового обґрунтування та втілення в практику господарювання конкретних рішень щодо їх просторової (територіальної) організації [289, с. 14].

Однак, більшість дослідників, зокрема С.І. Ішук, Є.П. Качан та інші [288, с. 5] схиляються до однозначної думки, що найбільш вдало визначив вищевказаний термін Е.Б. Алаєв. За його визначенням, розміщення продуктивних сил – це «динамічний стан, що характеризує їх розподіл за територією відповідно до природних, соціальних і економічних умов та факторів, який визначається особливостями територіального поділу праці певної соціально-економічної формації» [292, с. 191]. Або: розміщення продуктивних сил – це динамічний процес обґрунтування, прийняття та впровадження в життя рішень щодо просторового розподілу окремих елементів продуктивних сил [293, с. 5]. Ми також приєднуємося до вищевказаної думки вчених і у нашому дослідженні за основу взяли визначення Е.Б. Алаєва.

Роль регіону в економіці країни визначається його місцем у загальному процесі соціально-економічного розвитку держави, яке у свою чергу залежить від місця регіону у суспільному розподілі праці, що обумовлює функції відтворювальних процесів у регіоні. Для визначення місця регіону в суспільному розподілі праці необхідне застосування системного підходу, згідно з яким регіон розглядається не як проста сума складових частин, а як єдиний, самостійний соціально-економічний механізм.

Об'єктивними передумовами розподілу праці між регіонами є нерівномірність розподілу природних ресурсів, робочої сили, відмінності

у кліматичних умовах. Вирішальне значення в розподілі праці має науково-технічний прогрес, що зумовлює зростання спеціалізації та кооперування виробництва. Регіони, спираючись на суспільний розподіл праці, розвивають переважно ті галузі виробництва, для яких у них наявні найбільш сприятливі умови.

Основою формування пропозиції на ринку праці є людські ресурси – специфічна і найважливіша, єдина продуктивна сила, що здатна приводити в дію і забезпечувати взаємодію інших продуктивних сил. Людські ресурси як джерело сукупної пропозиції праці характеризують категорії «населення», «економічно активне населення», «трудоі ресурси», «трудоі потенціал», «людський капітал», «трудоі капітал».

Населення – це сукупність людей, що проживають на визначеній території (в країні, області, місті, районі, селі тощо). Варіанти класифікації населення наведено на рис. 1.1.

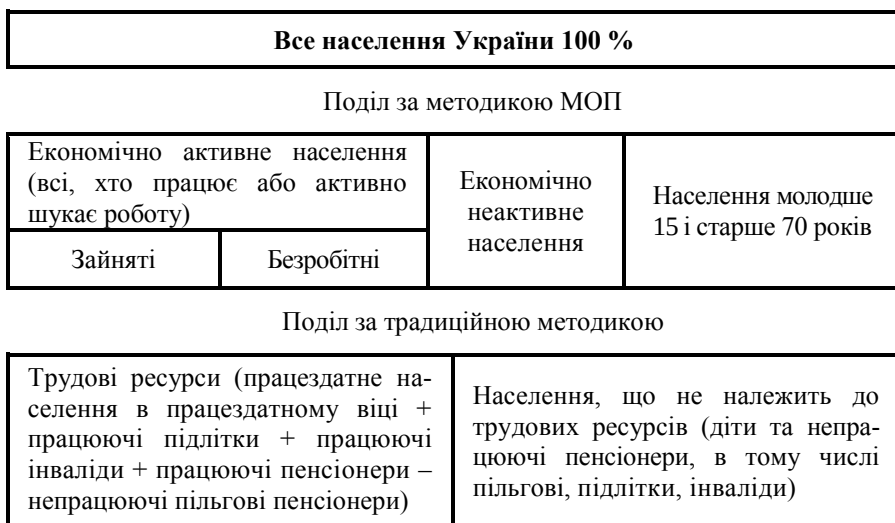


Рис. 1.1. Підходи до класифікації населення в економіці праці

Джерело: [506, с. 69].

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення віком від 15 до 70 років поділяється на економічно активне і економічно неактивне.

Економічно активне населення, або робоча сила, відповідно до методики МОП, – це населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї

робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою належать чітко визначені групи людей.

Економічно неактивне населення за методикою МОП – це особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Взагалі, економічна активність — це прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні у неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Реалізація цього прагнення виявляється у зайнятості людини економічною діяльністю, нерезалізація – у безробітті.

Для оцінки реальних обсягів та зміни економічної активності, зайнятості та безробіття населення за методикою, рекомендованою Міжнародною організацією праці, в Україні з 1995 р. проводяться щорічні, а з 1999 р. – щоквартальні обстеження домашніх господарств з питань економічної активності.

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується також термін *трудові ресурси*, що виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління. До впровадження в науковий обіг цього терміну у прикладних дослідженнях використовували категорію «робоча сила» ([294, с. 149]), яка була перенесена в економічну теорію (політичну економію) соціалізму практично без модифікацій і набула широкого вжитку.

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16–54 роки, для чоловіків – 16–59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя), а верхня – показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу за старістю [295, с. 78]. Як категорія планової економіки та історичних умов, яким відповідали принципи

обов'язкової та примусової праці, трудові ресурси зараз включають як економічно активне населення, так і економічно неактивне населення, що, на думку багатьох науковців, не повною мірою відповідає умовам ринку праці.

Відмова від підходів до оцінки ринку праці, що історично склалися в Україні, на користь запропонованих Міжнародною організацією праці, на нашу думку, є необґрунтованою. Перехідний характер ринку праці Україні визначає необхідність використання поряд із новими категоріями, що характеризують сукупну пропозицію праці, і терміну «трудові ресурси». Так, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зареєстрованих безробітних належать *працездатні громадяни працездатного віку*, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Термін «трудові ресурси» продовжують використовувати науковці при дослідженні ринкової економіки [296, с. 42]. Зрізана категорія трудових ресурсів використовується як знаменник при розрахунку рівня зареєстрованого безробіття. Не погоджуємося ми і з доцільністю відмови органів державної статистики України від розробки балансу трудових ресурсів. Досвід Росії, яка визнана Європейським союзом країною з ринковою економікою, підтверджує доцільність розробки балансів трудових ресурсів як у цілому, так і розрізі суб'єктів федерації, що виключає можливість відмови від цієї практики в перспективі [297, с. 23].

Синтетичною категорією, що може використовуватись при різних підходах до визначення сукупної пропозиції на ринку праці, є категорія «трудовий потенціал». Термін «потенціал» (від латинського *potentia* – сила), як соціально-економічна категорія, означає можливості, наявні сили, запаси або засоби, що можуть бути використані. На відміну від потужності, потенціал є здатністю системи виконувати накреслені цілі, безвідносно до того, чи може вона бути використаною коли-небудь [298, с. 94], і визначається в різних джерелах як «сукупність засобів, що можуть бути використані для будь-якої діяльності» за певних умов [299, с. 216]; як сукупність можливостей, джерел, засобів і запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для рішення визначених задач та досягнення поставлених цілей; як можливості окремої особи, суспільства, країни у визначеній області діяльності [300, с. 1043]; як «узагальнену збірну характеристику ресурсів, що прив'язані до місця і часу» [301, с. 24]; як спроможність комплексу ресурсів конкретної системи вирішувати поставлені перед ними задачі з отриманням синергетичного ефекту. Найбільш вдалим, на нашу думку, є підхід до визначення потенціалу О.С. Федініна, І.М. Репіної та О.І. Олексик, які комплексно розкривають категорію «потенціал»: в

межах минулого як «ресурс» (сукупність накопичених системою властивостей); в поточному вимірі – як «резерв» ресурсів, що є у її розпорядженні (різниця між реалізованими і нереалізованими потенціальними можливостями системи); у майбутньому вимірі – як її потенційну спроможність до подальшого розвитку (здатність системи не тільки реалізовувати, але і набувати нових властивостей) [302, с. 8–11]

Трактування поняття трудовий потенціал у сучасній економічній літературі також неоднозначне. Узагальнення поглядів на сутність цієї категорії дозволило Л.В. Шаульській виокремити шість наукових підходів до інтерпретації категорії «трудова потенція»: факторний, демографічний, ресурсний, політекономічний, системний та етимологічний [303, с. 95]. Л.Г. Шевчук виділяє наступні підходи до розкриття даної категорії: демографічний, соціально-демографічно-політекономічний, демографічно-економічний, трудоворесурсний, ресурсно-економічний, політекономічний, регіонально-економічний, соціально-економічний, соціально-економіко-технологічний, ресурсно-виробничий [304, с. 22–24].

З позицій кількісної оцінки трудового потенціалу ринку праці аналіз існуючих підходів дозволив їх класифікувати як такі, в яких кількісною характеристикою (КХ) трудового потенціалу виступає:

- 1) загальна кількість населення,
- 2) кількість трудових ресурсів,
- 3) кількість економічно активного населення,
- 4) кількість зайнятих,
- 5) без конкретизації, «ресурси живої праці, що має суспільство» (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Класифікація підходів до визначення трудова потенція

КХ	Визначення трудового потенціалу	Автор, джерело
Кількість трудових ресурсів населення	Ресурси праці, якими володіє суспільство: чисельність населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо)	Г.П. Сергєєва, Л.С. Чиждова [305, с. 3]
	сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів і їх структури за статтю і віком, рівня	В. Онікієнко, Е. Лібанова, В. Онищенко, М. Прожогін [306, с. 119]

КХ	Визначення трудового потенціалу	Автор, джерело
Кількість трудових ресурсів населення	зайнятості за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної і професійної) людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили	В.Г. Костаков [307, с. 18] М.М. Кім [308, с. 695]
	максимально можливий фонд часу наявних трудових ресурсів за оптимальних у даних умовах інтенсивності, якості та продуктивності праці	[360, с. 540]
	ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності у контексті з умовами та якістю їх використання у сфері праці [80]. Для розрахунку трудового потенціалу використовує працездатний вік [303, 173–175]	Л.В. Шаульська [303, 80, 173–175]
	інтегральна характеристика кількості, якості і міри сукупної здатності до праці, яка визначає можливості як окремого працівника, так і різних (великих і малих) груп працівників для участі в трудовій діяльності. Однак кількісно ототожнює із наявною загальною кількістю трудових ресурсів	С. Трубич [348, с. 18–19]
	Сукупність різних характеристик працездатного населення, які визначають його кількісно-якісну оцінку, що реалізується в процесі трудової діяльності	М.І. Пітюлич, М.І. Бабен, В.В. Мікловда [310, с. 9]
	кількість населення на певний момент у працездатному віці; кількість регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби, тижня, місяця, року, людського життя; суспільно необхідна напруженість (інтенсивність) трудової діяльності протягом регламентованого робочого часу [311, с. 30]; необхідний рівень загальних та професійних знань і їх відповідність вимогам сучасного виробництва (робочого місця); умови побуту, що сприяють відновленню працездатності працівника та відтворенню сім'ї тощо [312, с. 57]	А.С. Панкратов [311, с. 30] [312, с. 57]
	складна категорія, що характеризує міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення за участю в суспільно корисній діяльності за даного розвитку продуктивних сил і ступеня зрілості суспільних,	С. Бектуров [313, с. 23]

КХ	Визначення трудового потенціалу	Автор, джерело
кількість трудових ресурсів населення	насамперед, економічних відносин; це надзвичайно важливий інтегральний показник рівня розвитку і можливостей утворювальної діяльності головної продуктивної сили суспільства	С. Бектуров [313, с. 23]
	економічна форма особистого фактора, що проходить у своєму русі три послідовні стадії розвитку: ресурсну (трудові ресурси); умови виробництва (робоча сила); продуктивну (перетворення в трудовий потенціал), економічна форма особистого фактора «в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути одержаний при повній реалізації наявних потенцій	М.И. Скаржинський, И.Ю. Баландин, И.А. Тяжов А. [314, с. 14–15]
кількість економічно активного населення	економічно активне населення, яке включає зайнятих на підприємствах різних організаційно-правових форм державного і недержавного сектора економіки, самозайнятих і підприємців, а також незайняте працездатне населення, яке шукає роботу	А. Дадашев [315, с. 60]
	«розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин за участі у процесі праці і суспільної діяльності»; неправомірно зводити трудовий потенціал тільки до працездатного населення як ресурсно-особистісного фактора виробництва, оскільки людина у своїх суспільних проявах виявляє всі свої якісні характеристики	С. Пирожков [316, с. 8–9]
	вивчення трудового потенціалу базується на застосуванні методу таблиць економічно активного життя та прийомів потенціальної демографії і дозволяє розглянути трудовий потенціал населення у двовимірному просторі, у взаємодії економічних і демографічних факторів його формування і відтворення	І.О. Курило [317, с. 99]
	сукупна здатність економічно активного населення певної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, відповідно до потреб суспільства на певному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах; сукупний обсяг матеріальних і нематеріальних благ, що можуть бути вироблені на певній території її економічно активним населенням протягом року (річна оцінка) або періоду	І. Джаїн [318, с. 67]

КХ	Визначення трудового потенціалу	Автор, джерело
	реалізації трудового потенціалу (інтегральна оцінка) за відповідної технічної, технологічної та інформаційної оснащеності праці	І. Джаїн [318, с. 67]
кількість зайнятих	сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності	В. Онікієнко [319, с. 4]
	сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку і застосовує працю у народному господарстві з урахуванням її технологічної оснащеності	В. Онищенко [319, с. 184]
	сукупний суспільний робітник в органічному поєднанні з відповідними умовами праці. Відмінністю трудового потенціалу виступає «органічний зв'язок з характеристикою ознак власне трудової діяльності»	В. Врублевський [320, с. 116]
	прогнозована інтегральність групи, колективу, підприємства, працездатного населення (трудові ресурси) країни, регіону до продуктивної праці, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності	М.І. Долішній [321, с. 87]
	середньорічна чисельність фактично працюючих	[322, с. 54]
	реальний ресурс живої праці, що визначається як середньорічна кількість фактично працюючих	Н.Д. Прокопенко, Ф.Е. Поклонский, С.Г. Дзюба [323, с. 95]
без конкретизації, «ресурси живої праці, що має суспільство»	кількісно і якісно визначені ресурси живої праці, що має суспільство; відносно самостійна багатопланова система прямих і непрямих учасників трудових відносин у суспільному виробництві, які відображають процес прояву здібностей сукупного працівника до праці	Р.П. Колосова [324, с. 9, 11]
	сукупна здатність до праці та максимально можлива міра праці, якою володіє суспільство на певному етапі розвитку	А. Косаєв [325, с. 7]
	економічна категорія, що характеризує ресурси праці	А.В. Калина [326, с. 26]

КХ	Визначення трудового потенціалу	Автор, джерело
без конкретизації, «ресурси живої праці, що має суспільство»	включає в себе джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для розв'язання певного завдання, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній сфері	В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокіна [327, с. 25]
	гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство	Л.Т. Шевчук [304, с. 22–24]
	частина життєвого потенціалу, яка за даного рівня зайнятості і смертності може реалізовуватись у сфері трудової діяльності. Характеризується тривалістю життя індивідів, протягом якого певна сукупність всього або працездатного населення може в заданих фіксованих умовах брати участь у праці	В. Стешенко [328, с. 8]
	В широкому розумінні – це «дієздатна сила людей для самовідтворення і створення засобів до життя. У вузькому – дієздатна сила людей, що створює у процесі виробництва тільки споживчі вартості, засоби до життя»	К. Якуба [329, с. 18]
	сукупність осіб, здатних за своїми фізичними і духовними якостями брати участь у процесі праці	С. Мацкуляк [330, с. 11]
	визначається кінцевим результатом праці, кількістю та якістю продукції, яку можна отримати при суспільно нормальному функціонуванні особистого фактора виробництва, а на рівні суспільства – масою праці певної кількості та якості	М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжков [331, с. 12]
	трудова можливість країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині й передбачувані на перспективу, які сформовані й ще формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення; «складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, є процесом, перебуває в кожен означений момент водночас у різних формах»	М. Сасенко [332, с. 10]
	Рух здібностей та потреб індивідів через єдність споживання та виробництва, а потім розподілу та виробництва розглядається як вихідний пункт розвитку та функціонування трудового потенціалу. Єдність елементарної якості та кількості є простою мірою системного існування трудового потенціалу та вихідним пунктом міри інтегральної. Визначальною є інтегральна якість, яка емпірично не спостерігається, не завжди очевидна, не завжди може бути безпосередньо виміряна	В. Радченко [333, с. 49, 55]

Джерело: розроблено автором з використанням авторської класифікації.

Окремі автори не мають чіткої позиції щодо кількісного складу трудового потенціалу. Так, М. Чайка, наприклад, в одному визначенні використовує одразу три підходи до кількісного виміру трудового потенціалу: «кількість працездатних контингентів», «зайнятість населення» та «трудоактивне населення»: «під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність кількісних (кількість працездатних контингентів і їх статевовікової структури в поєднанні з середньою тривалістю майбутнього життя в робочому періоді, тобто фондами часу життєдіяльності працездатного населення), і якісних (зайнятість населення, рівень освіти і кваліфікації працівника, що пов'язані з його участю у трудовій діяльності) характеристик здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються через існуючу систему відносин за участю у суспільно корисній праці» [334, с. 188]. У визначенні трудового потенціалу В.М. Лича під кількісною базою трудового потенціалу розуміється кількість зайнятих: «трудоий потенціал – це системна економічна категорія, що виражає соціально-трудоі відносини між трудовим фактором економічного відтворення та конкретною системою, спрямованою на задоволення потреб населення в праці та отримання доходу за її використання, з іншого – роботодавців, що забезпечують ефективне використання цього потенціалу та отримання додаткового прибутку, сприяючи створенню умов до високопродуктивної праці». У той же час, розглядаючи трудовий потенціал в аспекті «його функцій, як категорії «трудоий капітал», носіями трудового потенціалу вчений визначає трудові ресурси та усі категорії економічно активного населення [335, с. 12–16].

Компонентну структуру трудового потенціалу та існуючі підходи до неї наведено в таблиці 1.8.

Таблиця 1.8

Компонентна структура трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Р. Аметов	М. Бібен	М. Долішній	С. Злупко	В. Міклова	В. Онікієнко	С. Пирожков	М. Пітюлич	В. Худо	Л. Шевчук
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Біологічна	+	+	+		+			+	+	+
Демографічна	+					+	+			+
Інтелектуальна			+	+						+
Сакральна				+						+
Історична										+

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Культурна				+						+
Освітня		+			+	+		+		+
Соціальна	+	+	+		+	+	+	+	+	+
Економічна	+					+	+		+	+
Мотиваційна		+	+		+			+		+
Здоров'я				+						+

Джерело: складено автором за [304, с. 28; 336, с. 14–15].

Деякі автори, розглядаючи зайнятість, трактують її як діяльність працездатного населення країни, спрямовану на відтворення валового внутрішнього продукту та національного доходу [223, с. 64]. При цьому вона визначається кількістю осіб, що виконують будь-яку роботу за певну заробітну плату або з метою отримання інших видів доходів. Г. Слезінгер [337, с. 51] вважає, що зайнятість як соціально-економічна категорія характеризує різні форми участі населення в суспільно корисній діяльності з отриманням відповідних доходів. Поширене визначення зайнятості як діяльності громадян, пов'язаної із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі, знайшло своє відображення в Законі України «Про зайнятість населення». Проте, на нашу думку, не безпідставно дослідники піддають критиці таке визначення зайнятості. В. Герасимчук, аналізуючи визначення зайнятості, яке подається в Законі України «Про зайнятість населення», зазначає: «не важко помітити, що під нього підпадає всяка діяльність, в тому числі і кримінальна, оскільки вона також пов'язана із задоволенням особистих потреб і приносить дохід» [355, с. 24]. Д. Богиня та О. Грішнова, розглядаючи зайнятість як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, водночас наголошують, що ця діяльність «не суперечить чинному законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід)» [338, с. 71].

Деякі вчені, поділяючи подібні погляди щодо визначення зайнятості, вказують, однак, що зайнятість характеризується «системою економічних відносин з приводу забезпечення громадян робочими місцями та визначення форм участі в суспільному господарстві з метою одержання засобів до існування» [339, с. 331]. Як бачимо, у тлумаченні цього поняття вищеназваними авторами мають місце деякі відмінності, але, на наш погляд, всі ці визначення не є вичерпними. В першу чергу, через обмеженість можливостей подальшого використання зайнятості в дослідженнях трудового потенціалу.

Дещо інший методологічний підхід до категорії «зайнятість» реалізовує у своїх працях О. Котляр. Він стверджує, що немає підстав для

того, щоб розглядати зайнятість як діяльність [340, с. 9]. З його точки зору, зайнятість, на відміну від праці, – це не діяльність, а суспільні відносини між людьми, перш за все економічні та правові, з приводу включення працівника в кооперацію праці на визначеному робочому місці. Причому дослідник зазначає, що ці відносини не перериваються до тих пір, поки працівник продовжує залишатися в тій чи іншій підсистемі господарського комплексу. Таким чином, автор розглядає не тільки економічні, але й правові відносини, чим передбачає необхідність регулювання процесу забезпечення працездатного населення робочими місцями.

Широкое коло дослідників визначає зайнятість не як діяльність, а як суспільні відносини. Такий підхід був досить поширеним у наукових колах у 80–90-их роках минулого століття.

Зокрема, окремі автори вважають, що зайнятість – це визначена особливостями історичного способу виробництва система відносин між людьми з приводу забезпечення робочими місцями і участі в господарській діяльності [341, с. 5]. Інші розглядають зайнятість населення як суспільно-економічні відносини з приводу включення робочої сили людини у суспільне виробництво [342, с. 5].

Водночас, відбувалося поступове розширення поглядів науковців стосовно сутності зайнятості. Так, на думку В. Онікієнка та М. Шаленко, зайнятість населення є системою соціально-економічних відносин, що виникають між людьми в процесі виробництва, обміну, розподілу і споживання [343, с. 47]. Відзначимо, що у цьому визначенні автори, з огляду на сучасну економічну теорію та потреби практики, розглядають зайнятість як синтез економічних та соціальних відносин і виводять її за межі виробничої діяльності людей.

На нашу думку, цікаве, з точки зору економічної теорії, визначення зайнятості дає І. Маслова, трактуючи її як складну систему відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу за законами товарного виробництва і обігу [344, с. 8–12]. Вдалу спробу дати комплексне визначення сутності зайнятості зроблено, на наш погляд, С. Мочерним. На його думку, «зайнятість – це певна сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили» [345, с. 363].

Н. Коваленко під зайнятістю на перехідному до ринку етапі розуміє «систему суспільно-економічних відносин, яка регулює забезпечення економічно активного населення робочими місцями, форми його участі у суспільному виробництві, процеси відтворення, розподілу та пе-

перозподілу трудоактивних громадян та визначає якість життя населення» [346, с. 44]. На нашу думку, у цьому визначенні привертає увагу зорієнтованість автора на економічно активне населення.

Певна частина економістів пов'язує зайнятість населення із трудовою активністю, що розкриває загальні закономірності цієї категорії. Так, В. Радаєв підкреслює, що зайнятість населення не просто відображає стан відповідності пропозиції праці та попиту на неї, а є сукупністю дій, пов'язаних із формуванням способів залучення працездатних груп населення у господарську діяльність. З позиції автора, сфера зайнятості є системою взаємодії виробничих стратегій роботодавців та найманих працівників, що існують на ринку праці [347, с. 86].

Окремі вчені-економісти пов'язують зайнятість із використанням виробничого потенціалу. Так, С. Трубич вбачає основою зайнятості, з одного боку, населення, а з іншого – матеріальні умови її реалізації – засоби виробництва. На його думку, зайнятість «виражає систему соціально-економічних відносин, які склалися внаслідок суспільного поділу праці в різних сферах суспільної діяльності, пов'язаних з поєднанням працездатного населення із засобами виробництва на основі попиту та пропозиції робочої сили» [348, с. 145].

Поряд з цією концепцією існують і такі, де зайнятість розглядається як «ступінь участі працездатного населення у суспільній праці» [349, с. 9], «забезпеченість працездатних робочими місцями, участь населення в діяльності, що приносить заробіток чи прибуток» [350, с. 98], «міра залучення людей до трудової діяльності та ступінь задоволення їх потреби у праці, забезпечення робочими місцями» [351, с. 140]. Таке розуміння зайнятості, яке зводиться лише до проблем узгодженості попиту та пропозиції робочої сили, є, на нашу думку, спрощеним. Наслідком такого трактування є недооцінка об'єктивних зрушень у використанні трудового потенціалу, котрі потребують нових підходів до узгодженого вирішення завдань повної та продуктивної зайнятості населення, задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості та якості, узгодження зайнятості населення з цілями демографічного розвитку тощо.

Поняття «зайнятість» має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як тріада категорій: економічної, соціально та правової [352, с. 108]. Зайнятість з економічної точки зору – це діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість має вирішальне значення для суспільства з точки зору корисності, що визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень та якість життя населення в цілому, а також добробут окремих громадян. Зайнятість з соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд

за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій. Правовий зміст зайнятості полягає в тому, що праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчального, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства.

Отже, зайнятість як соціально-економічна категорія синтезує сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів.

Концептуально виділяють повну, ефективну і раціональну види зайнятості. Повна зайнятість означає створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення. Поняття повної зайнятості працездатного населення розглядається в контексті зайнятості всіх видів ресурсів. Це означає, що кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не повинні пустувати пахотні землі, простоювати обладнання й машини і т. п.

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

Поєднання повної і ефективної зайнятості створює раціональну зайнятість. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами.

Концепції, засновані на повній зайнятості, тривалий час використовувались у світовій практиці. В економічно розвинутих країнах концепція повної зайнятості панувала до середини 70-х років і базувалась на стимулюванні державою попиту на робочу силу. Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази, зниження темпів зростання виробництва за умов панування концепції повної зайнятості зробили незворотним процес витіснення живої праці й загострили проблему безробіття. Це зумовило перехід до нового підходу до розв'язання проблем зайнятості, що відповідно до визначення МОП, дістало назву концепції глобальної

зайнятості, яка враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери її здійснення.

Концепція глобальної зайнятості передбачає [353]:

- урахування всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини. До зайнятих можна відносити не лише осіб, які одержують за свою працю грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (тіньова економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома і т. п.);

- розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись, насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого. Вирішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток тощо;

- встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Передбачається послаблення зв'язку між зайнятістю та доходами як засобом задоволення потреб людини. Стимулюється використання альтернативної зайнятості. Концепція глобальної зайнятості передбачає послаблення зв'язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати має витіснитися поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом. Встановлення мінімального річного доходу передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій; індивідуалізація структури життєдіяльності людини, диверсифікація режиму і форм її роботи означає обов'язкове використання часткової зайнятості, поєднання молоддю навчання з роботою;

- масова індивідуалізація форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання різноманітних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання, перехід на неповну зайнятість працівників старших вікових груп і т. п.

Крім того, Петюхом В.М. концептуально виділяються примусовий та добровільний вид зайнятості. Примусова зайнятість населення спостерігалася в історичному плані в різних країнах з різними способами

виробництва. Одним із прикладів її застосування були колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено обов'язок працювати. Кожен працездатний громадянин мусив працювати постійно, протягом робочого дня й тижня, з ранньої юності до пенсійного віку. Добровільна зайнятість передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку не заборонену законом діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці. В умовах добровільної зайнятості людина має право обрати навіть такі види діяльності як догляд за хворим членом сім'ї або родичем, виховання дітей у сім'ї, ремонт квартир, будівництво власного будинку, облаштування дачної ділянки, тривалу подорож, покращення здоров'я, саморозвиток особистості і т. п.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

В Україні до зайнятого населення відносяться громадяни, що проживають на території держави на законних підставах [354, с. 1]:

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

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

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

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

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

ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

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

Зайнятість населення в Україні визначається та аналізується за даними звітності підприємств, закладів та організацій виробничих і невиробничих галузей, яку вони складають на основі даних первинного обліку та регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці і соціальної політики України та Центру зайнятості, а також за результатами вибіркового обстеження домашніх господарств з питань економічної активності населення.

Загалом класифікацію видів зайнятості проводять за характером діяльності, соціальною, галузевою належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності [353]. За характером діяльності виділяють: економічно-господарську зайнятість, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу; службову зайнятість, пов'язану зі службою в Збройних силах, роботою на виборних посадах; соціальну зайнятість, яка пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами). За соціальною належністю зайнятість визначає робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців. За галузями народного господарства та сферами виробництва визначається зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих крупних галузях народного господарства. Територіальна ознака вивчає зайнятість за окремими регіонами, адміністративно-господарськими одиницями; рівень урбанізації – зайнятість у міській місцевості. За статевो-віковою ознакою виділяють чоловіків та жінок; молодь, осіб середнього та похилого віку. За формами власності визначається зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних форм власності: державної, приватної, або колективної.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови трудовикористання. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками.

За формами організації робочого часу розрізняють повну й неповну зайнятість. Повна – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить доход в нормальних дня даного регіону розмірах. Неповна – це зайнятість протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою). Явна неповна зайнятість – це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибірових обстежень. Прихована (неявна) неповна зай-

нятість – переважно аналітичне поняття, яке характеризує фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками прихованої (неявної) неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці. Виходячи з причин зайнятості в режимі неповного робочого часу, виокремлюють «вимушену» та «добровільну» неповну зайнятість. Вимушеною називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

За статусом діяльності розрізняють первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість. Первинна – це зайнятість на основному місці роботи, тобто там, де працівник отримує надійний і регулярний дохід, де знаходиться трудова книжка. Вторинна – добровільна додаткова постійна або тимчасова діяльність осіб, які мають основну роботу. За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну і нестандартну зайнятість. Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Нестандартна (альтернативна) зайнятість – це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам. За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість. Постійна – це зайнятість з відносно стабільним місцем роботи. Тимчасова – це зайнятість з тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи. За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) зайнятість і нерегламентовану (нелегальну). Регламентована зайнятість – це діяльність, яка відбувається у межах закону. Нерегламентована зайнятість – це діяльність, яка здійснюється без укладання трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків [353, с. 127].

Аналізуючи різні підходи до розкриття сутності категорії «зайнятість», наведені в економічній літературі, відзначимо, що кожен з них має право на існування. Але в контексті зазначеної проблеми до найбільш вдалих визначень цього поняття, на наш погляд, слід віднести визначення зайнятості, запропоноване В. Герасимчуком. З його позицій визначальною для зайнятості населення у сфері економічної діяльності є категорія «праця» – як свідома, соціально корисна діяльність, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг. Суб'єктом такої зайнятості виступає економіч-

но активне населення. Здійснюючи вплив на навколишнє середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, економічно активна людина не лише забезпечує своє існування, але й створює умови для розвитку і прогресу суспільства. Автор справедливо зауважує, що саме стосовно зайнятості населення у сфері економічної діяльності розглядають такі характеристики, як повна, продуктивна, ефективна, раціональна зайнятість. На підставі цих міркувань В. Герасимчук доходить висновку: «зайнятість можна визначити як сукупність соціально-економічних відносин щодо участі економічно активного населення в суспільно корисній діяльності та забезпечення розширеного відтворення людських ресурсів» [355, с. 25]. Визначення сутності категорії «зайнятість» із встановленням її взаємозв'язку з категоріями «діяльність» і «праця» дозволяє враховувати функціональне значення зайнятості та рівень її реалізації.

Реалізація можливих перспектив збереження та нарощування трудового потенціалу України, його якісне удосконалення сьогодні істотно залежить від «об'єктивно притаманної зайнятості» раніше не актуальної функції трудозбереження. Слід відзначити, що проблеми трудозбереження вже знайшли своє висвітлення в науковій літературі. Зокрема, С. Бандур, який у своїх роботах всебічно дослідив це поняття, дає таке його визначення: «Трудозбереження є об'єктивним динамічним процесом суспільного розвитку, який полягає у комплексному вирішенні тісно пов'язаних між собою завдань: раціонального відтворення трудового потенціалу, постійного зменшення витрат живої праці на виробництво одиниці споживчої вартості, створення необхідних передумов для нарощування темпів продуктивної праці і соціального захисту населення, забезпечення ефективної зайнятості відповідно організаційно-господарського механізму» [356, с. 74].

Дослідження показують, що зайнятість населення як складна соціально-економічна категорія обумовлена дією комплексу взаємопов'язаних факторів. До тих, що впливають на розвиток зайнятості, формують її рівень, належать: економічні, регіональні, соціальні, політичні, демографічні, психологічні, техніко-технологічні, організаційні, екологічні. Вплив перелічених факторів далеко не однаковий. Проте базовими, на нашу думку, є: економічні, які відображають потребу в робочій силі; рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом; загальну економічну ситуацію; ситуацію у кредитно-фінансовій та зовнішньоекономічній сферах; інвестиційну політику; якість життя населення тощо; техніко-технологічні, які визначають науково-технічний потенціал; демографічні, які відображають взаємозалежність зайнятості зі статевовіковими, професійно-кваліфікацій-

ними характеристиками населення, його чисельністю, структурою тощо; соціальні, які визначають динаміку соціальної структури зайнятості, а також формування і розвиток особистості; територіальні, які виявляють обумовленість зайнятості специфікою природно-економічної зони, етнічним складом населення, формою поселень (місто, село) тощо.

Ефективність зайнятості – інтегральний показник, який має розглядатися в різних аспектах, що піддаються лише опосередкованій оцінці через визначення ступеня задоволення соціальних, духовних, культурних та інших потреб людини та суспільства. Тому вимірювання ефективності зайнятості – досить складне завдання. Найчастіше виокремлюють такі групи показників: по-перше, пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їх участі в суспільно корисній діяльності. Вони показують, за якого рівня продуктивності праці задовольняється потреба населення в роботі та якими шляхами досягається повна зайнятість. Чим вища продуктивність суспільної праці, тим більше накопичується матеріальних передумов для створення нових робочих місць, техніко-організаційного удосконалення сфери праці, підвищення кваліфікації кадрів, обліку умов праці і побуту різних груп населення. Високий рівень продуктивності праці дозволяє суспільству приділяти більше уваги навчанню, відпочинку, вихованню дітей, тому повна зайнятість може досягатися в умовах зниження рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві. По-друге, рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві. Статистично він виражається відношенням населення, зайнятого професійною працею, що приносить дохід, до всього працездатного населення. Економічно цей показник відображає або потребу суспільного виробництва в працівниках, або рівень доходів населення. Високий рівень зайнятості професійною працею означає низьку ефективність зайнятості, оскільки в першому випадку зайнятість не забезпечує достатнього рівня продуктивності праці, а в другому – прийнятного рівня оплати праці. Важливою характеристикою ефективності зайнятості є структура розподілу працюючих за галузями національної економіки, котра являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять. По-четверте, професійно-кваліфікаційна структура працюючих, що відображає ступінь узгодженості системи підготовки кадрів з потребами економіки у кваліфікованих працівниках [357, с. 83–90; 358, с. 13]. Серед інших важливих показників ефективності зайнятості – відповідність темпів росту продуктивності праці темпам зростання заробітної плати та природний рівень офіційного безробіття.

1.4. Вітчизняний досвід оцінки і регулювання регіональних ринків праці

Перший період розвитку вітчизняного ринку праці – його формування – почався ще за часів розвитку капіталістичних відносин в до-революційній Росії [359, с. 2–13].

До об'єктивних факторів формування ринку праці та його територіального розміщення можна віднести: природно-ресурсний (наявність, обсяг та якість земельної ділянки, наявність природних умов та ресурсів для ремісничої справи), національно-етнічний (питома вага серед населення території козачого стану; у випадках неможливості застосувати працю на своїй землі, козаки, як більш мобільний елемент населення, шукали себе в професійних заняттях, «відхожому» батрацтві, тоді як селяни намагались доповнити нестачу власної землі орендою чужої), економіко-географічний (розташування відносно районів виробництва джерела продукції, відносно потенційних споживачів продукції, товарів, послуг), історичний та демографічний фактори (кількість населення, віковий склад). Для рівномірного розміщення промислів по території губернії виключне значення мала широта ринків збуту. Промисли, що забезпечували місцеві потреби населення, розвивались більш-менш рівномірно. Тоді як виробництво або послуги (гончарство, чоботарство, шубний промисел, щетинництво), що розраховувалось на широкі ринки збуту, які географічно виходили за межі губернії, були розміщені концентровано, або «гніздами».

Для етапу формування ринку праці характерним є і зародження механізму його регулювання. Аналіз первинних документів свідчить, що основними напрямками діяльності органів земського самоврядування в сфері ринку праці були: аналіз, професійне навчання та підвищення мобільності праці, регламентування самого процесу праці із регулюванням режиму та умов праці, вікових обмежень.

Позитивним досвідом регулювання регіональних ринків праці земського періоду є проведення глибокого економічного аналізу стану розвитку ринків праці, розміщення праці на них, із виявленням факторів впливу на такий розвиток, визначенням закономірностей процесу розміщення праці. Дослідження матеріалів Полтавського губернського земства за 1864–1917 рр. свідчить про те, що вже в 1901 році всі економічні заходи земств були систематизовані, і питання регулювання ринку праці були виділені окремо [360, с. 12]. В статистичному щорічнику за 1915 рік під назвою «професійні заняття населення Полтавської губернії за даними подвірного перепису 1910 року» на 237 сторінках наводиться ґрунтовний аналіз зайнятості за професійною структурою та в територіальному розрізі, обґрунтовується вплив економічних,

природних, географічних та психологічних факторів на розміщення праці [361, с. 1–237].

Наведений матеріал містить двадцять три розділи, присвячені аналізу праці як джерела існування населення губернії, впливу факторів, що впливають на розміщення праці:

1. Групування та розміщення дрібних господарств у залежності від джерел існування. Природні і культурно-історичні умови, що впливають на розподіл.

2. Розподіл господарств непривілейованих станів за одиницями та економічними групами в залежності від переважання різних видів професійних занять, що є джерелом існування. Деякі з причин переважання тих чи інших видів занять.

3. Кількість промисловців з професійними заняттями та розподіл їх за різними категоріями. Аналіз розміщення промисловців з різними видами занять по різних повітах та волостях. Участь жіночої праці в професійних заняттях.

4. Професійні робочі категорії прислуги та їх розподіл на групи: батраків, відхожих на дальні заробітки та поденників. Географічний розподіл робочих категорій прислуги. Дальній відхід, його напрямки та тривалість, характеристика господарств поміщиків в порівнянні з середнім типом господарств у губернії. Розподіл господарств поденників по забезпеченню землею. Фактори, що впливають на відносне переважання робочих категорій послуги: земельне забезпечення та етнографічна ознака. Жіноча праця в категорії послуги.

5. «Зажон». Умови, що впливають на його розміщення в губернії.

6. Промислові та ремісничі заняття. Загальний опис їх поділу на категорії відповідно до предметів виробництва, їх географічне розміщення по території.

7. Будівельні та дорожні роботи – теслярі, пічники, покрівельники та ін.

8. Виготовлення одягу та взуття – кравці, модистки, кожушники, швеці.

9. Обробка дерева – столяри, токарі, бондарі, пильщики. Виробництво колес, возів, саней, виробів із рогозу, плетіння корзин та ін.

10. Обробка металів – ковалі, слюсарі та ін.

11. Обробка мінералів – гончарі, виробники цегли.

12. Обробка продуктів тваринного походження – гребінники, овчинники, шкірники, шорники.

13. Обробка волокнистих речовин: в'язальники сітки, мотузники, канатники, пряхи. Ткацтво.

14. Обробка споживних речовин та приготування їжі: млинарі, круподери, булочники, хлібники та ін.

15. Перевезення.
16. Торгівля – торговці, утримувачі торгово-промислових закладів, щетинники.
17. Державна, суспільна та приватна служба. Вільні професії.
18. Порівняльна економічна характеристика різних професійних занять в губернії за даними перепису 1910 року.
19. Визначення дохідності від різних професійних знань.
20. Динамічні зміни стану професійних знань. Загальні зауваження щодо порівнянності статистичних матеріалів з даного питання.
21. Зміна в часі кількості робітників категорії прислуги.
22. Зміна в часі кількості робітників, що беруть участь у промислово-ремісничих заняттях.
23. Порівняльна характеристика змін у часі кількості професіоналів у загальній їх сукупності та за категоріями.
24. Загальні висновки.

Як бачимо, проводилась значна ґрунтовна робота по збору інформації, що характеризувала розвиток відносин праці, аналізу цих даних в розрізі професій та повітів губернії, а також, що є дуже корисним, виявлялися і, за допомогою переважно методу порівнянь, доводилися фактори, що впливають на процес розвитку та розміщення ринків праці.

Другим напрямом діяльності земств було виявлення найбільш економічно ефективних напрямів ремісничої діяльності в залежності від сировинного фактора, фінансування відкриття навчальних майстерень з даних видів діяльності, запрошення фахівців з інших губерній, обговорення навчальних програм таких майстерень, подальших напрямів їх діяльності. «Постанови земського зібрання стосувались, перш за все, облаштування та діяльності навчальних майстерень, що є найбільш простою формою розповсюдження ремісничих знань серед населення, і в яких обробка місцевої сировини відбувається найбільш дешевим способом» [362, с. 46]. Одним із напрямів розвитку промислової праці були різні спроби розвинути ткацьку майстерність населення, в губернії діяли дві навчальні гончарні майстерні: Опішнянська та Поставмукська, були відкриті навчальні майстерні з плетіння кошиків. Відкривались та розвивались ковальсько-слюсарні та столярно-токарні майстерні, що діяли як самостійні навчальні заклади, або як додаткові класи в існуючих школах. Губернським земством підтримувався розвиток шкіряної навчальної майстерні в м. Смілому Роменського повіту, підтримувались навчальні майстерні з рукоділля.

Крім того, земствами *регулювався і сам процес праці*. Так, на засіданні Економічної ради Полтавського губерньського земства від 27 лютого 1903 року обговоренню підлягали наступні питання: 1) про захо-

ди попередження нещасних випадків при роботах на молотарках та інших сільськогосподарських машинах; 2) про подальші напрями діяльності Смолянської шкіряної майстерні; 3) про навчальну програму Дегтярської ткацької майстерні, інше [362, с. 19].

Позитивним є досвід Полтавського Губернського Земств в сфері *регулювання міграційного руху місцевої робочої сили*. З 1906 року Полтавське Губернське земство включило до переліку заходів з надання допомоги по переселенню з метою по-перше, покращення господарського стану тієї частини населення, що має найбільші потреби в землі на батьківщині, по-друге, звільнення частини земельного фонду попередніми власниками для потреб населення, що залишилось. До початку 1909 року організація допомоги по переселенню набула наступних форм: «в районах, досліджених земством і визнаних найбільш сприятливими для полтавчан, земство вирішило утримувати своїх спеціальних агентів, доручивши їм: 1) оглядати та умовно зараховувати за полтавським земством кращі з ділянок, що виділяються переселенськими чиновниками; 2) вказувати на ці ділянки полтавським ходокам та переселенцям; 3) сприяти нашим ходокам в скорішому зарахуванні за ними ділянок, що сподобались; 4) клопотати за наших переселенців перед місцевим керівництвом про видачу тим, хто потребує, позики на формування господарства або утримання сім'ї, про облаштування на ділянках колодязів, проведення до ділянок доріг, надання переселенцям медичної допомоги та ін.» [363, с. 238].

Крім сприяння на місцях поселення, губернське земство надавало допомогу переселенцям та ходокам на батьківщині та в дорозі до нових місць. Особам, що бажають виселитися, надавалися відомості про найкращі місця, кількість та розмір вільних ділянок, умови переселення та ін. За допомогою землевпорядних комісій або своїх агентів земство створювало ходаківські та переселенські партії, клопотало про надання їм прямих потягів, надання допомоги в дорозі і т. д. Пізніше Полтавське земство стало учасником обласної переселенської організації, що була утворена Полтавською, Харківською, Єкатеринославською, Чернігівською та Київською губерніями з метою об'єднання діяльності земств по наданню допомоги в переселеннях.

В роки радянської влади можна виділити наступні три періоди розвитку ринку праці. Початок другого періоду розвитку ринку праці відноситься до грудня 1918 р., коли був прийнятий перший радянський кодекс законів про працю, в якому було встановлено, з одного боку, право людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги, а з іншої – регламентовані нові принципи відносин праці в формі трудової повинності. Місцеві ради народних депутатів трудящих от-

римали право примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці. Державні органи влади монополізували функції регулювання відносин праці та реєстрації безробітних. Була введена примусова реєстрація, мобілізація працездатного населення та його розподіл за галузями економіки. Особи, що ухилялись від реєстрації та направлення на роботу, оголошувались дезертирами та підлягали суду революційного трибуналу. Була сформована трудова армія, праця була милітаризована.

Третій період розвитку ринку праці пов'язаний з переходом в 1921 році до НЕПу та провал воєнного комунізму. Почали відновлюватись ринкові відносини в сфері виробництва та праці. Утримання зайвих робітників на підприємствах було визнано нераціональним. Втрати від низької ефективності праці визнані вищими, ніж витрати на виплату допомоги по безробіттю. Новим Кодексом законів про працю відмінялись трудові повинності та мобілізація, впроваджувався добровільний порядок праці, визнавалася легальною тимчасова незайнятість на виробництві, відновлювались виплати допомоги по безробіттю, передбачалась організація громадських робіт та інші заходи. З'явились радянські біржі праці.

