

ференції молодих вчених та студентів «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України». – Х.: ХНЕУ, 2012. – С. 937–942.

6. Назарова Г.В. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу / Г.В. Назарова, О.С. Лебединська // Економічний простір: збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2012. – №63. – С. 264–271.

7. Облік, аналіз і аудит персоналу: навч. посібн. / Г.В. Назарова, С.В. Мішина, В.І. Отенко та ін. – Х.: ХНЕУ, 2011. – 260 с.

8. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контролинг персонала. Учебник. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с.

9. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. – К.: КНЕУ. – 2013. – 463 с.

10. L. Vajznkovb, Human Resource Management. Bratislava: Comenius University in Bratislava, 2011.

11. R. Vitek, Value for Customer. Prague: Management Press, 2002.

12. STN EN ISO 9000: 2001, Quality Management Systems. Fundamentals and dictionary. (ISO 9000:2000).

13. Z. Dvokfkovf et al., Human Resource Management. Prague: C.H. Beck, 2007.

14. Armstrong M. Human Resource Management. Prague: Grada, 2007.

15. Durian J. (ed.), Proceedings of the International Science Conference –Management of Human Potential in the Company. Zvolen: Technical University in Zvolen, 2006.

16. Harausova H. Communication in the Organization. Koifice: P. J. Safirik University in Kosice, 2013.

17. Jurcchkova J. and E. Uhrikova, «Human Resouce Audit in the Organizations», in PMPP, vol. 4–5/2012.

*О.О. ДОБРЕНКО,*

*к.е.н., Бердянський університет менеджменту і бізнесу*

## Проблеми та основні напрями підвищення збалансованості ринку праці України

*У статті досліджуються проблеми і напрями удосконалення збалансування ринку праці України, в тому числі проблеми зайнятості, безробіття за віковими групами, причини незайнятості безробітного населення, попит, пропозиція та працевлаштування робочої сили, в тому числі за професійними групами.*

*Запропоновано основні напрями підвищення збалансованості ринку праці.*

**Ключові слова:** *ринку праці, зайнятість населення, безробіття, оплата праці, соціальна політика, збалансованість ринку праці, якість і конкурентоспроможність робочої сили.*

*О.О. ДОБРЕНКО,*

*к.е.н., Бердянський університет менеджменту і бізнесу*

## Проблемы и основные направления повышения сбалансированности рынка труда Украины

*В статье исследуются проблемы и направления усовершенствования сбалансированности рынка труда Украины, в том числе проблемы занятости, безработицы по возрастным группам, причины незанятости безработного населения, спрос, предложение и трудоустройство рабочей силы, в том числе по профессиональным группам.*

*Предложены основные направления повышения сбалансированности рынка труда.*

**Ключевые слова:** *рынок труда, занятость населения, безработица, оплата труда, социальная политика, сбалансированность рынка труда, качество и конкурентоспособность рабочей силы.*

*О.О. ДОБРЕНКО*

*к.е.н., Berdyansk university management and business*

## Problems and main directions of improvement of balance Ukraine's labor market

*The article analyzes problems and directions of improvement of balance the labor market in Ukraine, including the problem of employment and unemployment by age groups, causes unemployment unemployed, demand, supply and employment of the workforce, including professional groups. The basic directions of balancing the labor market.*

**Keywords:** *labor market, employment, unemployment, wages, social policy, the balance of the labor market, quality and competitiveness workforce.*

**Постановка проблеми.** Здійснення економічних реформ в умовах кризового стану більшості галузей економіки, посилення міграційних процесів, запровадження інновацій у виробничій сфері і сфері послуг суттєво вплинуло на зміну показників щодо збалансування ринку праці.

Реформування ринку праці в цих умовах потребує досягнення компромісу між інтересами різних груп – з одного боку, роботодавців, з іншого – інсайдерів (працівників, що мають надійну роботу) та аутсайдерів (тих, що мають ненадійну роботу або взагалі

її не мають) і має проводитися у пакеті із трьох складових: лібералізація трудових відносин, запровадження практики прямих колективних переговорів між роботодавцями та працівниками та ефективна реалізація і охорона головних прав працівників. Наприклад, реформи, що поліпшують перспективи зайнятості для безробітних і в той же час забезпечують роботодавцям більшу гнучкість в адаптації до змін попиту на робочу силу.

На сучасному етапі в Україні створено законодавчу і нормативну базу, існують механізми державного регулюван-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ня ринку праці, сформовано систему аналізу і прогнозування процесів, що характеризують соціально-трудоу сферу, впроваджено комплексну систему моніторингу фактичного станку ринку праці на основі єдиної системи показників і методології їх формування, що є передумовою розробки та реалізації програм соціально-економічного розвитку на перспективу, програм зайнятості та регулювання соціально-трудоу відносин. Але актуальними залишаються питання вдосконалення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Структурна невідповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією особливо загострилась в розрізі професій і спеціальностей. Найгострішою є проблема незбалансованості за кваліфікаційним рівнем, оскільки значна частина незайнятих громадян не влаштовує роботодавців через особливі вимоги щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи.

Через це залишається актуальним розробка і вдосконалення напрямів збалансування ринку праці за професійно-кваліфікаційним складом робочої сили.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Вивченню і розв'язанню теоретичних, концептуальних та прикладних проблем регулювання ринку праці присвячені розробки провідних