Четвертий період розвитку ринку праці пов'язаний із централізованим плануванням та всезагальністю праці як суспільного зобов'язання. В 1930 році безробіття було оголошене як повністю ліквідоване. Тарифні ставки оплати праці, розміри посадових окладів встановлювались центральним союзним, республіканським або галузевим плановим органом. Регламентувались максимальні розміри премій, доплат, надбавок до заробітної плати. Були ліквідовані установи праці.

В цей час в розвинутих капіталістичних країнах світу формується механізм регулювання національних та регіональних ринків праці [364], що відбувається в три етапи. Перший етап (30-ті рр. XX ст.) – регулювання носить епізодичний характер, обумовлюючись екстремальними ситуаціями, що виникають в економіці. Розробляються правові основи регулювання.

Другий етап (кінець другої світової війни – 60-ті рр. XX ст.) – характеризується переходом до систематичного впливу на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції. Держава створює нові робочі місця в державному секторі, сприяє організації громадських робіт, розширює сферу державної освіти та професійної підготовки, підвищує обсяг витрат на допомоги.

Третій етап розпочався в 70-роки XX ст. Він пов'язаний з тим, що державне регулювання стає все більш ринковим. Акцент переноситься на стимулювання підприємців до створення нових робочих місць та заохочення безробітних покращувати гнучкість своєї роботи. І хоча розвиток нової моделі державного регулювання відбувався за двома

різними напрямках: консервативним (Англія, США) та ліберальним (Германія, Франція), зусилля всіх розвинутих країн зосереджувались, в основному, на наданні допомоги окремим галузям промисловості, географічним районам, групам працівників, забезпечення працею яких було проблематичним в результаті перебудови структури економіки. При цьому пряме фінансування робочих місць ігнорувалось. Вслід за США, що визнали таку політику регулювання регіональних ринків праці неефективною, західноєвропейські країни теж перейшли до визначення загальних напрямів розвитку депресивних регіонів, створення сприятливих економічних умов для залучення та функціонування інвестицій шляхом введення податкових пільг в даному регіоні.

Останнім часом в системі регулювання ринків праці застосовується активна фінансова підтримка підприємств, що мають тимчасові труднощі. Підприємствам надається допомога у вигляді кредиту в розмірі витрат на виплату допомоги по безробіттю працівникам, що могли б втратити роботу та «недоотриманих податків із заробітної плати». Така програма дозволила зберегти десятки підприємств текстильної та сталеливарної промисловості Лондона, американської фірми «Крайслер». У багатьох європейських країнах діють програми активної підтримки безробітних у формі виплати їм всієї суми допомоги одноразово за умови відкриття власної справи. Все більше уваги приділяється питанням перенавчання, підвищення кваліфікації безробітних.

3. В часи незалежності в Україні почалося відновлення ринку праці. До цього, як наголошують Васильченко В.С., Василенко П.М. [365, с. 287–288], система регулювання заробітної плати не відповідала ринковій економіці та була причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітною платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій. Взагалі ж процес розвитку ринку праці вчені пов'язують із системою реформування заробітної плати, виділяючи при цьому чотири періоди. Перший період – за часів радянської влади, до 1991 року. Другий період – з 1991 року – характеризується руйнуванням відтворювальної функції заробітної плати, збіднілістю багатьох працюючих, зростанням прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості високими темпами внаслідок прийняття Закону України «Про підприємництво», статтею 19 якого підприємствам надавалась повна самостійність в організації заробітної плати та встановленні фонду оплати праці. Третій період розвитку ринку праці (грудень 1992 р. – травень 1995р.) – характеризується відміною дії ст. 19 згаданого Закону і встановленням нових організаційних засад заробітної плати, що спричинили високі темпи інфляції та розширення прихованого безробіття, початок стагфляції, за рахунок того, що були «прибрані всі пе-

репони на шляху отримання незароблених грошей»[366, с. 288]. Початок четвертого етапу, на думку вчених, визначається із травня 1995 року, коли із прийняттям Закону України «Про оплату праці» приховане безробіття поступово переходить у відкрите.

Вченими науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки і Науково-дослідного інституту соціального захисту населення виділено такі етапи соціальної політики, які за факторами періодизації можна, на наш погляд, використати і для оцінки розвитку ринку праці України. Перший етап – до 1991 року – характеризується низькою ціною робочої сили та застосуванням моделі соціальної «зрівнялівки». «Специфічний товар – робоча сила – піддається жорсткій дискримінації» [367, с. 18–21]. Другий етап (1992–1994) характеризується спробою впровадження концепції цінової лібералізації, в результаті якої не тільки не вдалося побороти дискримінаційне ставлення до робочої сили, а й поглибились вартісні деформації в економіці. За оцінками експертів Світового банку 25 % ВВП витрачалось на соціальні потреби. У 1992–1993 рр. приблизно дві третини населення отримували допомогу від держави, що стало тягарем для державного бюджету, та не мотивувало до продуктивної праці.

На третьому етапі розвитку ринку праці (1994–1996 рр.) було відновлено міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Проводилось стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, непов'язаного з відповідним підвищенням рівня виробництва. На четвертому етапі розвитку ринку праці, що почався в 1997 році основними завданнями, на думку вчених, є: боротьба з бідністю та формування середнього класу, наближення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю.

Порівняння вищенаведених підходів щодо визначення періодів трансформації ринку праці України та її регіонів наведено на рис. 1.1.

Як бачимо на рисунку, поєднання даних підходів дає досить чітку інформацію щодо розвитку ринку праці до 1991 року. Періодизація ж розвитку ринку праці України та її регіонів за років її незалежності потребує конкретизації. Це є актуальним з точки зору визначення динаміки та особливостей сучасного стану і тенденцій розвитку ринку праці в контексті забезпечення об'єктивної основи для розробки подальших заходів регулювання ринку праці в системі формування стратегічних соціально-економічних цілей та завдань нового етапу розвитку України.

Висвітлено В.С. Водченко П.М. Ринки праці: теоретичні основи і державна практика. – К., 2003. – Т.1. – 560 с.	Система регулювання заробітної плати не відігравала ринкової економіки та є причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітної платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій.							Зростання прихованого безробіття та нерегульованої зайнятості руйнувальній функції заробітної плати призводить до збільшення зарплатних	Розширення прихованого безробіття, початок стафіляції	Приховане безробіття поступово переходить у відкрите									
Формування ринку праці в умовах капіталізму. Регулювання ринку праці державою. Примусова розробка безробітних, державний розподіл. Мілітаризація праці	Знищення ринкової основи функцій регулювання ринку праці. Мобілізація функцій регулювання ринку праці державою. Примусова розробка безробітних, державний розподіл. Мілітаризація праці	Відношення ринкових відносин в сфері виробництва та праці. Встановлення лобового порядку розподілу зарплати на виплати доходу по безробітності. Організація різних сфер праці	Всестатейність праці. Оволодіння ліквідації безробіття. Централізоване планування заробітної плати. Діагностика умов праці	30-ті рр. XX ст.	60-ті рр. XX ст.	70-ті рр. XX ст.	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.
до 1918р.	1918-1921 рр.	1921-1930 рр.	Регулювання ринку праці в умовах екстремальних ситуацій. Розробка нових форм регулювання праці	Кейнсівська концепція впливу на ринок праці. Створення секторів, суспільної роботи, держ. освіти, профілітомова, допомога безробітним	Всі інші	Активна фінансова підтримка підприємств, що мають тимчасові труднощі. Підприємствам надається допомога у вигляді кредиту в розмірі витрат на виплату допомоги по безробіттю працівникам, що могли б втратити роботу та «недотриманих податків із заробітної плати». У багатьох європейських країнах діють програми активної підтримки безробітних у формі виплати їм певної суми допомоги одноразово при ухваленні рішення власної справи. Все більше уваги приділяється питанням перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних.													
Ким М.Н. Трудовий процес і зарплата. Навч. посібн. – Харків: ХДУ, 1993. – 133 с.																			
Моніторинг соціальних процесів в Україні	Низька ціна робочої сили та велика кількість безробітних послужили успішним фактором збереження моделі соціальної еквівалентності. «Специфічний товар – робоча сила – піддається жорсткій дискримінації» [с.19].							Поглиблення вартісної функції оплати праці паралельно з політикою росту цін. Другі третини населення отримували допомогу від держави	Віднолено міжкласові спільності, збільшення утримання на системі пільг населенню, запровадження нового соціального страхування	Боротьба з бідністю та формування середнього класу, наблизення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю									

Рис. 1.1.1. Порівняння існуючих підходів щодо визначення періодів трансформації ринку праці України та її регіонів
Джерело: розроблено автором.

1.5. Зарубіжний досвід регулювання регіональних ринків праці

Одним із факторів формування ефективного організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці є використання позитивного зарубіжного досвіду.

Механізм регулювання ринків праці на регіональному рівні визначається, перш за все, особливостями децентралізації владних повноважень і адміністративно-територіальною структурою країни. Наприклад, будова німецької політико-адміністративної системи місцевого рівня є надзвичайно складною. В кожній землі вона має свої особливості і, здебільшого, складається з двох або трьох рівнів. Нині в ФРН існує 16696 одиниць місцевого самоврядування: 26 адміністративних округів, 543 райони і 16127 общин [368, с. 6]. В США запроваджено п'ять основних типів місцевого самоврядування: 1) округи, 2) міста, 3) малі міста та містечка, 4) шкільні округи та 5) спеціальні округи. Крім того, існують такі основні форми міського самоврядування, як «мер міста – рада», «рада – представник міської адміністрації» та «комісія» [369]. В Англії сільські регіони мають дворівневу систему місцевої влади із вибірними органами багаточілового призначення на рівні графства та районів. При цьому відносини між рівнями не є ієрархічними, функції розподіляються між графствами та районами [370]. В Чехії та Угорщині діє також два рівні самоврядування: місцевий та регіональний, у Польщі – три; у цих країнах керівництво великих міст поєднує в собі функції муніципалітету і графства (району) [371]. Республіки Чехія, Угорщина і Словаччина мають значну кількість місцевих органів влади у порівнянні чисельністю населення: у Чехії вона становить 6238 при населенні 10 млн. чоловік; Угорщині – 3154 (населення 10 млн. чол.); Словаччині – 2871 (населення 5 млн. чол.). Адміністративно-територіальна структура деяких європейських держав представлена в таблиці 1.9 [372, с. 298].

Існуюча тенденція децентралізації та автономії органів місцевого самоврядування пояснюється двома причинами: зростанням потреби в демократії на місцевому рівні; розосередженням функцій, які передаються від центру до органів влади на місцях. У багатьох країнах органи місцевого самоврядування стали головними постачальниками товарів народного споживання і комунальних послуг держави.

Органи місцевого самоврядування у різних країнах відрізняються за трьома аспектами функцій з надання послуг: 1) залежно від того, чи є послуги, які вони надають, обов'язковими на підставі рішення центрального або субнаціонального уряду, чи вони надаються на розсуд місцевої влади; 2) за ступенем свободи, яку органи місцевого са-

моврядкування мають у визначенні механізму виконання послуг; 3) конкретні послуги, що надаються на місцевому рівні [373, с. 39–41].

Таблиця 1.9

Адміністративно-територіальна структура деяких європейських держав

Державний устрій	Держава	Національний уряд	Федеральний уряд	Проміжний рівень			Низовий рівень муніципалітети, комуни, ін.
				кантони, землі	регіони, общини	графства, департаменти, провінції	
Федеративна	Австрія			9	—	—	2308
	Швейцарія			26	—	—	3000
Унітарна	Бельгія	1		—	3	3	589
	Велика Британія	1		—	9	54	540
	Данія	1		—	—	14	275
	Франція	1		—	22	96	36000
	Італія	1		—	22	93	8100
	Нідерланди	1		—	—	12	714
	Іспанія	1		—	17	—	8000

Джерело: [372, с. 298].

До недавнього часу управлінських структур для проведення регіональної політики або зовсім не існувало, або вони вирішували вузькі, конкретні задачі. При цьому центральний уряд не ніс відповідальності за регіональний розвиток, адміністрація проміжного регіонального або районного рівня не була в змозі вирішувати проблеми економічного розвитку, а органи муніципального управління були нечисленні і роз'єднані. За останні декілька років ситуація істотно змінилася. На центральні міністерства була покладена відповідальність за проведення регіональної політики, а також стали створюватися офіційні міжвідомчі координаційні структури, покликані об'єднувати зусилля окремих галузевих міністерств. Були створені спеціальні агентства і центри для розробки і проведення регіональної політики, а також з'являються і постійно розвиваються мережі регіональних і локальних органів.

Цілі регіональної політики в різних країнах мало чим відрізняються. Вони включають завдання забезпечення ефективного і справедливого розвитку, стимулювання розвитку ринкових відносин і забезпечення самостійного зростання у всіх регіонах, а також скорочення нерівності між ними з погляду безробіття, рівня доходів і існуючої ін-

фраструктури. Специфічні інструменти власне регіональної політики складно піддаються визначенню. Проте більшість країн використовують два види механізмів: програми регіонального розвитку, адресовані муніципальним органам або агентствам з економічного розвитку і схеми регіональної допомоги, адресовані безпосередньо підприємствам, звичайно малим і середнім, як правило, у формі кредитів, гарантій, комерційних позик і податкових пільг, а не у формі дотацій. Поступово вводиться система визначення регіонів. Багато країн для цього в якості основного критерію використовують рівень безробіття, але з'являються і більш довершені системи, наприклад, в Угорщині.

Регіональна політика на даний час проводиться (хоч і в обмеженому масштабі) практично в усіх країнах Центрально-Східної Європи. Організації, що займаються цими питаннями, створюються як на національному, так і на регіональному рівнях і при цьому використовуються цілий ряд політичних інструментів. Завдання регіональної політики в країнах Центрально-Східної Європи рідко визначаються достатньо конкретно (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

**Завдання регіональної політики в країнах
з перехідною економікою**

Країна	Загальна концепція / визначення
Чеська Республіка	Виражена концепція / визначення регіональної політики відсутнє. У Законі 272, прийнятому в 1996 г., вказується, що завданням регіональної політики є «модель інтегрованого економічного і соціального розвитку... з акцентом на перетворення промисловості, розвиток виробничих навичок і пріоритетний розвиток сільських регіонів» (Міністерство регіонального розвитку)
Естонія	Регіональна політика є «політикою, що проводиться державою з метою створення умов для збалансованого соціально-економічного розвитку всіх регіонів країни з урахуванням як регіональних, так і загальнонаціональних інтересів» (Міністерство у справах місцевого уряду і регіонального розвитку)
Угорщина	Загальна задача поєднує в собі забезпечення ефективності в національному масштабі і пом'якшення існуючої нерівності між регіонами. Довгострокове завдання: пропорційний розвиток країни в цілому, підвищення рівня життя, збільшення соціально-економічних можливостей і поліпшення інфраструктури при одночасному поліпшенні стану у відсталих районах (Національна концепція регіонального розвитку)
Польща	Виражена концепція / визначення регіональної політики відсутнє. В офіційних документах акценти робляться на реструктуризації старих промислових регіонів, протидії структурному занепаду сільськогосподарських районів з переважанням дер-

Країна	Загальна концепція / визначення
Польща	жавної форми власності, економічному відродженні Східної Польщі, конверсії міст, побудованих навколо одного підприємства і співпраці на міжрегіональному рівні
Словенія	Регіональна політика націлена на підтримку сільських районів і районів з «небезпечною демографічною ситуацією»

Джерело: [374, с. 98–99].

Спочатку відповідальність за проведення регіональної політики покладалася на окремі урядові органи. Причому в різних країнах питаннями регіональної політики займалися різні міністерства (табл. 1.11).

Таблиця 1.11

Управлінські структури, що займаються питаннями регіональної політики

Країна	Міністерство	Органи, що відповідають за проведення регіональної політики
Чеська Республіка	Регіонального розвитку	Центр регіонального розвитку. Банк розвитку Богемії і Моравії
Естонія	Внутрішніх справ	Рада з регіональної політики. Естонське агентство регіонального розвитку
Угорщина	Сільського господарства і регіональної політики	Національна рада регіонального розвитку
Польща	Економіки	Польське агентство регіонального розвитку. Урядовий центр стратегічних досліджень
Словенія	3 питань економічних відносин і розвитку	—

Джерело: [374, с. 102].

Створення Міністерства регіонального розвитку в Чеській Республіці було унікальним випадком як для Західної, так і для Східної Європи. Хоча чеська назва цього міністерства – Ministerstvo pro Mistní Rozvoje – відповідає швидше управлінню локальним, аніж регіональним розвитком, створення цього міністерства в 1996 році (і передача йому питань регіонального розвитку, що раніше знаходилися в компетенції Міністерства економіки) означало, що уряд надає велике значення питанням регіональної політики.

Надання структурної підтримки з боку ЄС призвело до того, що значущість регіональної політики стала загальновизнаною в країнах, що приєднуються, проте, вона все ще займає вельми скромне місце в системі політичних пріоритетів цих країн. Крім того, формальні міжвідомчі координаційні механізми стають важливими елементами ор-

ганізаційної структури управління регіональною політикою навіть значно більше, ніж в більшості країн Західної Європи.

В Угорщині створена Національна Рада Регіонального Розвитку для підготовки рішень у сфері регіональної політики і координації діяльності міністерств, окружних рад з розвитку, національних економічних палат, державних компаній на національному і локальному рівнях, фондів і наукових установ. В Естонії існує Рада з Регіональної Політики, де представлені всі міністерства, адміністрація округів і органи місцевого самоврядування. В обов'язки Ради входить координація міжгалузевих програм, а також підготовка рекомендацій для Кабінету Міністрів і різних міністерств з питань регіонального розвитку. У Польщі в серпні 1998 року був створений Департамент з питань регіонального розвитку при Міністерстві економіки, а у вересні 1998 року – Комітет з регіональної політики при Раді Міністрів.

У деяких країнах на рівні центрального уряду створені окремі організації, призначені для допомоги в розробці і проведенні регіональної політики. Такі організації можна розподілити на дві групи. До першої групи входять інститути і центри, створені для надання допомоги в розробці регіональної політики і розповсюдження інформації. Наприклад, у Чеській Республіці – Центр регіонального розвитку, що входить до складу Міністерства регіонального розвитку (через мережу своїх представництв), повинен надавати підтримку – особливо інформаційну та у сфері навчання – регіональним і локальним агентствам з питань регіональної політики. Урядовий Центр стратегічних досліджень у Польщі (що прийшов в 1997 році на зміну раніше існуючому Центру Планування) відповідає за проведення аналізу у сфері регіонального розвитку і розробку просторової політики уряду, але не несе відповідальності за її здійснення. У Словенії прикладом такої організації є Інститут макроекономічного аналізу і розвитку, який входить до складу профільного міністерства і здійснює підтримку та надає консалтингові послуги з питань регіональної політики.

Інша група центральних органів створена для управління і координації у сфері регіональної політики. Так, Польське агентство з регіонального розвитку (PARR), що засноване в 1993 році, спеціалізується на здійсненні програм регіонального розвитку. Діяльність цього агентства в значній мірі фінансується Phare й іншими спонсорами. Агентство також працює з численними регіональними і місцевими агентствами регіонального розвитку.

Естонське агентство регіонального розвитку (ERDA), представляє інтереси чотирьох міністерств, пов'язаних з регіональною політикою (міністерства внутрішніх справ, економіки, сільського господарства і навколишнього середовища), а також округів, місцевих адміністрацій і

комерційних асоціацій. ERDA управляє діяльністю у сфері регіональної політики, наприклад, здійсненням програм регіонального розвитку і застосуванням інструментів стимулювання, а також подає технічну підтримку іншим регіональним організаціям. У Чеській Республіці є Банк розвитку і гарантій для Богемії і Моравії, через який здійснюється підтримка регіонального розвитку.

Крім того, на даний час з'являється все більше органів місцевого і регіонального розвитку. Так, в Угорщині діє дворівнева система координації регіонального розвитку, яка на субнаціональному рівні включає: окружні ради розвитку, що здійснюють координацію регіональної політики в кожному з 19 округів шляхом залучення місцевої адміністрації і інших органів до планування стратегії і розподілу фондів регіонального розвитку; ради регіонального розвитку, що здійснюють розробку регіональних планів розвитку для кожного з семи регіонів і діють як сполучна ланка між міністерствами, економічними палатами і представниками окружної і місцевої адміністрації.

Так, в Угорщині створено міністерство з охорони довкілля і регіональної політики. Разом із створенням органів місцевого самоврядування, створюється певний інструментарій для стимулювання економічного розвитку на локальному рівні. Труднощі в реалізації регіональної політики пов'язані з послабленням органів управління середньої ланки і відсутністю координуючих структур, наділених правовими повноваженнями з погодження політики і рішень галузевих міністерств, недостатнім використанням такого засобу управління економічними процесами, як планування.

В Угорщині, Естонії і Словенії прийнятий підхід «зверху – вниз» в створенні структур субнаціонального рівня. Польща діє в протилежному напрямі: відсутність органів управління регіональною політикою на національному рівні, а також слабкість державних інститутів на рівні воєводств призвели до створення агентств регіонального розвитку «знизу – вверху» шляхом встановлення різноманітних партнерських відносин на регіональному і місцевому рівнях. Ці агентства зробили спробу заповнити нішу між органами державної адміністрації і групами цільового розвитку в приватному секторі економіки, а також знайти додаткові фінансові ресурси. У зв'язку з необхідністю обміну досвідом і координування діяльності на національному рівні була створена Національна асоціація агентств по регіональному розвитку.

Реалізація регіональної політики в зарубіжних країнах визначає розмежування та законодавче закріплення функцій за кожним рівнем місцевого самоврядування. Особливості розмежування компетенцій між рівнями влади в ряді країн Європи наведено в таблиці 1.12.

**Розмежування повноважень між різними рівнями регіональної
влади в зарубіжних країнах**

Країна	Регіональна влада	Місцева влада
Франція	Департаменти (субдепартаменти): середня шкільна освіта, технічне обслуговування і поточний ремонт будівель шкіл і коледжів, шляхові роботи, соціальна допомога, профілактична медицина й охорона здоров'я, соціальні послуги для молоді та дітей. Регіони: капіталовкладення у планування й реалізацію економічного розвитку, забезпечення можливостей для професійної підготовки і навчання, мистецькі, культурні та дозвільні заклади, туризм, державної фінансової допомоги для капіталовкладень, що сприяють регіональному розвитку.	Муніципалітети: місцеві фінанси, забезпечення кадрами, шляхи й вулиці, створення соціальних послуг. Управління комунальними службами через місцеві державні корпорації: управління залишається державним, а приватний сектор виступає як виробник або будівельник.
Нідерланди	Провінції: видають постанови у галузі громадської охорони здоров'я, економічних, соціальних, культурних та рекреаційних справ, реальне планування, ландшафт, збереження довкілля та охорона природи, електро- і водопостачання.	Муніципалітети: видають постанови з усіх питань, що ще не вирішені законами провінцій або держави. Вони опікуються охороною здоров'я, освітою, плануванням охорони довкілля, модернізацією міст, культурою, дозвіллям, охороною правопорядку, громадськими роботами.
Іспанія	Автономні області: зміни кордонів муніципалітетів, планування землекористування, регіональне планування, житлове будівництво, громадські роботи регіонального масштабу, туризм, сільське господарство і скотарство, лісництво, заходи з охорони природи, внутрішні водойми, догляд за пам'ятниками регіонального значення.	Провінції: шляхи, тваринництво й лісництво, допомога бідним, оздоровчі послуги, культура, надання технічної й економічної допомоги муніципальним радам. Спільні повноваження з державою: енергетика, водопостачання та кредитні установи. Муніципалітети: санітарний контроль, освітлення, парки й сади у містах,

Країна	Регіональна влада	Місцева влада
	За освіту й охорону здоров'я відповідають лише 6 автономних областей із 17.	управління муніципальною власністю, кладовища й ритуальні послуги, міський транспорт, допомога бідним, міська автоінспекція, проведення змагань і виставок.
Польща	Восводства (єдиний рівень місцевого управління, підпорядкований державній адміністрації); поширення інформації про досвід, пов'язаний із діяльністю громад, посередництво у можливих конфліктах між громадами, консультативне джерело для державної адміністрації.	Ради міст і громад: міське планування, муніципальне господарство, медична й соціальна допомога, культура й освіта, охорона громадського порядку і пожежна служба, бюджет і фінанси, захист довкілля, житлове будівництво й адміністративне управління, працевлаштування і соціальні справи.
Угорщина		Округи і міста: розвиток і будівництво, громадське житлове будівництво, управління водними ресурсами і видаленням стічних вод, утримання кладовищ і місцевих доріг, громадські місця, працевлаштування, забезпечення дитячими садками, електропостачання, освіта, соціальне забезпечення і культурна діяльність, спорт, захист довкілля, захист прав меншин та етнічних груп.

Джерело: складено автором.

Для розвинутих країн характерна децентралізація органів управління ринком праці. Кількість та географічне розміщення місцевих офісів, установ середньої ланки, їх автономія та управління здійснюють значний вплив на ефективність діяльності органів регулювання ринку праці [375, с. 13].

Основним елементом досліджуваного механізму є регіональні відділення служби зайнятості, яка в своєму розвитку пройшла такі етапи: 1) заснована як гуманітарна організація для надання допомоги безробітним; 2) в кінці 40-х рр. почала виконувати роль регулятора ринку праці через свої організаційні структури; 3) з 60-х рр. служба зайнято-

сті є учасником розробки та реалізації основних напрямів державної політики зайнятості країн [376, с. 72]. Дослідимо організаційну структуру регіональних відділень служби зайнятості відповідно до діючої в країні форми правління.

В країнах з федеральною формою правління служба зайнятості контролюється на місцевому рівні при наявності координуючого органу. Наприклад, в США служба зайнятості є спільним підприємством федеральних та штатних органів влади, задачами якої є локальний контроль та центральна координація, реєстрація та допомога з працевлаштування. Служба зайнятості заснована відповідно до закону Вагнера-Пейсера в 1933 р. Серед її основних функцій: аналіз робочих місць, тестування претендентів, контроль ротації робочої сили, моніторинг вакансій.

Основні напрями, стандарти, процедура працевлаштування передбачені федеральним законодавством та визначаються керівництвом служби зайнятості, а штати контролюють функції місцевих офісів через агентства страхування зайнятості. Міністр праці США делегує своєму помічнику з питань зайнятості та профпідготовки відповідальність за реалізацію програм служби зайнятості. Між службою зайнятості, департаментами зайнятості і професійної підготовки та агентствами штатів існує близько десяти проміжних федеральних регіональних органів, які безпосередньо не беруть участі в управлінні так званими агентствами штатів із забезпечення зайнятості, на які покладені задачі управління програмами служби зайнятості та програмами страхування від безробіття [375, с. 16–17].

Практичну роботу по забезпеченню зайнятості виконують понад три тисячі місцевих офісів. Штати користуються значною автономією в формулюванні програм, оснащенні та експлуатації місцевих офісів служби зайнятості, формуванні штатів, нагляді за їх діяльністю. Всі співробітники агентств штатів вважаються штатськими, а не федеральними службовцями. Відповідно рівні оплати їх праці суттєво різняться від штату до штату. Для керівника місцевого офісу, що проводить співбесіди з претендентами на посаду представників служби зайнятості при підприємцях, крупних компаніях, аналітиків ринку робочої сили необхідний ступінь бакалавра. Консультантами можуть бути особи із ступенем магістра, рівень освіти інших співробітників корегується системою профпідготовки [377, с. 16–17].

В Швейцарії служба зайнятості контролюється на місцевому рівні, але має центральний координуючий орган. Фінансування відбувається на рівні комун та кантонів. Управління здійснюється федеральним управлінням промисловості, наук, ремесел та праці. В службі зайнятості нараховується 26 кантональних та 2900 комунальних офісів, час-

тина яких зайнята видачею допомоги по безробіттю [377, с. 41].

В унітарних країнах існує дві моделі співпраці служби зайнятості і держави: 1) служба зайнятості – інститут в якості загальнонаціонального органа з певним рівнем самостійності, що контролюється відповідальним чиновником міністерства (Канада, Франція, Бельгія, Великобританія, Німеччина, Іспанія, Швеція); 2) служба зайнятості є працюючим органом міністерства праці і знаходиться під безпосереднім контролем керівництва міністерства (Австралія, Нідерланди, Фінляндія, Японія).

На ринку праці Канади служба зайнятості – Комісія в справах зайнятості та імміграції – є основним інструментом федерального уряду в розробці та здійсненні політики зайнятості, що включає в себе імміграційну політику, виплату компенсацій по безробіттю, адаптацію робочої сили до вимог ринку та підприємців до якості існуючої в країні робочої сили, стимулюванні попиту на робочу силу, зборі інформації про вакансії, консультуванні, працевлаштуванні, підвищенні якості робочої сили, в тому числі шляхом субсидування заробітної плати працівникам, що продовжують навчатися на робочому місці [377, с. 18].

Служба зайнятості в Канаді має в своєму складі 550 місцевих офісів, які здійснюють програми зайнятості та працевлаштування. Регіональні та місцеві менеджери мають можливість гнучко реагувати на зміни умов ринку праці. Співробітники служб зайнятості регулярно відвідують підприємців для обліку вакансій. В районах з хронічним безробіттям вживаються заходи по безпосередньому створенню робочих місць та субсидується заробітна плата прийнятим на роботу працівникам. Якщо безробіття пов'язане із скороченням виробництва внаслідок міжнародної конкуренції або коливання цін на енергоносії та сировинні товари, приймаються спеціальні програми допомоги в працевлаштуванні та профпідготовці [377, с. 19].

У Франції служба зайнятості представлена Національним агентством зайнятості (НАЗ), заснованим в 1967 році. НАЗ є державною установою із власною юридичною відповідальністю під егідою Міністерства праці, зайнятості та професійної підготовки. На регіональному рівні управління службою зайнятості здійснює відповідний комітет під керівництвом регіонального директора міністерства, п'яти представників адміністрації, призначених префектом регіону з консультативними функціями. Кожний департамент очолює технічна рада з шести експертів з місцевих питань, призначених префектом під керівництвом голови місцевого офісу. Рада має права виконавчої влади в межах повноважень, делегованих йому регіональним директором міністерства [377, с. 33].

В Іспанії Національний інститут зайнятості працює під егідою міністерства праці та соціального забезпечення, управляється генераль-

ною радою, що включає представників адміністрації, організацій підприємців та профспілок. Міністерство контролює не тільки діяльність центрального апарату служби зайнятості, але й регіональних представництв. У центральному апараті служби зайнятості працює 8 % загальної кількості працівників, місцевих органах – 48 %, регіональних – 44 %. В середньому, в місцевих офісах працює 11 осіб, тоді як в Японії – 27, Великобританії – 28. Національний інститут зайнятості має закріплену в законі монополію на посередництво на ринку праці. Разом з тим, на відміну від Норвегії, підприємці не зобов'язані повідомляти про вакансії. Головний метод діяльності у відділеннях інституту зайнятості – самообслуговування клієнтів за допомогою виведеної на екран монітора інформації про наявність робочих місць та надання їм допомоги у підборі вакансій.

В Італії Міністерство праці та соціального забезпечення несе особливу відповідальність за політику та програми служби зайнятості та керує місцевими офісами з працевлаштування до рівня основних провінційних центрів. Нижче рівня провінції служба зайнятості делегована місцевій владі. На всіх рівнях – національному, регіональному, провінційному, місцевому, галузевому – діють консультативні комісії, що визначають пріоритети в наданні робочих місць окремим категоріям претендентів.

В Бельгії до середини 80-х років управління національною службою зайнятості здійснювала рада, що включала представників найманих працівників та підприємців, але її голову призначав король за поданням міністра з питань зайнятості та праці; до його складу входили два уповноважених уряду. Відповідно до конституційної реформи в середині 80-х років служба зайнятості була реорганізована з метою посилення ролі місцевих органів з працевлаштування та впливу на ринок робочої сили. В країні з населенням близько 10 млн. осіб у середині 80-х років діяли 30 субрегіональних офісів та 120 бюро по працевлаштуванню, в яких працювали близько 3 тис. постійних та 1 тис. тимчасових працівників, у тому числі 654 постійних та 327 тимчасових працівників були задіяні в центральній адміністрації, решта – в місцевих представництвах.

В Норвегії служба зайнятості функціонує через національну мережу місцевих офісів (120 офісів із середньою кількістю працюючих 18 осіб), що підпорядкована регіональним та центральному управлінню. 80 % співробітників служби зайнятості задіяні в місцевих органах, 6 % – у центральному, 14 % – у регіональних центрах. На кожного працівника служби зайнятості припадає в середньому 1,5 тис. громадян, 65 претендентів на робоче місце, 33 зареєстровані повністю безробітні, 41 одержувач допомоги по безробіттю та 2 вакансії [377, с. 34–41].

Провідне місце в системі державних органів Японії займає мініс-

терство праці. До його складу входять бюро з працевлаштування (на рівні префектур), секції забезпечення зайнятості та місцеві контори з працевлаштування населення [349, с. 263].

Дослідження зарубіжного досвіду регулювання регіональних ринків праці поряд з питаннями децентралізації передбачає оцінку особливостей надання місцевим органам влади повноважень. В країнах з федеральним устроєм, наприклад в США, автономія у кадрових питаннях дозволяє населеним пунктам встановлювати правила, що регулюють наймання робочої сили, розміри винагороди, умови роботи за наймом, заключати колективні договори. Надання таких повноважень, зазвичай, обмежуються загальним законом штату. Для окремих штатів характерними є специфічні форми впливу на ринок праці. Наприклад, у штаті Каліфорнія в обов'язковому порядку вимагається затвердження на місцях порядку виплати зарплатні, що ґрунтується на стандарті співмірної цінності.

Корисним є досвід США в сфері укладання колективних угод. Кількість законів, пов'язаних з колективними угодами, продовжує зростати. Більшість штатів надали муніципалітетам повноваження укладати колективні угоди. Двадцять вісім штатів встановили норми про колективні угоди зі службовцями округів. Загалом, правила укладання угод існують практично всюди і стосуються всіх службовців. Специфічною є сфера регулювання регіональних ринків праці державних службовців США [378]. Все більша кількість штатів встановлює стандарти підготовки для муніципальних службовців, особливо тих, які працюють у сфері громадської безпеки. Як правило, діє конкурентна система відбору службовців до органів управління на рівні штатів та округів.

Досвід забезпечення активної політики на ринку праці корисно дослідити на прикладі такої унітарної країни, як Чехія, в якій на заходи активної політики виділялось більше половини всіх коштів, що спрямовувались на допомогу безробітним, тоді як в інших країнах – близько 10 %. Виключний успіх Чехії в досягненні низького рівня безробіття свідчить про успіх активної політики на ринку праці. Чехія – єдина із країн ЦСЄ в 1991–1992 роках проводила активну політику в межах, необхідних для забезпечення роботою всіх безробітних, в результаті чого рівень безробіття в країні значно скоротився [379, с. 199 – 200].

Важливими факторами, що забезпечили ефективність регулювання ринку праці Чехії, були: 1) розгалужена система регіональних органів регулювання ринку праці; 2) їх активна діяльність. Так, в червні 1991 року Чехія і Словачія прийняли законодавство про активну політику на ринку праці районних бюро з працевлаштування, що включала в себе наступні програми: 1) створення соціально-орієнтованих робочих місць (СОРМ), підприємництва та довгострокових робочих місць; 2) орга-

нізація суспільно-корисних робіт (СКР) та короткострокових робочих місць; 3) субсидування пошуку роботи випускниками навчальних закладів; 4) перепідготовка безробітних. Районні бюро з працевлаштування також надавали субсидії фірмам, що застосовували працевлаштування технології. Субсидії покривали різницю між повним та скороченим робочим днем, та відповідно скорочували обсяги звільнень.

Децентралізований характер управління програмою СОРМ дозволив здійснювати її в різних районах по різному. Місцеві бюро з працевлаштування контролювали тип створюваних в їх районі підприємств, оскільки всі пропозиції мали надходити спочатку в бюро. Районні бюро з працевлаштування підбирали кандидатури для роботи на СОРМ. В більшості випадків такі місця пропонували кращим кандидатам, а не тим, хто може мати проблеми з отриманням роботи. Програма включала дві складові: програми допомоги новим приватним підприємцям та програми допомоги у створенні робочих місць вже існуючим роботодавцям. Відповідно до законодавства, всі робочі місця повинні бути розраховані на довготривалий термін [380, с. 172–173].

Районні бюро з працевлаштування фінансували цю програму за рахунок: 1) дотації; 2) безвідсоткового кредиту; 3) сплати відсотків за кредитами, отриманими роботодавцями. Безробітний подавав заяву на фінансування за одним із цих варіантів, а директор вирішував, який із них надати. У переважній більшості випадків фінансування здійснювалось за рахунок дотацій [380, с. 173]. За створювані місця роботодавцям виплачувалось відшкодування. Мінімальне відшкодування за одне нове створене робоче місце становило дванадцять мінімальних щомісячних заробітних плат – у Словаччині, та дванадцять середньомісячних виплат з безробіття, що видаються місцевими бюро з працевлаштування – в Чехії.

Як і у випадку з СОРМ, за програму СКР відповідали районні бюро з працевлаштування. Місцеві бюро укладали контракти з роботодавцями про надання роботи, яка приносить користь суспільству. Хоча закон дозволяв бюро з працевлаштування складати контракти з будь-якими роботодавцями, такого роду робота надавалась, переважно, місцевою владою. Програма СКР передбачала надання роботи на строк до шести місяців, але деякі бюро з працевлаштування дозволяли безробітним після короткої перерви знову отримати роботу в рамках цієї програми.

Більша частина робочих місць потребувала некваліфікованої та напівкваліфікованої праці та мала характер обслуговування (наприклад, прибирання вулиць). На ці роботи направлялись безробітні, яким найскладніше знайти роботу (маргінали, наркозалежні тощо). Середня оплата праці за цією програмою приблизно дорівнювала мінімальній заробітній платі. Районними бюро з працевлаштування такі роботи ви-

користувались для перевірки бажання безробітного працювати: якщо безробітний відмовляється від прийнятної вакансії, виплата з безробіття може бути призупинена.

Бюро з працевлаштування організовували також як спеціалізовану перепідготовку за конкретною спеціальністю, так і загальну. Курси були різними за тривалістю – від декількох днів до 18 місяців. Крім того, діяла спеціальна програма дотації робочих місць, призначених для випускників.

Одним із пріоритетних напрямів активної політики на регіональному ринку праці в Болгарії є підвищення мобільності праці. Так, в цій країні активна політика на ринку праці може бути трьох видів: 1) організація посередництва на ринку праці, тобто організація роботи бюро з працевлаштування та надання консультацій та інформації про вакансії; 2) полегшення мобільності праці, включаючи субсидії на переселення та фінансування перепідготовки; 3) безпосередньо створення робочих місць, що передбачає субсидії на створення нових підприємств та приватним підприємцям.

Посередницькі послуги на ринку праці в Болгарії здійснюються мережею місцевих бюро з працевлаштування, що управляються Національним управлінням праці. Разом з тим, активної участі в пошуку вакантних робочих місць бюро з працевлаштування не приймає. Це пояснюється тим, що на 100 безробітних в бюро з працевлаштування зайнято менше одного працівника. Всього в бюро з працевлаштування працює приблизно 3 тисячі осіб [380, с. 174–175, 278–281].

Політика підвищення мобільності праці в регіонах включала два напрями: 1) стимулювання внутрішньої міграції за рахунок компенсації транспортних витрат із Фонду безробіття; 2) стимулювання зміни професії у відповідності до ринкового попиту за допомогою курсів підготовки та перепідготовки [380, с. 281–282]. Заходи щодо створення робочих місць у Болгарії здійснювались, в основному, в двох напрямках. По-перше, підприємства стимулювали наймати безробітних, надаючи їм податкові пільги та пряму фінансову підтримку. По-друге, діяли декілька програм, спрямованих на боротьбу із результатами скорочення промислового виробництва в регіонах, що передбачали створення тимчасової зайнятості та організацію суспільних робіт. Основними програмами були: програма тимчасової зайнятості для хронічно безробітних та регіональна програма суспільних робіт в регіонах, де закривались видобувні підприємства. Відповідно до програми тимчасової зайнятості хронічно безробітним надавалась робота терміном до п'яти місяців у сферах діяльності, корисних для суспільства. Вона нагадує «Комунальну програму», що діяла у Великобританії у 80-ті роки. Фінансування таких робіт відбувалось із Фонду безробіття.

Регіональні програми в основному спрямовувались на ті сфери, де

закриття видобувних підприємств призвело до найбільш важких наслідків та мали за мету створення нових робочих місць шляхом стимулювання нових розробок та зайнятості вивільнених працівників на суспільно корисних роботах в будівництві та інфраструктурі [380, с. 282–283].

Пріоритетною сферою діяльності регіональних органів влади Франції в сфері регулювання ринку праці є забезпечення професійного навчання та безперервної професійної підготовки. Характерним для Франції є законодавче закріплення компетенцій за комунами, департаментами, регіонами і державою, а також механізму розподілу суспільних коштів, що впливає з правил місцевої податкової системи, передачі державних кредитів територіальним громадам, організації регіонів, статутні гарантії, які надаються персоналу територіальних громад, способу обрання і статусу обранців, а також форми співпраці між комунами, департаментами та регіонами і розвиток участі громадян у місцевому житті. Держава відповідає за належне ведення економічної та соціальної політики, а також за захист права на працевлаштування.

В регіонах діє Регіональний комітет з питань професійної підготовки, підвищення життєвого рівня населення та працевлаштування. За поданням цього комітету на регіональному рівні складається планова схема професійного навчання, яка узгоджена з плановою схемою професійної підготовки. Відповідно складається перелік пріоритетних капіталовкладень, які мають відношення до професійного навчання. «Планова схема навчання ремеслу передається представникові держави, який бере її до уваги під час прийняття рішень щодо початкової професійної підготовки» [381].

За поданням регіонального комітету і департаментів з питань професійної підготовки, підвищення життєвого рівня населення та працевлаштування кожний регіон ухвалює річну регіональну програму професійного навчання та безперервної професійної підготовки. Комуни чи групи комун, які ухвалили програму професійної підготовки, залучаються, на їх прохання, до розробки регіональної програми. Ця програма розробляється з дотриманням норм і критеріїв, встановлених законом, який схвалює план нації.

Для реалізації програми професійної підготовки укладаються угоди з закладами народної освіти, паритетними організаціями професійної підготовки, а також різними уповноваженими організаціями. При прем'єр-міністрові діє комітет координації регіональних програм професійного навчання та безперервної професійної підготовки, до складу якого входять дванадцять представників держави, до одному представнику від кожної регіональної ради і дванадцять представників профспілкових та професійних організацій. Комітет дбає про системність і ефективність дій, які проводять держава та регіони в царині професій-

ної підготовки; він може, зокрема, запропонувати будь-який захід, спрямований на те, щоб узгодити регіональні програми і скоординувати напрямки, ухвалені відповідно державою і регіонами. Ця координація спрямована зокрема на те, щоб забезпечити рівні можливості доступу до навчання ремеслу і безперервної професійної підготовки для всіх зацікавлених осіб будь-якого регіону. «Держава, регіон, одна чи декілька організацій, які репрезентують соціально-професійні сфери, можуть укладати контракти, які визначають цілі координованого розвитку різних напрямів професійної підготовки. Ці контракти залежно від цілей можуть бути щорічними або багаторічними».

В кожному регіоні створюється регіональний фонд професійного навчання та безперервної професійної підготовки, що перебуває в управлінні регіональної ради. До цей фонду надходять щороку [381, с. 84–85]: 1) кредити, які держава переказує для безперервної професійної підготовки та професійного навчання. Ці кошти розподіляються залежно від структури і рівня кваліфікації дієздатного населення, а також від штатної чисельності персоналу, задіяного в апараті підготовки. Кошти спрямовуються на оплату праці стажистів з урахуванням її можливих змін. Розпорядженням Державної Ради визначаються правила застосування цього пункту; 2) переказані державою кредити, розмір яких дорівнює внескам до державної скарбниці за попередній рік, сплата яких передбачена положеннями Кодексу про працю; розподіл коштів залежить від тих самих критеріїв, що згадані в пункті 1; 3) при нагоді всі інші кошти, які можуть для нього регулярно призначатись; 4) кредити, за які з цією метою проголосувала регіональна рада.

Питання якості планування проєктів освіти, професійного навчання на рівні регіону є пріоритетним в сфері регулювання ринку праці і в Данії. Так, в регіонах діють Регіональні правління ринку праці, які на основі аналізу, прогнозів та пропозицій служби зайнятості координують і планують політичні ініціативи стосовно ринку праці. Результати роботи Регіональних правлінь ринку праці передаються до центрального керівництва – Датського уряду ринку праці. Уряд відповідає за виконання та професійну підтримку регіонального ринку праці і обмін «ноу-хау» з Національним управлінням ринку праці, яке консультується з Міністерством праці з питань політики ринку праці. Управління ринком праці здійснюється на основі огляду стану ринку праці. В огляді Служби зайнятості використовують різноманітні результати аналізу, основні із яких – квартальні звіти, аналіз професій, структурний аналіз, аналіз ринку праці, аналіз результатів, різноманітна статистика.

Реалізація схем спрямована на вдосконалення мобільності робочої сили при пошуку робочих місць. Влада регіональних ринків праці повинна укладати угоди щодо пошуку робочих місць, які дозволяють

зберігати постійні штатні місця при навчанні або відпустці по догляду за дитиною. Надається можливість навчання безробітних, які можуть зайняти вакантні місця. Безробітний, що знаходиться на місці робітника, що перебуває на навчанні, також отримує від роботодавця повну заробітну плату. З фінансової точки зору, схема є нейтральною, оскільки зберігається 100 % заробітку та 100 % виплачується Міністерством [219, с. 88–89].

До повноважень держави входить, за поданням регіонів, фінансування і організація спільних проектів професійного навчання та безперервної професійної підготовки, стажувань: 1) що забезпечуються однією організацією в декількох регіонах, 2) підготовки підмайстрів чи стажистів без огляду на регіональне походження, 3) на підставі програм, складених відповідно до першочергових напрямків використання праці. В компетенцію держави також входить проведення навчальних і експериментальних робіт, що необхідні для підготовки навчання, профпідготовки, стажувань, інформування про ці дії [380].

Отже, для розвинутих країн характерна децентралізація управління ринком праці. Кількість та географічне розміщення територіальних адміністрацій, їх автономія та управління здійснюють значний вплив на ефективність регулювання ринку праці. Розвиток регіональної ланки підвищує гнучкість механізму регулювання ринку праці.

Основними елементами організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці в зарубіжних країнах є регіональні відділення служби зайнятості, яка з гуманітарної організації для надання допомоги безробітним трансформувалась в активного суб'єкта реалізації політики зайнятості. Цим обумовлюється перелік пріоритетних напрямків діяльності служби зайнятості:

- моніторинг утворення вакансій, аналіз робочих місць, контроль ротації робочої сили;
- виплата компенсацій по безробіттю, регулювання та контроль міграції робочої сили;
- адаптація робочої сили до вимог ринку та підприємців до якості існуючої в країні робочої сили, стимулювання попиту на робочу силу;
- підвищення якості робочої сили, в тому числі шляхом субсидування заробітної плати працівникам, що продовжують навчатися на робочому місці.

Основними організаційно-економічними важелями, що використовуються в системі регулювання ринку праці на регіональному рівні є: 1) підвищення вимог до якості обслуговування населення інституціями ринку праці за рахунок спеціальної професійної підготовки службовців місцевої влади за встановленими стандартами; 2) надання повноваження регіональним органам влади укладати колективні угоди;

3) самообслуговування клієнтів за допомогою виведеної на екран монітора інформації про наявність робочих місць та надання їм допомоги у підборі вакансій; 4) створення соціально-орієнтованих робочих місць (СОРМ), підприємництва та довгострокових робочих місць; організація суспільно-корисних робіт (СКР) та короткострокових робочих місць; 5) субсидування пошуку роботи випускниками; 6) перепідготовка безробітних; 7) субсидування фірм, що застосовують працевзбрігаючі технології у вигляді компенсації різниці між повним та скороченим робочим днем та кількості необхідних працівників; 8) підвищення мобільності праці, включаючи субсидії на переселення та фінансування перепідготовки; 9) забезпечення професійного навчання та безперервної професійної підготовки на основі складання планової схеми професійного навчання; 10) використання різноманітних результатів аналізу, серед яких квартальні звіти, аналіз професій, структурний аналіз, аналіз ринку праці, аналіз результатів, різноманітна статистика.

Економічні важелі регулювання регіональних ринків праці

Розглянувши повноваження регіональних органів влади в сфері регулювання регіональних ринків праці на прикладі окремих країн, зупинимось детально на економічних важелях, що ними використовуються.

Насамперед, необхідно виділити два види політики на ринку праці, що визначають використання певних важелів: активної та пасивної. В Австрії, Германії, Румунії, Великобританії заходи активної та пасивної політики на ринку праці поєднуються, в США, Канаді та Албанії ці дві сфери розмежовані, і керівництво країн послідовно застосовує елементи першого або другого виду політики. Досвід регулювання ринку праці в європейських країнах свідчить, що в Чехії на заходи активної політики спрямовувалось більше половини коштів, виділених на допомогу безробітним, тоді як в інших країнах – близько 10 %. Виключний успіх Чехії в досягненні низького рівня безробіття свідчить про ефективність активної політики на ринку праці. Чехія – єдина із країн Центрально-Східної Європи в 1991–1992 роках проводила активну політику в межах, необхідних для забезпечення роботою всіх безробітних, в результаті чого рівень безробіття в країні значно скоротився. Одним із факторів, що визначили таке зниження, було скорочення в 1992 році терміну виплати допомоги по безробіттю [379, с. 199–200].

Значні обсяги державних коштів (близько 2 % ВВП) виділяються на активні програми в Швеції. В США на активні програми ринку праці виділяється 0,4 %. Стратегія адаптації базується на провідній ролі самих звільнених працівників [379, с. 206].

Важелі регулювання регіональних ринків праці можна згрупувати таким чином: 1) важелі збалансування ринку праці регіону; 2) важелі формування трудового капіталу регіону.

Важелі збалансування ринку праці регіону поділяються на групи: важелі зниження пропозиції на ринку праці; важелі підвищення попиту на працю; регулювання заробітної плати; соціальний діалог.

Першим напрямом активної політики на ринку праці є регулювання пропозиції праці. Серед важелів зниження пропозиції на ринку праці в економічно розвинутих країнах виділяються наступні: проведення міграційної політики; регулювання індивідуального обсягу трудового навантаження; регулювання процесів звільнення.

Дієвим важелем регулювання пропозиції на ринку праці є застосування міграційної політики. Країни Західної Європи з 1980 року жорстко обмежили в'їзд мігрантів і розробили заходи щодо стимулювання їх виїзду з Європейського континенту [382, с. 50]. Уряд ФРН сплачував кожному іммігранту за його від'їзд на батьківщину в якості компенсації 10,5 тис. західнонімецьких марок і на кожного члена родини – ще по 1,5 тис. марок. Крім того, їм повертались усі внески до фонду соціального страхування. У Франції кожен працюючий мігрант мав змогу отримати до 70–100 тис. фр. за те, що він із сім'єю повернеться на батьківщину [383, с. 14].

В країнах Африки також здійснювалась міграційна політика. В 1969 році в Гані після прийняття закону про іноземців, країну протягом кількох місяців залишили близько 200 тисяч мігрантів, головним чином з Нігерії, Нігера. В 1970 році в Уганді гостро постало питання про відселення 80 тисяч неугандійців, які працювали за наймом у формальному секторі. Звільненню підлягали некваліфіковані працівники. В 1971 році в Замбії прийнято закон про еміграцію іноземних громадян, які не мають офіційного дозволу на роботу, внаслідок чого країну залишили 150 тисяч мігрантів із Зімбабве, Ботсвани, Заїру, Танзанії та Сомалі. В 1976 році тисячі нігерійців були примусово вислані із Екваторіальної Гвінеї. В 1983 та 1985 роках із Нігерії депортовано 2 млн. мігрантів із Гани, Беніну, Того та інших африканських країн [384, с. 262; 385, с. 172–173].

В Угорщині в інтересах ефективного захисту внутрішнього ринку праці робота іноземних громадян стала можливою тільки після отримання відповідного дозволу. Це правило не розповсюджується на біженців, іммігрантів, які отримали право на перебування та постійне проживання в країні. Роботодавець, який використовує працю іноземців без дозволу, зобов'язаний сплачувати до Фонду зайнятості двократний розмір заробітної плати, яка виплачується номінально працівнику [219, с. 82].

Зменшення індивідуального обсягу трудового навантаження здійснюється, перш за все, за рахунок скорочення нормативного робочого тижня, збільшення тривалості щорічної та декретної відпусток, введення певних обмежень на використання понаднормових робіт [382, с. 59].

Як відзначав англійський економіст Дж.Тоді, «достроковий вихід на пенсію, скорочений робочий час та перерозподіл роботи стали широко визнаними концепціями при обговоренні проблем регулювання пропозиції на ринку праці» [386, с. 44].

В ФРН, Франції, Італії та інших європейських державах країн були прийняті законодавчі акти, що дозволяли достроковий вихід на пенсію. Нормами законодавства передбачено можливість виходити на пенсію на три-п'ять років раніше встановленого терміну. Особи, які скористалися пільговими строками виходу на пенсію, мають право на отримання пенсії завищеного розміру до досягнення ними пенсійного віку. В 1985 році 7 млн. членів профспілок ФРН були охоплені положеннями колективних договорів, що передбачали достроковий вихід на пенсію [387, с. 143]. Таким особам сплачували пенсію в розмірі 75 % їх заробітної плати, а при досягненні пенсійного віку (60 років – для жінок, та 65 років – для чоловіків), їм починали виплачувати звичайні, більш низькі за розміром, пенсії [388, с. 143]. В Східній Німеччині від часу її з'єднання із Західною Німеччиною більш як 800 тис. працівників похилого віку залишили лави робочої сили. Це надало можливість працевлаштування випускникам навчальних закладів [219, с. 48].

Наступним важелем регулювання пропозиції на регіональних ринках праці є надання довготривалої відпустки. Наприклад, в Данії з 1994 року діяла програма, згідно з якою працівники мали право на отримання повністю або частково оплачуваної відпустки строком до 1 року для підвищення рівня освіти, догляду за дитиною до 8-річного віку, в зв'язку з іншими особистими обставинами. Їх робочі місця на період відпустки надавались безробітним на умовах тимчасової зайнятості.

В деяких латиноамериканських країнах розроблені програми стимулювання добровільних довгострокових відпусток державних службовців з метою тимчасово залишити робоче місце і зайнятися приватним бізнесом. За державним службовцем зберігається стаж та право на пенсію, а також йому виплачується одноразова допомога в розмірі декількох місячних заробітних плат [349, с. 245].

Ще одним дієвим важелем регулювання пропозиції з метою збалансування ринку праці, є регулювання процесів звільнення. Наприклад, стратегія Японії побудована на тому, що підприємство несе всю відповідальність за структурні перетворення. Працівники, працевлаштовані на принципах довічного найму (близько 30 %), не звільнюються,

а переміщуються з одного робочого місця на інше в межах компанії, отримуючи при цьому необхідну професійну підготовку. Крім того, Японія – єдина країна, де практикується передача «зайвих» працівників «у позику» іншим підприємствам [379, с. 206].

В західній Європі у зв'язку із структурними зрушеннями в промисловості та інших сферах господарювання, питання пом'якшення процесів звільнення працівників вирішувались шляхом: надання фінансової підтримки звільненим працівникам з боку підприємства на протязі певного строку, обов'язку фірми працевлаштувати звільнених працівників (поступово скасовується); надання разової грошової допомоги; обов'язку з боку підприємців та держави забезпечити перепідготовку звільнених працівників з наступним їх працевлаштуванням [444, с. 11].

В Данії масові звільнення працівників заборонені законодавством. Про колективні звільнення необхідно повідомити Бюро ринку праці за 30 днів до звільнення та отримати на це його згоду. Державних службовців ставлять до відома про звільнення за шість місяців. Вони отримують вихідну допомогу в розмірі місячного окладу, якщо пропрацювали не менше 12 років, і тримісячного окладу, якщо їх стаж становить не менше 18 років [219, с. 87].

Процес «розподілу функцій» між державою та підприємцями по відношенню до звільнених має позитивні та негативні наслідки. З одного боку, мають місце випадки (наприклад, в Іспанії), коли підприємства недобросовісно ставляться до вирішення питань перепідготовки та працевлаштування звільнених, використовуючи кошти та пільги, що надаються державою на такі цілі, на задоволення власних потреб. З іншого боку, в системі державних установ «долі людей потрапляють у залежність від бюрократичних органів, які в умовах ринкової економіки, як правило, не мають ні особливих можливостей працевлаштування, ні зацікавленості в оперативному вирішенні питання» [444, с. 11].

До заходів регулювання попиту на ринку праці належать: створення нових робочих місць, фінансування відкриття власної справи безробітними, організація громадських робіт, використання привабливих для роботодавців форм зайнятості, стимулювання обмеження індивідуального трудового навантаження працівників.

Пріоритетним важелем регулювання попиту на ринку праці є створення робочих місць. На думку доктора економічних наук, співробітниці РВПС України НАН України С.І. Бандур, процеси формування кількісної та якісної структури робочих місць, досягнення та підтримка їх відповідності робочій силі мають перебувати у сфері впливу державних органів управління всієї виконавчої влади на місцях. В іншому випадку ситуація на регіональних ринках праці різко загостриться. В економічно розвинутих країнах, навіть при різкому скороченні темпів економічного зростання в 70-х та 80-х рр., спостерігалася тенденція до

стабілізації темпів створення робочих місць. Якщо до нафтового шоку нові робочі місця в США починали створюватись при досягненні середньорічного рівня економічного зростання 2 %, а в Європі – 4,3 %, то тепер вони починають створюватись при зростанні відповідно до 0,6 % та 2,0 % [389, с. 6–8].

В Китаї роботу по створенню нових робочих місць виконують компанії трудового обслуговування, що є госпрозрахунковими організаціями при місцевих органах праці. Останні надають допомогу компаніям у забезпеченні приміщеннями, обладнанням і матеріалами, виплачують допомогу з безробіття за рахунок відрахувань роботодавців до фонду страхування на випадок безробіття.

В Угорщині на створення робочих місць на конкурентній основі виділяються дотації для здійснення програм зайнятості соціально-демографічних груп населення, які не користуються попитом на ринку праці [290, с. 80–82].

В Чехії використовувався «Соціально-орієнтований план створення робочих місць», суть якого полягала в наданні існуючим підприємствам субсидій для створення робочих місць при наданні гарантії, що частина прийнятих на роботу працівників залишиться на підприємстві після закінчення субсидії. Угорщина та Польща також на початку 90-х років розробили обмежені за масштабами програми, за якими роботодавцю протягом певного часу частково відшкодовувались витрати по найму нових працівників за умови, що вони працюватимуть на підприємстві впродовж обумовленого мінімального терміну після закінчення субсидування. Аналогічні програми створення робочих місць принесли успіх Туреччині (Програма розвитку ООН, 1992 р.) та Греції [379, с. 210].

В країнах ОЕСД широко використовувалася програма «Місцева ініціатива в сфері зайнятості» (ЛЕІ). В Англії, наприклад, за підтримки місцевої влади, безробітні мають можливість заснувати власну справу у вигляді мікрофірми або «підприємств третього сектора». Мікрофірми – це традиційні приватні дрібні підприємства з невеликою кількістю зайнятих та обмеженим капіталом, що обслуговують переважно місцевий ринок. Підприємства третього сектора – це підприємства кооперативного типу, що створюються особами, які є членами місцевої громади, за допомогою фондів взаємодопомоги, або пожертв неурядових організацій та громадських служб. Нерідко учасники ЛЕІ отримують підтримку крупних приватних компаній, які допомагають організаціям малого бізнесу в якості підсобних підприємств основної фірми. Англійська компанія «Ренк-Ксерокс» наприкінці 70-х років виступила в якості місцевого роботодавця, що створив 4800 робочих місць у дрібних фірмах [444, с. 113].

В Китаї стимулюється розвиток малих підприємств. Бюджетні аси-

гнування видаються на зворотній основі з погашенням протягом двох-п'яти років. У перші два-три роки підприємства повністю звільняються від податків. У наступні два роки застосовують пільгові ставки. І тільки з шостого року починає діяти єдиний для всіх податок – 55 % прибутку. Крім надання коштів з державного та місцевих бюджетів, існує система пільгового банківського кредитування створення нових підприємств.

В Угорщині безробітним, які бажають відкрити власну справу, компенсується 50 % витрат на консультації у спеціалістів центру праці, половина витрат на професійну підготовку в рамках навчального закладу і 50 % річних виплат за кредитом [290, с. 80–82].

Такий напрямок регулювання ринку праці, як організація громадських робіт, виник в країнах із розвинутою ринковою економікою як частина загальнонаціональної антициклічної політики і через деякий час став використовуватись для боротьби з сезонним безробіттям в усьому світі. Зокрема, в Швеції діють програми боротьби з циклічним та сезонним безробіттям, започатковані в 30-ті роки [444, с. 113].

Поступово значення громадських робіт розширюється, до них включається все більше безробітних, багато з цих програм діють на постійній основі. В Англії в спеціальних програмах зайнятості беруть участь близько 1,7 млн. осіб [444, с. 113].

Громадські роботи плануються таким чином, щоб по-перше, вони мали соціальну корисність, наприклад, при благоустрої населених пунктів, по-друге, забезпечували особам, які в них задіяні, можливість підвищувати кваліфікацію шляхом професійної перепідготовки, по-третє, щоб їх результатом було збільшення додаткової непрямої зайнятості.

Д. Фрідман свого часу підкреслював, що національний уряд та окремі підприємці можуть розробляти програми громадських робіт, проте в основному це «турбота муніципальної влади» [444, с. 113–114].

Використання привабливих для роботодавців форм зайнятості як важіль регулювання попиту на ринку праці включає наступні напрями: тимчасова зайнятість, відрядна робота та надомна праця.

Тимчасова зайнятість в багатьох країнах світу отримала визнання як об'єктивна форма праці, що виникає у пікові періоди виробництва і на обмежений час, коли немає можливостей для проведення прямого набору і засобів для попередньої професійної підготовки працівників. До тимчасової зайнятості залучаються, як правило, молодь, літні жінки, робітники дефіцитних професій. Сьогодні, з урахуванням зарубіжного досвіду, найбільш перспективним напрямом регулювання тимчасової зайнятості є планове врахування тимчасових і сезонних робіт у структурі попиту на робочу силу шляхом укладання двосторонніх угод між підприємствами і бюро тимчасового працевлаштування. В Англії та ФРН у 1985 році тимчасова зайнятість становила 5,5–6,7 %

від загальної кількості зайнятих. Найбільш значні масштаби неповної зайнятості були характерні для сільського господарства, будівництва, торгівлі, сфери громадського харчування, готельної справи, інших видів обслуговування населення. За віковими групами найбільший відсоток тимчасової зайнятості в Англії припадав на групи 16–19 років та вище 65 років, у ФРН – на групи 16–24 роки та вище 65 років. Серед тимчасово зайнятих в Англії найбільшу питому вагу становлять жінки, в ФРН – чоловіки. Зрештою набула розповсюдження така форма тимчасової зайнятості, як праця за тимчасовими (на відміну від постійних) контрактами. Така форма контрактів склала 66 % загального обсягу трудових контрактів, оформлених у Португалії, та 48 % – в Швеції [444, с. 113].

Як об'єктивна форма праці тимчасова зайнятість отримала своє визнання в Німеччині, Франції, Нідерландах. В інших країнах Західної Європи вона становить незначну частку, в кращому випадку 1–2 % від загальної зайнятості у перерахунку на робочі години [290, с. 47].

Ще однією формою зайнятості, що використовується для регулювання ринку праці, є запозичена з Японії «відрядна робота» [382, с. 60]. Зміст її полягає в тому, що фірма наймає працівників на певний термін і відряджає їх на роботу в інші компанії в міру надходження заявок на робочу силу від останніх. У 1982 році в ФРН діяло 10 тис. таких фірм, а чисельність працівників у них нараховувала понад 606 тис. осіб (3 % робочої сили). У Франції число таких фірм – близько 4 тис. Відрядна робота широко практикується в Італії, Великобританії, США [390, с. 69–70].

У США сформувалась мережа фірм-посередників, що займаються забезпеченням підприємств тимчасовими працівниками. Підприємство-клієнт сплачує фірмі гонорар, що включає заробітну плату працівника та оплата послуг фірми-посередника. При цьому фірма-посередник несе відповідальність за рівень кваліфікації працівника, його дисциплінованість та якість роботи. Заявки від підприємств-клієнтів надходять заздалегідь, не пізніше 1–2 днів до початку роботи. В екстрених випадках працівника необхідно знайти за декілька годин. Тому така фірма повинна мати великий резерв тимчасових працівників. Переважну частину тимчасових працівників складають секретарі, машиністи, оператори, діловоди, бухгалтери, агенти по збуту [349, с. 254].

«Досвід розвинутих країн у здійсненні політики регулювання ринків праці, на жаль, не можна застосовувати до всіх економік. Не тільки тому, що економічне середовище в країнах перехідного періоду значною мірою відрізняється від розвинутих країн, а й тому, що глибина змін у перехідних економіках перевищує зміни в розвинутих країнах» [391, с. 251].

Крім самозайнятості, коли працівник одночасно є власником і кері-

вником, в розвинутих країнах стимулюється надомна праця, а також інститут неоплачуваних сімейних помічників. Головним чином, це відноситься до жіночої праці. Надомна праця вигідна як роботодавцям, так і працівникам. Перші зменшують витрати на утримання приміщень, другі – засоби та час на транспорт. За даними спеціалізованого видання Комісії ЄС, у 80-ті роки відмічались наступна кількість надомних працівників у країнах ЄС (табл. 1.13).

Таблиця 1.13

Кількість надомних працівників в деяких країнах ЄС

Країна	Рік	Кількість, тис. осіб	Питома вага жінок, %
Італія	1985	700	Понад 90
Франція	1985	59	82
Португалія	1983	50	Понад 90
Іспанія	1986	490	75
Великобританія	1981	229	70
Греція	1986	225	Понад 90

Джерело: [379, с. 196].

Іншим важелем регулювання попиту на ринку праці є обмеження індивідуального обсягу трудового навантаження у формі переділу роботи та неповного робочого часу. Переділ роботи як форма зайнятості використовувалась спочатку у США, а з 80-х років була перенесена в країни Європи [382, с. 59]. Зміст цієї форми полягає у наступному: персонал підприємства погоджується скоротити свій робочий час без компенсації втрат у заробітній платі з безробітними, або з тими, хто підлягає звільненню. В 1984 році кількість таких робітників у США оцінювалась у 2–3 млн. осіб, у Франції – 1,5 млн. осіб [392, с. 26]. До 70-х років рекомендації вчених були спрямовані на скорочення індивідуального трудового навантаження в контексті концепцій «покращення трудового життя», «гуманізації праці», у зв'язку із рекламою держави «всезагального добробуту». Пізніше ці концепції почали фокусуватися на проблеми зайнятості та перерозподілом робочого часу між більшою кількістю осіб, бажаючих працевлаштуватися [382, с. 60].

Крім того, для регулювання пропозиції на ринку праці використовується такий важіль, як неповний робочий час. У Франції, Японії, ФРН в 1987 році зайняті у режимі неповного робочого часу складали 12–13 % всієї кількості зайнятих, в Канаді та Новій Зеландії – біля 15 %, США – 17,3 %, Швеції, Англії, Норвегії – 24,4 – 25,6 %. Більшість (біля $\frac{2}{3}$) зайнятих у такому режимі складають жінки. В США на жінок приходить 12 із 17,3 %, Норвегії – 20 із 25,6 % [444, с. 112].

Неповний робочий час (часткова зайнятість) складає в загальній

зайнятості Швеції, Данії 15–17 % [349, с. 245]. Керівництво країн Західної Європи використовувало такий вид зайнятості для створення додаткових робочих місць. Так, в Швеції, в 1983 році на підприємств було накладено обов'язок 5 %-го скорочення робочого часу і одночасного створення додаткової зайнятості в розмірі 3 %. Як варіант, підприємці мали вносити 3 % фонду заробітної плати підприємства до фонду зайнятості (експеримент Хансена, міністра праці Швеції). Але цей підхід виявився малоуспішним, оскільки різні умови та вимоги до якості робочої сили й організації праці не дозволяють застосовувати на практиці «надмірно спрощений арифметичний підхід» [444, с. 112].

У Угорщині з метою розширеного застосування режиму неповного робочого дня роботодавцям надаються дотації. Щоб мати право на дотації, роботодавець повинен зменшити фонд робочого часу господарської організації не менше, ніж на третину. Розмір дотації може досягнути 50 % основної індивідуальної заробітної плати, яка відповідає величині зменшуваного фонду робочого часу підприємства. Надаються дотації на рік, з метою запобігання звільненню працівників при зменшенні фонду робочого часу [219, с. 82–83].

До спеціальних заходів регулювання попиту на ринку праці відносяться заходи, що стосуються, по-перше, соціально вразливих категорій населення, і по-друге, депресивних регіонів.

До соціально вразливих категорій населення належить, зокрема, молодь. Адже існує проблема так званої «нічийної зони» (по виразу П. Мельвіна, МОП): система освіти вже випустила людину, а виробнича сфера ще не прийняла її. В Австрії спеціальними заходами уряду щодо забезпечення зайнятості молоді є наступні: виплата субсидій підприємствам, що приймають на роботу безробітну молодь, особливо ту її частину, що в силу соціальних, фізичних або психологічних причин мають особливі труднощі з працевлаштуванням; створення робочих місць для молодих працівників переважно в сфері обслуговування (нагляд за людьми похилого віку, комунальні послуги, санітарні служби), на державній службі, некомерційних організаціях; допомога в створенні власної справи; стимулювання навчання новим технологіям; державна допомога в працевлаштуванні молодих іноземців другого покоління, молоді, яка мешкає у відсталих районах, молодих жінок [444, с. 116–118].

У Франції основний вид допомоги в працевлаштуванні молоді – різного виду податкові та інші фінансові пільги підприємствам, що наймають молодь на роботу, забезпечують її професійне навчання (в тому числі часткове або повне звільнення підприємців від сплати внесків до фонду соціального страхування). Державні та місцеві органи влади беруть участь у фінансуванні професійного навчання осіб віком 16–25 років.

Заслуговує на увагу така специфічна форма сприяння зайнятості молоді, як чергування освіти та виробничої діяльності (так званий «принцип сандвіча»). Найбільш відомою є французька система СЕФ (*contrat emploi-formation*), що передбачає два рівні сприяння молоді: один – з акцентом на навчання, націлений на молодь, яка має труднощі з освітою і, відповідно, з отриманням роботи; другий – для безробітної молоді більш старшого віку, для отримання суміжної професії або більш високої кваліфікації. В першому випадку всі витрати бере на себе держава, в другому – підприємство, але держава надає підприємцю субсидію в розмірі 46 фр. франків за кожну годину навчання стажера. Система СЕФ існує у Франції з 1975 року, починаючи з 1981 року кількість її учасників складала щорічно 70–80 тис. осіб. Серед її недоліків відмічають певну дискримінацію жіночого контингенту та переважання короточасних контрактів з підприємцями.

В Голландії підприємці, які надають роботу безробітній молоді, отримують державну субсидію в розмірі 33 % мінімальної заробітної плати. Встановлена пріоритетність прийому молоді на державну службу зі скороченим робочим тижнем.

В якості основних заходів щодо покращення стану молоді на ринку праці в країнах ОЕСД розглядаються такі, як неповний робочий день, встановлення молодим працівникам оплати не менше мінімального рівня, надання підприємствам субсидій до фонду заробітної плати, створення робочих місць в державному секторі [444, с. 118–120]. Ще одним заходом регулювання ринку праці молоді в країнах ОЕСР було професійно-технічне навчання. Продовження навчання молоді на курсах професійної підготовки, іноді з обов'язковою і частково оплачуваною виробничою практикою, дозволяє затримати вихід молоді на ринок праці до 20–25 років [382, с. 56].

В Німеччині існує практика надання грантів роботодавцям, які приймають на роботу окремі категорії безробітних (людей похилого віку, інвалідів, осіб, що довгий час були безробітними), у розмірі до 70 % заробітної плати з нарахуваннями і надбавками, яку людина буде отримувати протягом двох років. Витрати служби зайнятості на заходи зі створення додаткових робочих місць становлять 10 % її бюджету [393, с. 15].

Крім того, Федеральний інститут праці забезпечив умови для отримання кредитів на розширення промислового виробництва в регіонах з високим рівнем безробіття, забезпечив фінансову підтримку планів розвитку окремих ресурсозалежних комун. Інститут надає рекомендації щодо розміщення нових підприємств [394, с. 36; 395, с. 32].

Ще одним напрямом збалансування ринку праці є регулювання рівня заробітної плати. В США, Франції, Іспанії, Нідерландах, Португалії законодавством встановлено мінімум заробітної плати в масштабі

країни. У Бельгії та Греції мінімум закріплено загальнонаціональним, а в Італії, Данії та Німеччині – галузевими колективними договорами. Мінімальна заробітна плата (МЗП) в Англії та Ірландії регулюється спеціальними радами, створеними на тристоронній основі: держава, підприємці, профспілки. В Нідерландах МЗП має забезпечити мінімальні потреби сім'ї з чотирьох осіб: двох дорослих і двох дітей. В більшості розвинених країн МЗП орієнтована на потреби одного працівника [396, с. 37].

В Японії закон про мінімальну заробітну плату був прийнятий у 1959 р. В цій країні поточний механізм затвердження МЗП включає центральний орган, який дає керівні вказівки з регулювання регіональної МЗП, місцеві ради із заробітної плати, які визначають мінімальні ставки, і спеціальні комітети, які встановлюють мінімальну зарплату для окремих галузей промисловості. Адміністративні витрати цього багаторівневого апарату досить суттєві, але така система мінімізує втручання з боку уряду і сприяє розвитку кооперативних відносин між адміністрацією і працівниками промисловості.

Трьома головними інститутами апарату фіксації МЗП в Японії є Центральний Консультативний Комітет по Мінімальній Заробітній Платі (ЦККМЗП), префектурні ради по МЗП і спеціальні промислові комітети по зарплаті. ЦККМЗП складається з незалежних членів, представників, які захищають інтереси працівників, і представників, які захищають інтереси роботодавців. Щорічно комітет надає директиви по збільшенню МЗП префектурним радам по зарплаті [397, с. 269–270].

Спеціальні промислові комітети складаються із членів префектурних рад по МЗП, з представників працівників і роботодавців із галузі промисловості, яка має відношення до питання, що обговорюється, їх головне завдання полягає у визначенні МЗП в промисловості на регіональному рівні.

В період 1968–1977 рр. префектурні ради по МЗП автономно визначали мінімальну заробітну плату. Ця децентралізована система призвела до значних регіональних відмінностей у розмірі мінімальної заробітної плати. З'явилася тенденція до подовження періоду, необхідного для прийняття рішень, оскільки більшість рад чекали їх прийняття ключовими префектурами Токіо або Осаки. Враховуючи те, що перегляд МЗП відбувався щорічно, довгі відстрочки викликали плутанину.

З метою пом'якшення побічних ефектів Японія у 1968 р. перейшла до координованої системи децентралізованого затвердження МЗП. Маючи за основу регіональні рівні мінімальної зарплати та інші економічні дані, ЦККМЗП класифікував 47 префектур на 4 групи. Щорічно цей комітет забезпечує кожну групу керівними вказівками з підвищення рівня МЗП. З 1968 р. префектурні ради по заробітній платі

мали щорічно здійснювати регулювання МЗП на основі керівних вказівок ЦККМЗП. Не дивлячись на те, що регіональним радам надане право вирішувати питання про збільшення розміру МЗП, на практиці вони суворо дотримуються керівних вказівок комітету. Таким чином, відбулося зрушення регулювання МЗП від префектурних рад до ЦККМЗП, хоча останній не має повноважень приймати рішення.

Крім регіональних мінімумів, МЗП також затверджувалася для деяких галузей промисловості у більшості префектур. У 1993 р. затверджено 250 мінімальних зарплат в промисловості (близько 5 в кожній префектурі) і вони охоплювали 5 млн. працівників в усій країні. Причому мінімальна заробітна плата в промисловості на 5–10 % перевищує регіональну МЗП.

Затвердження мінімальної заробітної плати в Японії являє собою двохфазний процес. Перша фаза полягає у визначенні керівних вказівок на національному рівні, друга – у фіксації МЗП на префектурному рівні. Згідно з Законом про мінімальну заробітну плату органи, які займаються визначенням МЗП, мають враховувати вартість життя, заробітну плату працівників аналогічних професій і можливості галузі промисловості здійснювати виплати. На практиці як ЦККМЗП, так і префектурні ради по заробітній платі володіють усіма статистичними даними, що необхідні для прийняття рішення. Ради мають всю необхідну інформацію: економічні умови в регіоні, яким цікавляться (економічні показники галузей промисловості, що складаються з малих підприємств), ринок праці і тенденції зміни заробітної плати (результати обстеження підприємства) і керівні вказівки ЦККМЗП.

На першому етапі представники працівників і роботодавців вносять власні пропозиції та надають інформацію, що їх підтверджує. Потім Рада по МЗП вступає у фазу переговорів, де незалежні члени приймають, як правило, точку зору проміжну між позиціями роботодавців і працівників. Граничний термін прийняття рішення – 9 серпня, щоб переглянута ставка зарплати могла вступити в дію з 1 жовтня. З наближенням граничного терміну три сторони, як правило, досягають компромісу, заснованого на рекомендаціях ЦККМЗП.

Середня МЗП як процент до середньої заробітної плати збільшилась з 40 % у 1985 р. до 43 % у 1993 р. В той же час регіональні диспропорції мінімальної зарплати зменшились, що є головною метою ЦККМЗП [397, с. 270–272].

В Швеції діє урядова політика регулювання заробітної плати, яка після переходу від централізованого до галузевого рівня підписання колективних договорів зростає значними темпами. І на відміну від «скандинавської моделі», в якій зарплата визначається рівнем конкурентоспроможності експортноорієнтованих галузей, у Швеції високий рівень заробітної плати характерний для захищених протекціоністсь-

кими методами від міжнародної конкуренції секторів економіки. Керівництво сприяє зближенню ставок заробітної плати працівників однакової кваліфікації, що працюють у різних галузях [385, с. 128].

Все більше уваги в розвинутих країнах приділяється такій системі оплати праці, за якої рівень заробітної плати пов'язується не тільки з індивідуальними показниками праці, а й показниками діяльності всього підприємства. В Англії ця нова система оплати праці стимулювалася податковими пільгами для підприємств, що її застосовують. Передбачалось, що гнучке співвідношення фонду заробітної плати до результатів усієї виробничої діяльності сукупного персоналу дозволить підприємству не скорочувати працівників під час тимчасових труднощів [444, с. 110].

Прогресивним, на наш погляд, важелем регулювання регіональних ринків праці є соціальний діалог – це сучасний демократичний та цивілізований метод вирішення проблем ринку праці, в якому беруть участь працівники, роботодавці та представники уряду. В цій сфері великим досягненням є законодавство ЄС, що передбачає надання сили директиви взаємовигідним домовленостям двох сторін-учасниць соціального договору. В Латвії такий статус мають договори, що регулюють відпустку по догляду за дитиною та питання робочого часу [398, с. 23–25].

В 1993 р. в Латвії була створена Національна тристороння рада співпраці (НТРС), і жоден закон, що стосується ринку праці, не розглядався сеймом (парламентом), поки не вирішувались питання в НТРС. Члени НТРС беруть участь на ранньому етапі створення законів, наприклад, під час наради держсекретарів (перших заступників міністрів) міністерств, на яких відбувається розробка проекту закону. В соціальному діалозі приймають участь: Союз вільних профспілок Латвії, який представляє інтереси близько 22,9 % працюючих; Конфедерація роботодавців Латвії, що представляє інтереси близько 33,3 % підприємців.

Такий напрям здійснення активної політики на ринку праці, як формування трудового капіталу регіонів, обумовлюється зміною якості попиту на ринку праці під впливом НТР. Попит на «середнього працівника» змінюється попитом на висококваліфіковану працю, високий професіоналізм, теоретичні знання, розуміння психології сучасної праці, тобто на набір якостей, що вимагаються від працівника нового типу [444, с. 114].

Першим важелем формування трудового капіталу регіону є профорієнтація. Професійна орієнтація в розумінні зарубіжних фахівців являє собою комплексну систему, що складається з профорієнтації, профради та профконсультування, початкового працевлаштування та адаптації різних верств населення.

Перші приватні служби профорієнтації, а потім багаточисельні бюро, кабінети та інститути з'явились в США, Англії, Франції, Німеччині на початку минулого століття. Зараз в США існують як приватні агентства, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах. При Міністерстві праці створено 1200 державних центрів профорієнтації та профвідбору. Щорічно через них проходить більше одного мільйона американських підлітків. Відсів «непридатних» у процесі навчання знижується з 30–40 % до 5–8 %, аварійність з вини персоналу зменшується на 40–70 %, надійність систем управління підвищується на 10–25 %, витрати на підготовку спеціалістів скорочуються на 30–40 %. З опублікованих даних, кожен долар, витрачений на розробку тестів профвідбору, створює економічний ефект в 1 тис. доларів США.

У Великобританії головним координуючим органом в професійній орієнтації є служба зайнятості молоді, що складається з понад 3,6 тис. консультантів та їх помічників. З 1949 року в Англії ведеться підготовка фахівців в області профорієнтації, які вивчають теорію професійного вибору і консультивання. Професійна орієнтація і консультація учнів шкіл проводиться постійно на протязі всього періоду навчання [349, с. 251–252].

У Франції організація профорієнтаційної роботи відрізняється чіткою централізацією та регламентацією, підпорядкуванням єдиній державній системі. Відповідальність за організацію профорієнтації покладена на Міністерство освіти, яке керує Національною службою інформації про різні види освіти та професії. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл отримують свідоцтва про професійну підготовку, що теоретично дають підставу для отримання роботи. Разом з тим, підприємці вважають, що централізовано розроблені програми профпідготовки відстають від потреб практики. Для підтвердження та підвищення кваліфікації з випускниками шкіл укладаються «кваліфікаційні контракти» на строк від 6 до 24 місяців, або «адаптаційні контракти», що дозволяють пристосувати отримані в процесі навчання навички до умов конкретної роботи.

В Німеччині найбільш поширені трирічні програми профпідготовки. Особа, що влаштовується на роботу, укладає контракт з фірмою, в якому передбачаються умови праці, освіта, оплата праці, відпочинок і т. ін. Вимоги до учнів достатньо високі. В результаті близько 15 % відсівуються в перший рік навчання. Процес професійної підготовки сплановано так, що виробнича діяльність учнів за другий та третій рік навчання повністю компенсує усі витрати на їх підготовку.

В країнах Західної Європи рівень підготовки учнів загальноосвітніх шкіл вважається ще недостатнім для отримання постійної роботи. У Швеції 90 % випускників шкіл продовжують своє навчання в системі

професійної підготовки або в навчальних закладах, що готують для вступу у ВНЗ. При цьому є можливість вибору з 25 напрямків продовження освіти з термінами навчання 2–4 роки в залежності від спеціальності. Обов'язковою є виробнича практика не тільки для учнів, але й для викладачів, кожен із яких має відпрацювати 3 місяці на рік на виробництві, або постійно виконувати виробничі завдання для поновлення своїх знань та навичок [349, с. 252–353].

Іншим важелем формування трудового капіталу регіону є перепідготовка та підвищення кваліфікації. Заслужує на увагу досвід вирішення цієї проблеми у Фінляндії, де функціонує розгалужена мережа приватних, муніципальних і державних шкіл і курсів. Усі бажаючі користуються однаковими правами і отримують на весь період спеціальну допомогу, яка дорівнює допомозі з безробіття. Слухачів забезпечують безкоштовним обідом, іногороднім компенсують витрати на транспорт, виплачується спеціальна допомога на неповнолітніх членів сімей. Слухач курсів може взяти у банку пільгову позику: з 9,75 % річних слухач сплачує лише 3,75 %. Решту сплачує держава. Якщо людина досягла тридцяти років, вже має невеликий трудовий стаж і є членом профспілкової каси по безробіттю, вона отримує пільгу у вигляді компенсації різниці між сумою допомоги і її колишньою заробітною платою. Ця різниця не підлягає оподаткуванню. Термін навчання, залежно від обраної спеціальності – до двох років, але більшість слухачів обмежується шестимісячним або річним терміном.

Західні дослідники звертають увагу на посилення конкурентної боротьби фірм за залучення кваліфікованих кадрів, перспективних випускників ВНЗ, управлінського персоналу всіх рівнів. При цьому використовуються цільові довгострокові стратегії, що використовують такі важелі стимулювання підвищення якості праці, як виплата студентам стипендій, грошове стимулювання виконання дипломних робіт, надання студентам робочих місць під час літніх канікул або проходження практики, запрошення на ярмарки, навчальні підприємницькі ігри.

Підвищення якості робочої сили потребує адекватних робочих місць, адже освіта є джерелом зростання ефективності праці працівників, їх доходів та доходів регіону і країни в цілому тільки тоді, коли створені умови для її реального виробничого використання. Сплеск безробіття серед кваліфікованих працівників у США в 70-ті роки, що мало хронічну форму, довів необхідність одночасного управління якістю пропозиції праці та якістю попиту на неї.

Поліпшення якості робочих місць, з точки зору перспективи професійного росту, оплати праці та збагачення його змісту – ключова проблема, що стоїть перед політикою зайнятості. Розробляються програми, спрямовані на оптимальне використання потенціалу працівників. Основою таких програм у західноєвропейських країнах є індиві-

дуальних підхід до кожного зайнятого в фірмі, надання можливостей для підвищення кваліфікації на робочому місці за індивідуальним планом та консультування з питань кар'єри.

Для закріплення позицій на ринку праці працівників з високим рівнем освіти в багатьох європейських країнах (Великобританії, Франції, Данії) діють спеціальні підрозділи національних служб зайнятості.

В США підбір керівників середнього та вищого рівня є достатньо розвинутою та високооплачуваною посередницькою сферою. Наприклад, фірма «Менеджмент рекрутерс», що спеціалізується на даному виді послуг, має більше 30 відділень по всій країні. Послуги, що вона надає, оцінюються достатньо високо – в розмірі третьої частини річного окладу кожного працівника [349, с. 252–253].

Як свідчать дослідження, проведені в Німеччині в 1991 році, якість робочого місця перебуває у прямій залежності від рівня освіти. Як свідчать статистичні дані, 84 % випускників університетів являються керівниками вищої ланки або підприємцями, тоді як найбільший відсоток безробітних – серед осіб без професійної освіти (табл. 1.14).

Таблиця 1.14

Розподіл робочої сили Німеччини за рівнем освіти та групами зайнятих, (%)

Група зайнятих	Рівень освіти		
	без професійної освіти	професійна освіта, отримана в школі чи на підприємстві	університетська освіта
Керівники та підприємці	15	18	84
Керівники середньої ланки	22	56	15
Прості службовці та робітники	63	26	1
Всього	100	100	100
Безробітні	15	4,5	4,1

Джерело: [399, с. 210–211].

Крім того, освіта має тісний зв'язок із рівнем життя населення. Найбільш високий рівень життя в країнах, де все населення вміє читати і писати (США, Австралія, Бельгія, Данія, Франція, Ісландія, Італія, Японія, Нова Зеландія, Канада, Великобританія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Німеччина, Швеція та ін.). І навпаки, найбільш низький рівень життя в таких країнах Азії та Африки, як Афганістан, Бутан, Малі, Мавританія, Нігерія, Судан, де лише 20 % населення вміють читати і писати.

Досліджуючи взаємозв'язок рівня освіченості та рівня життя населення, вчені Даугавпільського університету в Латвії під керівництвом доктора економічних наук А. Рубановського зробили висновки, що для постсоціалістичних країн характерна парадоксальна ситуація: при високому рівні освіченості населення цих країн, вони займають останні місця за обсягом ВВП на душу населення (Латвія та Румунія – 28 місце, Болгарія – 29). В регіональному розрізі ця ситуація ще більш парадоксальна. Наприклад, Латгальський регіон – найбільш депресивний регіон Латвії з найвищим рівнем безробіття – від 10–15 % в містах до 30 % – в сільській місцевості. При цьому рівень освіченості населення Латгалії поступається лише столичним показникам.

Проведені в Латвії дослідження дозволили вченим зробити висновки, що на постсоціалістичному просторі роль освіти на ринку праці опосередковується багатьма іншими факторами, внаслідок дії яких рівень освіти часто не забезпечує його власнику відповідне місце на ринку праці, а в переліку факторів, що забезпечують життєвий успіх, гарна освіта займає лише 4–5 місце, поступаючись таким факторам, як особисті зв'язки, вміння спілкуватися з людьми і співпрацювати та ін.

Покращення ситуації на ринку праці в Латвії вчені вбачають в проведенні адміністративно-територіальної реформи, в результаті якої периферійні регіони країни зможуть реально розраховувати на фінансування своїх проектів із тих структурних фондів ЄС, які реалізують політику вирівнювання регіонів на регіональному (NUTS 2 – регіони в складі держави), а не національному (NUTS 1) рівні [399, с. 216].

Важливим аспектом регулювання ринку праці є обсяги та джерела фінансування політики. В Швеції на політику зайнятості витрачають 2,93 % ВВП. Найбільша частина ВВП на політику зайнятості витрачається в Ірландії – 5,23 %, найменша – в Японії – 0,58%. Країни Південно-Східної Азії реалізують інший підхід. В цих країнах частина безробітних, не маючи засобів для існування, стають безпритульними і потрапляють у сферу злочинного світу або змушені залишити країну для пошуку роботи [219, с. 63]. Більшість європейських країн витрачає на активні та пасивні заходи в сфері зайнятості від 3 до 6 % [400, с. 134]. В 1988 році витрати ФРН на регулювання ринку праці складали 2,3 % ВВП [385, с. 128].

Державне фінансування здійснюється переважно із загальних податкових платежів (Австралія, Ірландія, Польща), або з податків на заробітну плату (Німеччина, Угорщина, Румунія). По мірі оздоровлення економіки країни фінансування політики регулювання ринку праці більшою мірою має забезпечуватись із внесків роботодавців та працівників до фондів соціального страхування [379, с. 203].

В Угорщині діє два фонди, що фінансують проведення політики на

ринку праці. І роботодавці, і працівники сплачують внески до Фонду солідарності. Внесок роботодавців становить 1,5 % фонду заробітної плати, внесок працівників – 0,5 % заробітку. Окремі категорії працівників сплачують внески до Фонду солідарності відповідно до укладеної з обласним центром зайнятості угодою. Поряд з новим Фондом солідарності продовжує діяти Фонд зайнятості, що формується за рахунок коштів державного бюджету та надходжень від приватизації, а також за рахунок добровільних внесків [219, с. 83].

Пасивна політика на ринку праці включає виплату грошової допомоги по безробіттю, соціальної допомоги та компенсації особам, які втратили роботу внаслідок банкрутства підприємств. В США існують десятки федеральних програм, метою яких є забезпечення американців соціальним страхуванням, державною допомогою та роботою, від грандіозних «Old Age» (для престарілих) і «Survivors» (для осіб, що дожили до певного віку) та страхування з непрацездатності (всі три програми є частиною Програми соціального забезпечення), до невеликих за обсягами, таких, як «WIC» (програма для жінок, немовлят і дітей). Загальні витрати на ці програми складають 700 млрд. дол. на рік. Багато заходів реалізується спільними зусиллями федерального та місцевих урядів [401, с. 17].

В Угорщині матеріальне забезпечення безробітних включає: допомогу по безробіттю, компенсацію транспортних витрат, дострокову пенсію. Розмір середньої допомоги по безробіттю в першій половині виплат складає 70 % середньорічного заробітку працівника за останнім місцем роботи, в другій половині – 50%. Одним із нових підходів, що застосовується в Угорщині, є залежність часу виплати допомоги по безробіттю від тривалості сплати внесків на забезпечення безробітних. Виплата допомоги з безробіття починається не з дня дії статусу безробітного, а на наступний календарний день після реєстрації в центрі праці. Видається така допомога лише безробітним, які стали ними не з власної вини. Законом також визначено перелік обставин, за яких виплата допомоги припиняється [219, с. 83].

В процесі пошуку роботи безробітним компенсуються транспортні витрати у розмірі, визначеному центром праці з урахуванням різних обставин. Характерним є те, що час отримання допомоги по безробіттю і дотацій на переїздготівку включається в трудовий стаж [219, с. 83]. В Данії виплата допомоги по безробіттю здійснюється на другий день після звільнення [219, с. 87] (рис. 1.2).

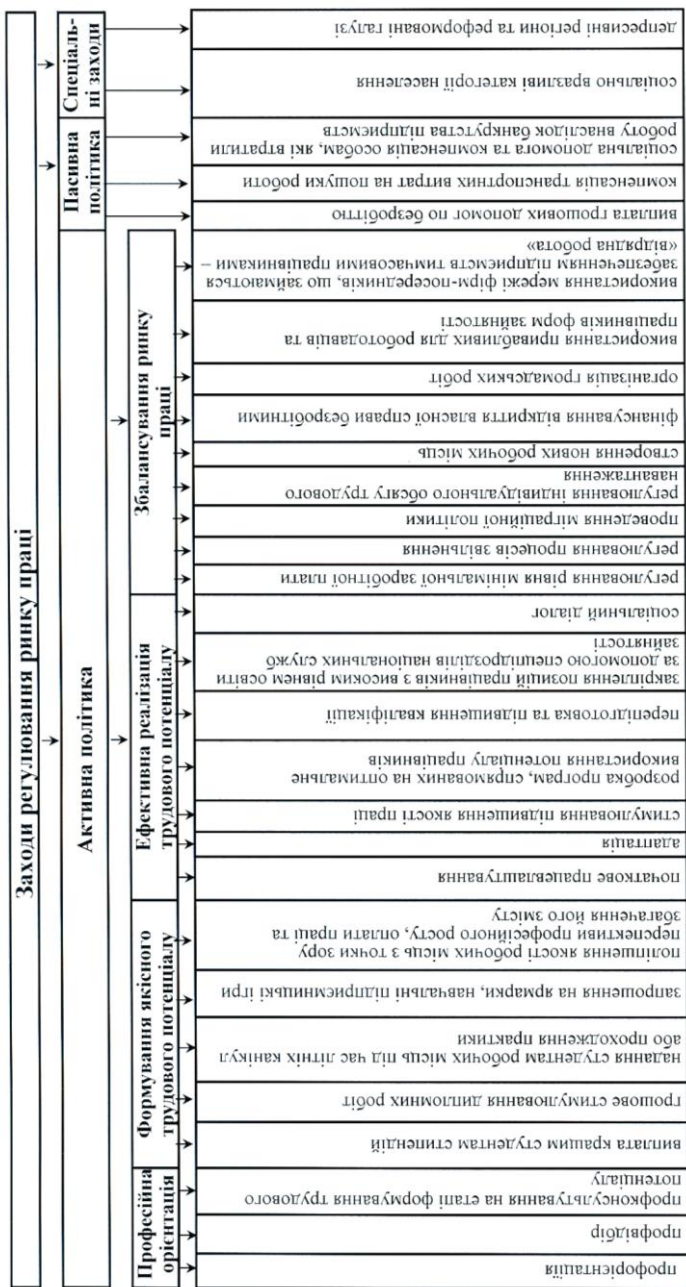


Рис. 1.2. Класифікація важелів регулювання ринку праці зарубіжних країн за ступенем використання

Джерело: розроблено автором.

1.6. Основні принципи регулювання ринку праці країн-членів ЄС

З огляду на стратегічні пріоритети України окремо необхідно дослідити досвід у сфері регулювання ринку праці Європейського Союзу.

У грудні 1989 р. у Страсбурзі представниками 11-ти країн-членів Європейського Союзу було прийнято Хартію Союзу Фундаментальних Соціальних прав (Соціальну Хартію), що встановлює основні принципи трудового законодавства: вільність руху; зайнятість та винагорода; вдосконалення умов проживання та роботи; соціальний захист; вільність утворення асоціацій та здійснення переговорів між представниками підприємців та працівників про умови праці; професійне навчання; рівність жінок і чоловіків; поінформованість та консультація робітників; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист маргінальних груп населення (дітей та підлітків, осіб похилого віку, інвалідів) [402, с. 3].

У 1994 році ЄС було вирішено узагальнити основні проблеми соціальної політики та шляхи її майбутнього розвитку, почалося формування робочого документа під назвою Зелена книга, де визначено базові аспекти соціальної політики: соціальні пріоритети держав-членів; покращення ситуації зайнятості; прискорення прогресу в системі виробництва на основі якості; стимулювання солідарності та інтеграції; боротьба проти бідності та виключення з трудового життя; єдиний ринок та вільний рух; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у змінному суспільстві Європи; укріплення соціального діалогу; економічна та соціальна єдність; Європейський Соціальний Фонд, його роль та структура).

Результатом консультаційної процедури про європейську соціальну політику було створення Білої книги, основною метою якої було узагальнення головних напрямів майбутньої соціальної політики, що базуватиметься на економічному зростанні, високих рівнях конкурентоспроможності та зайнятості. Одним із головних пріоритетів соціальної політики визначено створення нових робочих місць та підтримка наявних, особливо у конкурентоспроможних галузях. З метою підвищення поінформованості працівників країн ЄС про вільні робочі місця запропоновано створити Об'єднану Європейську Службу Зайнятості.

В статті 127 Білої книги інвестиції в освіту та навчання (людський капітал) є обов'язковою вимогою для конкурентоспроможності Союзу.

Пріоритетами політики зайнятості в ЄС визначено: забезпечення гарантії освіти молоді (до 18 років); підвищення статусу професійно-технічної освіти та навчання, розвиток підприємницьких навичок у молоді та існуючих схем учнівства на підприємстві; розширення скоординованого управління зайнятістю на місцевому рівні.

У Білій книзі вперше розглянуто питання взаємного визнання дипломів та порівнянності кваліфікацій у ЄС, узгодження розміру допомоги по безробіттю громадян, які працюють в інших країнах ЄС [402, с. 3–4].

В 1997 році була започаткована Європейська стратегія зайнятості, яка розроблялася на Люксембурзькій, Кардифській та Кельнській Радах Європи. На цих зустрічах керівники держав-членів підкреслили їх зобов'язання у боротьбі з безробіттям. Законодавство з політики зайнятості було прийняте згідно з Амстердамською угодою, яка підписана главами держав та урядами держав-членів ЄС 2.10.97 р. (введена у дію 1 травня 1999 р. після ратифікації всіма п'ятнадцятьма членами). Із вступом у силу Амстердамської Угоди сприяння зайнятості до списку цілей ЄС була додана нова – досягнення високого рівня зайнятості без підриву конкурентоспроможності. Європейською радою у Гессені були прийняті керівні принципи стратегії зайнятості [402, с. 4].

Принципи політики зайнятості країн-членів ЄС.

Можливість працевлаштування передбачає підвищення професіоналізму, запобігання молодіжного та тривалого безробіття. Системи навчання та перенавчання розглядаються як активна політика ринку праці, яка підвищує можливість працевлаштування і рівень конкурентоспроможності працівника, забезпечує реальні стимули для безробітних у пошуках роботи.

Соціальне партнерство повинне розвиватися на всіх рівнях, забезпечуючи розширення можливостей для навчання, отримання першого робочого місця, стажування та інших процесів, що сприяють формуванню і розвитку переваг у працевлаштуванні, розвитку можливостей постійного навчання протягом всього життя.

При організації шкільної освіти необхідно забезпечувати: покращення якості шкільної освіти з метою зменшення чисельності молоді, яка не має середньої освіти; умов адаптації молоді на ринку праці шляхом розвитку системи навчання та перенавчання.

Підприємництво. Цей принцип передбачає: забезпечення сприятливого клімату для динамічних та ініціативних бізнесменів, щоб вони мали змогу збільшувати кількість працюючих; розвиток нових форм зайнятості (включаючи самозайнятість) та створення умов співробітництва між підприємствами та органами місцевої влади.

Зменшення та спрощення оподаткування підприємств середнього та малого бізнесу, які є основою створення нових робочих місць. Цим пунктом визначаються такі обов'язки держав-членів: скорочення адміністративних витрат підприємців під час наймання додаткових працівників; заохочення розвитку самозайнятості та малого підприємництва шляхом спрощення системи оподаткування та режиму соціального забезпечення.

Адаптація підприємництва та робочої сили до технологічних змін у світі, індустріальної реструктуризації та виникнення нових товарів і послуг охоплює питання організації робочого часу, скорочення ненормованого робочого часу, розвитку гнучких форм зайнятості, часткової зайнятості, постійного навчання та перенавчання звільнених з метою скорочення тривалості безробіття, використання специфічних податкових пільг або інших стимулів для розвитку внутрішнього навчання.

Принцип рівних можливостей передбачає рівність можливостей на ринку праці як для чоловіків, так і для жінок; збільшення рівня зайнятості жінок на ринку праці, в т. ч. в нетрадиційних секторах економіки; вільна інтеграція інвалідів до трудової діяльності [402, с. 6].

Керівні принципи лежать в основі стратегії зайнятості ЄС до 2010 р., і доповнюються певними підпорядкованими цілями вираженим як кількісно (досягти 70 % рівня зайнятості до 2010 р.), так і якісно – удосконалити робочі місця, умови праці, підвищити професіоналізм. Розглянуті керівні принципи втілюються в національну політику у вигляді Національних Планів Діяльності. Аналіз виконання Національних Планів Діяльності підтверджує, що в країнах ЄС постійно зростає потреба у використанні системи навчання протягом життя, що відповідає шостій директиві Керівних принципів зайнятості.

Незважаючи на певний успіх Європейської стратегії, започаткованої в 1997 р., зайнятість залишається основною проблемою в ЄС. У лютому 2000 р. в Лісабоні Радою Європи було відзначено, що безробіття є неприпустимим тягарем європейського суспільства. Проблема залишається пріоритетною на шляху підвищення конкурентоспроможності економіки ЄС, яка базуватиметься на новітніх знаннях і технологіях, та досягнення повної зайнятості до 2010 р., що є головною метою Європейського Союзу.

Верховна Рада України в листопаді 1994 р. ратифікувала Угоду про партнерство та співробітництво між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами, якою передбачено рівні права громадян країн-учасників цієї угоди у сфері умов праці та координації соціального забезпечення.

Люксембурзька Європейська рада координує політику зайнятості країн-членів ЄС. В сфері зайнятості співробітництво полягає у технічній допомозі в оптимізації ринку праці, модернізації консультативних служб та центрів зайнятості, плануванні та менеджменті перебудовчих програм, заохочуванні розвитку зайнятості на місцевому рівні, обміні інформацією про програми гнучкої зайнятості, включаючи програми, які стимулюють роботу не за наймом, а також підприємництво [402, с. 6]. На активні та пасивні заходи в сфері зайнятості більшість європейських країн витрачає від 3 до 6 % ВВП [403, с. 43, 404].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ І ОЦІНКА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Регіональні особливості формування трудового потенціалу України

Для комплексного дослідження трудового потенціалу врахуємо всі визначені підходи до кількісної характеристики трудового потенціалу, крім кількості зайнятих, а саме: 1) загальна кількість населення; 2) кількість населення працездатного віку; 3) кількість економічно активного населення. Кількість зайнятих відображає реалізовану на ринку праці частину трудового потенціалу і кількісно виражає не потенційно можливу сукупну пропозицію праці, а фактично реалізовану на даний момент. Тому зайнятість необхідно досліджувати окремо, враховуючи всю складність та багатогранність відносин сучасного ринку праці.

1. Кількісна характеристика трудового потенціалу – загальна кількість населення. Цей підхід є особливо актуальним в умовах перехідної та кризової економіки. В загальному випадку крива сукупної пропозиції говорить про те, що чим більшими є доходи, які приносить праця, тим більш економічно активним буде населення, тобто більшою буде пропозиція праці (рис. 2.1). Точка $W_{\min}$ на цьому графіку є крайньою точкою, що характеризує такий мінімальний рівень заробітної плати, який мотивує людей працювати. Така ситуація є загальноприйнятною. Разом з тим, в умовах кризової економіки діють інші закономірності. Якщо люди не мають інших доходів, ніж доходи від праці, вони змушені працювати навіть тоді, коли заробітна плата наднизька, і щоб отримати необхідну для виживання суму грошей, вони збільшують обсяги пропозиції. Це стосується як збільшення індивідуальної пропозиції праці: вторинна зайнятість, скорочення споживання платних послуг (перенесення цієї роботи в сім'ю), забезпечення родини продуктами харчування і отримання додаткових доходів за рахунок праці вдома, в підсобних господарствах; так і збільшення сукупної пропозиції праці за рахунок населення, що до економічно активного не включається за віком або з інших причин: розширення зайнятості жінок, навіть з малими дітьми, зайнятість молоді, що навчається, зайнятість пенсіонерів, дитяча праця.

При цьому на кривій пропозиції праці, крім вже розглянутого відрізка «економічно вільної» пропозиції праці ($W_{\min}W1$), з'являється відрізок «економічно вимушеної» пропозиції праці ($W_{\min}W2$). На цьому відрізку чим меншим є рівень заробітної плати, тим більшим є обсяг «економічно вимушеної» пропозиції праці (рис. 2.1) [405, с. 135–138].

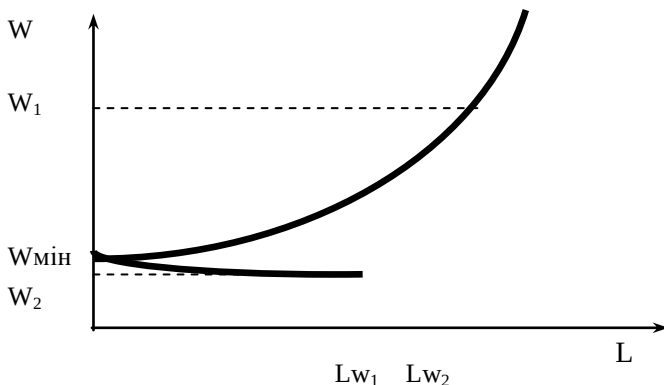


Рис. 2.1. «Економічно вільна» та «економічно вимушена» пропозиція праці

Джерело: [405, с. 135–138].

Отже, аналізуючи загальну кількість населення країни як кількісну характеристику трудового потенціалу, за чисельністю населення Україна займає 6 місце в Європі [406]. Разом з тим, загальна кількість населення України, за розрахунками Ф. Заставного, могла б становити щонайменше 100 млн. осіб без військових, великодержавницьких, тоталітаристських, інших втрат. Натомість станом на початок 2008 року на території країни проживало 46,3 млн. чол.

В країні продовжуються процеси урбанізації. Міське населення становить 68 %, сільське – 32 % загальної його кількості. В той час як в 2000 році це співвідношення становило відповідно 67,3 % та 32,7 %. Гендерна ситуація також дещо погіршилась. На 01.01.2006 р. чоловіки складали 46,1 % загальної кількості населення, жінки – 53,9 %, тоді як на 01.01.2001 р. це співвідношення становило відповідно 46,2 % та 53,8 % (табл. 2.1).

Щодо динамічних характеристик забезпечення трудовим потенціалом країни, то слід відзначити щорічне скорочення загальної кількості населення країни. Якщо порівняти фактичну кількість населення України в 2005 році з прогнозованими показниками, що розроблялися в Україні і за кордоном на початку дев'яностих років, то можна дійти висновку, що країна втрачає свій трудовий потенціал швидше, ніж прогнозувалося найбільш песимістичними прогнозами. Крім того, передбачається погіршення статевовікової структури населення, що також негативно вплине на обсяг сукупної пропозиції на ринку праці

України. Як бачимо із таблиці 2.2, для всіх регіонів України без виключень характерним є скорочення населення, абсолютний і відносний приріст населення по всій території країни є від'ємним.

Таблиця 2.1

Динаміка загальної кількості населення України: 2001–2006 рр., станом на початок року

Показник	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Приріст	
							абсолютний, млн. осіб	відносний, %
Наявне населення, млн. осіб	48,9	48,5	48,0	47,6	47,3	46,9	-2,0	-4,09
міське	32,9	32,6	32,3	32,1	32,0	31,9	-1,0	-3,04
сільське	16,0	15,9	15,7	15,5	15,3	15,0	-1,0	-6,25
відсотків до всього населення								
міське	67,3	67,2	67,3	67,4	67,7	68,0	0,7	X
сільське	32,7	32,8	32,7	32,6	32,3	32,0	-0,7	X
Постійне населення, млн. осіб	48,7	48,2	47,8	47,4	47,1	46,7	-2,0	-4,11
чоловіки	22,5	22,3	22,1	21,9	21,8	21,6	-0,9	-4,00
жінки	26,2	25,9	25,7	25,5	25,3	25,1	-1,1	-4,20
відсотків до всього населення								
чоловіки	46,2	46,3	46,2	46,2	46,2	46,1	-0,1	X
жінки	53,8	53,7	53,8	53,8	53,8	53,9	0,1	X

Джерело: розраховано автором.

Для більш повного аналізу порівняємо відносний приріст населення кожного регіону із загальним по Україні, і визначимо ті регіони, в яких процес скорочення населення відбувається повільніше, ніж у середньому по країні. Для цього відноснопорівняльний приріст населення регіону (*ВПП_{Нр}*) визначимо за формулою:

$$ВПП_{Нр} = \frac{H_{р2006} - H_{р2001}}{H_{р2001}} \cdot 100 \% - \frac{H_{2006} - H_{2001}}{H_{2001}} \cdot 100 \% , \quad (2.1)$$

де *H_р* – загальна кількість населення регіону;

H – загальна кількість населення України у відповідних роках.

Таблиця 2.2

**Динаміка загальної кількості населення
регіонів України: 1999-2005 рр., тис. осіб**

Регіон	Роки					Приріст		
	1999	2000	2003	2004	2005	абсо- лютний, тис. осіб	віднос- ний, %	віднос- но- порів- няль- ний, %
Україна	49850,9	49456,1	48004	47442	47100	-2750,4	-5,5	0,0
АР Крим	2498,2	2478,9	2397	2373	2362	-136,1	-5,4	0,1
Вінницька	1819,7	1803,5	1754	1729	1713	-106,6	-5,9	-0,3
Волинська	1061,1	1055,9	1055	1046	1042	-19,1	-1,8	3,7
Дніпропетровська	3733,6	3701,2	3533	3500	3473	-260,7	-7,0	-1,5
Донецька	4987,3	4932,4	4774	4708	4659	-328,3	-6,6	-1,1
Житомирська	1437,3	1424,9	1374	1361	1346	-91,3	-6,4	-0,8
Закарпатська	1280,7	1277,3	1254	1248	1246	-35,0	-2,7	2,8
Запорізька	2016	1997	1909	1892	1876	-139,6	-6,9	-1,4
Івано-Франківська	1450,3	1446,5	1404	1395	1391	-59,4	-4,1	1,4
Київська	4440	4426,3	4430	4386	4398	-41,8	-0,9	4,6
Кіровоградська	1172,5	1157,2	1116	1094	1078	-95,0	-8,1	-2,6
Луганська	2668,1	2637,3	2507	2468	2436	-232,4	-8,7	-3,2
Львівська	2708,3	2696,3	2611	2580	2570	-138,6	-5,1	0,4
Миколаївська	1307,6	1296,5	1252	1240	1229	-78,8	-6,0	-0,5
Одеська	2510,2	2492	2448	2419	2405	-105,6	-4,2	1,3
Полтавська	1688,8	1673,3	1609	1583	1565	-124,2	-7,4	-1,8
Рівненська	1184,9	1182,5	1168	1163	1160	-25,3	-2,1	3,4
Сумська	1349,3	1332,5	1280	1260	1242	-107,6	-8,0	-2,5
Тернопільська	1159	1152,7	1134	1123	1116	-42,7	-3,7	1,8
Харківська	2977,6	2949,6	2888	2851	2833	-144,9	-4,9	0,7
Херсонська	1234,1	1223,4	1161	1148	1137	-97,3	-7,9	-2,4
Хмельницька	1468,4	1455	1415	1398	1385	-83,5	-5,7	-0,2
Черкаська	1459,5	1446,6	1387	1369	1354	-106,0	-7,3	-1,7
Чернівецька	938,2	935,1	919	912	908	-29,8	-3,2	2,3
Чернігівська	1299,8	1282,2	1225	1198	1179	-120,6	-9,3	-3,8

Джерело: розраховано автором.

Цей показник дозволяє зробити висновок, що в ряді регіонів, таких, як Волинська, Закарпатська, Київська, Рівненська та Чернівецька об-

ласті процес скорочення населення відбувається значно повільніше, ніж в середньому по Україні. А в таких регіонах, як Луганська, Сумська, Херсонська та Чернігівська області кількість населення скорочується значно швидше, ніж в цілому по Україні.

Регіональні особливості забезпечення регіонів трудовим потенціалом оцінюються за допомогою групування, шляхом визначення інтервалу групування за формулою:

$$I = \frac{Qj_{max} - Qj_{min}}{3} = \frac{4659018 - 908426}{3} = 1250197,$$

при цьому отримано три групи регіонів за кількістю наявного населення: регіони з мінімальною кількістю населення ($Qj < Qj_{min} + I$) – регіони із кількістю населення, меншою за 2158623 осіб ($908426 + 1250197$); регіони із середньою кількістю населення ($Qj_{min} + I < Ij < Qj_{min} + 2I$) – регіони з кількістю населення від 2158623 осіб до 3408820 осіб ($908426 + 2 \cdot 1250197$); регіони з максимальною кількістю населення ($Qj_{min} + 2I < Ij < Qj_{max}$) – регіони з кількістю населення понад 3408820 осіб (табл. 2.2). Максимальна кількість населення проживає в таких регіонах, як Донецька область (9,89 % загальної кількості населення країни), Київська область (5,57 % загальної кількості населення України – в м. Київ та 3,76 % – в Київській області), в Дніпропетровській області – 7,37 %. В цих областях зосереджено 26,6 % трудового потенціалу країни. Найменша кількість населення характерна для Чернівецької (1,93%) та Волинської області (2,21 %).

Групування регіонів за рівнем відносного приросту населення проводиться аналогічно з інтервалом групування:

$$I = \frac{BПнj_{max} - BПнj_{min}}{3} = \frac{-0,94 - (-9,28)}{3} = -2,78,$$

при цьому отримано три групи регіонів за рівнем відносного скорочення населення: регіони із мінімальним рівнем відносного скорочення населення ($-3,72 \% < BПн$); регіони із середнім рівнем відносного скорочення населення ($-6,5 \% < BПн < -3,72 \%$); регіони із максимальним рівнем відносного скорочення населення ($BПн < -6,5 \%$).

Для оцінки статистичних і динамічних характеристик трудового потенціалу регіонів України за загальною кількістю населення побудовано матрицю оцінки статичних та динамічних особливостей формування трудового потенціалу регіонів України за загальною кількістю населення (табл. 2.3).

2. Кількісна характеристика трудового потенціалу – кількість населення працездатного віку. Дослідження проведемо в такій послі-

довності: 1) відстежимо загальні тенденції по Україні; 2) згрупуємо регіони за кількістю населення працездатного віку; 3) порівняємо результати з результатами групування регіонів за загальною кількістю населення; 4) згрупуємо регіони за напрямками динамічних змін у кількості населення працездатного віку (*НПВ*); 5) визначимо напрями демографічного розвитку регіонів.

Таблиця 2.3

Матриця оцінки статичних та динамічних особливостей формування трудового потенціалу регіонів України за загальною кількістю населення

		Кількість населення		
		мінімальна	середня	максимальна
Відносне скорочення населення	максимальне	Запорізька Кіровоградська Полтавська Сумська Херсонська Черкаська Чернігівська	Луганська	Дніпропетровська, Донецька
	середнє	Вінницька Житомирська Івано-Франківська Миколаївська Хмельницька	АРК Львівська Одеська Харківська	
	мінімальне	Волинська Закарпатська Рівненська Тернопільська Чернівецька		Київська

Джерело: розраховано автором

Розрахунки свідчать, що незважаючи на скорочення населення в Україні, кількість населення працездатного віку за період 2000–2005 роки дещо збільшилася (табл. 2.4).

Відносний приріст населення працездатного віку в 2005 році у порівнянні з 2000 роком становив 0,09 %.

За статичними показниками оцінки інтервал групування дорівнює:

$$I = \frac{НПВj \max - НПВj \min}{3} = \frac{2821,9 - 534,1}{3} = 762,6,$$

при цьому отримаємо три групи регіонів за кількістю населення працездатного віку: регіони з мінімальною кількістю населення працездатного віку ($1296,7 < НПВ$); регіони з середнім рівнем відносного скорочення населення ($2059,3 < ВПН < 1296,7$), максимальним рівнем

відносного скорочення населення ($ВІН < 2059,3$).

Таблиця 2.4

**Динаміка населення регіонів працездатного віку:
1999-2005 рр., тис. осіб**

Регіон	1999 р.	2000 р.	2004 р.	2005 р.	Приріст	
					абсолютний, тис. осіб	відносний, %
Україна	28199,3	28278,9	28228,3	28223,4	24,1	0,1
АР Крим	1465,7	1469,6	1452,6	1455,1	-10,6	-0,7
Вінницька	958,5	956,2	965,3	963,1	4,6	0,5
Волинська	576,4	580,9	605,1	607,7	31,4	5,4
Дніпропетровська	2142,4	2145,0	2101,2	2098,3	-44,1	-2,1
Донецька	2854,7	2861,2	2830,8	2821,9	-32,8	-1,2
Житомирська	768,3	768,4	768,2	765,3	-3,0	-0,4
Закарпатська	740,8	746,8	752,3	754,4	13,6	1,8
Запорізька	1164,2	1164,2	1138,0	1135,8	-28,4	-2,4
Івано-Франківська	807,1	813,7	813,9	817,1	10,0	1,2
Київська	2678,4	2694,9	2777,1	2799,9	121,5	4,5
Кіровоградська	639,8	636,3	623,0	617,8	-22,0	-3,4
Луганська	1514,8	1522,0	1490,3	1483,8	-31,0	-2,1
Львівська	1537,6	1546,2	1529,6	1535,1	-2,5	-0,2
Миколаївська	751,2	751,3	746,7	744,2	-7,1	-0,9
Одеська	1457,0	1459,2	1462,8	1461,5	4,5	0,3
Полтавська	919,0	919,6	910,1	908,2	-10,8	-1,2
Рівненська	652,4	658,6	676,1	679,1	26,7	4,1
Сумська	738,5	739,3	735,7	732,8	-5,7	-0,8
Тернопільська	620,8	624,9	640,7	641,5	20,7	3,3
Харківська	1731,2	1735,9	1758,7	1759,1	27,9	1,6
Херсонська	709,0	709,4	688,1	685,3	-23,7	-3,4
Хмельницька	788,2	788,0	790,9	789,4	1,2	0,2
Черкаська	783,3	783,5	773,4	771,2	-12,1	-1,6
Чернівецька	522,1	526,4	532,3	534,1	12,0	2,3
Чернігівська	677,9	677,4	665,5	661,8	-16,1	-2,4

Джерело: розраховано автором.

Для групування регіонів за напрямками динамічних тенденцій формування трудового потенціалу за кількістю населення працездатного віку отримаємо наступний інтервал:

$$I = \frac{\Delta НПВj \max - \Delta НПВj \min}{3} = \frac{5,44 - (-3,44)}{3} = 2,95,$$

і такі групи регіонів: регіони із максимальним скороченням населення працездатного віку ($НПВ < -0,47$);

– регіони із відносно сталими тенденціями в кількості населення працездатного віку ($-0,47 < НПВ < 2,48$); регіони із максимальним приростом населення працездатного віку ($2,48 < НПВ$).

Напрямок розвитку трудового потенціалу ($НРТП$) пропонуємо визначати за допомогою індексу розвитку трудового потенціалу ($ІРТП$), що характеризує співставлення питомої ваги населення молодше працездатного віку і питомої ваги населення старше працездатного віку в загальній кількості населення:

$$ІРТП = \frac{НМПВ}{Н} \cdot 100 \% - \frac{НСПВ}{Н} \cdot 100, \quad (2.2)$$

де $НМПВ$ – населення молодше працездатного віку,

$НСПВ$ – населення старше працездатного віку,

$Н$ – населення.

Якщо $ІРТП < 0$, – в регіоні негативний напрям демографічного розвитку, і, відповідно, розвитку трудового потенціалу.

Якщо $ІРТП > 0$, – в регіоні позитивний напрям демографічного розвитку, і, відповідно, розвитку трудового потенціалу.

Якщо $ІРТП = 0$, – в регіоні стабільний стан демографічного розвитку, і, відповідно, розвитку трудового потенціалу (таблиця 2.5).

3. Кількісна характеристика трудового потенціалу – кількість економічно активного населення.

Якщо кількість населення працездатного віку в Україні зросла, то кількість економічно активного населення (ЕАН) скоротилася на 0,6 %. Особливістю формування трудового потенціалу України є те, що за досліджуваний період: 2001–2005 рр. скоротилась економічна активність осіб працездатного віку на 2 %, натомість підвищення економічної активності осіб старше працездатного віку відбулось на 17,4 %. В результаті в структурі економічної активності населення питома вага осіб старше працездатного віку зросла на 4,7 %, частка цієї кате-

горії економічно активного населення в 2005 році становила 25,6 % всього ЕАН України. Динаміку економічно активного населення за статтю та місцем проживання у 2001–2005 рр. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності наведено в таблиці 2.6.

Максимальний рівень економічної активності характерний для осіб з повною вищою освітою, мінімальний – для осіб що не мають освіти, або мають початкову загальну освіту (рис. 2.2).

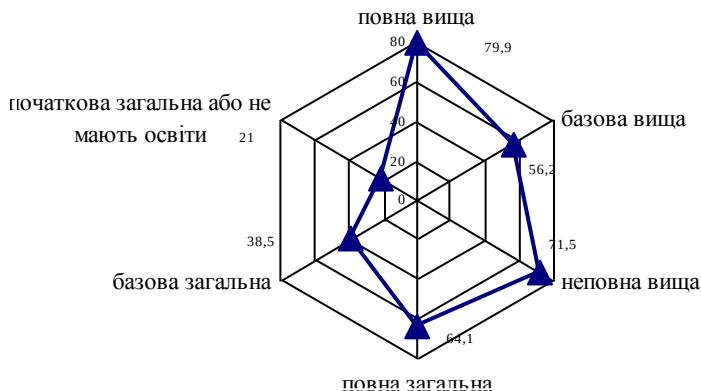


Рис. 2.2. Взаємозв'язок рівня освіти та рівня економічної активності населення України

Джерело: розроблено автором

Ще однією характерною рисою розвитку економічної активності населення за досліджуваний період є підвищення рівня економічно активного населення сільської місцевості та скорочення економічної активності населення міст.

Для групування регіонів за кількістю ЕАН отримаємо наступний інтервал:

$$I = \frac{EАН\ max - EАН\ min}{3} = \frac{2265,1 - 401,2}{3} = 621,3,$$

і такі групи регіонів:

- 1) регіони із мінімальною кількістю ЕАН
($EАН < 1022,5(401,2 + 621,3)$):

Таблиця 2.5

**Визначення напрямів розвитку трудового потенціалу регіонів України:
станом на 01.01.2006 р.**

Регіон	Н, осіб	У т.ч.			У % до Н			ІРТП	НРТП
		НМПВ	НПВ	НСПВ	НМПВ	НПВ	НСПВ		
Україна	47100462	7664799	28223404	11212259	16,2733	59,92171	23,80499	-7,53169	негативний
Автономна	2362140	364483	1455061	542596	15,4302	61,59927	22,97053	-7,54032	негативний
Вінницька	1713052	296983	963145	452924	17,33648	56,22392	26,43959	-9,10311	негативний
Волинська	1042049	214029	607747	220273	20,53925	58,32231	21,13845	-0,5992	негативний
Дніпропетровська	3472867	529849	2098264	844754	15,25682	60,41878	24,3244	-9,06758	негативний
Донецька	4659018	650929	2821883	1186206	13,97138	60,56819	25,46043	-11,4891	негативний
Житомирська	1346031	243516	765321	337194	18,09141	56,85761	25,05098	-6,95957	негативний
Закарпатська	1245653	265430	754421	225802	21,3085	60,5643	18,1272	3,181303	позитивний
Запорізька	1876391	283823	1135783	456785	15,12601	60,53019	24,34381	-9,2178	негативний
Івано-Франківська	1390890	275167	817092	298631	19,78352	58,74598	21,4705	-1,68698	негативний
Київська	4398237	653288	2799865	945084	14,85341	63,6588	21,48779	-6,63439	негативний
Кіровоградська	1077504	179754	617801	279949	16,68244	57,33631	25,98125	-9,29881	негативний
Луганська	2435716	341055	1483764	610897	14,00225	60,91695	25,0808	-11,0785	негативний
Львівська	2569671	472684	1535132	561855	18,39473	59,74041	21,86486	-3,47013	негативний
Миколаївська	1228807	205648	744154	279005	16,73558	60,55906	22,70536	-5,96977	негативний
Одеська	2404643	401739	1461481	541423	16,7068	60,77746	22,51573	-5,80893	негативний
Полтавська	1564645	241080	908223	415342	15,40797	58,04659	26,54545	-11,1375	негативний

Продовж. табл. 2.5

Регіон	Н, осіб	У т. ч.			У % до Н			ІРТП	НРТП
		НМПВ	НПВ	НСПВ	НМПВ	НПВ	НСПВ		
Рівненська	1159635	248036	679113	232486	21,38914	58,56265	20,0482	1,340939	позитивний
Сумська	1241743	187090	732761	321892	15,06672	59,01068	25,92259	-10,8559	негативний
Тернопільська	1116322	207777	641465	267080	18,61264	57,46236	23,925	-5,31236	негативний
Харківська	2832711	393780	1759115	679816	13,90117	62,10005	23,99878	-10,0976	негативний
Херсонська	1136751	197053	685271	254427	17,33475	60,2833	22,38195	-5,04719	негативний
Хмельницька	1384875	241859	789430	353586	17,46432	57,0037	25,53198	-8,06766	негативний
Черкаська	1353506	218756	771180	363570	16,16217	56,97647	26,86135	-10,6992	негативний
Чернівецька	908426	175900	534093	198433	19,36316	58,79323	21,84361	-2,48044	негативний
Чернігівська	1179179	175091	661839	342249	14,84855	56,1271	29,02435	-14,1758	негативний

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.6

**Економічно активне населення України за статтю та місцем проживання
(за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності):
2001-2005 рр, тис. осіб**

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.		Приріст		Структурні зрушення, %п.
	в середньому за рік:				тис. осіб	%	абсолютний, тис. осіб	відносний, %	
Економічно активне населення у віці 15-70 років – всього, у тому числі:	22426,5	22231,9	22171,3	22202,4	22280,8	62,2	-145,7	-0,6	-0,1
- працездатного віку	20893,6	20669,5	20618,1	20582,5	20481,7	70,9	-411,9	-2,0	-1,7

Продовж. табл. 2.5

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.		Приріст		Структурні зрушення, %п.
	в середньому за рік:				тис. осіб	%	абсолютний, тис.осіб	відносний, %	
- старше працездатного віку	1532,9	1562,4	1553,2	1619,9	1799,1	25,9	266,2	17,4	4,7
Жінки, у тому числі:	10986,8	10935,5	10915,9	10912,0	10813,8	57,0	-173,0	-1,6	-0,7
- працездатного віку	10047,3	9966,6	9935,5	9811,0	9601,4	67,6	-445,9	-4,4	-2,9
- старше працездатного віку	939,5	968,9	980,4	1101,0	1212,4	25,5	272,9	29,0	5,9
Чоловіки, у тому числі:	11439,7	11296,4	11255,4	11290,4	11467,0	67,9	27,3	0,2	0,6
- працездатного віку	10846,3	10702,9	10682,6	10771,5	10880,3	74,1	34,0	0,3	-0,5
- старше працездатного віку	593,4	593,5	572,8	518,9	586,7	26,7	-6,7	-1,1	2,5
Міське населення, у тому числі:	15705,4	15542,7	15615,9	15504,5	15293,8	61,3	-411,6	-2,6	-1,8
- працездатного віку	14827,6	14654,6	14671,3	14565,2	14410,7	70,5	-416,9	-2,8	-2,2
- старше працездатного віку	877,8	888,1	944,6	939,3	883,1	19,6	5,3	0,6	0,0
Сільське населення, у тому числі:	6721,1	6689,2	6555,4	6697,9	6987,0	64,1	265,9	4,0	3,8
- працездатного віку	6066,0	6014,9	5946,8	6017,3	6071,0	71,8	5,0	0,1	-0,4
- старше працездатного віку	655,1	674,3	608,6	680,6	916,0	37,6	260,9	39,8	13,8

Джерело: розроблено автором.

АРК, Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області.

2) регіони з середньою кількістю ЕАН ($1022,5 < НПВ < 1643,8$ ($401,2+2 \cdot 621,3$)): Луганська, Львівська, Одеська, Харківська області;

3) регіони із максимальною кількістю ЕАН ($1643,8 < НПВ$): Дніпропетровська, Донецька, Київська області.

Для групування регіонів за відносним приростом кількості ЕАН протягом 2000–2005 рр. отримаємо наступний інтервал:

$$I = \frac{\Delta EAH \max - \Delta EAH \min}{3} = \frac{13,3 - (-15,6)}{3} = 9,633 \%,$$

і такі групи регіонів:

1) регіони з максимальним скороченням кількості ЕАН ($НПВ < -5,97$): Вінницька, Волинська, Івано-Франківська, Львівська області;

2) регіони з відносно сталими тенденціями в кількості ЕАН ($-5,97 < НПВ < 3,67$): АРК, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська області;

3) регіони з максимальним приростом кількості ЕАН ($3,67 < НПВ$): Закарпатська, Рівненська, Черкаська, Чернівецька області.

Співставимо результати групування за статичними та динамічними особливостями формування трудового потенціалу регіонів України за кількістю ЕАН у матриці (табл. 2.7).

Цікавими є результати співвідношення результатів групування регіонів України за динамікою населення працездатного віку та за динамікою кількості ЕАН (табл. 2.8).

Динаміка кількості економічно активного населення та населення працездатного віку не є пропорційною. Із зміною кількості працездатного населення в регіонах України відбуваються наступні процеси:

1. При скороченні кількості населення працездатного віку ($A_0 > A_1$) при A_0 – кількість населення працездатного віку 2000 року, A_1 – кількість населення працездатного віку 2005 року) відбувається:

а) його часткове заміщення населенням непрацездатного віку із збереженням сукупної пропозиції на ринку праці ($B_0 = B_1$), за рахунок підвищення економічної активності серед осіб, що раніше відносились до групи економічно неактивних, і, перш за все, осіб старше працездатного віку (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Полтавська, Сумська, Херсонська, Чернігівська області та АРК);

б) розширення сукупної пропозиції праці ($B_0 < B_1$) за рахунок на-

селенням працездатного віку, що відповідає «економічно вимушеній» пропозиції праці – Черкаська область. Визначені тенденції відображено на графіку (рис. 2.3).

Таблиця 2.7

**Матриця оцінки статичних та динамічних особливостей
формування трудового потенціалу регіонів України
за кількістю ЕАН**

		Кількість ЕАН		
		мінімальна	середня	максимальна
Відносний приріст (скорочення) кількості ЕАН	скорочення	Вінницька Волинська Івано-Франківська	Львівська	
	відносна сталість	АРК Запорізька Кірово- градська Полтавська Сумська Херсонська Чернігівська Житомирська Миколаївська Хме- льницька Тернопільська	Луганська Одеська Харківська	Дніпропетровська Донецька Київська
	приріст	Закарпатська Рівненська Черкаська Чернівецька		

Джерело: розраховано автором.

2. При збільшенні кількості населення працездатного віку відбувається:

а) часткове заміщення населенням працездатного віку раніше економічно активного населення працездатного віку із збереженням сукупної пропозиції на ринку праці (Київська, Тернопільська області);

б) збільшення кількості населення працездатного віку призводить до ще більшого зростання кількості економічно неактивного населення регіону. Це може бути викликане тим, що заробітна плата населення працездатного віку, як правило, вища, що впливає на заміщення

годин праці годинами дозвілля на ринку праці членів сім'ї непрацездатного віку, що відповідає відрізка «економічно вільної» пропозиції праці на рисунку (Волинська область); в) відбувається пропорційне підвищення економічної активності праці (Рівненська область). Вказані тенденції пропонуємо відображати у вигляді наступного графіка (рис. 2.4).

Таблиця 2.8

**Матриця оцінки динамічних особливостей
формування трудового потенціалу регіонів України за кількістю
населення працездатного віку та ЕАН**

		Відносний приріст (скорочення) кількості населення працездатного віку		
		приріст	відносна сталість	скорочення
Відносний приріст (скорочення) кількості ЕАН	скорочення	Волинська	Львівська Вінницька Івано-Франківська	
	відносна сталість	Київська Тернопільська	Одеська Харківська Житомирська Хмельницька	Дніпропетровська Донецька АРК Запорізька Кіровоградська Луганська Миколаївська Полтавська Сумська Херсонська Чернігівська
	приріст	Рівненська	Закарпатська Чернівецька	Черкаська

Джерело: розраховано автором.

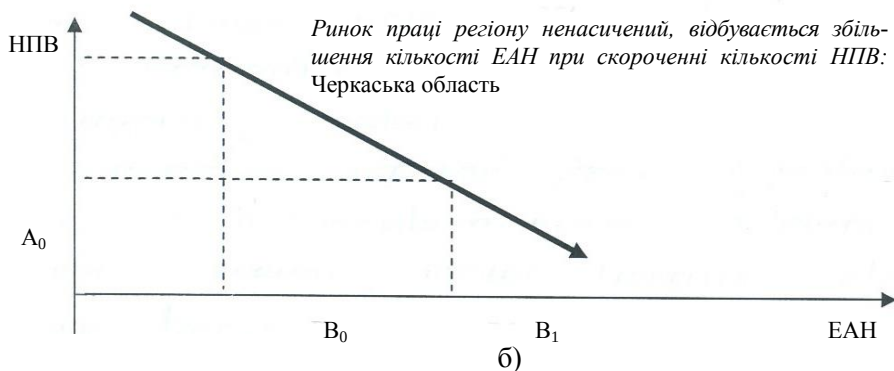
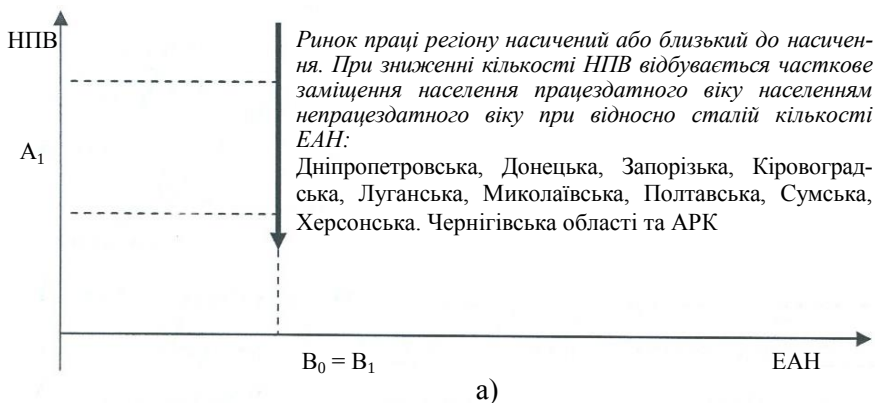


Рис. 2.3. Особливості формування
трудового потенціалу регіонів України
за умови скорочення кількості НПВ

Джерело: розраховано автором

3) Відносна сталість у змінах кількості НПВ викликає переважно відносну сталість у змінах кількості ЕАН регіонів (Одеська, Харківська, Житомирська та Хмельницька області), але може викликати як скорочення кількості ЕАН (Львівська, Вінницька та Івано-Франківська області), так і збільшення (Закарпатська та Чернівецька області) в залежності від ситуації, що склалася на ринку праці (рис. 2.5).

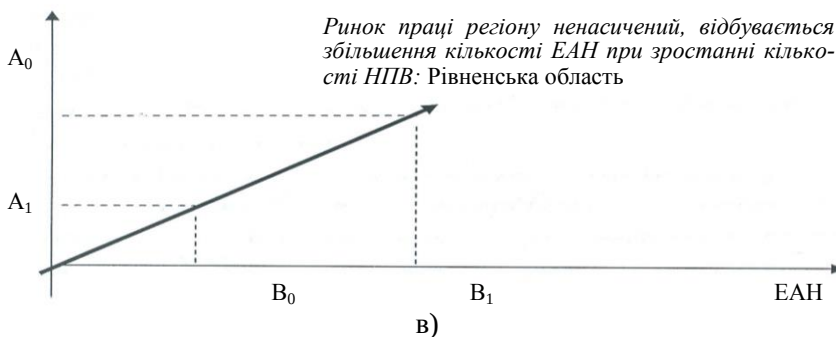
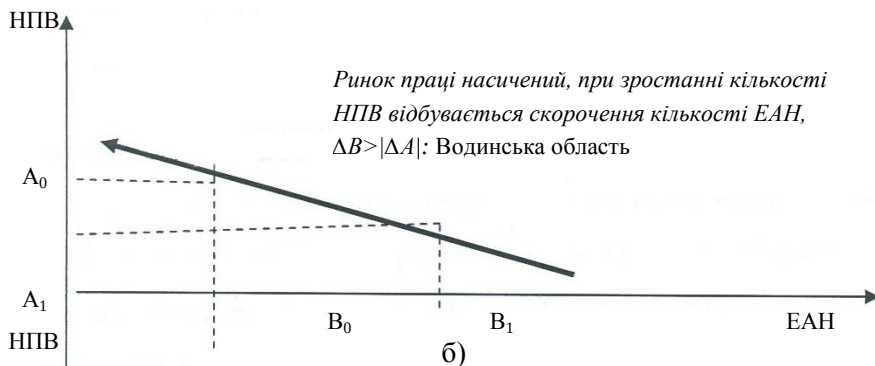
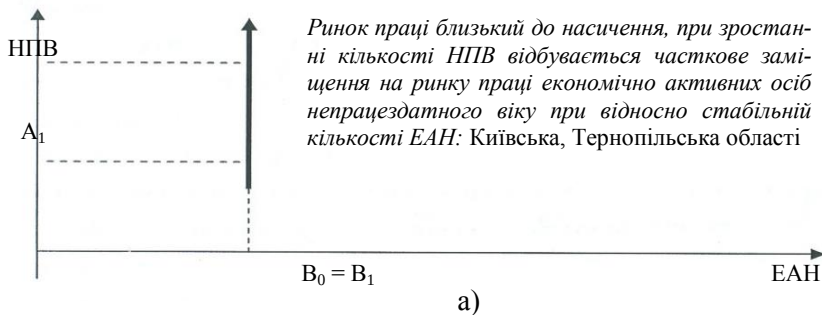
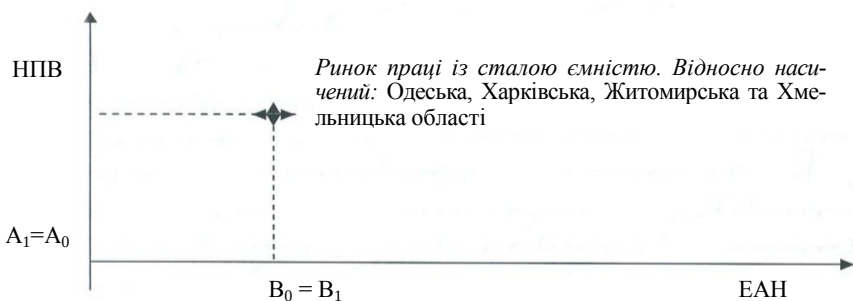
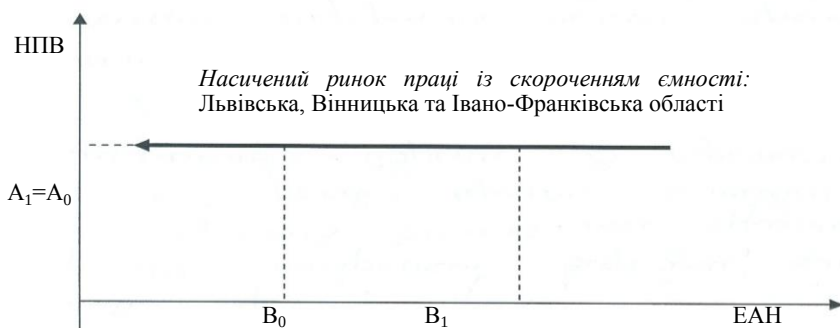


Рис. 2.4. Особливості формування трудового потенціалу регіонів України за умови зростання кількості НПВ

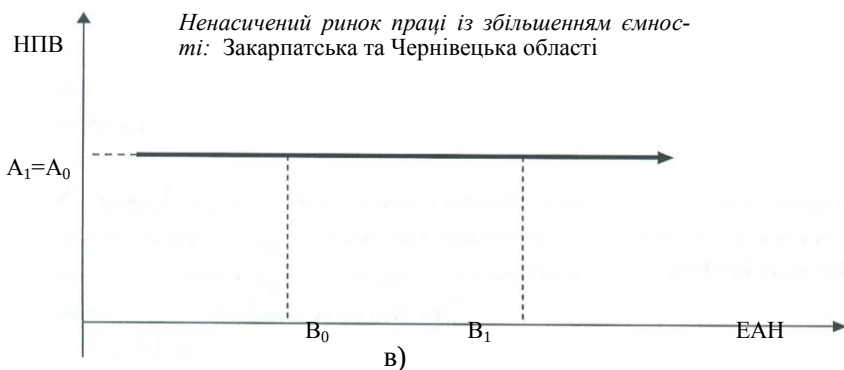
Джерело: розраховано автором.



а)



б)



в)

Рис. 2.5. Особливості формування трудового потенціалу регіонів України при відносній сталості НПВ

Джерело: розраховано автором.

2.2. Динаміка та тенденції забезпечення зайнятості на регіональних ринках праці України

У другій половині двадцятого століття відбулися серйозні структурні зрушення в економіці, спричинені науково-технічним прогресом, що відобразилося у впровадженні мікроелектроніки. Відбулося згорання і реструктуризація галузей обробної промисловості, швидко розширилася сфера послуг.

В результаті виділяють «інформаційну» модель структури зайнятості, для якої характерним є розширення сфери послуг та «інформаційно-індустріальну» модель з високою питомою вагою зайнятих у обробній промисловості. «Інформаційна» модель зайнятості властива англосаксонським країнам. У Великій Британії, наприклад, у 1996 р. у сфері послуг було зайнято 70% робочої сили, а в США і Канаді – 73 %. Модель «інформаційно-індустріальна» є розповсюдженою у Японії, в якій в середині 90-х у сфері послуг було зайнято 58,4 %, ФРН (63 %), Франції (69 %), Італії (62 %) [407].

Найбільш поширеною у сфері послуг є галузь інформатики. У цій галузі спостерігаються найбільш високі темпи приросту зайнятості. У США, Канаді і Великій Британії в цій галузі зосереджено відповідно 48,3 %; 45,7 %; 45,8 % всіх зайнятих у сфері послуг. У Японії і ФРН показник значно нижчий (відповідно 32,2 і 28,4 %). Сфера інформаційних послуг вважається найбільш перспективною в новій економіці, а знання й інформація перетворюється на основне джерело підвищення продуктивності праці й економічного зростання.

Все більший розвиток галузі інформаційних та комунікаційних технологій зумовив поширення таких нетрадиційних форм зайнятості, як тимчасова, часткова, короткострокова, контрактна, надомна. В економічно розвинених країнах за оцінкою ОЕСР від 60 до 85 % жінок, які працюють за гнучкою системою організації праці, обирають саме такі форми зайнятості.

Що стосується України, то за даними Послання президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році», сучасна структура зайнятості в Україні, як за секторами економіки, так і за професійним статусом – далека від стандартів економічно розвинених країн. Найбільша чисельність зайнятих – майже 5 млн. осіб або близько чверті загальної кількості зайнятих – сконцентрована у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві. Більше половини з них працюють в особистих селянських господарствах, де зберігається патріархальний спосіб виробництва, заснований на простій фізичній праці. Це свідчить про низьку продуктивність їх праці та неефективне використання трудового потенціалу. Натомість надто низькою є частка зайнятих у будівництві та обробній промисловості, зокрема у виробництві машин та устатку-

вання, виробництві електричного та електронного устаткування, виробництві транспортного устаткування, тобто у тих видах діяльності, які забезпечують інвестиції в економіку країни.

Не відповідає завданням інноваційного розвитку і професійний склад зайнятих: від початку виходу з кризи спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили (чисельність представників найпростіших професій зросла на 1,6 млн. осіб або на 43,2 % при скороченні чисельності фахівців і кваліфікованих робітників), що свідчить про домінування в економіці України застарілих технологій і відсутність будь-яких інноваційних процесів (рис. 2.6).

Майже п'ята частина зайнятих працює на посадах, що не відповідають рівню їх освіти. Зокрема кожний двадцять третій працівник з вищою освітою в Україні зайнятий на роботах, які такого рівня освіти не потребують. Зростання обсягів підготовки фахівців із вищою освітою забезпечується переважно за рахунок спеціальностей економіки та права (за 2000–2005 рр. їх кількість збільшилась у півтора рази), тоді як кількість випускників інженерних спеціальностей, які мають впроваджувати нові технології у виробництво, збільшилась лише на 8 %.

Зменшується пропозиція кваліфікованих представників робітничих професій: частка осіб з професійно-технічною освітою серед економічно активного населення скоротилася до 24 %. При цьому близько третини економічно активних осіб не мають професійної освіти, в тому числі 7 % не мають повної загальної середньої освіти.

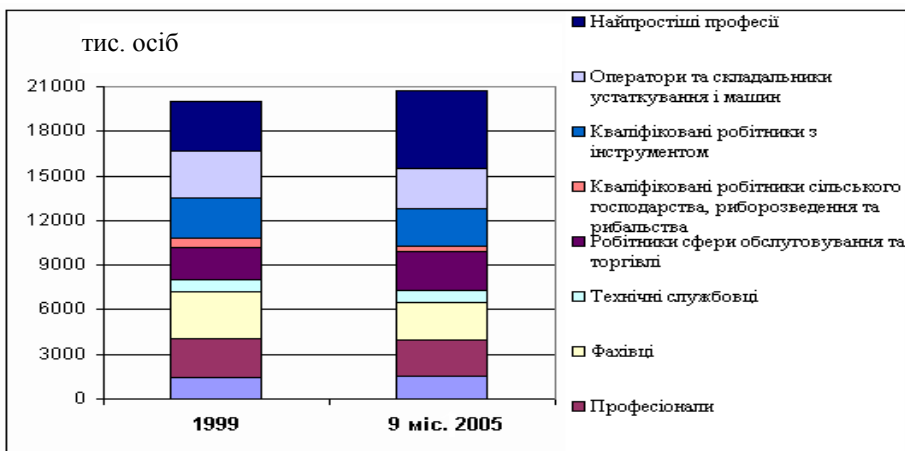


Рис. 2.6. Порівняння зайнятості в Україні за професіями

Джерело: [408].

Через відсутність реальних можливостей знайти гідно оплачувану роботу значна частина населення працює за кордоном як легально, так і нелегально. За експертними оцінками, у середньому за рік за межами України працюють 2,5–3 млн. наших співгромадян.

Неефективна структура зайнятості віддзеркалює реалізацію моделі економічного розвитку, яка базується на дешевій робочій силі. Це може призвести до втрати трудового потенціалу суспільства та деградації робочої сили.

Щодо позитивних напрямів розвитку зайнятості на ринку праці України слід віднести:

1) перехід України від періоду стрімкого щорічного падіння обсягів зайнятості (до 2001 року) до періоду невисокого, але стабільного щорічного зростання зайнятості в Україні (з 2002 року) (рис. 2.7).

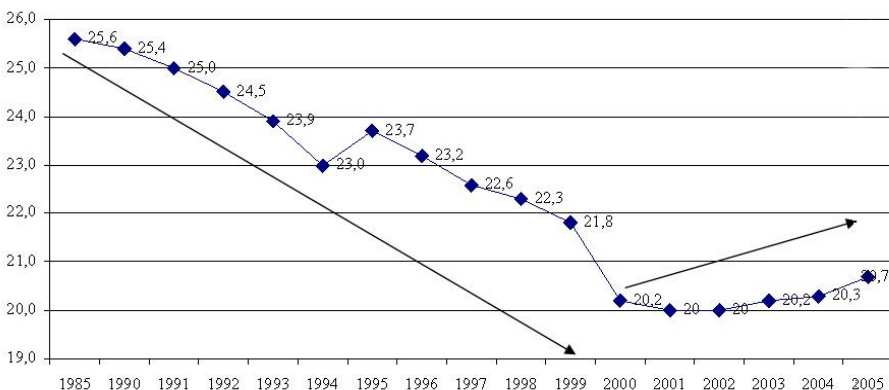


Рис. 2.7. Динаміка зайнятості населення України: 1985–2005 рр.

Джерело: розраховано автором за [409, с. 71, 411, с. 30].

2) поступовий розвиток ринку самостійно зайнятих осіб. Відповідно до рекомендації п'ятнадцятої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 року в Україні введено нову класифікацію зайнятості відповідно до її статусів: а) працюючі за наймом; б) працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості, що включають: роботодавців, самозайняті, безкоштовно працюючі члени сім'ї [411, С. 14–15]. Відповідно до цієї класифікації в Україні поступово зменшується ринок найманої праці та розширюється ринок праці самозайнятих. Так, тільки за 2004–2005 рр. в структурі зайнятості питома вага самозайнятих зросла на 1,8 % п. (табл. 2.9). Крім того, зменшується питома вага в загальній структурі зайнятості безкоштовно працюючих членів сім'ї, що також свідчить про розвиток ринкових відносин в Україні.

Таблиця 2.9

**Структура зайнятості в Україні за статусами зайнятості:
2004–2005 рр., %**

Показник	2004 р.	2005 р.	Структурні зрушення, % п.
1. Працюючі за наймом	83,6	81,8	-1,8
2. Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості	16,4	18,2	1,8
- роботодавці	0,8	0,9	0,1
- самозайняті	15	16,8	1,8
- безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,6	0,5	-0,1

Джерело: розраховано автором.

Для групування регіонів за обсягами та рівнями зайнятості скористаємось розглянутою в підрозділі 2.1 методикою групування. Визначимо інтервал групування:

$$I = \frac{Z_{j \max} - Z_{j \min}}{3} = \frac{2143 - 361,7}{3} = -593,77,$$

та наступні групи регіонів за обсягом та рівнем зайнятості: 1) регіони з мінімальним обсягом зайнятості населення ($Z < 955,47$); 2) регіони з середнім обсягом зайнятості населення ($955,47 < Z < 1549,23$); 3) регіони з максимальним обсягом зайнятості населення ($Z > 1549,23$). Розрахунки проведемо за показниками 2005 року, що наведені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Динаміка кількості зайнятих та тенденції забезпечення
зайнятості в регіонах України: 2002–2005 р., тис. осіб**

Країна	Кількість зайнятих			Рівень зайнятості		
	2002 р.	2005 р.	приріст (скорочення)	2002 р.	2005 р.	приріст (скорочення)
Україна	20091,2	20680	588,8	56	57,7	1,7
АР Крим	963,8	906,1	-57,7	60,1	58,7	-1,4
Вінницька	798,2	723	-75,2	63,2	57,6	-5,6
Волинська	490,3	429,9	-60,4	65,4	57,5	-7,9
Дніпропетровська	1577,6	1573,8	-3,8	58,5	58,4	-0,1
Донецька	2069,5	2124,9	55,4	56,2	58,7	2,5
Житомирська	507	570,6	63,6	50,8	57,9	7,1
Закарпатська	483,9	551	67,1	53,2	60	6,8
Запорізька	841,2	846	4,8	57,98	58,2	0,22

Країна	Кількість зайнятих			Рівень зайнятості		
	2002 р.	2005 р.	приріст (скорочення)	2002 р.	2005 р.	приріст (скорочення)
Івано-Франківська	511,7	522,5	10,8	50,6	51,6	1
Київська	735,6	791,0	55,4	54,7	58,6	3,9
Кіровоградська	470	457,5	-12,5	57,3	56,5	-0,8
Луганська	988,1	1054,4	66,3	51	55,4	4,4
Львівська	1042,3	1064,6	22,3	54,6	55,8	1,2
Миколаївська	526,5	539,8	13,3	55,7	57,3	1,6
Одеська	1045,2	1028,1	-17,1	56,5	55,6	-0,9
Полтавська	629,6	690,3	60,7	53,2	58,3	5,1
Рівненська	400,7	461,6	60,9	48,1	55,2	7,1
Сумська	515,4	546,0	30,6	54,3	58,1	3,8
Тернопільська	379,7	425,1	45,4	46,6	52,6	6
Харківська	1324,2	1297,2	-27	59,9	58,4	-1,5
Херсонська	462,1	499,9	37,8	52,8	57,5	4,7
Хмельницька	566,8	586,0	19,2	55,4	57,9	2,5
Черкаська	569,5	578,7	9,2	56,2	57	0,8
Чернівецька	284,1	361,7	77,6	42,9	54,5	11,6
Чернігівська	499,5	517,9	18,4	56,4	59,8	3,4
м. Київ	1279,7	1352	72,3	62,3	63,3	1
м. Севастополь	129	180,4	51,4	57,7	60,6	2,9

Джерело: розраховано автором.

Представлена таблиця є основою визначення динаміки кількості зайнятих та тенденції забезпечення зайнятості в регіонах України. Базою порівняння було прийнято 2002 рік не випадково, адже саме з цього року, як було визначено раніше, почала зростати зайнятість в Україні.

За динамічними характеристиками зайнятості в регіонах України виділимо такі групи: регіони, в яких спостерігається тенденція скорочення зайнятості населення; регіони із збільшенням кількості населення та підвищенням рівня забезпеченості зайнятості населення: а) підвищення рівня забезпеченості зайнятості населення нижче, ніж в цілому по Україні; б) підвищення рівня забезпеченості зайнятості населення вище, ніж в цілому по Україні (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Групування регіонів України за динамічними характеристиками зайнятості в регіонах України: 2002–2005 рр.

Регіони із скороченням кількості зайнятого населення		Регіони із зростанням кількості зайнятого населення			
		нижчим, ніж в цілому по Україні		вищим, ніж в цілому по Україні	
назва регіону	відносне скорочення, %	назва регіону	відносне скорочення, %	назва регіону	відносне скорочення, %
АР Крим	-1,4	Запорізька	0,22	Донецька	2,5
Вінницька	-5,6	Івано-Франківська	1	Житомирська	7,1
Волинська	-7,9	Львівська	1,2	Закарпатська	6,8
Дніпропетровська	-0,1	Миколаївська	1,6	Київська	3,9
Кіровоградська	-0,8	Черкаська	0,8	Луганська	4,4
Одеська	-0,9	м. Київ	1	Полтавська	5,1
Харківська	-1,5			Рівненська	7,1
				Сумська	3,8
				Тернопільська	6
				Херсонська	4,7
				Хмельницька	2,5
				Чернівецька	11,6
				Чернігівська	3,4
				м. Севастополь	2,9

Джерело: розраховано автором.

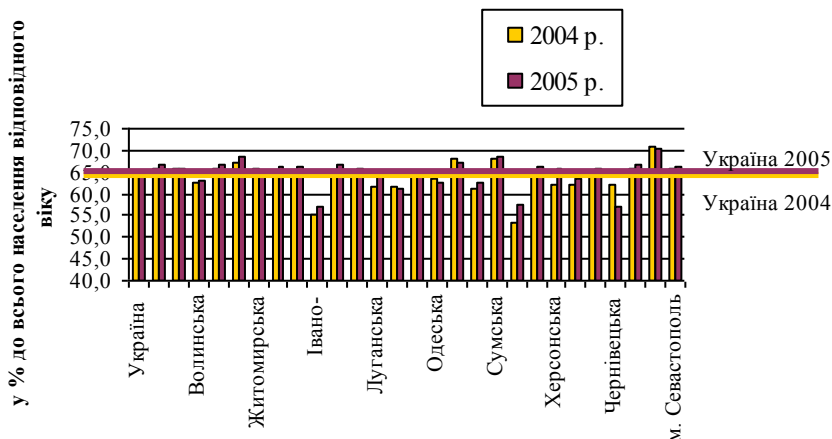
Співвідношення рівнів зайнятості населення за регіонами наведено на рис. 2.8.

Для визначення регіональної концентрації визначено структуру зайнятості за кожним видом економічної діяльності в розрізі регіонів

України. Далі визначимо дисперсію: $d = \frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n}$ по кожному

виду економічної діяльності і в цілому по Україні. Якщо дисперсія по окремому виду економічної діяльності виявилась більшою, ніж в цілому по Україні, такий вид зайнятості вважаємо концентрованим в окремих регіонах. У протилежному випадку даний вид зайнятості розміщено в регіонах більш-менш рівномірно. Далі для кожного виду зайнятості розраховувалась група регіонів з максимальною концентрацією за умови $x_{\text{в.}} > x_{\text{min}} + 2l$. В результаті було визначено, що, наприклад, зайнятість у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам, а також фінансова діяльність, державне управління сконцентровані в м. Київ, промисловість – в Дніпропетровській та Донецькій областях. Зайнятість в сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві розміще-

на за регіонами максимально рівномірно (табл. 2.12).



* Джерело: Держкомстат України (за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності)

Рис. 2.8. Рівень зайнятості населення регіонів України у працездатному віці: 2004–2005 рр.

Для визначення спеціалізації зайнятості регіонів за видами економічної діяльності визначимо структуру зайнятості регіонів України за видами економічної діяльності станом на 2005 рік та індекси локалізації зайнятості (табл. 2.13).

Для підрахунку індексів локалізації зайнятості пропонуємо використовувати наступну скориговану формулу індексу локалізації виробництва:

$$I_z = \frac{3j}{3k} : \frac{\sum 3j}{\sum 3k}, \quad (2.3)$$

де I_z – індекс локалізації зайнятості;

$3j$ – зайнятість за певним видом економічної діяльності в конкретному регіоні;

$3k$ – зайнятість за певним видом економічної діяльності в країні;

$\sum 3j$ – загальна кількість зайнятих у регіонах за всіма видами економічної діяльності в регіоні;

$\sum 3k$ – загальна кількість зайнятих у регіонах за всіма видами економічної діяльності в країні.

Якщо $I_z > 1$, то регіон спеціалізується на даному виді економічної діяльності. Наприклад, Полтавська область спеціалізується на таких видах діяльності: сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство; промисловість; охорона здоров'я та соціальна допомога.

Таблиця 2.12

Оцінка регіональної структури зайнятості України за видами економічної діяльності: станом на 2005 рік

Показник	Всього	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готелі та ресторани	Транспорт та зв'язок	Фінансова діяльність	Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	Державне управління	Освіта	Охорона здоров'я та соціальна допомога	Колективні, громадські та особисті послуги
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
$d = \frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n}$	4,10	1,94	12,06	7,84	6,19	7,18	14,01	17,75	4,34	3,01	3,36	4,07
	0,35	0,21	0,59	0,45	0,41	0,43	0,71	0,77	0,37	0,26	0,30	0,27
X_{min}	0,87	0,11	0,60	0,95	0,06	1,11	0,93	0,71	1,72	0,85	0,86	1,59
X_{max}	10,28	5,65	16,40	13,01	11,19	12,84	19,97	21,59	11,59	7,79	8,88	9,01
$I = \frac{X_{max} - X_{min}}{3}$	3,13	1,85	5,27	4,02	3,71	3,91	6,35	6,96	3,29	2,31	2,68	2,47
$X_{min} + I$	4,01	1,95	5,86	4,97	3,77	5,02	7,27	7,67	5,01	3,16	3,53	4,07
$X_{min} + 2I$	7,14	3,80	11,13	8,99	7,48	8,93	13,62	14,63	8,30	5,47	6,21	6,54

Продовж. табл. 2.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Регіони максималь- ної зайнятості $x_j > x_{\min} + 2l$	Дніпропетровська, Донецька	Автономна Республіка Крим, Вінницька, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Львівська, Одеська, Полтавська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	Дніпропетровська, Донецька	Донецька, м.Київ	Дніпропетровська, Донецька, Харківська, м.Київ	Донецька	м.Київ	м.Київ	м.Київ	Дніпропетровська, Донецька, Львівська, Харківська, м.Київ	Дніпропетровська, Донецька	Донецька, Закарпатська, м.Київ

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.13

**Індекси локалізації зайнятості України за видами економічної діяльності
за регіонами: станом на 2005 рік**

Регіон	Сільське господарство, лісове та рибне господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готелі та ресторани	Транспорт та зв'язок	Фінансова діяльність	Операції з нерухоміс- тю, здавання під найм та послуги юридич- ним особам	Державне управління	Освіта	Охорона здоров'я та соціальна допомога	Колективні, громад- ські та особисті послуги
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
АРК	1,26	1,00	1,00	1,07	0,96	0,83	0,95	1,01	0,89	1,31	1,13
Вінницька	1,62	1,23	0,74	0,73	0,93	0,67	0,68	1,11	1,09	1,15	0,88
Волинська	1,66	1,03	0,62	0,95	0,74	0,89	0,58	1,02	1,20	1,03	0,77
Дніпропетровська	0,53	2,60	1,00	1,05	1,02	1,07	0,97	0,79	0,91	0,91	0,66
Донецька	0,47	2,60	1,24	1,09	1,25	0,82	0,80	0,67	0,76	0,86	0,88
Житомирська	1,49	1,46	0,67	0,86	0,81	0,72	0,60	1,11	1,07	1,08	0,67
Закарпатська	1,48	1,03	1,21	0,86	0,80	0,77	0,42	0,82	1,00	0,85	2,52
Запорізька	0,82	2,37	0,74	0,95	0,85	0,99	1,16	0,84	0,90	0,93	0,73
Івано- Франківська	1,34	1,35	0,95	0,87	0,78	0,81	0,69	0,79	1,23	1,11	1,28

Продовж. табл. 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Київська	0,66	1,67	1,36	0,96	1,44	1,17	1,23	1,09	0,98	1,14	0,89
Кіровоградська	1,73	1,17	0,58	0,80	1,03	0,69	0,57	1,02	1,00	1,02	0,84
Луганська	0,71	2,42	1,05	1,11	0,97	0,67	0,67	0,85	0,77	0,89	0,71
Львівська	1,03	1,41	1,28	0,89	0,96	0,95	1,06	1,07	1,17	1,19	0,99
Миколаївська	1,29	1,41	0,99	0,98	0,98	0,85	0,79	1,03	0,99	0,93	0,74
Одеська	0,99	0,90	0,82	1,10	1,72	1,05	1,19	1,05	1,08	1,07	1,12
Полтавська	1,24	1,79	0,82	0,87	0,94	0,93	0,74	0,92	0,95	1,02	0,80
Рівненська	1,06	1,23	1,18	1,16	0,86	0,63	0,51	0,93	1,22	1,14	1,20
Сумська	1,22	1,66	0,91	0,97	0,84	0,73	0,62	1,00	0,99	0,93	1,08
Тернопільська	1,79	0,99	0,77	0,72	0,71	0,71	0,46	1,00	1,37	1,09	1,08
Харківська	0,73	1,69	0,77	1,24	0,92	0,95	1,44	0,92	1,03	0,92	0,97
Херсонська	1,90	1,02	0,60	0,88	0,78	0,65	0,49	0,94	1,00	0,90	0,84
Хмельницька	1,59	1,19	0,66	0,99	0,80	0,60	0,43	1,12	1,11	0,98	0,69
Черкаська	1,53	1,35	0,71	0,90	0,87	0,73	0,59	0,93	1,03	1,06	0,79
Чернівецька	1,51	0,96	1,10	0,96	0,71	0,65	0,41	0,99	1,10	0,98	1,77
Чернігівська	1,54	1,28	0,63	0,93	0,68	0,97	0,60	1,04	1,00	1,13	0,86
м. Київ	0,02	1,22	1,48	1,15	1,03	3,05	3,30	1,77	1,11	0,86	1,35
м. Севастополь	0,14	1,12	1,06	0,91	1,27	1,06	1,69	2,77	0,97	0,98	3,76

Джерело: розраховано автором.

2.3. Оцінка міграційних процесів як фактору формування трудового потенціалу та зайнятості на ринку праці регіонів України

Визначені в попередніх підрозділах тенденції формування трудового потенціалу регіонів та забезпечення зайнятості їх населення, слід доповнити тим, що в сучасних умовах відбувається скорочення сукупної пропозиції праці та одночасне підвищення попиту на неї, в результаті чого відбувається зниження навантаження на одне вільне робоче місце з 17 осіб на одну вакансію в 2000 році до 5 осіб на одну вакансію в 2005 році (рис. 2.9), що свідчить про можливість виникнення проблеми трудодефіциту в довгостроковому періоді. Так, при збереженні визначеної за 2000–2005 роки тенденції скорочення навантаження на одне вільне робоче місце на 2,5 особи в середньому за рік, та на 1 особу в середньому за рік протягом 2001–2005 років, вже через чотири роки кількість вакансій може перевищити обсяг пропозиції праці. Враховуючи статевовікову структуру населення України, тенденція скорочення сукупної пропозиції праці буде продовжуватись ще, принаймні років 14–15. А за прогнозами офіційних вітчизняних та міжнародних установ, тенденція зменшення чисельності населення України та його працездатної частини зокрема зберігатиметься до 2025 року включно (табл. 2.14). Крім того, тенденція скорочення населення відбувається зі швидкістю, що перевищує передбачену навіть найбільш песимістичними прогнозами чисельності населення.

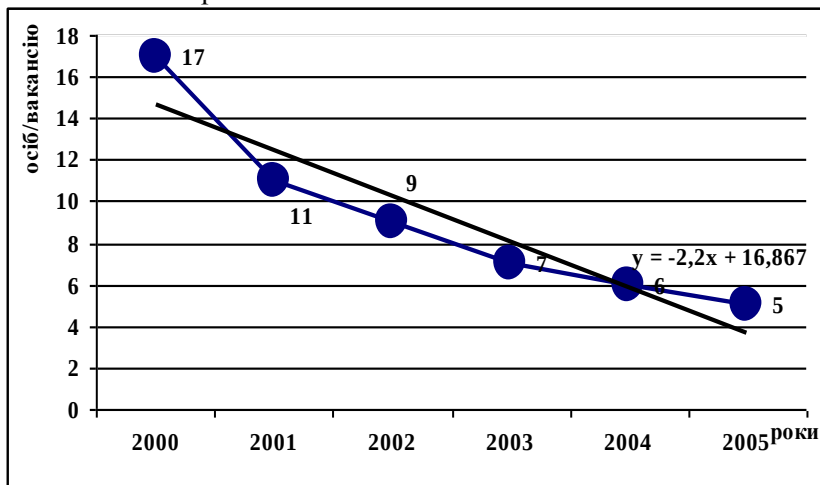


Рис. 2.9. Динаміка навантаження на вільне робоче місце в Україні: 2000–2005 рр.

Джерело розраховано автором за [412, с. 422, 413, с. 20, 414].

Крім того, прогнозується погіршення статевовікової структури населення, що також негативно вплине на обсяг сукупної пропозиції на ринку праці України [415, с. 36, 39].

Отже, виникає проблема ефективного управління наявною пропозицією праці. Збільшити кількісний потенціал сукупної пропозиції праці можна двома шляхами: за рахунок демографічної політики та шляхом розробки міграційної політики. Демографічна політика має довгостроковий характер, і наслідки її проведення стають відчутними принаймні через 16–18 років. Тоді як міграційна політика є більш гнучкою. За її допомогою можна регулювати обсяг сукупної пропозиції праці в короткостроковому періоді.

Таблиця 2.14

Порівняння прогнозів чисельності населення України до 2025 року та фактичних даних: станом на 2005 рік, тис. осіб

Назва установи та рік здійснення прогнозу	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2015 р.	2020 р.	2025 р.
Середній варіант						
ДНДПМЕ, 1997	49627	48068	47300	46936	46674	46706
НІСД, 1995	52108	51724	50935	—	—	—
ООН, 1995	50974	50526	50085	49680	49125	48715
Бюро цenzів США, 1994	50380	50117	49834	49491	49085	48679
МСК СНД, 1995	51611	52516	—	—	—	—
Оптимістичний варіант						
НІСД, 1995	52297	52260	51965	—	—	—
ООН, 1995	51359	51370	51445	51612	51734	52172
РВПС, 1997	—	—	47600	—	—	—
Песимістичний варіант						
НІСД, 1995	52001	51382	50241	—	—	—
ООН, 1995	50659	49963	49151	48261	47102	45953
РВПС, 1997	—	—	46100	—	—	—
Фактичні дані						
Факт, тис. осіб	49291	46930				
Відхилення від найбільш песимістичного прогнозу	-336	-1138				

Примітка. ДНДПМЕ – Державний НДІ інформатизації і моделювання економіки Національного агентства з питань інформатизації при президенті України; НІСД – Національний інститут стратегічних досліджень; МСК СНД – міждержавний статистичний комітет СНД; РВПС – Рада по вивченню продуктивних сил НАН України.

Джерело: [415, с. 9].

На сукупну пропозицію праці в Україні сучасний стан міграційних відносин довгий час мав негативний вплив. Міграційне сальдо протягом 1994–2004 років в Україні було від’ємним. За цей період за різними підрахунками за межі країни виїхало 2–2,5 млн. українців. З 2005 року

міграційне сальдо є позитивним і в 2007 році становило 16,8 тис. осіб (рис. 2.10).

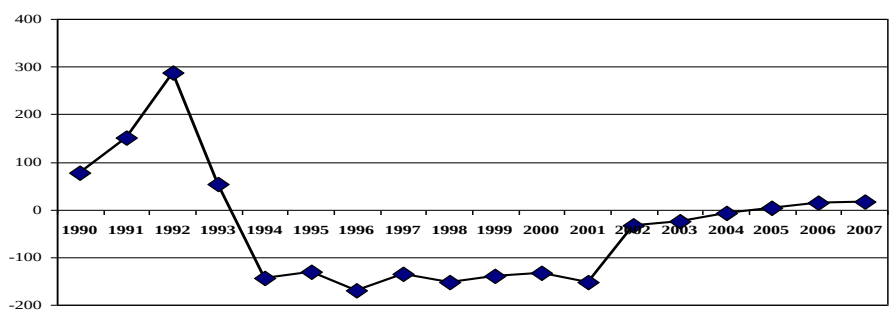
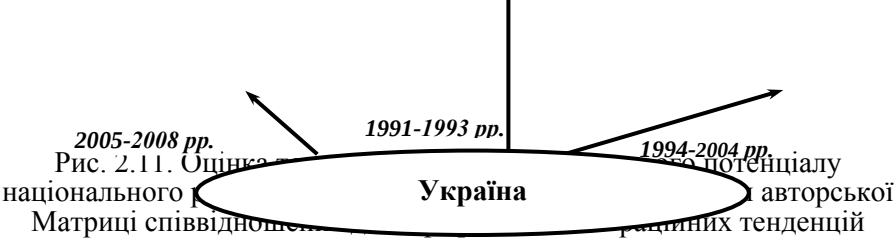


Рис. 2.10. Міграційне сальдо України: 1990–2007 роки, тис. осіб

Джерело: розраховано автором.

Приріст	міграційний	
	+	-
природний	1. Збільшення сукупної пропозиції праці як за рахунок корінного населення так і за рахунок іноземців	3. Розширене відтворення сукупної пропозиції праці, спрямоване на глобальний ринок праці
	2. Поступове «заміщення» корінного населення іноземним в результаті скорочення кількості корінного населення одночасно із збільшенням іноземного	4. Скорочення сукупної пропозиції праці як за рахунок демографічних тенденцій, так і за рахунок міграції населення



Джерело: розроблено автором.

Разом з тим, ситуацію, що склалася, не можна назвати сприятливою для реалізації трудового потенціалу українців на українській землі. Адже відбувається поступове «заміщення» корінного населення іноземним в результаті скорочення кількості корінного населення одночасно зі збільшенням іноземного. Для одночасної оцінки напрямів впливу демографічних та міграційних тенденцій на ринок праці України автором розроблена матриця оцінки формування трудового потен-

ціалу національного ринку праці (рис. 2.11), в результаті використання якої в еволюції відносин формування сукупної пропозиції на національному ринку праці стає можливим виділення наступних етапів:

- перший етап – 1991–1992 рр. – збільшення сукупної пропозиції праці як за рахунок корінного населення так і за рахунок іноземців;
- другий етап – 1993–2004 рр. – скорочення сукупної пропозиції праці як за рахунок демографічних тенденцій, так і за рахунок міграції населення;
- третій етап – 2005–2008 рр. – поступове «заміщення» корінного населення іноземним в результаті скорочення кількості корінного населення одночасно із збільшенням іноземного.

Негативним моментом, крім соціальних, ментальних, культурних, психологічних, є нерівноцінність такого «заміщення». Адже, як говорилося в першому розділі, населення України є високоосвіченим, таким, що має досвід роботи в умовах національної економіки. Тоді як приїзять до України переважно люди з низьким рівнем освіти і без кваліфікації, для роботи переважно у сфері торгівлі імпортованими товарами та відповідно не беруть участі у розвитку національної економіки.

Для більш конкретного дослідження міграційних факторів формування національного ринку праці пропонуємо використовувати показники локалізації іноземних мігрантів ($K_{лім}$) та міграційної активності населення регіону ($K_{ман}$), що дозволяють співвіднести часткові регіональні показники із загальними по Україні.

Відносний показник локалізації іноземних мігрантів ($K_{лім}$) розраховується як відношення кількості прибулих до i -го регіону зовнішніх мігрантів ($ЗМ_i$) до кількості прибулих до країни зовнішніх мігрантів ($ЗМ$):

$$K_{лім} = \frac{ЗМ_i}{ЗМ}. \quad (2.4)$$

Характерною для України є значна диференціація її регіонів за рівнем привабливості для зовнішніх мігрантів. Виділення рівномірних за інтервалом показника локалізації іноземних мігрантів приводить до формування зовсім не рівновагомих за кількістю регіонів типозон. Так, на чотири типозони: максимально привабливі для зовнішніх мігрантів регіони, привабливі для зовнішніх мігрантів регіони, регіони з середньою привабливістю для зовнішніх мігрантів, регіони з низькою привабливістю для зовнішніх мігрантів – прийшлося всього 8 регіонів. Тоді як решта 19 регіонів увійшли до типозони непривабливих для зовнішніх мігрантів регіонів. В результаті виділяються окремі полюси притягнення іноземних мігрантів, серед яких максимально привабливими є Донецька область та Автономна Республіка Крим, привабливими – м. Київ та Одеська область, регіоном із середньою привабливістю – Харківська область. Дніпропетровська, Запорізька та Луганська

області, хоча і класифікуються за даним підходом як непривабливі для зовнішніх мігрантів, та вони є значно привабливішими за решту дев'ятнадцять регіонів України.

Показник міграційної активності населення регіону ($K_{ман}$) розраховується як відношення кількості вибулих за кордон осіб i -го регіону ($U_{ви}$) до загальної чисельності населення регіону (U_i):

$$K_{ман} = \frac{U_{ви}}{U_i}. \quad (2.5)$$

Розрахунки можна проводити, використовуючи замість загальної чисельності населення чисельність працездатного населення ($U_{пнп}$) регіону:

$$K_{манпн} = \frac{U_{ви}}{U_{пнп}}. \quad (2.6)$$

Характерною для України є значна диференціація її регіонів за рівнем міграційної активності населення. Це виявляється в тому, що до групи регіонів із середнім рівнем міграційної активності відносяться чотири регіони (Луганська, Донецька, Запорізька та Харківська області), решта регіонів розподіляється таким чином: два регіони мають значно вищий за середній рівень коефіцієнт міграційної активності (м. Севастополь, Автономна Республіка Крим), а всі інші регіони мають коефіцієнт міграційної активності нижчий за відповідний коефіцієнт по Україні.

Співвідношення результатів групування регіонів за їх привабливістю для зовнішніх мігрантів та за міграційною активністю населення регіонів дозволяє визначити такі тенденції: більшість регіонів має рівноважне положення за цими двома показниками (знаходяться на перетині рядків і граф таблиці 1-1, 2-2, 3-3, 4-4, 5-5), що свідчить про відсутність явної тенденції міграційного руху населення; порядок розташування даних регіонів доводить різну ступінь їх міграційної відкритості як по прийому зовнішніх мігрантів, так і по виїзду населення регіонів. Так, Автономна Республіка Крим має одночасно максимальну привабливість для зовнішніх мігрантів та максимальну активність населення регіону. Харківська область характеризується середнім рівнем міграційної активності та міграційної привабливості регіону. Дніпропетровська область має низьку міграційну активність і привабливість. Чернігівська, Сумська, Вінницька, Черкаська, Кіровоградська, Житомирська, Полтавська, Хмельницька, Тернопільська, Івано-Франківська, Львівська та Київська області відносяться до непривабливих для зовнішніх мігрантів регіонів, населення яких не є міграційно активним.

Ряд регіонів України мають більш високий рівень міграційної активності населення, ніж їх привабливість для зовнішніх мігрантів. Так,

м.Севастополь є непривабливим для зовнішніх мігрантів. Водночас населення регіону є максимально міграційно активним, що свідчить про наявність негативних тенденцій в регіоні щодо зовнішньої міграції. Такі тенденції, але значно менш виражені, існують в Закарпатській, Херсонській, Чернівецькій, Волинській, Миколаївській та Рівненській областях.

Окремі регіони України мають значно вищий рівень привабливості для зовнішніх мігрантів, ніж рівень міграційної активності власного населення, що є свідченням позитивних тенденцій зовнішньої міграційних відносин. Так, Донецька область є максимально привабливою для зовнішніх мігрантів. Разом з тим, міграційна активність населення регіону є середньою. М.Київ та Одеська область мають високий рівень привабливості для зовнішніх мігрантів, тоді як населення даних регіонів характеризується низькою зовнішньою міграційною активністю (табл. 2.15).

Важливим напрямом дослідження міграційного фактора формування пропозиції праці на національному ринку праці є міжрегіональна міграція, яку слід визначати за міграційним сальдо внутрішньо-регіональної міграції ($МСвр$). Визначення типозон регіонів України за рівними інтервалами:

$$I_T = \frac{МСвр\ max - МСвр\ min}{5} = \frac{29291 - (-5178)}{5} = 6893,8;$$

$МСвр\ max_i = МСвр\ min_{i-1}$; $МСвр\ min_i = МСвр\ max_i - I_T$, не є репрезентативним, адже характерною тенденцією є переміщення населення до основних економічних центрів країни. Так, приріст населення м.Київ тільки за 2004 рік становив 29291 осіб. Крім того, населення Київської області збільшилось на 420 осіб. До регіонів, що приймають населення, відносяться також Харківська (6208 осіб) та Дніпропетровська (2474 осіб), а також Автономна Республіка Крим. Чисельність населення в АРК збільшилась на 493 особи. Крім того, приріст населення в місті Севастополь за 2004 рік становив 1894 особи. Усі інші регіони є такими, що втрачають своє населення. Найбільший обсяг скорочення населення в 2004 році був характерний для таких областей, як Кіровоградська (-5178 осіб), Луганська (-4404 осіб), Херсонська (-3913 осіб) та Сумська (-3050 осіб).

Повну картину міграційних потоків надасть суміщення даних про зовнішню та міжрегіональну міграцію населення регіонів за допомогою авторської матриці співвідношення міжрегіональних та зовнішніх міграційних потоків (табл. 2.17).

У результаті проведеного аналізу за даними міграційного руху в регіонах України в 2004 році (табл. 2.18), отримані наступні висновки.

Таблиця 2.15

**Співвідношення результатів групування
регіонів України
за привабливістю для зовнішніх мігрантів та міграційною
активністю їх населення**

№ п/п	Назва типозони	Максимально привабливі для зовнішніх мігрантів регіони	Привабливі для зовнішніх мігрантів регіони	Регіони з середньою привабливістю для зовнішніх мігрантів	Регіони з низькою привабливістю для зовнішніх мігрантів	Непривабливі для зовнішніх мігрантів регіони
		1	2	3	4	5
1	Регіони з максимальною міграційною активністю населення	Автономна Республіка Крим				м. Севастополь
2	Регіони з міграційно активним населенням					
3	Регіони із середньою міграційною активністю населення	Донецький		Харківський	Луганський, Запорізький	
4	Регіони із низькою міграційною активністю населення		м. Київ Одеський		Дніпропетровський	Закарпатський Херсонський Чернівецький Волинський

Продовж. табл. 2.15

№ п/п	Назва типозони	Максимально привабливі для зовнішніх мігрантів регіони	Привабливі для зовнішніх мігрантів регіони	Регіони з сере- дньою приваб- ливістю для зовнішніх мігрантів	Регіони з низькою при- вабливістю для зовнішніх мігрантів	Непривабливі для зовнішніх мігрантів регіони
		1	2	3	4	5
						Миколаївський Рівненський
5	Регіони, населення яких не є міграційно активним					Чернігівський Сумський Вінницький Черкаський Кіровоградський Житомирський Полтавський Хмельницький Тернопільський Івано-франків- ський Львівський Київський

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.16

**Групування регіонів України за показником приросту населення
внаслідок міжрегіональної міграції, осіб**

Типозона	Регіон	Число прибулих	Число вибулих	Приріст	Рейтинг
Україна		750812	750812	x	
1	2	3	4	5	6
центр стрімкого зростання чисельності населення ($20000 < MC$)	м. Київ	56475	27184	29291	1
полюси притягнення населення з інших регіонів ($0 < MC < 20000$)	Харківська	58515	52307	6208	2
	Дніпропетровська	54982	52508	2474	3
	Севастополь	5242	3348	1894	4
	АРК	34260	33767	493	5
	Київська	31395	30975	420	6
регіони, населення яких переїздить до економічних центрів країни ($-2589 < MC < 0$)	Одеська	34855	34922	-67	7
	Чернівецька	11540	11880	-340	8
	Полтавська	30995	31457	-462	9
	Запорізька	27093	27732	-639	10
	Волинська	18209	18972	-763	11
	Івано-Франківська	16354	17206	-852	12
	Черкаська	27662	28772	-1110	13
	Донецька	64110	65524	-1414	14
	Закарпатська	9366	10790	-1424	15
	Рівненська	20287	21818	-1531	16

Продовж табл. 2.16

1	2	3	4	5	6
регіони, населення яких переїздить до економічних центрів країни ($-2589 < MC < 0$)	Тернопільська	13971	15690	-1719	17
	Миколаївська	19784	21555	-1771	18
	Львівська	32357	34219	-1862	19
	Вінницька	30964	33100	-2136	20
	Хмельницька	24259	26782	-2523	21
регіони максимальної втрати населення ($-5178 \leq MC < -258$)	Чернігівська	18738	21529	-2791	22
	Житомирська	23647	26478	-2831	23
	Сумська	19544	22594	-3050	24
	Херсонська	15931	19844	-3913	25
	Луганська	36525	40929	-4404	26
	Кіровоградська	13752	18930	-5178	27

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.17

**Матриця співвідношення міжрегіональних та зовнішніх
міграційних потоків**

Група регіонів	Міграційний приріст	
	міжрегіональний в межах України	зовнішній
1. Центри зростання сукупної пропозиції праці, що приймають на-селення як з інших регіонів України, так і з-за кордону	+	+
2. Регіони з «витісненням» корінного населення іноземним	-	+
3. Регіони, привабливі для мешканців інших регіонів України, які втрачають корінне населення за рахунок зовнішніх міграцій	+	-
4. Регіони скорочення сукупної пропозиції праці	-	-

Таблиця 2.18

**Оцінка регіонів України за допомогою авторської матриці співвідношення
міжрегіональних та зовнішніх міграційних потоків**

Типозона	Регіон	Міграційний приріст			рей-тинг
		міжрегіо-нальний	зовніш-ній	загаль-ний	
1. Центри зростання сукупної пропозиції праці, що приймають населення як з інших регіонів України, так і з-за кордону	м. Київ	+29291	+683	+29974	1
	Севастополь	+1894	+171	+2065	3
	Автономна Республіка Крим	+493	+839	+1332	5
	Київська	+420	+83	+503	7
2. Регіони з «витісненням» корінного населення іноземним	Одеська	-67	+1258	+1191	6
	Миколаївська	-1771	+9	-1762	14

Продовж табл. 2.16

1	2	3	4	5	6
3. Регіони, привабливі для мешканців інших регіонів України, які втрачають корінне населення за рахунок зовнішніх міграцій	Харківська	+6208	-560	+5648	2
	Дніпропетровська	+2474	-835	+1639	4
4. Регіони скорочення сукупної пропозиції праці за рахунок виїзду населення в інші регіони та за кордон	Полтавська	-462	-229	-691	8
	Запорізька	-639	-191	-830	9
	Чернівецька	-340	-510	-850	10
	Черкаська	-1110	-28	-1138	11
	Івано-Франківська	-852	-315	-1167	12
	Волинська	-763	-541	-1304	13
	Тернопільська	-1719	-224	-1943	15
	Рівненська	-1531	-669	-2200	16
	Донецька	-1414	-859	-2273	17
	Вінницька	-2136	-205	-2341	18
	Львівська	-1862	-576	-2438	19
	Закарпатська	-1424	-1161	-2585	20
	Хмельницька	-2523	-166	-2689	21
	Житомирська	-2831	-292	-3123	22
	Чернігівська	-2791	-424	-3215	23
	Сумська	-3050	-335	-3385	24
	Херсонська	-3913	-334	-4247	25
	Кіровоградська	-5178	-386	-5564	26
	Луганська	-4404	-1818	-6222	27

Джерело: розраховано автором за [416].

До центрів зростання сукупної пропозиції праці, що приймають населення як з інших регіонів України, так і з-за кордону відносяться м. Київ, Київська область, м. Севастополь та Автономна республіка Крим, тобто два регіони України. Небезпечна ситуація складається в Одеській області. В результаті приросту населення із-за кордону та виїзд корінного населення в інші регіони України, відбувається поступове «витіснення» корінного населення іноземцями. До даної категорії регіонів відноситься і Миколаївська область, хоча тут відбуваються інші процеси. Значна чисельність корінного населення від'їжджає до інших регіонів України. Натомість чисельність населення регіону де-що збільшується за рахунок зовнішніх мігрантів. Такі розвинуті промислові регіони України, як Харківська та Дніпропетровська область є привабливими для мешканців інших регіонів. Разом з тим, дані регіони поступово втрачають корінне населення внаслідок зовнішніх міграцій. Решта дев'ятнадцять регіонів України втрачають своє населення, яке виїздить як в інші регіони України, так і за кордон. Характерним є те, що значно більше людей віддають перевагу міжрегіональній міграції, ніж міграції зовнішній. Виключенням є лише населення Чернівецької області, в якій сальдо зовнішньої міграції в півтора рази перевищило сальдо міжрегіональної міграції населення. Максимальні втрати населення за рахунок міжрегіональних та зовнішніх міграцій були характерні для Херсонської, Кіровоградської та Луганської областей.

Внутрішньорегіональна міграція та міграція сільських та міських поселень оцінюється на основі поєднання міграційного сальдо міст та міграційного сальдо сільської місцевості. Для України загалом характерна така ситуація. На 43943 особи за 2004 рік зменшилась чисельність сільського населення, і відповідно збільшилась чисельність міст за рахунок внутрішньої міжрегіональної та внутрішньо регіональної міграції. Тобто в Україні продовжується процес урбанізації. Для дослідження даного процесу в регіональному розрізі пропонуємо виділити такі групи (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

**Групування регіонів України за напрямками міграції
сільських та міських поселень: 2004 р.**

Група та підгрупа регіонів	Регіони	Міграційне сальдо міст	Міграційне сальдо сільської місцевості	Загальне міграційне сальдо
1	2	3	4	5
1. Регіони із збільшенням чисельності населення як у містах, так і в селах				
	м. Севастополь	1679	386	2065
	Одеська область	1089	102	1191

1	2	3	4	5
2. Регіони, що втрачають сільське населення і нарощують чисельність міського				
а) чисельність міського населення збільшується швидше, ніж скорочується сільське населення	Автономна республіка Крим	3511	-2179	1332
	Дніпропетровська	2717	-1078	1639
	Київська	2551+29974 (м. Київ) = 32525	-2048	30477
	Харківська	7769	-2121	5648
б) чисельність сільського населення скорочується швидше, ніж збільшується чисельність міського	Вінницька	731	-3072	-2341
	Волинська	133	-1437	-1304
	Запорізька	436	-1266	-830
	Івано-Франківська	162	-1329	-1167
	Львівська	1015	-3453	-2438
	Миколаївська	1156	-2918	-1762
	Полтавська	720	-1411	-691
	Хмельницька	306	-2995	-2689
	Черкаська	790	-1928	-1138
	Чернівецька	396	-1246	-850
3. Регіони, що втрачають і сільське і міське населення				
а) чисельність сільського населення скорочується швидше, ніж чисельність міського	Донецька	-244	-2029	-2273
	Житомирська	-1296	-1827	-3123
	Закарпатська	-948	-1637	-2585
	Кіровоградська	-2748	-2816	-5564
	Рівненська	-756	-1444	-2200
	Херсонська	-1821	-2426	-4247
	Чернігівська	-924	-2291	-3215
б) чисельність міського населення скорочується швидше, ніж сільського	Луганська	-3928	-2294	-6222
	Сумська	-1952	-1433	-3385
4. Регіони, що втрачають міське населення і збільшують чисельність сільського				
	Тернопільська	-3383	1440	-1943

Джерело: розраховано автором.

У результаті такого аналізу можна зробити наступні висновки. Для більшості регіонів України (15 із 27) характерний процес урбанізації населення. В результаті відкритості регіонів України населення сіль-

ської місцевості переїздить в міста як своїх регіонів, так і інших. Більшість регіонів України, а саме, Вінницька, Волинська, Запорізька, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька області, для яких характерні процеси урбанізації, втрачають сільське населення швидше, ніж наращують чисельність міського. Тобто населення сільських поселень регіонів від'їжджає в основному до міст інших регіонів. До регіонів, чисельність міського населення збільшується швидше, ніж скорочується чисельність сільського населення, тобто до міст яких переїздить сільське населення інших регіонів, відносяться Харківська, Київська, Дніпропетровська області та Автономна Республіка Крим. Основним центром міграційного притягнення сільського населення є м. Київ.

Другою за кількістю (9 із 27) є група регіонів, що втрачають і сільське і міське населення. В більшості регіонів даної групи процес відбувається таким чином: чисельність сільського населення скорочується швидше, ніж чисельність міського. До таких регіонів відносяться: Донецька, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Рівненська, Херсонська та Чернігівська області. Разом з тим, існують регіони – Луганська та Сумська області, в яких чисельність міського населення скорочується швидше, ніж сільського. До регіонів зі збільшенням чисельності населення як у містах, так і в селах відносяться Одеська область та м. Севастополь. Єдиним регіоном України, населення якого залишає міста і переїздить до сільської місцевості є Тернопільська область.

Для більш повного аналізу міграційних потоків в містах та сільських поселеннях пропонуємо аналізувати напрями зовнішньої та міжрегіональної міграції за містами та сільськими поселеннями (табл. 2.20). Для цього співвідносимо чотири напрями по кожному регіону:

1. Сальдо міжрегіональної міграції міст (ММ).
2. Сальдо міжрегіональної міграції сільських поселень (МС).
3. Сальдо зовнішньої міграції міст (ЗМ).

Сальдо зовнішньої міграції сільських поселень (ЗС).

Аналіз регіонів України за напрямками міжрегіональної та зовнішньої міграції міст та сільських поселень дозволив виділити такі їх групи з характерними загальними тенденціями міграційних процесів. До регіонів, що характеризуються збільшенням чисельності населення і міст, і сільських поселень, внаслідок як міжрегіональної, так і зовнішньої міграції (ММ+, МС+, ЗМ+, ЗС+) відноситься єдиний регіон України – м. Севастополь.

До регіонів, чисельність яких збільшується за рахунок зовнішньої міграції як у містах, так і в сільських місцевостях, а на міжрегіональну міграцію впливають процеси урбанізації (ММ+, МС-, ЗМ+, ЗС+), від-

носяться Київська область та Автономна Республіка Крим. Цікавим є міграційний процес у Вінницькій, Запорізькій, Львівській, Миколаївській, Одеській та Хмельницькій областях, де в результаті міжрегіональної міграції населення із сіл переїздить до міст, а в результаті зовнішньої міграції відбувається зворотній процес: чисельність сільського населення зростає, а міського – скорочується (ММ+,МС-,ЗМ-,ЗС+). Найчисельнішою групою регіонів є та, для якої характерним є скорочення чисельності населення і міст, і сільських поселень внаслідок зовнішньої міграції, а міжрегіональна міграція яких визначається процесами урбанізації (ММ+, МС-, ЗМ-, ЗС-). До регіонів цієї групи відносяться Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Волинська, Івано-Франківська, Полтавська, Харківська, Черкаська та Чернівецька області. Тернопільська область характеризується втратою населення і міст, і сільських поселень внаслідок зовнішньої міграції, а для міжрегіональної міграції характерний переїзд населення міст до сільських поселень регіону (ММ-, МС+, ЗМ-, ЗС-). Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Луганська, Рівненська, Сумська, Херсонська та Чернігівська області втрачають населення своїх міст і сіл внаслідок як міжрегіональної, так і зовнішньої міграції (ММ-,МС-,ЗМ-,ЗС-).

Таблиця 2.20

Групування регіонів України за напрямками міжрегіональної та зовнішньої міграції міст та сільських поселень

Група та підгрупа регіонів	Регіони	Сальдо міжрегіональної міграції		Сальдо зовнішньої міграції	
		міста (ММ)	села (МС)	міста (ЗМ)	села (ЗС)
1	2	3	4	5	6
1. ММ+,МС+,ЗМ+,ЗС+	Севастополь	1567	327	112	59
2. ММ+,МС-,ЗМ+,ЗС+	Автономна Республіка Крим	3125	-2632	386	453
	Київська	2544+ 29291 (м. Київ)	-2124	7+ 683 (м. Київ)	76
3. ММ+,МС-,ЗМ-,ЗС+	Вінницька	946	-3082	-215	10
	Запорізька	741	-1380	-305	114
	Львівська	1598	-3460	-583	7
	Миколаївська	1167	-2938	-11	20
	Одеська	633	-700	456	802
	Хмельницька	505	-3028	-199	33
4. ММ+,МС-,ЗМ-,ЗС-	Волинська	349	-1112	-216	-325

1	2	3	4	5	6
	Дніпропетровська	3508	-1034	-791	-44
	Донецька	459	-1873	-703	-156
	Волинська	349	-1112	-216	-325
	Івано-Франківська	402	-1254	-240	-75
	Полтавська	939	-1401	-219	-10
	Харківська	8252	-2044	-483	-77
	Черкаська	799	-1909	-9	-19
	Чернівецька	688	-1028	-292	-218
5. ММ-,МС+,ЗМ-,ЗС-	Тернопільська	-3228	+1509	-155	-69
6. ММ-,МС-,ЗМ-,ЗС-	Житомирська	-1055	-1776	-241	-51
	Закарпатська	-316	-1108	-632	-529
	Кіровоградська	-2421	-2757	-327	-59
	Луганська	-2302	-2102	-1626	-192
	Рівненська	-400	-1131	-356	-313
	Сумська	-1692	-1358	-260	-75
	Херсонська	-1571	-2342	-250	-84
	Чернігівська	-585	-2206	-339	-85

Джерело: розраховано автором.

2.4. Порівняльно-динамічна модель оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України в умовах трансформації

Розроблені методологічні засади для порівняння ефективності розвитку і регулювання ринку праці передбачають використання статичних методів дослідження, що забезпечують порівняння різних рівноважних станів, при цьому сам перехід від однієї рівноваги до іншої залишається поза аналізом. Тоді як метод динаміки, що вимагає аналізу власне переходу від одного стану рівноваги до іншого, використовується не для порівняння, а для дослідження ринку праці. В умовах же трансформаційних перетворень, забезпечення сталого розвитку України актуальним стає розробка методичних засад порівняльно-динамічної оцінки ефективності регулювання ринку праці, чому і присвячується дане дослідження.

Дослідження динамічних процесів розвитку ринку праці України та порівняння ефективності їх регулювання потребує обґрунтування періоду дослідження, показників оцінки динамічного розвитку, визначення початкового та вихідного етапу розвитку ринку праці, визначення механізму проведення міжрегіональних порівнянь, визначення загального показника динамічного розвитку ринків праці регіонів та економічних районів України, проведення групування за отриманими

результатами для розробки подальших рекомендацій щодо регулювання подальшого розвитку. З метою дослідження трансформаційних процесів на ринку праці України доцільно виділити три періоди розвитку ринку праці за роки її незалежності: 1991–2004 рр. Показниками оцінки динамічного розвитку та порівняння ефективності регулювання ринків праці регіонального рівня правомірно визначити попит та пропозицію на відповідних ринках.

Визначення початкового та вихідного періодів дослідження трансформаційних процесів на ринках праці регіонів потребує аналізу макроекономічних факторів, що визначають їх розвиток. Так, даний період дослідження має чітко виражені етапи економічного розвитку країни, що визначаються темпами та напрямом щорічного приросту ВВП: 1991–1994 рр. – період стрімкого (прогресивного) нарощування темпів падіння ВВП; 1995–1999 рр. – період поступового зменшення інтенсивності падіння ВВП і накопичення передумов виведення економіки із кризи; 2000–2003 рр. – високі темпи економічного зростання [417]. Відповідно простежується чітка періодизація розвитку ринку праці України за 1991–2003 рр.:

1) початковий етап дослідження – 1991–1994 рр. (*початковий етап трансформації*) – пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 рази швидше;

2) проміжний етап дослідження – 1995–1999 рр. (*проміжний етап трансформації*) – попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю;

3) вихідний етап дослідження – 2000–2003 рр. (етап економічного зростання) – пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше (рис. 2.12).

Отже, маючи значне скорочення попиту на працю на початковому етапі дослідження, на вихідному етапі дослідження ринок праці України вже характеризується високими темпами приросту попиту на працю. За наявності позитивних тенденцій розвитку загальнонаціонального ринку праці порівняльно-динамічну оцінку ефективності трансформаційних перетворень на ринках праці регіонів України проведемо в такій послідовності:

1) визначимо показники ефективності трансформаційних перетворень в сфері формування попиту на ринку праці;

2) проведемо оцінку ефективності оптимізації пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку;

3) визначимо загальний показник ефективності регулювання ринку праці регіонів України;

4) проведемо групування регіонів України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці.

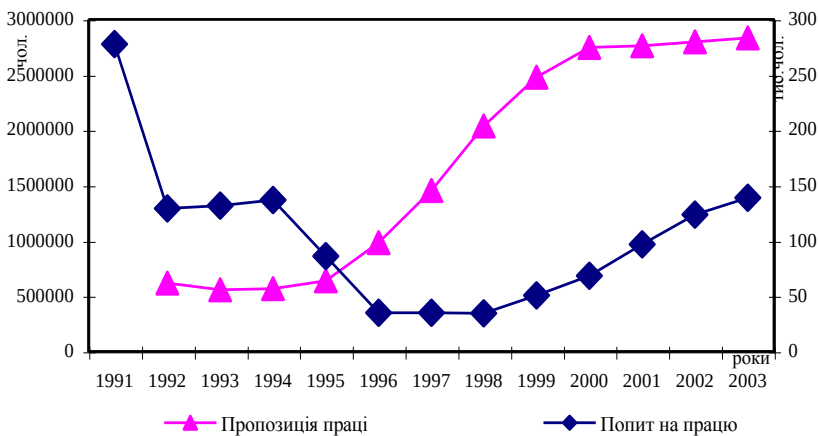


Рис. 2.12. Періодизація розвитку ринку праці України: 1991–2003 рр.

Джерело: розраховано автором.

Визначення показників ефективності трансформаційних перетворень у сфері формування попиту на ринку праці регіонів України передбачає таку послідовність дій.

І. Порівняння темпів приросту (скорочення) попиту на ринках праці регіонів з середнім значенням по Україні за кожний етап дослідження і проведення групування регіонів України за рівнем та характером динаміки попиту на ринку праці відповідно до етапів дослідження (табл. 2.21). Дана таблиця використовується як проміжна, допоміжна для формування матриці оцінки формування попиту на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку на наступному етапі дослідження.

Таблиця 2.21

Групування регіонів України за рівнем та характером динаміки попиту на ринку праці відповідно до етапів дослідження

Рівень	1991–1994	1995–1999	2000–2003
Ниже середнього рівня динаміки попиту на працю	Херсонська (-78,1 %), Житомирська (-77,6 %), Кіровоградська (-76,0 %),	Дніпропетровська (-74,1 %), м. Севастополь (-71,0 %), м. Київ (-65,8 %) Запорізька (-58,0 %),	Луганська (20,0 %), м. Севастополь (29,4 %), Черкаська (40,0 %) Сумська (46,2 %), Полтавська (54,6 %),

Рівень	1991–1994	1995–1999	2000–2003
	Чернівецька (-75,9 %), Київська (-74,4 %), Одеська (-73,8 %), Рівненська (-73,0 %), Івано-Франківська (-72,2 %), Львівська (-71 %), Закарпатська (-70,6 %), Чернігівська (-66,7 %), Тернопільська (-62,9 %), Хмельницька (-62,9%), Черкаська -61,2 %), Миколаївська (-61,0 %), Харківська (-57,1 %), Сумська (-56,0 %), Запорізька (-55,1 %)	Кіровоградська (-52,9 %), Вінницька (-50%), Тернопільська (-50 %), Черкаська (-50 %)	Харківська (59,7 %), Донецька (72,2 %), Херсонська (72,7 %), Київська (81,8 %)
Середній рівень динаміки попиту на працю	По Україні – (-50,83 %) Волинська (-53,3 %), АРК (-51,9 %), Донецька (-48,6 %), Полтавська (-46,8 %)	По Україні – (-41,3 %) Одеська (-43,3 %), Сумська (-41,6 %), Луганська (-37,7 %)	По Україні – 103,67 % Одеська (94,1 %), Дніпропетровська (98,1 %), Івано-Франківська (110 %)
Вище середнього рівня динаміки попиту на працю	Луганська (-41,2 %), Вінницька (-38,8 %), Дніпропетровська (-27,0 %) м. Севастополь (96,43 %)	Миколаївська (-29,4 %), Рівненська (-28,6 %), Львівська (-26,7 %), Донецька (-20,2 %), Полтавська (-20 %),	Хмельницька (116,7 %), АРК (128,6 %), Миколаївська (135,7 %), Волинська (142,9 %), Запорізька (142,9 %),

Рівень	1991–1994	1995–1999	2000–2003
	м. Київ (-13,1 %)	АРК (-17,4 %), Харківська (-17,3 %), Хмельницька (-16,7%), Київська (-15 %) Чернігівська (-11,8 %), Житомирська (-11,1 %) Херсонська (0%) Чернівецька (50,0 %), Закарпатська (100%), Івано-Франківська (133,3 %), Волинська (150 %)	Вінницька (145,5 %) Кіровоградська (158 %), Чернігівська (166,7 %) м. Київ (224,2 %), Тернопільська (240 %), Рівненська (240 %), Львівська (275 %), Житомирська (275 %), Чернівецька (350 %), Закарпатська (325 %).

Джерело: розраховано автором.

II. Оцінка ефективності механізму регулювання попиту на ринках праці регіонів України за допомогою так званої «матриці оцінки формування попиту на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку». Дана матриця дозволяє порівняти умови формування попиту на початковому етапі дослідження з умовами формування попиту, досягнутими на вихідному етапі дослідження (етапі економічної стабілізації). Показник оцінки ефективності трансформацій у сфері формування попиту на ринках праці регіонів України за даною матрицею присвоюється за шкалою від (-3) до (+5) балів, а саме:

5 – регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали максимальний приріст попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

4 – регіони, що мали середній рівень скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали мак-

симальний приріст попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

3 – регіони, що мали високі показники як на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення попиту на працю або підвищення попиту на працю), так і на етапі економічної стабілізації (максимальний приріст попиту на працю);

2 – регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

1 – регіони, що мали середнє значення приросту (скорочення) попиту на працю як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

0 – регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

-1 – регіони, що мали високі показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення або підвищення попиту на працю) і отримали середні показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

-2 – регіони, що мали середні показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (скорочення попиту на працю наближене до середнього по Україні рівня) і отримали низькі показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

-3 – регіони, що мали високі показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення або підвищення попиту на працю) і отримали низькі показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації (табл. 2.22).

Максимально високий показник оцінки ефективності формування попиту на ринку праці характерний для таких областей, як Житомирська, Кіровоградська, Чернівецька, Рівненська, Львівська, Закарпатська, Чернігівська, Тернопільська, Хмельницька, Миколаївська та Запорізька, які, маючи максимальний рівень скорочення попиту на першому етапі дослідження, забезпечили максимальний рівень підвищення попиту на ринку праці на вихідному етапі дослідження, що надає можливість охарактеризувати механізм формування попиту в даних регіонах як максимально ефективний. Натомість в Луганській області та м. Севастополь механізм формування попиту на ринку праці є максимально неефективним, що перемістив регіони із найбільш розвинутих у сфері формування попиту на працю на першому етапі дослідження до найменш розвинутих на вихідному етапі дослідження.

Таблиця 2.22

**Матриця оцінки ефективності механізму формування попиту
на ринках праці регіонів України в умовах
трансформаційних перетворень**

Початковий етап трансформаційних перетворень (1991–1994 рр.)				
Етап економічної стабілізації (2000–2003 рр.)	Низькі показники (мінімальний приріст попиту на працю)	Низькі показники (максимальне скорочення попиту на працю)	Середній рівень (скорочення попиту на працю наближене до середнього по Україні)	Високі показники (мінімальне скорочення, або підвищення попиту на працю)
		Херсонська Київська Черкаська Харківська Сумська «0»	Донецька Полтавська «-2»	Луганська м. Севастополь «-3»
		Одеська Івано-Франківська «2»	 «1»	Дніпропетровська «-1»
	Високі показники (максимальний приріст попиту на працю)	Житомирська Кіровоградська Чернівецька Рівненська Львівська Закарпатська Чернігівська Тернопільська Хмельницька Миколаївська Запорізька «5»	Волинська АРК «4»	Вінницька м. Київ «3»

Джерело: розраховано автором.

Оцінка ефективності оптимізації пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку України проводиться в тій самій послідовності.

І. Порівняння темпів приросту (скорочення) пропозиції на ринках праці регіонів із середнім значенням по Україні і проведення групування регіонів України за рівнем та характером динаміки пропозиції на ринку праці на кожному етапі дослідження (табл. 2.23).

**Групування регіонів України
за рівнем та характером динаміки пропозиції на ринку праці
відповідно до етапів дослідження**

	1991–1994 рр.	1995–1999 рр.	2000–2003 рр.
Нижче середнього рівня динаміки пропозиції на ринку праці	м.Київ (-46,6 %), Сумська (-32,0 %), Запорізька (-31,5 %), м. Севастополь (-31,4 %), Луганська (-30,2 %), Харківська (-28,7 %), АРК (-25,7 %), Миколаївська (-24,1 %), Донецька (-23,4 %), Київська (-17,9 %), Дніпропетровська (-17,7 %), Одеська (-12,4 %)	м. Севастополь (44,8 %) Одеська (109,6 %), Хмельницька (150,7 %), Черкаська (166,9 %), м. Київ (175,7 %), АРК (206,8 %), Херсонська (217,5 %), Полтавська (241,7 %), Закарпатська (267 %), Тернопільська (267,9 %),	Львівська (-26,9 %), Чернігівська (-20,1 %), м. Київ (-20,9 %), Житомирська (-15,9%), Київська (-15,7 %), Сумська (-11,9 %), Закарпатська (-6,4 %), Донецька (-6,4 %), Луганська (-1,54 %), Дніпропетровська (-1,4 %), м. Севастополь (0,7 %)
Середній рівень динаміки попиту на працю	По Україні – (- 7,95%) Вінницька (-8,8%), Херсонська (-7,5%)	По Україні – 286,8 % Вінницька (285,2 %), Запорізька (291,6 %), Івано-Франківська (279,9 %), Луганська (289,6 %), Рівненська (293,6 %), Кіровоградська (296,6 %)	По Україні – 3,32 % Миколаївська (3,5 %), Полтавська (3,8 %), Харківська (4,15 %), Волинська (2,45 %), Івано-Франківська (1,1 %)
Вище середнього рівня динаміки попиту на працю	Чернігівська (-0,8 %), Чернівецька (-2,1 %), Черкаська (15,4 %), Кіровоградська (11,4 %), Житомирська (11,0 %), Закарпатська (19,8 %), Полтавська (19,8 %), Хмельницька (28,5 %), Львівська (26,0 %), Івано-Франківська (39 %), Рівненська (36,3 %), Волинська (48,3), Тернопільська (54,1 %)	Харківська (390,6 %), Волинська (302,4 %), Донецька (305,6 %), Житомирська (321 %), Київська (378 %), Львівська (324,4 %), Миколаївська (307,6 %), Сумська (382,8 %), Чернігівська (387,1 %), Чернівецька (486,8 %), Дніпропетровська (445,3 %)	Рівненська (6,1 %), Запорізька (12,9 %), Кіровоградська (13,6 %), Вінницька (14,7 %), Хмельницька (19,6 %), АРК (29,6 %), Тернопільська (25,7 %), Черкаська (33,7 %), Одеська (64,3 %), Херсонська (67,4 %), Чернівецька (51,1 %)

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.23 використовується як допоміжна для формування матриці оцінки формування пропозиції на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку на наступному етапі дослідження.

II. Оцінка ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів України за допомогою так званої «матриці оцінки оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку». Матриця дозволяє зіставити умови оптимізації праці на початковому етапі дослідження з умовами оптимізації пропозиції, досягнутими на вихідному етапі дослідження (етапі економічної стабілізації). При цьому шкала оцінки ефективності механізму оптимізації пропозиції праці за «матрицею оцінки ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів в сучасних умовах трансформації в Україні» залишається незмінною, але змінюються принципи її оцінювання:

5 – регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (скорочення пропозиції праці або мінімальне підвищення) на етапі економічної стабілізації;

4 – регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень (скорочення пропозиції праці наближене до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

3 – регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) на етапі економічної стабілізації;

2 – регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень (приріст пропозиції праці наближений до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

1 – регіони, що мали середній рівень показників як на початковому етапі трансформацій, так і на етапі економічної стабілізації;

0 – регіони, що мали високі показники формування пропозиції на ринку праці як на початковому етапі трансформацій, так і на етапі економічної стабілізації;

-1 – регіони, що мали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) і отримали середній рівень (приріст пропозиції праці наближений до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

-2 – регіони, що мали середні показники формування пропозиції попиту як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

-3 – регіони, що мали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали високі показники (максимальний приріст пропозиції праці) на етапі економічної стабілізації (табл. 2.24).

Найвищий показник ефективності механізму оптимізації пропозиції характерний для Житомирської, Закарпатської, Львівської та Чернігівської області, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (скорочення пропозиції праці або мінімальне підвищення) на етапі економічної стабілізації. Найнижчий показник ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринку праці характерний для АРК, Запорізької та Одеської областей.

Загальний показник ефективності регулювання ринку праці визначимо як суму отриманих показників ефективності механізму формування попиту на ринках праці та механізму оптимізації пропозиції праці в динамічних умовах розвитку регіонів України (табл. 2.25).

Результати проведеної оцінки покладено в основу групування регіонів України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в динамічних умовах розвитку (табл. 2.26).

Аналогічно оцінюється ефективність трансформаційних процесів в економічних районах України, для чого на першому етапі проведення порівняльно-динамічної оцінки абсолютні показники попиту та пропозиції на ринках праці регіонів підсумовують, отримуючи загальне значення по економічному району. Приймавши за основу запропоновану РВПС України сітку економічного районування України, отримаємо такі результати групування економічних районів за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці (табл. 2.27).

Визначені методичні засади порівняльно-динамічної оцінки ефективності трансформаційних перетворень на ринках праці регіонів України дозволяють оцінити ступінь адаптованості їх механізмів регулювання до сучасних умов розвитку, готовності до забезпечення економічного зростання країни, а також порівняти ефективність механізму регулювання ринків праці регіонів та економічних районів.

**Матриця оцінки ефективності механізму оптимізації
пропозицій на ринках праці регіонів України в умовах
трансформаційних перетворень**

		Початковий етап трансформаційних перетворень (1991–1994 рр.)		
		Низькі показники (максимальне скорочення пропо- зицій праці)	Середній рівень (скорочення про- позицій праці на- ближене до серед- нього по Україні)	Високі показники (підвищення пропозицій праці або мінімальне скорочення)
Етап економічної стабілізації (2000–2003 рр.)	Низькі показники (скорочення пропозицій праці або мінімальне підвищення)	м. Севастополь, м. Київ, Сумська, Луганська, Київська, Дніпропетровська, Донецька «3»	«4»	Житомирська, Закарпатська, Львівська, Чернігівська «5»
	Середній рівень (приріст пропозицій праці близь- кий до середнього по Україні)	Миколаївська, Харківська «-1»	«1»	Полтавська, Івано-Франківська, Волинська «2»
	Високі показники (максимальний при- ріст пропозицій праці)	Запорізька, АРК, Одеська «-3»	Вінницька, Херсонська «-2»	Чернівецька, Черкаська, Кіровоградська, Хмельницька, Рівненська, Тернопільська «0»

Джерело: розраховано автором.

**Загальний показник
ефективності регулювання ринків праці регіонів України**

Регіони	Показник оцінки		
	формування попиту на рин- ку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
АР Крим	4	-3	1
Вінницька	3	-2	1
Волинська	4	2	6
Дніпропетровська	-1	3	2
Донецька	-2	3	1
Житомирська	5	5	10
Закарпатська	5	5	10
Запорізька	5	-3	2
Івано-Франківська	2	2	4
Київська	0	3	3
Кіровоградська	5	0	5
Луганська	-3	3	0
Львівська	5	5	10
Миколаївська	5	-1	4
Одеська	2	-3	-1
Полтавська	-2	2	0
Рівненська	5	0	5
Сумська	0	3	3
Тернопільська	5	0	5
Харківська	0	-1	-1
Херсонська	0	-2	-2
Хмельницька	5	0	5
Черкаська	0	0	0
Чернівецька	5	0	5
Чернігівська	5	5	10
м. Київ	3	3	6
м. Севастополь	-3	3	0

Джерело: розраховано автором.

**Групування регіонів України
за рівнем ефективності організаційно-економічного
механізму регулювання ринку праці**

Регіон	Показник оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
1	2	3	4
1. Регіони з максимально ефективним рівнем регулювання ринку праці			
	А. Політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні		
Житомирська	5	5	10
Закарпатська	5	5	10
Львівська	5	5	10
Чернігівська	5	5	10
2. Регіони з високим рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Б. Політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні		
м. Київ	3	3	6
Івано-Франківська	2	2	4
	В. Політика формування попиту на ринку праці більш ефективна, ніж політика оптимізації пропозиції праці		
Волинська	4	2	6
3. Регіони з середнім рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Г. Політика формування попиту на ринку праці більш ефективна, ніж політика оптимізації пропозиції праці		
Кіровоградська	5	0	5
Рівненська	5	0	5
Тернопільська	5	0	5
Хмельницька	5	0	5
Чернівецька	5	0	5
	Д. Політика оптимізації пропозиції праці більш ефективна, ніж політика формування попиту на ринку праці		
Київська	0	3	3
Сумська	0	3	3
4. Регіони з низьким рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Е. Деструктивна політика формування попиту на ринку праці		
Дніпропетровська	-1	3	2
Донецька	-2	3	1
м. Севастополь	-3	3	0

Продовж. табл. 2.26

1	2	3	4
Луганська	-3	3	0
Полтавська	-2	2	0
	Ж. Деструктивна політика оптимізації пропозиції на ринку праці		
АР Крим	4	-3	1
Вінницька	3	-2	1
Запорізька	5	-3	2
Миколаївська	5	-1	4
5. Регіони з політикою «невтручання» на ринок праці			
	З. Відсутність політики формування попиту на ринку праці та політики оптимізації пропозиції праці		
Черкаська	0	0	0
6. Політика на ринку праці регіонів приносить негативний ефект			
	І. Політика формування попиту на ринку праці не компенсує негативних наслідків політики оптимізації пропозиції праці		
Одеська	2		
	К. Відсутність політики формування попиту на ринку праці та негативні наслідки політики оптимізації пропозиції праці	-3	-1
Харківська	0		
Херсонська	0	-1	-1

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.27

**Групування економічних районів України
за рівнем ефективності організаційно-економічного
механізму регулювання ринку праці**

Регіон	Показники оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
1	2	3	4
1. Райони із високим рівнем ефективності регулювання ринку праці (політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні)			
Поліський	5	5	10
Карпатський	5	5	10

1	2	3	4
2. Райони з середнім рівнем ефективності регулювання ринку праці (політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні)			
Подільський	4	4	8
Центральний	3	3	6
Причорноморський	2	2	4
3. Райони з низьким рівнем ефективності регулювання ринку праці (деструктивна політика оптимізації пропозиції на ринку праці)			
Дніпропетровська	-1	3	2
4. Райони, політика на ринку праці яких не принесла результатів			
Східний	0	0	0
6. Політика на ринку праці районів приносить негативний ефект (як у сфері формування попиту на працю, так і в сфері оптимізації пропозиції)			
Донецький	-3	-2	-5

Джерело: розраховано автором.

Розглянута методика може бути використана і для порівняльно-динамічної оцінки процесів становлення локальних ринків праці. При цьому в подальшому її можна доповнити додатковими показниками, наприклад, ціною на ринку праці. Крім того, методика є придатною для оцінки трансформаційних процесів в інших сферах економічного аналізу.

2.5. Кластерний аналіз сучасного стану розвитку ринку праці України як інструмент оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України на міжрегіональному рівні

Задача проведення аналізу ринку праці одночасно за декількома ознаками може бути вирішена за допомогою кластерного аналізу – сукупності методів класифікації багатовимірних спостережень, основною метою якого є розподіл сукупності вхідних даних на однорідні групи так, щоб об'єкти всередині групи були подібними між собою, а об'єкти різних груп відрізнялись один від одного [418, с. 67].

Спроби використовувати кластерний аналіз для дослідження РРП у вітчизняній науці здійснювалися неодноразово. Так, У. Садова, Л. Семів намагалися розробити методичні основи побудови кластерної моделі регіонального ринку праці станом на 1998 рік, використовуючи при цьому одинадцять статистичних показників, що характеризують ринок праці за вузьким підходом: безробіття, рух кадрів, неповна зайнятість, навантаження на вільне робоче місце та рівень працевлаштування незайнятих громадян [419, с. 80–90]. Аналогічні показники для проведення кластерного аналізу РРП станом на 1996, 1998 та 2000 рр.

та порівняння отриманих результатів використовувались В. Приймаком [420, с.79, 87–91].

Для проведення дослідження нами використано 25 спостережень за регіонами України, кожне з яких характеризується 12 показниками.

Виходячи з того, що регіони України різняться за своєю площею, кількістю наявного населення, економічним рівнем розвитку, для аналізу було використано відносні показники. Для оцінки ефективності формування трудового потенціалу на РРП пропонується використовувати наступні показники: x_1 – густота населення, як показник розміщення джерела формування активних продуктивних сил суспільства в регіонах; x_2 – питома вага населення в працездатному віці, як показник потенційної можливості участі населення в процесах праці; x_3 – рівень економічної активності населення, як показник реальної участі населення регіону на ринку праці. Для оцінки рівня трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал та його ефективності використаємо показники x_4 – рівень зайнятості населення та x_{12} – середня номінальна заробітна плата. Особливої уваги потребує дослідження нереалізованого на ринку праці трудового потенціалу. Для цього пропонується використовувати наступні показники: для учасників ринку праці – x_5 – рівень безробіття, x_6 – тривалість пошуку роботи безробітними, x_9 – рівень вивільнення, x_{11} – навантаження на вільне робоче місце; для осіб, які потенційно можуть брати участь на ринку праці, але не реалізують свій трудовий потенціал – x_7 – рівень зневірених у загальній чисельності населення, та x_8 – тривалість незайнятості зневірених. Для оцінки ринкових можливостей реалізації невикористаного трудового потенціалу використаємо показник x_{10} – відношення додаткового попиту до загальної кількості найманих працівників регіону.

Для проведення кластеризації регіонів визначимо загально регіональні показники за регіонами – Київська область, включаючи місто Київ, та Автономна республіка Крим, включаючи м. Севастополь. Для підрахунку відносних показників використаємо відповідні формули, в чисельник та знаменник при цьому підставляючи суми значень відповідно по Київській області та м. Київ і Автономній республіці Крим та м. Севастополь. Показники x_6 та x_8 визначимо за допомогою середньої

гармонійної зваженої:
$$\bar{x} = \frac{\sum \frac{z}{x}}{\sum \frac{z}{x}},$$

де x – тривалість пошуку роботи безробітними (місяців за рік) та тривалість незайнятості зневірених (місяців) у регіоні та адміністративно відокремленому місті при підрахунку показників відповідно x_6 та x_8 ;

z – кількість безробітних та кількість зневірених у пошуках роботи відповідно.

Цією ж формулою скористаємось при підрахунку середньої заробітної плати в даних регіонах. При цьому за z приймемо середньооблікову кількість штатних працівників відповідних адміністративно-територіальних утворень. Матриця вхідних даних для побудови кластерів наведена в таблиці 2.28.

Оскільки показники мають різні одиниці виміру, необхідно провести їх стандартизацію. Для цього використовують такі види стандартизації: 1) Z -перетворення (різниця між значеннями змінних та їх середньою величиною діляться на стандартне відхилення); 2) перетворення змінних до значень інтервалу від -1 до 1; 3) перетворення змінних до значень інтервалу від 0 до 1; 4) максимум 1 (значення змінних діляться на їх максимум); 5) середнє 1 (значення змінних діляться на їх середнє); 6) стандартне відхилення 1 (значення змінних діляться на стандартне відхилення). Крім того, можливі перетворення самих відстаней. Зокрема, можлива заміна відстаней їх абсолютними значеннями, що актуально для коефіцієнтів кореляції.

Таблиця 2.28

Матриця вхідних даних

Регіон		Показник											
Назва	№ п/п	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Вінницька	1	64,91	55,8	62,4	57,4	8	7	1,49	31	1,22	0,55	16	435
Волинська	2	51,72	57,8	63,5	56,7	10,8	8	0,44	35	1,29	0,80	13	412
Дніпропетровська	3	108,97	60	61,6	57,8	6,3	9	0,65	32	0,66	1,39	4	667
Донецька	4	176,30	60,1	61,9	57,4	7,3	9	0,51	32	0,69	2,24	2	712
Житомирська	5	44,99	56,5	64	56,8	11,2	8	0,76	31	0,98	0,73	14	434
Закарпатська	6	97,54	60,3	63,9	58,7	8,2	5	0,70	23	1,16	1,04	11	479
Запорізька	7	69,01	60,1	61,7	56,8	8	8	0,75	34	0,88	0,96	6	671
Івано-Франківська	8	100,26	58,3	56,5	50,7	10,2	9	1,59	35	1,58	0,45	27	510
Кіровоградська	9	44,06	57	61,4	54,6	11	8	1,38	34	0,95	1,18	9	455
Луганська	10	91,40	60,4	58,7	53,3	9,2	8	1,09	37	0,86	1,27	4	596
Львівська	11	118,72	59,3	61,6	55,4	10	9	1,51	37	1,16	0,63	13	523
Миколаївська	12	49,98	60,2	63,5	56,7	10,7	8	1,10	35	1,29	1,09	7	565
Одеська	13	72,52	60,5	60,4	56,2	6,9	7	0,81	29	1,04	0,67	7	566
Полтавська	14	54,60	57,5	61,2	56,7	7,4	8	1,07	36	1,13	1,01	8	560
Рівненська	15	57,75	58,1	59,9	52,4	12,5	7	1,15	34	1,48	0,65	21	506

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Сумська	16	52,26	58,4	63,4	56,7	10,5	8	1,07	32	1,37	0,90	9	473
Тернопільська	17	81,13	57	54,3	47,8	11,9	8	2,70	37	1,47	0,63	31	388
Харківська	18	90,71	61,7	63	58	7,9	8	0,79	35	0,92	1,27	5	569
Херсонська	19	39,94	60	61,4	54,8	10,7	7	1,89	38	1,17	0,71	17	451
Хмельницька	20	67,38	56,6	63,6	56,6	11,1	7	1,28	32	1,66	1,04	8	419
Черкаська	21	64,93	56,5	62,5	55,4	11,5	8	1,11	27	0,97	0,47	25	465
Чернівецька	22	112,53	58,4	60,6	53,2	12,2	7	0,89	30	0,87	0,98	18	441
Чернігівська	23	37,23	55,6	64,2	58,1	9,5	8	0,91	32	1,21	0,76	10	438
Київська	24	153,82	63,3	65,3	61,3	6,1	7	0,35	36	0,62	1,82	1	812
АРК	25	87,89	61,6	62,9	58,7	6,6	8	0,28	17	1,32	1,09	4,5	551

Джерело: розраховано автором.

Стандартизацію даних виконаємо за допомогою z-перетворення, яке використовується програмним пакетом StatSoftStatistica 6.0. Стандартизовані значення розраховується за формулою:

$$z_i = \frac{(x_i - \bar{x})}{s},$$

де x_i – вхідне значення показника;

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{n} - \text{його середнє значення};$$

$$s = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 / n - 1} - \text{його середнє відхилення}.$$

Матрицю стандартизованих вхідних даних наведено в таблиці 2.29.

При здійсненні кластерного аналізу було враховано той факт, що термін кластерний аналіз (вперше ввів Трюп, 1939 р.) включає в себе набір різних алгоритмів класифікації. Важливим питанням є вибір методу проведення кластерного аналізу. Справа в тому, що методи кластеризації значно відрізняються один від одного тим, що використовуються різні алгоритми підрахунків, різні способи визначення відстані між кластерами та між об'єктами, способи поєднання в кластери. Результати класифікації, отримані при використанні різних методів кластеризації, можуть мати суттєві відмінності. Тому результати кластеризації можуть мати дискусійний характер. Перевірка ж статистичної вагомості тут не може бути застосована. Разом з тим, необхідно відзначити, що залежність результатів від обраного методу тим більша,

чим менш явно сукупність розподіляється на однорідні групи об'єктів.

У зв'язку з цим, для отримання достовірних результатів класифікацію слід проводити з використанням декількох методів. Якщо при цьому результати, отримані за різними методами виявляються близькими, то сукупність досліджуваних об'єктів дійсно можливо класифікувати. В іншому випадку жодна класифікація не є об'єктивною.

В нашому випадку для отримання достовірних даних кластеризація проводилась за всіма методами кластерного аналізу: двовходове об'єднання, ієрархічний метод та метод к-середніх.

Таблиця 2.29

Матриця стандартизованих вхідних даних

Регіон		Показник											
Назва	№ пп	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Вінницька	1	-0,420	-1,508	0,271	0,524	-0,718	-0,875	0,829	-0,311	0,364	-1,031	0,552	-0,848
Волинська	2	-0,796	-0,516	0,720	0,275	0,690	0,250	-1,159	0,545	0,613	-0,429	0,174	-1,067
Дніпропетровська	3	0,837	0,575	-0,056	0,667	-1,572	1,374	-0,755	-0,097	-1,644	1,003	-0,959	1,364
Донецька	4	2,758	0,625	0,067	0,524	-1,070	1,374	-1,020	-0,097	-1,516	3,069	-1,211	1,793
Житомирська	5	-0,988	-1,161	0,924	0,310	0,891	0,250	-0,556	-0,311	-0,472	-0,599	0,300	-0,857
Закарпатська	6	0,511	0,724	0,884	0,987	-0,617	-3,125	-0,672	-2,022	0,139	0,161	-0,078	-0,428
Запорізька	7	-0,303	0,625	-0,015	0,310	-0,718	0,250	-0,569	0,331	-0,863	-0,038	-0,707	1,402
Івано-Франківська	8	0,589	-0,268	-2,138	-1,862	0,388	1,374	1,028	0,545	1,637	-1,275	1,937	-0,133
Кіровоградська	9	-1,014	-0,913	-0,137	-0,473	0,790	0,250	0,631	0,331	-0,604	0,510	-0,329	-0,657
Луганська	10	0,336	0,774	-1,240	-0,936	-0,115	0,250	0,082	0,973	-0,926	0,721	-0,959	0,687
Львівська	11	1,115	0,228	-0,056	-0,188	0,288	1,374	0,865	0,973	0,149	-0,819	0,174	-0,009
Миколаївська	12	-0,846	0,675	0,720	0,275	0,639	0,250	0,089	0,545	0,601	0,281	-0,581	0,392
Одеська	13	-0,203	0,824	-0,545	0,097	-1,271	-0,875	-0,454	-0,739	-0,292	-0,741	-0,581	0,401
Полтавська	14	-0,714	-0,665	-0,219	0,275	-1,019	0,250	0,033	0,759	0,054	0,090	-0,455	0,344
Рівненська	15	-0,624	-0,367	-0,750	-1,256	1,544	-0,875	0,196	0,331	1,286	-0,774	1,182	-0,171
Сумська	16	-0,780	-0,218	0,679	0,275	0,539	0,250	0,034	-0,097	0,901	-0,189	-0,329	-0,485
Тернопільська	17	0,043	-0,913	-3,036	-2,894	1,243	0,250	3,123	0,973	1,253	-0,818	2,441	-1,296
Харківська	18	0,316	1,419	0,516	0,738	-0,768	0,250	-0,502	0,545	-0,701	0,723	-0,833	0,430
Херсонська	19	-1,132	0,575	-0,137	-0,402	0,639	-0,875	1,590	1,187	0,204	-0,632	0,678	-0,695

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Хмельницька	20	-0,349	-1,111	0,761	0,239	0,840	-0,875	0,439	-0,097	1,923	0,164	-0,455	-1,000
Черкаська	21	-0,419	-1,161	0,312	-0,188	1,041	0,250	0,117	-1,166	-0,531	-1,213	1,686	-0,562
Чернівецька	22	0,939	-0,218	-0,464	-0,971	1,393	-0,875	-0,308	-0,525	-0,871	0,020	0,804	-0,790
Чернігівська	23	-1,209	-1,607	1,006	0,773	0,036	0,250	-0,269	-0,097	0,345	-0,511	-0,204	-0,819
Київська	24	2,116	2,213	1,455	1,913	-1,673	-0,875	-1,330	0,763	-1,781	2,040	-1,356	2,746
АРК	25	0,236	1,369	0,475	0,987	-1,421	0,756	-1,460	-3,249	0,732	0,285	-0,890	0,258

Джерело: розраховано автором.



Рис. 2.13. Результати кластерного аналізу регіональних ринків праці за методом двовходового об'єднання

Джерело: [374, с. 98–99].

Двовходове об'єднання проводить кластеризацію у двох напрямках: за спостереженнями та змінними одночасно. Як бачимо на рис. 2.13, результатом такого групування є надання кожному інтервалу вхідних значень певного кольору для наочності, та зміна порядку розташування випадків і змінних з метою утворення «згустків» одного кольору – кластерів. Так, в нашому випадку області (регіони № 2 та 12) є дуже схожими за значеннями показників x_3 , x_8 та x_9 . Волинська, Миколаївська, Полтавська, Сумська та Запорізька області поєднуються за показниками x_4 та x_6 і т. д. Такий метод кластеризації є корисним для визначення особливостей розвитку окремих регіонів і є потужним засобом дослідження даних. Разом з тим, складність інтерпретації даних обумовлює рідкість використання даного методу. Поставленої

задачі проведення групування регіонів за рівнем розвитку ринку праці, що характеризується дванадцятьма показниками одночасно, даний метод не вирішує.

Ієрархічний метод або метод деревовидної кластеризації використовується при формуванні кластерів за допомогою визначення відстаней між об'єктами. При цьому використовуються наступні способи визначення відстаней:

– евклідова відстань – найбільш поширений спосіб, що являє собою геометричну відстань в багатовимірному просторі, знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \left(\sum_{i=1}^N (x_i - y_i)^2 \right)^{\frac{1}{2}};$$

– квадрат евклідових відстаней – використовується для забезпечення більшої наочності шляхом надання більшої ваги найбільш віддаленим одне від одного об'єктам, знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \sum_{i=1}^N (x_i - y_i)^2;$$

– відстань міських кварталів (Манхеттенська) – це середнє різниць за координатами. Як правило, ця міра відстані дає аналогічні результати з евклідовою відстанню, але вплив окремих великих відстаней зменшується, оскільки вони в квадрат не підводяться. Манхеттенська відстань знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \sum_{i=1}^N |x_i - y_i|;$$

– відстань Чебишева – використовується, коли необхідно визначити два об'єкти як «різні», якщо вони відрізняються однією координатою, знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \max |x_i - y_i|;$$

– степенева відстань – використовується при необхідності степеневим змінити вагу, якщо об'єкти значно відрізняються, знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \left(\sum_{i=1}^N (x_i - y_i)^p \right)^{\frac{1}{r}},$$

де r та p – параметри, що визначаються користувачем.

Параметр p відповідальний за поступовий вимір відстаней за окремими координатами, параметр r – за прогресивне виваження великих

відстаней між об'єктами. Якщо обидва параметри дорівнюють двом, ця відстань співпадає з відстанню Евкліда;

– процент незгоди – використовується, коли дані є категоріальними, знаходиться за формулою:

$$\text{відстань } (x, y) = \frac{\text{кількість } x_i \neq y_i}{i}.$$

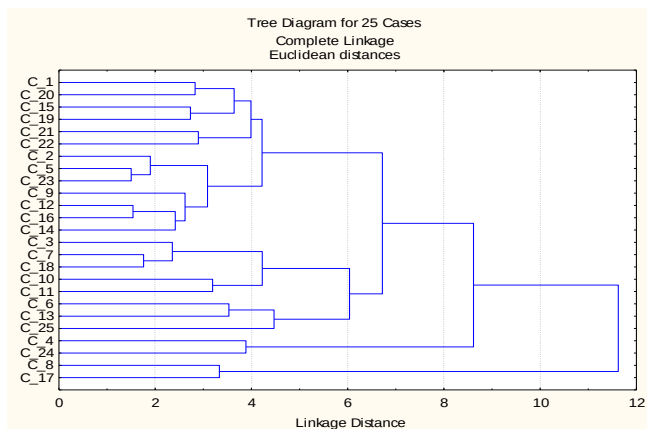
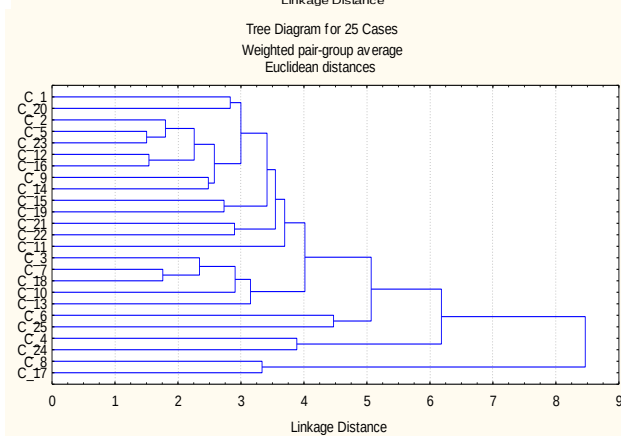
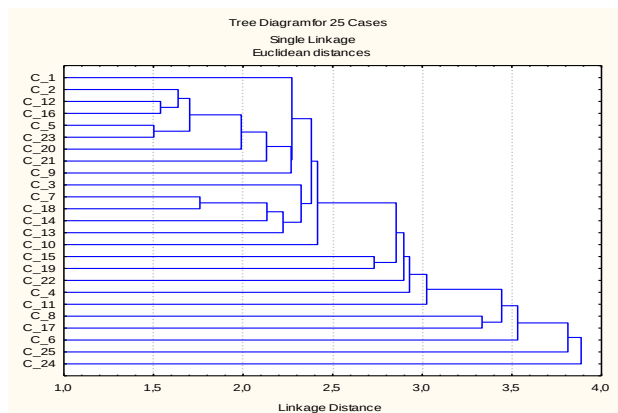
В окремих роботах виділяється коефіцієнт кореляції Пірсона, що знаходиться за формулою:

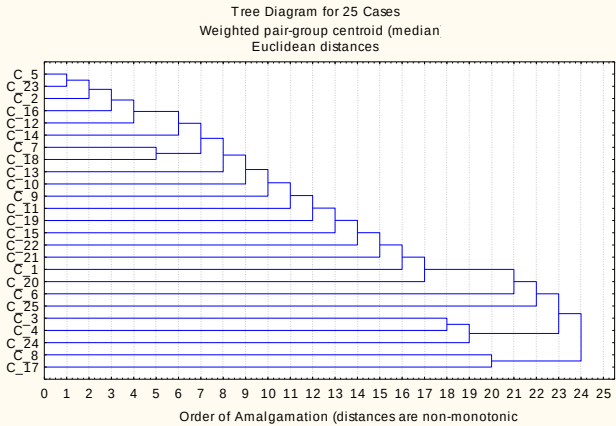
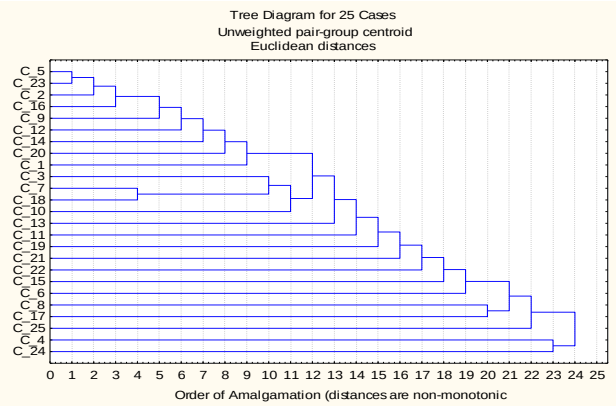
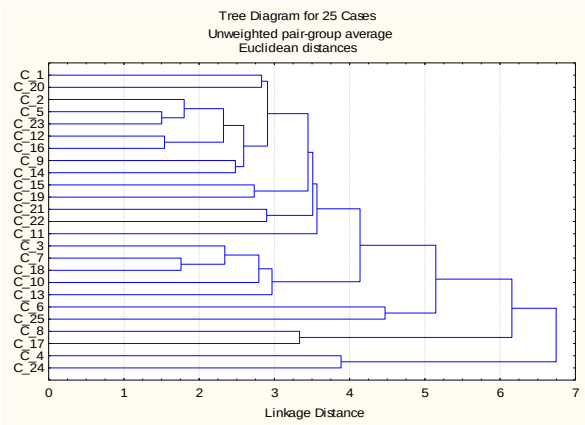
$$\text{відстань } (x, y) = \frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(n-1)s_x s_y},$$

де s – стандартне відхилення [418, с. 72].

На першому етапі кластеризації, коли кожен об'єкт являє собою окремий кластер, відстані між цими об'єктами визначаються обраним із перелічених вище способів. Поєднання ж кластерів між собою також потребує застосування певного способу об'єднання кластерів. Виділяють наступні способи об'єднання кластерів: 1) одинарне об'єднання (метод ближнього сусіда) – відстань між двома кластерами обчислюється як мінімальна відстань між усіма парами об'єктів, що їм належать; 2) повне об'єднання (метод найбільш віддаленого сусіда) – відстань між двома кластерами розраховується як максимальна відстань між усіма парами об'єктів, що їм належать; 3) незважене попарне групове середнє – відстань між двома кластерами визначається як середня відстань між усіма парами об'єктів, що їм належать; 4) зважене попарне групове середнє – аналогічний до попереднього, але кількість об'єктів у кластері використовується як ваговий коефіцієнт (чим більша кількість об'єктів, тим більшу вагу він має); 5) незважений попарний груповий центроїд – відстань між двома кластерами обчислюється як відстань між їх центроїдами (середніми значеннями показників); 6) зважений попарний груповий центроїд (медіана) – аналогічний до попереднього, але кількість об'єктів у кластері використовується як ваговий коефіцієнт; 7) метод Варда (Уорда) – мінімізує дисперсію двох кластерів, що об'єднуються на кожному кроці об'єднання.

Для визначення однорідних груп регіонів кластеризація була проведена з використанням усіх перелічених вище методів визначення відстаней та всіх способів поєднання кластерів, крім визначення проценту незгоди, адже досліджувані дані не є категоріальними. Наведемо результати кластерного аналізу з використанням найбільш поширеного методу визначення відстаней між об'єктами: евклідової відстані (рис. 2.14).





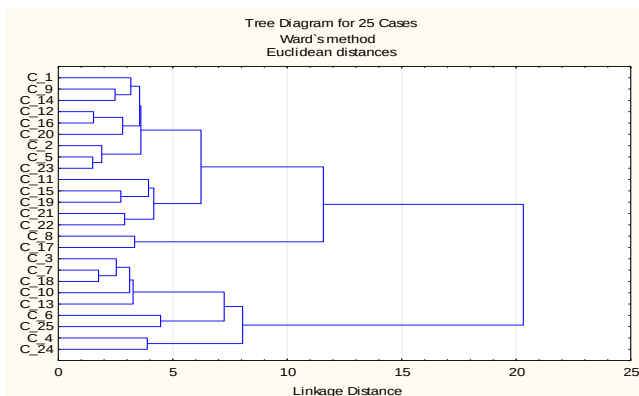


Рис. 2.14. Дендограми результатів кластерного аналізу регіональних ринків праці України при використанні методу евклідових відстаней

Джерело: розраховано автором.

Зауважимо, що при використанні квадрату евклідових відстаней були отримані ідентичні результати. Результати аналізу, проведеного з використанням ступеневої відстані, також мало відрізняються від отриманих. Необхідно також зауважити, що при використанні методу Варда (Йорда), що мінімізує дисперсію двох кластерів на кожному кроці об'єднання, результати аналізу майже ідентичні по п'яти спостереженнях, тобто при використанні евклідової відстані, квадрату евклідової відстані, методу міських кварталів, відстані Чебишева та ступеневої відстані. Решту результатів, що не підтверджуються іншими методами досліджень, будемо вважати випадковими.

В результаті проведеного ієрархічного кластерного аналізу визначено наступні стійкі об'єднання регіонів:

12-16-14-9 – Миколаївська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська області;

5-23-2 – Житомирська, Волинська, Чернігівська області;

15-19 – Рівненська, Херсонська області;

8-17 – Івано-Франківська, Тернопільська області;

1-20 – Вінницька, Хмельницька області;

21-22 – Черкаська, Чернівецька області;

4-24 – Донецька, Київська області;

6-25 – Закарпатська область, Автономна Республіка Крим;

3-7-18-10-13 – Дніпропетровська, Запорізька, Харківська, Луганська, Одеська області.

Решту зв'язків не можна визнати суттєвими, адже вони змінюються

залежно від обраних методів аналізу.

Для перевірки отриманих результатів та проведення групування регіонів на певну визначену кількість груп, використаємо ще один метод кластерного аналізу – метод К-середніх. Дослідження проведене за допомогою методу к-середніх з мінімізацією змінності всередині кластерів. Для отримання достовірних результатів кластеризація проводилась, поступово збільшуючи кількість кластерів від 2 до 11.

Перший етап кластеризації регіонів України призвів до виділення двох протилежних груп регіонів, для першої з яких характерним є вищий від середнього рівень показників позитивного характеру і нижчий від середнього рівень показників негативного характеру. Таким чином, до першого кластеру (К1) увійшли густо населені регіони із високим рівнем працевдатності населення, високим рівнем його економічної активності та зайнятості, з показниками навантаження на вільне робоче місце значно нижче від середнього по Україні та з високим рівнем додаткового попиту на працю. Одночасно для регіонів першої групи характерним є низький рівень безробіття та питома вага осіб, що зневірилися у пошуках роботи, значно нижча від середнього рівня тривалість безробіття та тривалість пошуку роботи зневіреними особами, рівень вивільнення працівників та навантаження на вільне робоче місце. До цієї групи увійшли наступні регіони: Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Луганська, Одеська, Харківська, Київська області та Автономна Республіка Крим (рис. 2.15).

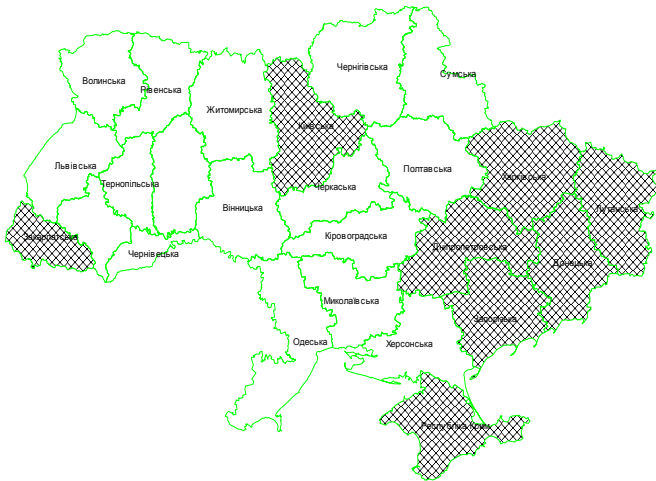


Рис. 2.15. Картохема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці К-методом: два кластери

Джерело: розраховано автором.

Всі інші регіони увійшли до другого кластера (K2), для якого характерні низька густота населення, нижча за середню питома вага працездатного населення, низька економічна активність та зайнятість населення, нижча за середню заробітна плата, високий рівень безробіття, висока питома вага осіб, що зневірилися у пошуках роботи, вищою середнього рівня є тривалість пошуку роботи як безробітними, так і зневіреними у пошуках роботи особами (рис. 2.16).

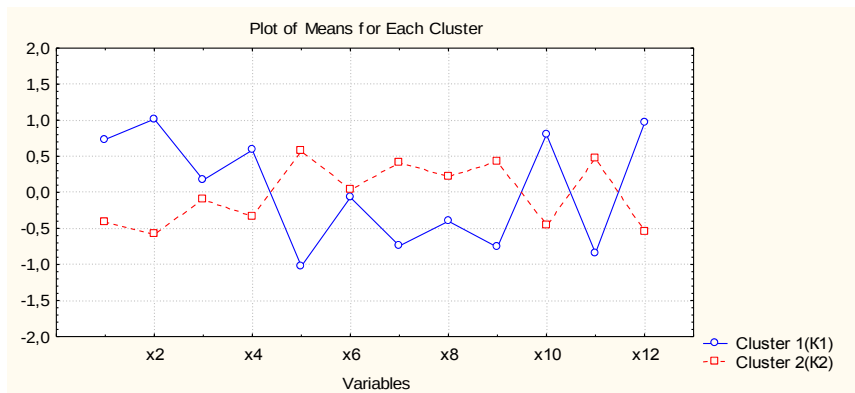


Рис. 2.16. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера:
два кластери

Джерело: розраховано автором.

На другому етапі кластеризації із кластеру K2, отриманого на попередньому етапі, виділяється два регіони: Тернопільська та Івано-Франківська області, вони формують окремий кластер K2.2, який є стійким, таким, що не змінюється при подальшій кластеризації до 11 кластерів включно. Для цього кластера характерні найгірші показники розвитку ринку праці. Характерним є те, що внаслідок низького рівня зайнятості, попиту на працю в цих регіонах, значно нижчою за середній рівень є економічна активність населення, критичною є питома вага осіб, що зневірилися в пошуках роботи. Крім того, кластер характеризує мінімальний рівень заробітної плати, максимальний рівень безробіття та тривалість пошуку роботи безробітними (рис. 2.16). Решта регіонів кластеру K2 формують кластер K2.1, для якого характерні близькі до середніх показники розвитку ринку праці. Картосхема групування регіонів в три кластери наведена на рис 2.17.

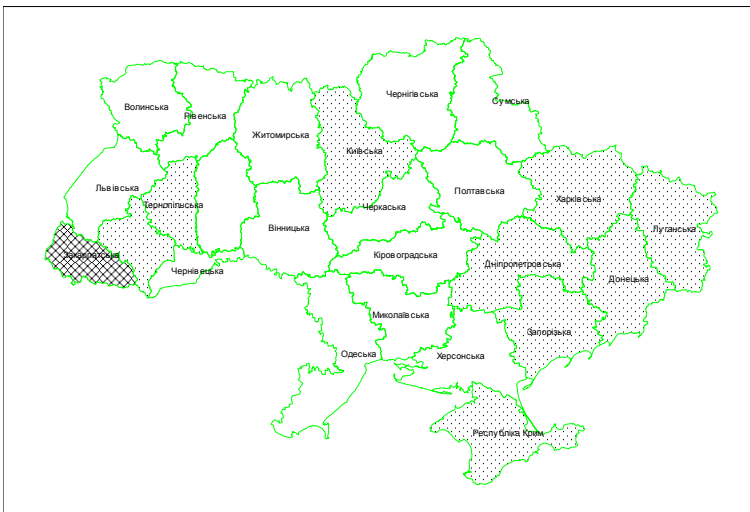


Рис. 2.17. Картосхема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці К-методом: три кластери
Джерело: розраховано автором.

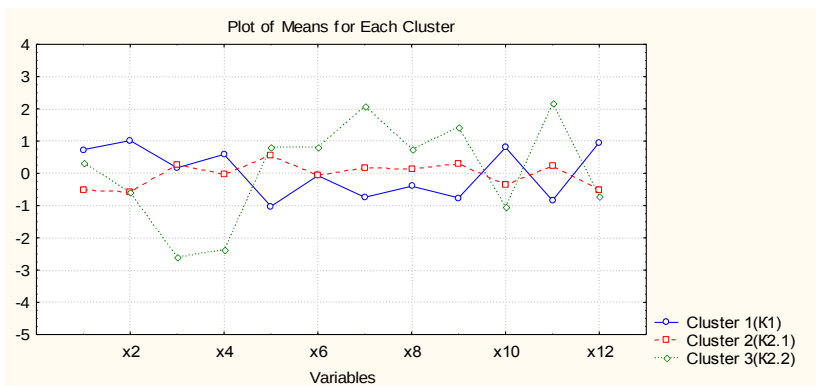


Рис. 2.18. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: три кластери

Джерело: розраховано автором.

На наступному етапі з кластеру K1 виокремлюються три регіони з максимально розвинутим ринком праці: Донецька, Дніпропетровська та Київська області (рис. 2.18). Ці регіони формують досить стабільний кластер K1.1, який зберігається при кластеризації на 4, 5 та 6 кластерів. При подальшій кластеризації в цій групі залишається два регіони, для

яких характерний найвищий рівень розвитку ринку праці – Київська та Донецька області. Для кластеру K1.1 характерними є максимальні показники густоти розселення населення, рівня працездатності, економічної активності, зайнятості населення, додаткового попиту на працю. Мінімальними є показники рівня та тривалості безробіття, навантаження на вільне робоче місце, вивільнення працівників та рівня зневіри у пошуках роботи.

Решта регіонів кластеру K1 сформували кластер K1.2, для якого характерні близькі до середніх, але значно кращі, ніж у кластері K2.1, показники розвитку ринку праці. Разом з тим, особливістю цього кластеру є порівняно низька економічна активність населення. Рівень економічної активності населення регіонів даного кластеру нижчий, ніж у кластері K2.1 (рис. 2.19).

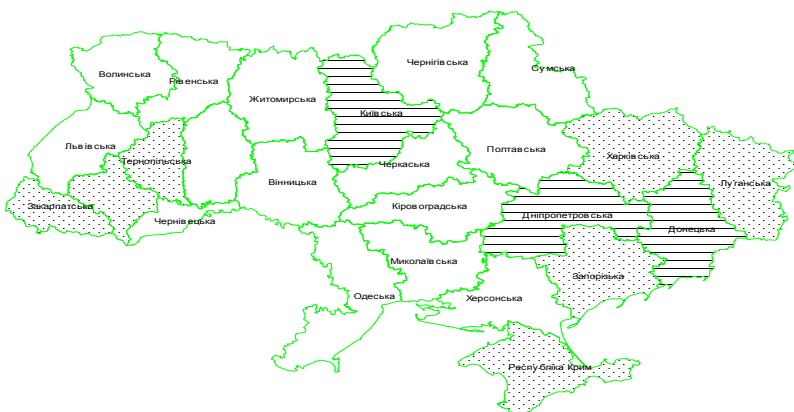


Рис. 2.19. Картографічна схема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці K-методом: чотири кластери

Джерело: розраховано автором.

При групуванні регіонів у 5 кластерів кластери K1.1 та K2.2 – найкращий та найгірший – зберігаються і між ними формується три середніх за рівнем розвитку регіональних ринків праці кластерів. Кластер K1.2 залишається майже в тому ж складі. Лише Луганська область поєднується із частиною регіонів кластеру K2.1 і формується кластер K2.1.1 (рис. 2.20). Але таке розташування Луганської області більш випадкове, ніж закономірне, і вже при поділі на 7 кластерів Луганська область повертається до кластеру K1.2, де має стає розташування при кластеризації на 7 – 11 кластерів. Кластер K1.2.1, як і кластер K1.2, має досить високі показники розвитку регіональних ринків праці. За показниками він поступається лише кластеру K1.1.

Кластер 2.1 при виділенні п'яти кластерів розбивається на дві частини. Виділяється кластер K2.1.1, до якого входять Луганська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська,

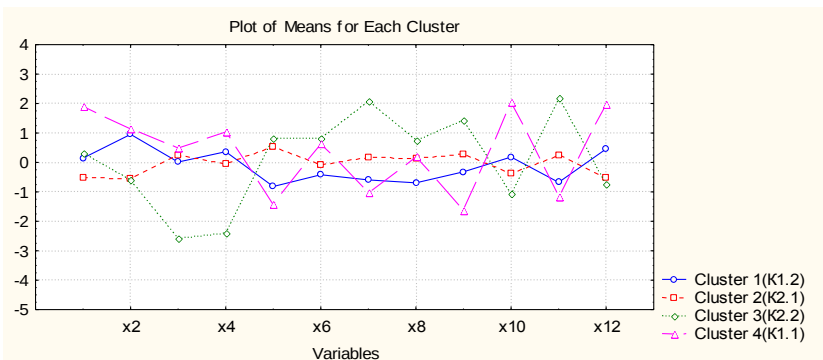


Рис. 2.20. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: чотири кластери

Джерело: розраховано автором.

Херсонська та Чернівецька області та кластер K2.1.2, до якого входять Вінницька, Волинська, Житомирська, Сумська, Хмельницька, Черкаська та Чернігівська області. Характерною різницею цих кластерів є забезпеченість трудовим потенціалом.

Так, кластер K2.1.1, як видно на рисунку, включає густо населені регіони із значно більшою кількістю людей працездатного віку (рис. 2.21).



Рис. 2.21. Картосхема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці К-методом: п'ять кластерів

Джерело: розраховано автором.

Разом з тим, економічна активність цих людей нижча, ніж характерна для кластеру K2.1.2. Крім того, економічна ситуація в регіонах кластеру K2.1.1 більш сприятлива для розвитку ринку праці. Значно вищий в цих регіонах рівень додаткового попиту на працю, рівень зайнятості, вищою є середня заробітна плата. Навантаження на вільне робоче місце порівняно невисоке, тоді як в кластері K2.1.2 – максимальне.

При поділі регіонів на 6 та 7 кластерів відбувається подальше переміщення та перегрупування регіонів. Луганська область повертається до кластеру K1.2, де знаходить своє постійне місце. Полтавська область випадково потрапляє до кластеру K1.2.1, але одразу ж повертається до свого кластеру K2.1. Відбуваються переміщення і перегрупування всередині кластерів. Остаточний варіант кластеризації регіонів України за рівнем розвитку їх ринків праці отримуємо при поділі на 8 кластерів (рис. 2.22, 2.23).

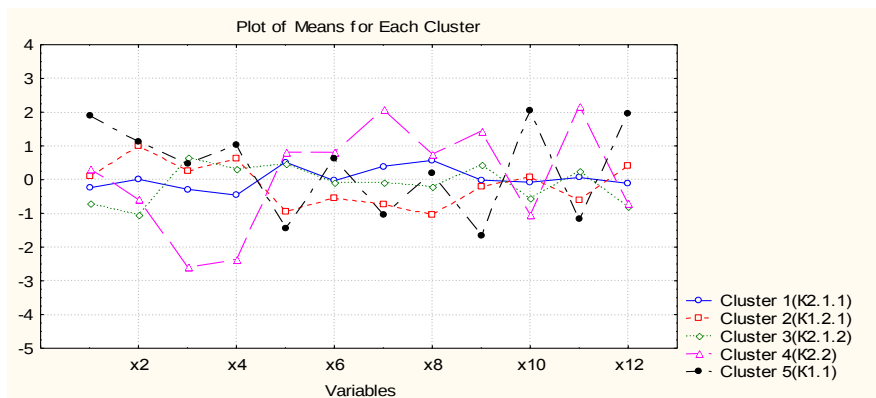


Рис. 2.22. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: п'ять кластерів

Джерело: розраховано автором.

Таке групування залишається сталим при подальшому аналізі, лише відбувається подрібнення кластерів при виділенні 9, 10 та 11 кластерів. Загальна схема групування регіонів України методом К-середніх, очищена від випадкових результатів, наведена на рис. 2.24.

В результаті проведеного поділу виділено наступні групи регіонів:

1. *Регіони з максимальним рівнем розвитку регіональних ринків праці (K1.1.1)* – Донецька та Київська області: високий демографічний потенціал, найвищий рівень економічної активності населення, максимальний рівень економічного розвитку регіонів, що визначає найвищий рівень зайнятості по Україні, найвищий рівень додаткового попиту на працю, найнижчий рівень вивільнення працюючих, найнижчу питому вагу звільнених у пошуках роботи осіб.

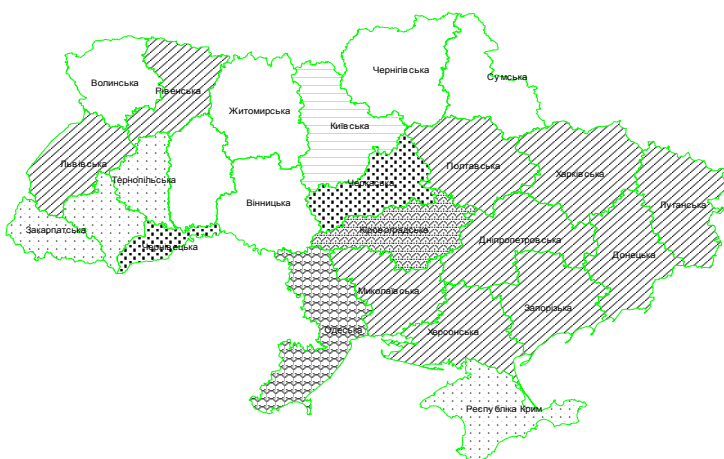


Рис. 2.23. Картосхема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці К-методом: вісім кластерів
Джерело: розраховано автором.

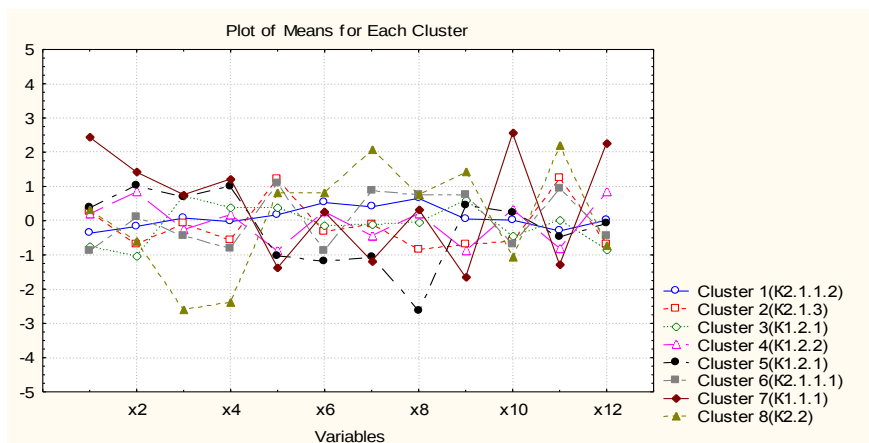


Рис. 2.24. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: вісім кластерів

Джерело: розраховано автором.

Результатом максимально ефективного функціонування регіональних ринків праці сформованого кластеру є мінімальний рівень навантаження на одне вільне робоче місце (0,85 – для Київської та 2 – для Донецької області) та максимальний рівень середньої заробітної плати (812 – для Київської та 712 – для Донецької області за статистичними даними). Даний кластер не є територіально цілісним.

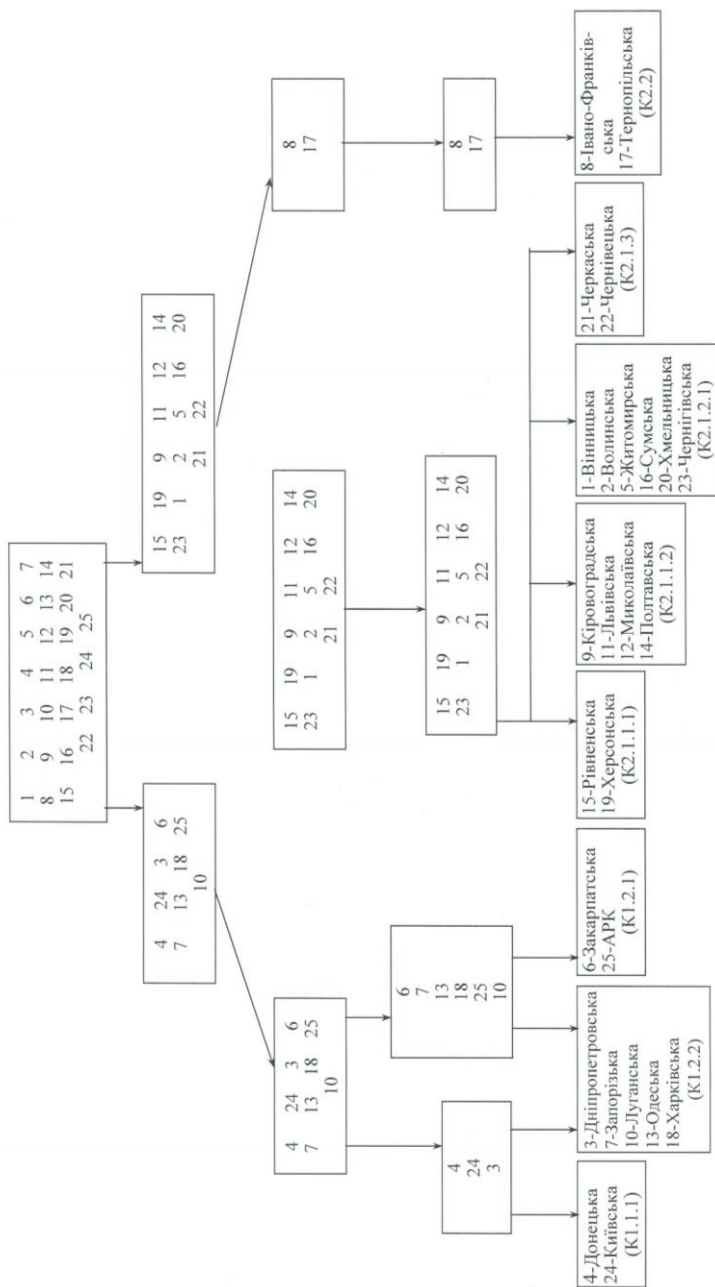


Рис. 2.25. Загальна схема групування регіонів України методом К-середніх, очищена від випадкових результатів

Джерело: розраховано автором.

2. *Регіони з високим рівнем розвитку регіональних ринків праці* (K1.2.1) – Закарпатська область та Автономна Республіка Крим. За показниками густоти населення, рівня його працездатності, економічної активності, зайнятості кластер займає друге місце після K1.1.1. За рівнем додаткового попиту на працю, навантаженням на вільне робоче місце та середнім рівнем заробітної плати кластер поступається і K1.2.2, опиняючись на третьому місці. Для кластеру характерна найнижча тривалість безробіття та найнижча тривалість пошуку роботи зневіреними. Даний кластер також не є територіально цілісним.

3. *Регіони з рівнем розвитку регіональних ринків праці вище середнього* (K1.2.2) – Дніпропетровська, Запорізька, Луганська, Одеська та Харківська області. Кластер знаходиться на четвертому місці за показниками густоти населення, зайнятості, тривалістю пошуку роботи, на п'ятому місці за рівнем економічної активності населення, на третьому – за рівнем працездатності населення. За такими важливими показниками як середній рівень заробітної плати, рівень додаткового попиту на працю, навантаження на вільне робоче місце, рівень вивільнення кластер займає друге після K1.1.1 місце. За принципами цілісності та однорідності показників розвитку кластер можна було б вважати економічним районом. Виключенням є лише Одеська область.

4. *Регіони з близькими до середніх показниками розвитку регіональних ринків праці* (K2.1.1.2) – Кіровоградська, Львівська, Миколаївська та Полтавська області. Для кластеру характерні близькі до середніх показники рівня економічної активності, зайнятості населення, середньої заробітної плати, вивільнення та додаткового попиту на працю. Дещо нижчими середнього рівня є показники густоти населення, його працездатності, навантаження на вільне робоче місце. Дещо перевищують середній рівень показники рівня та тривалості безробіття, зневірності в пошуках роботи та тривалості пошуку роботи зневіреними. Територіально відокремленою в кластері є Львівська область.

5. *Регіони з низьким потенціалом формування пропозиції на ринку праці* (K2.1.2.1) – Вінницька, Волинська, Житомирська, Сумська, Хмельницька та Чернігівська області. Кластер характеризується низькою густиною населення з найнижчим рівнем його працездатності. Разом із тим, населення даних регіонів є одним із найбільш економічно активних, хоча і отримує за свою працю найнижчу заробітну плату. За рештою показників кластер займає 4–6 місця.

6. *Регіони з рівнем розвитку регіональних ринків праці нижче середнього* (K2.1.3) – Черкаська та Чернівецька області. Регіони з низьким рівнем працездатності населення за віком та середнім рівнем його економічної активності. Структура економічної активності є негативною. Кластер характеризується максимальним рівнем безробіття. Ни-

зьким є рівень додаткового попиту на працю та заробітна плата. Навантаження на вільне робоче місце є високим, і поступається лише К2.2.

7. *Регіони з низьким розвитком ринку праці* (К2.1.1.1) – Рівненська та Херсонська області: найнижча густота населення з дещо вищим від середнього рівнем працевдатності населення. Разом з тим, трудовий потенціал населення повною мірою не використовується. В результаті низького рівня економічного розвитку областей, за показниками рівня зайнятості та додаткового попиту на працю регіони кластера знаходяться на передостанньому, за кластером К2.2 місці. Високим є рівень вивільнення, рівень зневіреності у пошуках роботи, навантаження на вільне робоче місце, низькою є середня заробітна плата. Характерною, однак є низька тривалість безробіття в регіонах.

8. *Регіони з найменш розвинутим ринком праці* (К2.2) – Івано-Франківська та Тернопільська області: середній рівень демографічного потенціалу (середній рівень густоти населення та близький до середнього рівень працевдатності населення). Внаслідок низького рівня зайнятості, попиту на працю в цих регіонах, значно нижчою за середній рівень є економічна активність населення, критичною є питома вага осіб, що зневірилися в пошуках роботи. Крім того, кластер характеризує мінімальний рівень заробітної плати, максимальний рівень безробіття та тривалості пошуку роботи безробітними.

Висновки. Методи кластеризації значно відрізняються один від одного, а результати класифікації, отримані при їх використанні, можуть мати суттєві відмінності. Враховуючи те, що перевірка статистичної вагомості тут не може бути використана, а залежність результатів від обраного методу тим сильніша, чим менш явно сукупність розподіляється на однорідні групи об'єктів, для отримання достовірних результатів класифікацію слід проводити з використанням декількох методів. Якщо результати, отримані за різними методами виявляються близькими, то сукупність досліджуваних об'єктів дійсно можливо класифікувати. В іншому випадку жодна класифікація не є об'єктивною. В нашому випадку для отримання достовірних даних кластеризація проводилась за всіма методами кластерного аналізу: двовходове об'єднання, ієрархічний метод та метод К-середніх.

Виходячи із того, що регіони України різняться за своєю площею, кількістю наявного населення, економічним рівнем розвитку, для аналізу використано відносні показники.

В результаті проведеного ієрархічного кластерного аналізу визначено наступні стійкі об'єднання регіонів: 12-16-14-9 – Миколаївська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська області; 5-23-2 – Житомирська, Волинська, Чернігівська області; 15-19 – Рівненська, Херсонська області; 8-17 – Івано-Франківська, Тернопільська області; 1-20 – Вінни-

цька, Хмельницька області; 21-22 – Черкаська, Чернівецька області; 4-24 – Донецька, Київська області; 6-25 – Закарпатська область, Автономна Республіка Крим; 3-7-18-10-13 – Дніпропетровська, Запорізька, Харківська, Луганська, Одеська області. Решту зв'язків не можна визнати суттєвими, адже вони змінюються залежно від обраних методів аналізу.

Стійкість виділених кластерів підтверджується і при використанні К-методу кластеризації. Виключенням став лише кластер 12-16-14-9, в якому при використанні К-методу Сумська область була замінена на Львівську. З огляду на територіальну цілісність, перший варіант кластеру є більш привабливим.

Виділення двох регіонів у кластер з максимальним рівнем розвитку, які є територіально відокремленими, свідчить про формування двох центрів розвитку регіональних ринків праці Київської та Донецької областей.

Проведення кластеризації регіонів України за допомогою методу К-середніх на 2 кластери призвело до виділення двох протилежних груп регіонів, для першої з яких характерним є високий рівень розвитку ринку праці, для другої – низький. Таким чином, до першого кластеру увійшли густо населені регіони з високим рівнем працевдатності населення, його економічної активності та зайнятості, а також показниками навантаження на вільне робоче місце значно нижче середнього по Україні та з високим рівнем додаткового попиту на працю. До цієї групи увійшли наступні регіони: Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Луганська, Одеська, Харківська, Київська області та Автономна Республіка Крим. Всі інші регіони увійшли до другого кластера.

Вагомим результатом проведеної кластеризації є виокремлення територіально цілісного найбільш стійкого кластеру, стійкість якого визначається як при використанні ієрархічного методу, так і при використанні методу К-середніх (при виділенні 3-11 кластерів). Цей кластер (Тернопільська та Івано-Франківська області) необхідно визначити депресивним і надати першочергову допомогу у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці.

При поділі регіонів на 4–7 кластерів відбувається переміщення та перегруповання регіонів. Остаточний варіант кластеризації регіонів України за рівнем розвитку їх ринків праці отримуємо при поділі на 8 кластерів. Таке групування залишається сталим при подальшому аналізі, лише відбувається подрібнення кластерів при виділенні 9, 10 та 11 кластерів. Та хоча кількість отриманих сталих кластерів збігається з кількістю економічних районів в Україні [71, с.115], склад кластерів не відповідає схемі економічного районування.

2.6. Інтегральна оцінка ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України

Економічна наука володіє певними методологічними підходами щодо комплексного оцінювання рівня стану соціально-економічних систем, явищ і процесів або їх окремих складових за допомогою інтегрального показника. У практиці міжнародних відносин використовуються різноманітні системи соціальних індикаторів та інтегральних показників, за допомогою яких реалізується диференційований підхід до надання економічної допомоги та політичної підтримки слаборозвинутих країн або регіонів. Інтегральна система соціальних індикаторів ООН складається з 186 показників, що відображають такі соціально значущі сфери, як розподіл доходів, споживання та накопичення, забезпечення житлом, розподіл часу й дозвілля, освіта, здоров'я, громадській порядок і безпека, соціальна стратифікація та мобільність населення, інші сфери життєдіяльності населення [421]. Для оцінки рівня життя населення слаборозвинутих країн з метою надання їм гуманітарної допомоги Статистична служба США розробила в рамках теорії базових потреб власну систему показників рівня розвитку, що охоплює 5 складових: дохід, харчування, освіта, здоров'я, а також дискримінація жінок [422].

Однією із найбільш вдалих спроб побудувати інтегральний показник оцінки рівня розвитку соціально-економічних систем на сучасний момент є індекс людського розвитку (ІЛР) (HDI – Human Development Index). Починаючи з 1990 року, ООН практикує щорічні розрахунки цього комплексного показника, що є середньозваженим таких показників, як ВВП на душу населення, очікувана тривалість життя та рівень освіченості населення. Чим ближчий індекс до одиниці, тим кращими є якість життя та можливості соціального розвитку. Всі країни – члени ООН підрозділяються на три групи за величиною їх ІЛР: країни з високим рівнем людського розвитку, для яких значення ІЛР більше за 0,8; із середнім рівнем, для яких значення ІЛР перебуває в межах від 0,5 до 0,8 і низьким рівнем, для яких ІЛР менше 0,5. Відповідно до оцінок Всесвітнього банку 64 % національного багатства будь-якої країни складає людський капітал, 20 % – природний і 16 % – фізичний [423].

Концептуальні положення та методологія конструювання інтегральних індикаторів соціального розвитку достатньо висвітлені у роботах вітчизняних та зарубіжних дослідників [424–426].

Розглянемо основні підходи до побудови системи індикаторів та їх агрегації з метою використання інтегрального показника:

1) об'єднання стандартизованих величин в інтегральну оцінку за допомогою середньої арифметичної простої. Метод використовується

при обмеженій кількості показників, вага яких приблизно однакова, як у випадку розрахунку індексу людського розвитку. Об'єднання стандартизованих величин в інтегральну оцінку за допомогою середньої

арифметичної здійснюється за формулою:
$$I_j = \frac{\sum_{i=1}^m R_{ij}}{m},$$

де I_j – інтегральна оцінка регіону j ,

R_{ij} – стандартизовані значення показників;

i – порядковий номер показника,

m – кількість показників.

Такий підхід використовувався, наприклад, в дослідженнях О. Полевської, О. Сарахман [427, с. 27–32];

2) обчислення синтетичного показника як середньоарифметичного відхилення часткових показників від загальноукраїнського їх значення. Наприклад [428, с. 82];

3) метод конструювання узагальнюючого показника у вигляді середньої зваженої величини окремих показників (груп показників). Вагами, як правило, слугують експертні оцінки часткової значимості (вагомості), а сума ваг дорівнює 1:

$$I_j = \frac{aq_1 + bq_2 + cq_3 + \dots + nq_n}{\sum_{i=1}^N q_i \cdot 100},$$

де $a, b, c, \dots$,

n – значення часткових показників регіонів;

q_1, q_2, q_3, q_n – відповідні вагові коефіцієнти, що оцінюють ступінь впливу часткового показника на інтегральний.

Прикладом такого показника може слугувати «індикатор напруженості» життя населення [429], складовими якого є ступінь забезпеченості споживчими товарами, рівень злочинності, ступінь незадоволеності населення комплексом нерозв'язаних соціально-політичних, економічних і екологічних проблем;

4) побудова синтетичного зваженого індексу, в якому регіональні відхилення часткових показників від загальноукраїнського їх значення за допомогою методу експертних оцінок отримують бальне зважування залежно від ступеня впливу часткового показника на загальний рівень розвитку регіону. Наприклад [430, с. 55–61].

5) шкально-бальний метод, що передбачає виведення бальних оцінок регіону за значенням кожного показника та підрахунок суми зна-

чень бальних оцінок показників взятого набору: $I_j = \sum_{i=1}^N M_i$,

де i – показник;

N – кількість часткових показників;

M_i – бальна оцінка регіону по значенню i -го показника.

б) Побудова узагальнюючих показників з використанням методу головних компонент чи факторного аналізу [431]. Відповідно до цього методу узагальнюючий показник є лінійною комбінацією приведених

до порівняного вигляду вхідних показників: $F_i = \sum_{(j)}^m a_{ij}x_j + \varepsilon_i$,

де x_j – вхідний показник;

a_{ij} – навантаження i -го фактору на j -й показник;

ε_i – випадкова компонента.

Як правило, за узагальнюючий показник беруть перший фактор чи два перших фактори, які дають найбільший вклад у сумарну дисперсію. Змістовна інтерпретація виділених факторів визначається значеннями факторних навантажень a_{ij} , які вимірюють кореляцію виділеного фактору F_i з вхідними показниками x_j . Прикладом є дослідження регіонів за двома складовими – рівнем матеріального виробництва та соціальної інфраструктури [432];

б) метод співставлення фактичних показників рівня розвитку з нормативними за ступенем реалізації головної мети [433]. Сукупність нормативів у наборі показників рівня розвитку утворює вектор цілей $\bar{\lambda}(\alpha_{01}, \alpha_{02}, \dots, \alpha_{0n})$, а сукупність фактичних показників – вектор досягнутих результатів $\bar{S}(\alpha_{11}, \alpha_{12}, \dots, \alpha_{1n})$. Величина кута між ними є мірою пропорційності розвитку, а добуток відношень довжин векторів на $\cos \varphi$ (кута між векторами) – мірою ступеня наближення до цільового (нормативного) стану: $\sigma_\varphi = \frac{|\bar{S}|}{|\bar{\lambda}|} \cos \varphi$,

де $|\bar{S}| = \sqrt{\sum_{i=1}^n a_{1i}^2}$ – довжина вектора результатів;

$|\bar{\lambda}| = \sqrt{\sum_{i=1}^n a_{0i}^2}$ – довжина вектора цілей;

$i = 1, 2, \dots$

n – компоненти векторів.

$$\cos \varphi = \frac{(\overline{S\lambda})}{\|S\|\lambda},$$

$$\text{де } (\overline{S\lambda}) = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot \lambda_{oi}.$$

Візуалізація результатів проводиться у вигляді графіка, де на вісі абсцис вказується час, а на вісі ординат – величини σ_φ , що фіксують ступінь наближення фактичних показників до нормативних та вирівняні значення таких наближень. Нормативи приймаються за раціональні;

7) розрахунок інтегральної оцінки з використанням методів таксономічного аналізу за допомогою порівняння часткових показників регіонів із показниками еталонного об'єкту. Проблемі визначення еталонного об'єкту були присвячені роботи польського науковця З. Хельвега, де для статистичної характеристики множини об'єктів автор вираховує відстань кожної території від еталону розвитку. Під еталоном розвитку автор розуміє точку P_0 з координатами: $z_{01}, z_{02}, \dots, z_{0m}$,

$$\text{де } z_{0s} = \max_r z_{rs},$$

$$\text{якщо } s \in I, \quad z_{0s} = \min_r z_{rs}, \quad \text{якщо } s \notin I \quad (s = 1, \dots, n),$$

I – множина стимуляторів,

z_{rs} – стандартизоване значення ознаки s для одиниці r .

Відстань між окремими точками-одиницями і точкою P_0 позначається C_{i0} і розраховується наступним чином:

$$C_{i0} = \left[\sum_{s=1}^n (z_{is} - z_{0s})^2 \right]^{\frac{1}{2}},$$

де 000000000 ($i = 1, \dots, w$).

Одержані відстані служать вхідними величинами для розрахунку

$$\text{показника рівня розвитку: } d_i = \frac{c_{i0}}{c_0},$$

$$\text{де } c_0 = \overline{c_0} + 2S_0, \quad \overline{c_0} = \frac{1}{w} \sum_{i=1}^w c_{i0},$$

$$S_0 = \left[\frac{1}{w} \sum_{i=1}^w (c_{i0} - \bar{c}_0)^2 \right]^{\frac{1}{2}}.$$

Інтегрований показник рівня розвитку характеризується тим, що є величиною додатною і лише з імовірністю близькою до нуля, може виявитись більшим від одиниці. Інтерпретувати його можна наступним чином: при наближенні значення показника рівня розвитку до нуля, рівень розвитку даної території зростає. Для більшої зручності інтерпретації (територія є більш розвинутою при наближенні значення показника рівня розвитку до одиниці) на практиці застосовується модифікований показник розвитку: $d_i = 1 - \frac{c_{i0}}{c_0}$.

Вибір методу побудови інтегрального показника проводився на основі наступних міркувань:

1) оскільки метою ОЕМРРРП є максимізація ефективності функціонування ринку праці регіону з метою забезпечення системи його інтересів у відповідності до чотирьох парадигм регіону, то визначені у підрозділі 1.3 показники ефективності функціонування ринку праці регіону, що є в даному випадку частковими показниками оцінки, є рівноважними. Тобто зваження часткових показників при їх введенні до інтегрального показника проводити не будемо. Це відповідає й авторській позиції щодо суб'єктивності методу експертних оцінок, за допомогою якого, як правило, здійснюється зважування;

2) оскільки часткових показників оцінки ефективності ОЕМРРРП – сім, метод головних компонент використати в нашому дослідженні немає можливості;

3) відсутність науково обґрунтованих нормативів досліджуваних показників виключає можливість використання векторного методу побудови інтегрального показника.

Отже, для розрахунку інтегрального показника ефективності ОЕМРРРП України використаємо три методи:

- 1) метод 1 – за допомогою середньої арифметичної простої;
- 2) метод 2 – з використанням методів таксономічного аналізу;
- 3) метод 3 – шляхом побудови синтетичного показника відношень значень часткових показників регіонів до значень відповідних показників по Україні.

Алгоритм проведення даного дослідження наведено на рис. 2.26.



Рис. 2.26. Алгоритм інтегральної оцінки ефективності OEMRRPP

Джерело: розроблено автором.

Першим і найбільш важливим кроком є формування матриці вихідних даних, тому що правильність складання певної матриці впливає на всі наступні кроки і, відповідно, помилки в ній неминуче призведуть до недостовірних результатів. Вона може бути представлена в такому

вигляді:
$$X = \begin{vmatrix} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1j} \\ X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ X_{i1} & X_{i2} & \dots & X_{ij} \end{vmatrix},$$

де j – число показників, які характеризують рівні ефективності OEMRRPP у відповідності до визначених парадигм регіону;

i – кількість регіонів;

X_{ij} – значення показників, що характеризують рівні ефективності OEMRRPP у відповідності до визначених парадигм для i -го регіону.

Рядки матриці відповідають регіону, стовпчики – показникам, що впливають на рівень зайнятості населення, набір яких включає суттєві характеристики розглянутих регіонів.

Розрахувавши запропоновані раніше показники для комплексної оцінки ефективності ОЕМРРРП з урахуванням сучасних парадигм регіону для кожного регіону України, отримаємо наступну матрицю вхідних даних (табл. 2.30).

Побудова синтетичного показника передбачає відношення кожного часткового показника до значення відповідного показника по Україні:

$$Z_{ij} = \frac{X_{ij}}{X_{i0}},$$

де Z_{ij} – віднесений до загального значення i -го показника по Україні кожен i -ий показник j -го регіону;

X_{ij} – значення i -го показника j -го регіону,

X_{i0} – загальне значення i -го показника по Україні.

Середнє арифметичне таких відносних значень показників буде інтегрованим показником оцінки ефективності ОЕМРРРП:

$$I_j = \frac{\sum_{i=1}^7 Z_{ij}}{7}.$$

Чим вищим є отриманий показник, тим вищим є ранг регіону за рівнем ефективності ОЕМРРРП (табл. 2.31).

Таблиця 2.30

Матриця вхідних даних

Регіон	Значення показників						
	РТП _р	ЗПП _р	РПП _р	РПЗ _р	ЕВП _р	ЗМППЗ _р	ПБВП _р
АР Крим	93,10	0,94	8,12	0,25	0,80	0,69	3,83
Вінницька	92,03	0,92	8,56	0,64	0,61	0,51	5,09
Волинська	89,22	0,90	8,28	0,68	0,60	0,47	4,45
Дніпропетровська	93,71	0,95	13,71	0,71	0,58	0,84	7,20
Донецька	92,69	0,94	14,53	0,70	0,59	0,90	8,14
Житомирська	88,80	0,89	7,48	0,44	0,70	0,51	4,09
Закарпатська	91,77	0,92	7,47	0,30	0,77	0,58	4,36
Запорізька	92,04	0,93	12,34	0,53	0,65	0,83	6,55
Івано-Франківська	89,79	0,90	10,80	0,76	0,57	0,53	5,53
Київська	91,71	0,92	10,63	0,50	0,67	0,72	5,51

Регіон	Значення показників						
	РТП _p	ЗПП _p	РПП _p	РПЗ _p	ЕВП _p	ЗМППЗ _p	ПБВП _p
Кіровоградська	89,02	0,90	9,05	0,66	0,60	0,53	4,84
Луганська	90,82	0,92	9,76	0,36	0,73	0,70	5,88
Львівська	90,00	0,90	9,98	0,59	0,63	0,60	5,38
Миколаївська	89,34	0,90	9,98	0,47	0,68	0,69	5,65
Одеська	93,05	0,93	12,31	0,81	0,55	0,69	6,29
Полтавська	92,63	0,93	13,21	0,97	0,51	0,67	7,07
Рівненська	87,46	0,88	9,27	0,53	0,66	0,54	4,35
Сумська	89,51	0,90	9,02	0,59	0,63	0,57	5,54
Тернопільська	88,05	0,88	7,99	0,72	0,58	0,38	4,11
Харківська	92,08	0,93	11,29	0,65	0,60	0,73	6,31
Херсонська	89,25	0,90	7,95	0,47	0,68	0,53	4,81
Хмельницька	88,94	0,90	8,19	0,63	0,61	0,49	4,53
Черкаська	88,54	0,89	8,14	0,46	0,69	0,54	4,40
Чернівецька	87,80	0,88	7,18	0,36	0,74	0,48	3,96
Чернігівська	90,47	0,91	9,04	0,72	0,58	0,53	5,10
м. Київ	95,23	0,97	32,56	1,81	0,36	1,38	8,04
м. Севастополь	94,70	0,96	9,75	0,37	0,73	0,78	4,55

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.31

**Розрахунок інтегрального показника ефективності
ОЕМРРРП: метод 1**

Регіон	Z_{1j}	Z_{2j}	Z_{3j}	Z_{4j}	Z_{5j}	Z_{6j}	Z_{7j}	I_j
А	1	2	3	4	5	6	7	8
АР Крим	1,018	1,017	0,674	0,352	1,359	0,961	0,633	0,859
Вінницька	1,007	1,004	0,710	0,913	1,034	0,715	0,841	0,889
Волинська	0,976	0,975	0,688	0,965	1,011	0,656	0,735	0,858
Дніпропетровська	1,025	1,029	1,138	1,018	0,990	1,170	1,189	1,080
Донецька	1,014	1,024	1,206	1,001	0,996	1,247	1,345	1,119
Житомирська	0,971	0,970	0,621	0,623	1,180	0,711	0,676	0,822
Закарпатська	1,004	1,003	0,620	0,427	1,305	0,809	0,721	0,841
Запорізька	1,007	1,008	1,024	0,761	1,106	1,156	1,082	1,020
Івано-Франківська	0,982	0,978	0,896	1,092	0,961	0,737	0,914	0,937

Region	Z_{1j}	Z_{2j}	Z_{3j}	Z_{4j}	Z_{5j}	Z_{6j}	Z_{7j}	I_j
A	1	2	3	4	5	6	7	8
Київська	1,003	1,004	0,883	0,710	1,132	0,998	0,911	0,949
Кіровоградська	0,974	0,975	0,751	0,939	1,022	0,732	0,801	0,885
Луганська	0,994	0,996	0,810	0,521	1,242	0,977	0,971	0,930
Львівська	0,985	0,982	0,828	0,843	1,066	0,838	0,889	0,919
Миколаївська	0,977	0,978	0,828	0,675	1,151	0,964	0,934	0,930
Одеська	1,018	1,016	1,021	1,160	0,935	0,955	1,039	1,021
Полтавська	1,013	1,014	1,096	1,379	0,862	0,936	1,168	1,067
Рівненська	0,957	0,955	0,769	0,751	1,111	0,748	0,719	0,859
Сумська	0,979	0,979	0,749	0,842	1,066	0,797	0,916	0,904
Тернопільська	0,963	0,961	0,663	1,023	0,988	0,527	0,680	0,829
Харківська	1,007	1,010	0,937	0,933	1,025	1,007	1,042	0,995
Херсонська	0,976	0,974	0,660	0,671	1,153	0,742	0,795	0,853
Хмельницька	0,973	0,973	0,680	0,899	1,040	0,679	0,748	0,856
Черкаська	0,969	0,966	0,675	0,654	1,162	0,754	0,728	0,844
Чернівецька	0,961	0,959	0,596	0,511	1,248	0,671	0,654	0,800
Чернігівська	0,990	0,989	0,750	1,029	0,985	0,732	0,843	0,903
м. Київ	1,042	1,055	2,702	2,580	0,604	1,919	1,328	1,604
м. Севастополь	1,036	1,043	0,809	0,525	1,240	1,089	0,752	0,927

Джерело: розраховано автором.

Другий та третій методи передбачають стандартизацію вхідних даних. Конструктивний підхід до стандартизації змінних запропонований польськими дослідниками М. Чесляком і Е. Октабською [433, с. 16–17]. За їх алгоритмом розраховуються відхилення значень показників: $Z_{ij} = x_{ij} - x_{kj}^0$ – для стимуляторів, $Z_{ij} = x_{kj}^0 - x_{ij}$ – для дестимуляторів, де x_{kj}^0 – значення j -го показника для об'єкту k , прийнятого за зразок ($k = 1$).

Для кожної i -тої території по кожному j -му показнику розраховується стандартизоване значення Y_{ij} : $Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - \min Z_{xj}}{\max Z_{xj} - \min Z_{xj}}$, тобто стандартизація відхилень показника розвитку території від мінімального відбувається шляхом ділення на діапазон варіації значення Z_{ij} (а не на стандартне відхилення s , як це, як правило, робиться). Такий підхід до стандартизації змінних використовується ПРООН при розра-

хунках складових інтегрального індексу [444, с. 21].

Оскільки всі використовувані нами змінні є стимуляторами, стандартизацію даних виконаємо за допомогою z-перетворення, яке використовується програмним пакетом StatSoft Statistica 6.0. Стандартизоване значення розраховується за формулою:

$$z_i = \frac{(x_i - \bar{x})}{s},$$

де x_i – вхідне значення показника;

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{n} - \text{його середнє значення};$$

$$s = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 / n - 1} - \text{його середнє відхилення}.$$

Матрицю стандартизованих вхідних даних наведемо в таблиці 2.32.

Підрахунок інтегрального показника другим методом здійснимо за

формулою:
$$I_j = \frac{\sum_{i=1}^7 R_{ij}}{7},$$

де R_{ij} – стандартизовані значення показників (табл. 2.33).

Третій метод передбачає побудову еталону ОЕМРРРП, що проводиться за правилом: серед показників-стимуляторів відбирають дані з максимальним значенням, серед показників – де стимуляторів – дані з мінімальним значенням. Оскільки всі досліджувані показники є стимуляторами, тобто мають прямий зв'язок із рівнем ефективності ОЕМРРРП, для еталонного регіону обираємо дані з максимальним значенням (табл. 2.34).

Розрахунки показників за нашими даними будуть наступними:

$$\bar{c}_0 = \frac{1}{27} \sum_{i=1}^{27} c_{i0} = 8,66;$$

$$S_0 = \left[\frac{1}{27} \sum_{i=1}^{27} (c_{i0} - \bar{c}_0)^2 \right]^{\frac{1}{2}} = 1,29;$$

$$c_0 = 8,66 + 2 \cdot 1,29 = 11,24.$$

Матриця стандартизованих вхідних даних

Регіон	Стандартизовані значення показників						
	РТП _р	ЗПП _р	РПП _р	РПЗ _р	ЕВП _р	ЗМППЗ _р	ПБВП _р
А	1	2	3	4	5	6	7
АР Крим	1,062	0,888	-0,517	-1,272	1,891	0,234	-1,290
Вінницька	0,568	0,380	-0,427	0,076	-0,259	-0,671	-0,251
Волинська	-0,735	-0,735	-0,483	0,202	-0,408	-0,890	-0,781
Дніпропетровська	1,345	1,341	0,641	0,328	-0,552	1,005	1,492
Донецька	0,875	1,130	0,813	0,289	-0,507	1,288	2,271
Житомирська	-0,929	-0,908	-0,650	-0,621	0,705	-0,687	-1,075
Закарпатська	0,449	0,327	-0,653	-1,092	1,529	-0,324	-0,850
Запорізька	0,573	0,515	0,358	-0,291	0,217	0,954	0,955
Івано-Франківська	-0,473	-0,591	0,038	0,506	-0,743	-0,590	0,117
Київська	0,418	0,397	0,004	-0,412	0,390	0,370	0,101
Кіровоградська	-0,827	-0,710	-0,324	0,140	-0,335	-0,609	-0,452
Луганська	0,005	0,069	-0,177	-0,867	1,114	0,293	0,401
Львівська	-0,376	-0,437	-0,132	-0,093	-0,048	-0,219	-0,009
Миколаївська	-0,681	-0,601	-0,131	-0,498	0,516	0,245	0,216
Одеська	1,041	0,838	0,351	0,670	-0,911	0,214	0,742
Полтавська	0,847	0,777	0,538	1,197	-1,393	0,144	1,386
Рівненська	-1,551	-1,489	-0,280	-0,313	0,247	-0,550	-0,858
Сумська	-0,600	-0,562	-0,330	-0,094	-0,047	-0,369	0,127
Тернопільська	-1,277	-1,251	-0,544	0,341	-0,566	-1,364	-1,057
Харківська	0,590	0,593	0,140	0,125	-0,318	0,405	0,757
Херсонська	-0,720	-0,751	-0,552	-0,506	0,528	-0,571	-0,481
Хмельницька	-0,864	-0,784	-0,503	0,041	-0,216	-0,803	-0,715
Черкаська	-1,050	-1,082	-0,514	-0,546	0,589	-0,527	-0,816
Чернівецька	-1,394	-1,321	-0,711	-0,891	1,157	-0,835	-1,183
Чернігівська	-0,156	-0,203	-0,326	0,355	-0,581	-0,609	-0,240
м. Київ	2,053	2,316	4,551	4,086	-3,100	3,762	2,188
м. Севастополь	1,805	1,854	-0,180	-0,858	1,099	0,705	-0,695

Джерело: розраховано автором.

Розрахунок інтегрованих значень рівня ефективності ОЕМРРРП за третім методом наведено в таблиці 2.35.

Визначимо рейтинги регіонів за розрахованими всіма методами інтегральними показниками за правилом: чим вищим є інтегрований показник за абсолютним значенням, тим вищим є його рейтинг. При цьому найвищим значенням рейтингу є одиниця (рис. 2.27–2.30).

Таблиця 2.33

**Розрахунок інтегрального показника ефективності
ОЕМРРПІ: метод 2**

Регіон	R_{1j}	R_{2j}	R_{3j}	R_{4j}	R_{5j}	R_{6j}	R_{7j}	I_j
АР Крим	1,062	0,888	-0,517	-1,272	1,891	0,234	-1,290	0,142
Вінницька	0,568	0,380	-0,427	0,076	-0,259	-0,671	-0,251	-0,083
Волинська	-0,735	-0,735	-0,483	0,202	-0,408	-0,890	-0,781	-0,547
Дніпропетровська	1,345	1,341	0,641	0,328	-0,552	1,005	1,492	0,8
Донецька	0,875	1,130	0,813	0,289	-0,507	1,288	2,271	0,88
Житомирська	-0,929	-0,908	-0,650	-0,621	0,705	-0,687	-1,075	-0,595
Закарпатська	0,449	0,327	-0,653	-1,092	1,529	-0,324	-0,850	-0,088
Запорізька	0,573	0,515	0,358	-0,291	0,217	0,954	0,955	0,469
Івано-Франківська	-0,473	-0,591	0,038	0,506	-0,743	-0,590	0,117	-0,248
Київська	0,418	0,397	0,004	-0,412	0,390	0,370	0,101	0,181
Кіровоградська	-0,827	-0,710	-0,324	0,140	-0,335	-0,609	-0,452	-0,445
Луганська	0,005	0,069	-0,177	-0,867	1,114	0,293	0,401	0,12
Львівська	-0,376	-0,437	-0,132	-0,093	-0,048	-0,219	-0,009	-0,188
Миколаївська	-0,681	-0,601	-0,131	-0,498	0,516	0,245	0,216	-0,133
Одеська	1,041	0,838	0,351	0,670	-0,911	0,214	0,742	0,421
Полтавська	0,847	0,777	0,538	1,197	-1,393	0,144	1,386	0,499
Рівненська	-1,551	-1,489	-0,280	-0,313	0,247	-0,550	-0,858	-0,685
Сумська	-0,600	-0,562	-0,330	-0,094	-0,047	-0,369	0,127	-0,268
Тернопільська	-1,277	-1,251	-0,544	0,341	-0,566	-1,364	-1,057	-0,817
Харківська	0,590	0,593	0,140	0,125	-0,318	0,405	0,757	0,328
Херсонська	-0,720	-0,751	-0,552	-0,506	0,528	-0,571	-0,481	-0,436
Хмельницька	-0,864	-0,784	-0,503	0,041	-0,216	-0,803	-0,715	-0,549
Черкаська	-1,050	-1,082	-0,514	-0,546	0,589	-0,527	-0,816	-0,564
Чернівецька	-1,394	-1,321	-0,711	-0,891	1,157	-0,835	-1,183	-0,74
Чернігівська	-0,156	-0,203	-0,326	0,355	-0,581	-0,609	-0,240	-0,251
м. Київ	2,053	2,316	4,551	4,086	-3,100	3,762	2,188	2,265
м. Севастополь	1,805	1,854	-0,180	-0,858	1,099	0,705	-0,695	0,533

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.34

Еталон ОЕМРРПІ

№ п/п	Назва показника	Позначення показника	Еталонне значення
1	Рівень реалізації трудового потенціалу на ринку праці регіону	РТПр	2,053
2	Рівень збалансованості попиту і пропозиції ринку праці регіону	ЗППр	2,316
3	Регіональна продуктивність праці зайнятих	РППр	4,551

№ п/п	Назва показника	Позна- чення по- казника	Еталон- не значення
4	Регіональна рентабельність праці зайнятих	РПЗр	4,086
5	Рівень економічної віддачі регіональної праці	ЕВПр	1,891
6	Рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею зайнятих регіону	ЗМППЗр	3,762
7	Рівень покриття регіональних бюджетних видатків результатами праці зайнятих регіону	ПБВПр	2,271

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.35

**Розрахунок інтегрованих значень рівня ефективності
ОЕМРРРП: метод 3**

Region	$(Z_{is} - Z_{0s})^2$							$\sum_{s=1}^n (z_{is} - z_{0s})^2$	C_{io}	$(C_{i0} - \bar{C}_0)^2$	d_i
	РПЗр	ЗПЗр	РПЗр	РПЗр	ЕВПр	ЗМПЗр	ПБВПр				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
АР Крим	0,98	2,04	25,68	28,71	0,00	12,45	12,68	82,54	9,09	0,53	0,19
Вінницька	2,20	3,75	24,78	16,08	4,62	19,66	6,36	77,45	8,80	0,02	0,22
Волинська	7,77	9,31	25,35	15,08	5,29	21,64	9,32	93,75	9,68	1,05	0,14
Дніпропетровська	0,50	0,95	15,29	14,12	5,97	7,60	0,61	45,03	6,71	3,79	0,40
Донецька	1,39	1,41	13,98	14,42	5,75	6,12	0,00	43,06	6,56	4,39	0,42
Житомирська	8,89	10,39	27,05	22,15	1,41	19,80	11,20	100,89	10,04	1,92	0,11
Закарпатська	2,57	3,96	27,08	26,81	0,13	16,70	9,74	86,99	9,33	0,45	0,17
Запорізька	2,19	3,24	17,59	19,15	2,80	7,88	1,73	54,59	7,39	1,61	0,34
Івано-Франківська	6,38	8,45	20,37	12,82	6,94	18,94	4,64	78,53	8,86	0,04	0,21
Київська	2,67	3,68	20,68	20,23	2,25	11,51	4,71	65,73	8,11	0,30	0,28
Кіровоградська	8,29	9,16	23,77	15,57	4,96	19,11	7,41	88,27	9,40	0,54	0,16
Луганська	4,19	5,05	22,36	24,53	0,60	12,03	3,50	72,26	8,50	0,02	0,24
Львівська	5,90	7,58	21,93	17,46	3,76	15,85	5,20	77,68	8,81	0,02	0,22
Миколаївська	7,47	8,50	21,93	21,01	1,89	12,37	4,22	77,40	8,80	0,02	0,22

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Одеська	1,02	2,18	17,64	11,67	7,85	12,59	2,34	55,29	7,44	1,49	0,34
Полтавська	1,45	2,37	16,11	8,34	10,78	13,09	0,78	52,93	7,28	1,91	0,35
Рівненська	12,99	14,47	23,34	19,34	2,70	18,60	9,79	101,23	10,06	1,97	0,10
Сумська	7,04	8,28	23,83	17,47	3,75	17,07	4,60	82,04	9,06	0,16	0,19
Тернопільська	11,09	12,72	25,96	14,02	6,04	26,27	11,08	107,18	10,35	2,87	0,08
Харківська	2,14	2,97	19,46	15,69	4,88	11,27	2,29	58,69	7,66	0,99	0,32
Херсонська	7,69	9,40	26,04	21,08	1,86	18,78	7,58	92,42	9,61	0,91	0,14
Хмельницька	8,51	9,61	25,54	16,36	4,44	20,84	8,92	94,22	9,71	1,10	0,14
Черкаська	9,63	11,54	25,66	21,46	1,69	18,40	9,53	97,90	9,89	1,53	0,12
Чернівецька	11,88	13,22	27,70	24,77	0,54	21,13	11,93	111,17	10,54	3,56	0,06
Чернігівська	4,88	6,34	23,79	13,92	6,11	19,10	6,31	80,45	8,97	0,10	0,20
м. Київ	0,00	0,00	0,00	0,00	24,90	0,00	0,01	24,91	4,99	13,44	0,56
м. Севастополь	0,06	0,21	22,39	24,44	0,63	9,35	8,80	65,88	8,12	0,29	0,28

Джерело: розраховано автором

В результаті дослідження доходимо висновку, що результати підрахунків ідентичні лише для трьох регіонів із найвищими рейтингами, та для регіону із рейтингом 23. Решта результатів є переважно близькими за значеннями, але відрізняються один від одного.

Для отримання достовірної інформації пропонуємо синтезувати отримані результати за допомогою так званого «рейтингово-узагальнюючого синтетичного показника (Q_j)», який можна розрахувати за формулою:

$$Q_j = \frac{\sum_{Ij=1}^N R(I_j)}{N},$$

де N – кількість використовуваних методів отримання інтегрованого показника;

$R(I_j)$ – рейтинг регіону за отриманими інтегрованими показниками по кожному із використовуваних методів дослідження. За визначеним рейтингово-узагальнюючим синтетичним показником

(Q_j) отримаємо загальний рейтинг регіону: чим вищий Q_j , тим вищий рейтинг регіону (табл. 2.36).

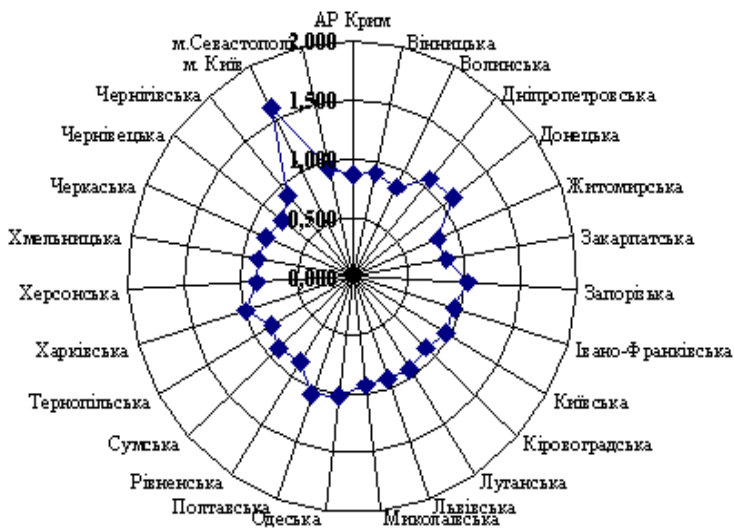


Рис. 2.27. Рейтинг регіонів України за інтегрованою оцінкою ефективності OEMPPRP: метод 1

Джерело: розраховано автором.

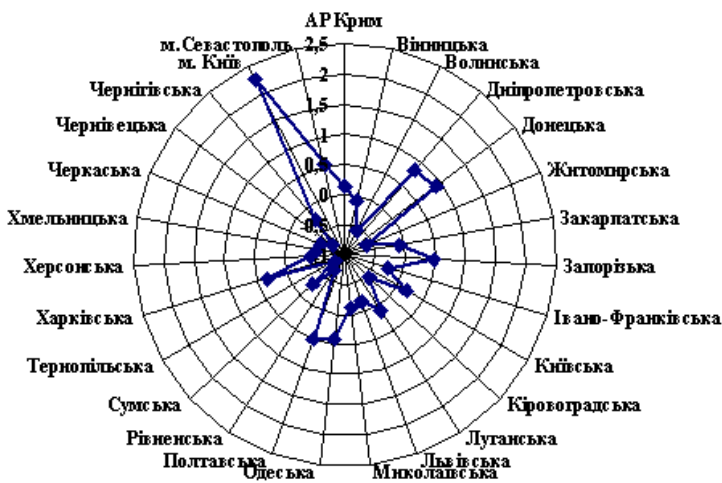


Рис. 2.28. Рейтинг регіонів України за інтегрованою оцінкою ефективності OEMPPRP: метод 2

Джерело: розраховано автором.

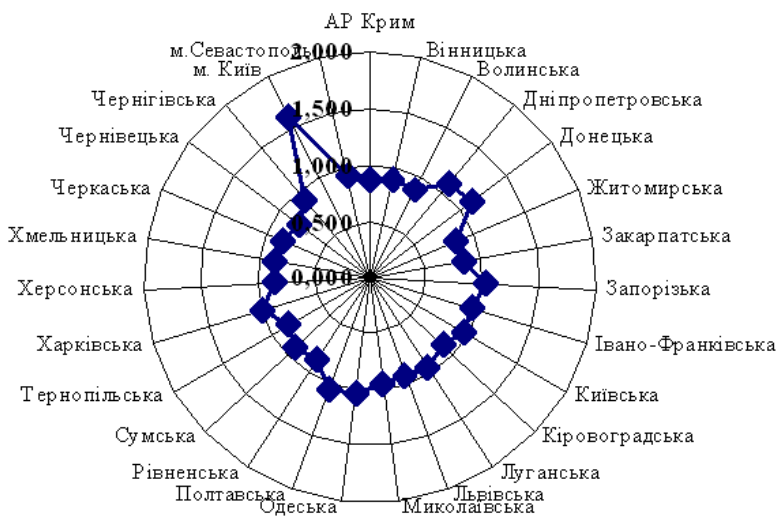


Рис. 2.29. Рейтинг регіонів України за інтегрованою оцінкою ефективності OEMRRPP: метод 3

Джерело: розраховано автором.

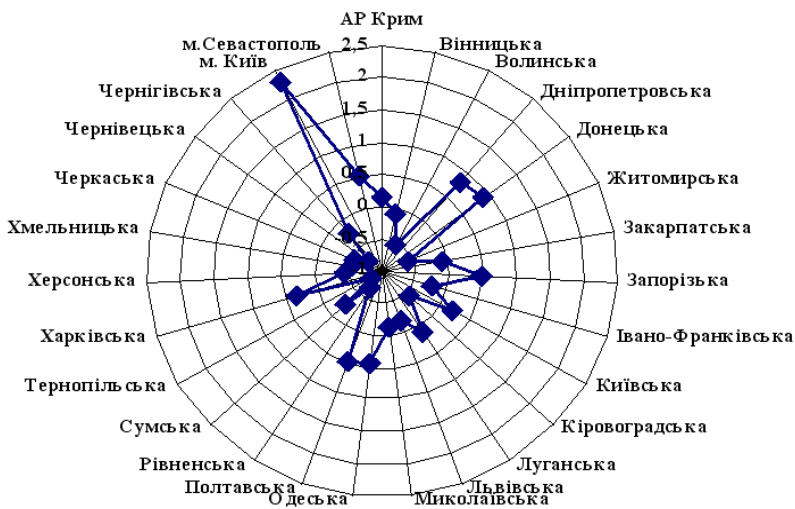


Рис. 2.30. Загальний рейтинг регіонів України за рейтингово-узагальнюючим синтетичним показником оцінки ефективності OEMRRPP

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.36

**Ранжування регіонів за значеннями інтегрованих показників:
методи 1,2,3, та визначення загального рейтингу регіону**

Регіон	Метод 1		Метод 2		Метод 3		Q_j	Загальний рейтинг
	I_{ij}	рейтинг	i_{ij}	рейтинг	d_{ij}	рейтинг		
АР Крим	0,859	18	0,142	10	0,192	17	15,00	15
Вінницька	0,889	16	-0,083	12	0,217	11	13,00	13
Волинська	0,858	20	-0,547	21	0,139	21	20,67	21
Дніпропетровська	1,080	3	0,8	3	0,403	3	3,00	3
Донецька	1,119	2	0,88	2	0,416	2	2,00	2
Житомирська	0,822	26	-0,595	24	0,106	24	24,67	25
Закарпатська	0,841	24	-0,088	13	0,170	18	18,33	18
Запорізька	1,020	6	0,469	6	0,343	5	5,67	5
Івано-Франківська	0,937	9	-0,248	16	0,212	14	13,00	12
Київська	0,949	8	0,181	9	0,279	8	8,33	8
Кіровоградська	0,885	17	-0,445	20	0,164	19	18,67	19
Луганська	0,930	10	0,12	11	0,244	10	10,33	10
Львівська	0,919	13	-0,188	15	0,216	13	13,67	14
Миколаївська	0,930	11	-0,133	14	0,217	12	12,33	11
Одеська	1,021	5	0,421	7	0,339	6	6,00	6
Полтавська	1,067	4	0,499	5	0,353	4	4,33	4
Рівненська	0,859	19	-0,685	25	0,105	25	23,00	24
Сумська	0,904	14	-0,268	18	0,194	16	16,00	17
Тернопільська	0,829	25	-0,817	27	0,079	26	26,00	26
Харківська	0,995	7	0,328	8	0,319	7	7,33	7
Херсонська	0,853	22	-0,436	19	0,145	20	20,33	20
Хмельницька	0,856	21	-0,549	22	0,137	22	21,67	22
Черкаська	0,844	23	-0,564	23	0,120	23	23,00	23
Чернівецька	0,800	27	-0,74	26	0,062	27	26,67	27
Чернігівська	0,903	15	-0,251	17	0,202	15	15,67	16
м. Київ	1,604	1	2,265	1	0,556	1	1,00	1
м. Севастополь	0,927	12	0,533	4	0,278	9	8,33	9

Джерело: розраховано автором.

Таблиця 2.37

Групування регіонів України за рівнем ефективності OEMPPП

За допомогою синтетичного показника відносних даних		З використанням методів таксономічного аналізу	
1		2	
Мінімальний (0,800; 0,96)	Волинська	Мінімальний (0,062; 0,161)	Вінницька
	Житомирська		Житомирська
	Івано-Франківська		Рівненська
	Кіровоградська		Тернопільська
	Рівненська		Херсонська
	Сумська		Хмельницька
	Тернопільська		Черкаська
	Херсонська		Чернівецька
	Хмельницька		АРК
	Черкаська	Нижче середнього (0,161; 0,260)	Вінницька
	Чернівецька		Закарпатська
	Чернігівська		Івано-Франківська
	АРК		Кіровоградська
	Вінницька		Луганська
	Закарпатська		Львівська
	Київська		Миколаївська
	Луганська		Сумська
	Львівська		Чернігівська
	Миколаївська	Середній (0,260; 0,358)	Запорізька
Нижче середнього (0,96; 1,12)	м. Севастополь		Київська
	Харківська		Одеська
	Полтавська		Полтавська
	Одеська		Харківська
	Запорізька		м. Севастополь
	Донецька	Вище середнього (0,358; 0,457)	Дніпропетровська
Середній (1,12; 1,28)	—		Донецька
Вище середнього (1,28; 1,44)	—	Максимальний (0,457; 0,556)	м. Київ
	—		м. Київ
Максимальний (1,44; 1,6)	м. Київ		

1		2	
Мінімальний (-0,817; -0,201)	Волинська	Мінімальний (21,52; 26,65)	Житомирська
	Житомирська		Рівненська
	Івано-Франківська		Тернопільська
	Кіровоградська		Хмельницька
	Рівненська		Черкаська
	Сумська		Чернівецька
	Тернопільська	Нижче серед- нього (16,39; 21,52)	Херсонська
	Херсонська		Кіровоградська
	Хмельницька		Закарпатська
	Черкаська		Волинська
Нижче середньо- го (-0,201; 0,415)	Чернівецька	Середній (11,26; 16,39)	Вінницька
	Чернігівська		Івано-Франківська
	АРК		Львівська
	Вінницька		Миколаївська
	Закарпатська		Сумська
	Київська		Чернігівська
	Луганська		АРК
	Львівська	Вище серед- нього (6,13; 11,26)	Луганська
	Миколаївська		Київська
	Харківська		Харківська
			м. Севастополь
Середній (0,415; 1,031)	Дніпропетровська	Максимальний (1; 6,13)	Одеська
	Донецька		Полтавська
	Запорізька		Дніпропетровська
	Одеська		Донецька
	Полтавська		Запорізька
	м. Севастополь		
Вище серед- нього (1,031; 1,647)	—		
Макси- мальний (1,647; 2,263)	м. Київ		м. Київ

Джерело: розраховано автором.

Проведемо групування регіонів за значенням інтегрованої оцінки рівня ефективності ОЕМРРРП. При цьому виділимо п'ять груп регіонів з рівними інтервалами значень інтегрованих показників. Інтервал групування визначимо за формулою:

$$I = \frac{Ij \max - Ij \min}{5} \text{ або } I = \frac{Qj \max - Qj \min}{5}.$$

При цьому отримаємо п'ять груп регіонів для кожного випадку за рівнем ефективності ОЕМРРРП: регіони з мінімальним рівнем ефекти-

вності OEMPPPP ($I_j < I_{jmin} + I$); регіони з рівнем ефективності OEMPPPP нижче середнього ($I_{jmin} + I < I_j < I_{jmin} + 2I$); регіони з середнім рівнем ефективності OEMPPPP ($I_{jmin} + 2I < I_j < I_{jmin} + 3I$); регіони з рівнем ефективності OEMPPPP вище середнього ($I_{jmin} + 3I < I_j < I_{jmin} + 4I$); регіони з високим рівнем ефективності OEMPPPP ($I_{jmin} + 4I < I_j < I_{jmax}$). Для групування регіонів за рейтингово-узагальнюючим синтетичним показником використаємо зворотний порядок (таблиця 2.37).

Отже, як показало дослідження рівня ефективності OEMPPPP, в Україні наявний суттєвий розрив між м. Київ та рештою регіонів. В результаті використовувані методи «згортання» часткових показників у формулу розрахунку інтегрованого показника не дають можливості здійснити репрезентативне групування регіонів. Проблему вирішує використання запропонованого рейтингово-узагальнюючого синтетичного показника (рис. 2.31).

Картографування результатів групування дозволяє виділити територіально-цілісні райони, що характеризуються одним інтервалом рейтингово-узагальнюючого синтетичного показника і для яких може використовуватися спільна політика на ринку праці: 1) Житомирська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька та Чернівецька області – з найнижчим рівнем ефективності OEMPPPP; 2) Полтавська, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька і, якщо взяти усереднені показники по Київській області та м. Київ, то і Київська область – з найвищим рівнем ефективності OEMPPPP.

Крім того, поєднувати свої зусилля в реалізації політики зайнятості можуть Львівська та Івано-Франківська області, Чернігівська та Сумська області, для яких характерний середній рівень ефективності OEMPPPP, а також Луганська та Харківська області з рівнем ефективності OEMPPPP вище середнього.



Рис. 2.31. Картохема результатів групування регіонів за рівнем ефективності OEMPPPP на основі рейтингово-узагальнюючого синтетичного показника

Джерело: розроблено автором.

ЗМІСТ

ЧАСТИНА 1

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ	6
1.1. Стан наукових досліджень та концептуальні основи аналізу і регулювання регіональних ринків праці	6
1.2. Сутнісна характеристика регіонального ринку праці як об'єкту дослідження.....	26
1.3. Регіональний ринок праці в системі розвитку продуктивних сил та забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів	50
1.4. Вітчизняний досвід оцінки і регулювання регіональних ринків праці.....	75
1.5. Зарубіжний досвід регулювання регіональних ринків праці	83
1.6. Основні принципи регулювання ринку праці країн-членів ЄС	119
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ	122
2.1. Регіональні особливості формування трудового потенціалу України	122
2.2. Динаміка та тенденції забезпечення зайнятості на регіональних ринках праці України.....	140
2.3. Оцінка міграційних процесів як фактору формування трудового потенціалу та зайнятості на ринку праці регіонів України	151
2.4. Порівняльно-динамічна модель оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України в умовах трансформації	167
2.5. Кластерний аналіз сучасного стану розвитку ринку праці України як інструмент оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України на міжрегіональному рівні	181
2.6. Інтегральна оцінка ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України	203

ЧАСТИНА 2

РОЗДІЛ 3. ДІЮЧА СИСТЕМА РЕГУЛЮВАННЯ

РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЧНІ

НАПРЯМИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ 223

- 3.1. Стратегічні напрями реформування механізму регулювання ринку праці 223
- 3.2. Регулювання регіональних ринків праці України та напрями його вдосконалення: державний рівень 252
- 3.3. Регулювання регіональних ринків праці України та напрями його вдосконалення: регіональний рівень 273
- 3.4. Розвиток соціального партнерства в Україні та напрями його вдосконалення 288
- 3.5. Віртуальний ринок праці та основні напрями його регулювання на регіональному рівні..... 297
- 3.6. Багатофакторне лінійне моделювання в системі збалансування регіональних ринків праці 312
- 3.7. Проблеми забезпечення максимального рівня капіталізації регіональної праці 320

ВИСНОВКИ 327

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 331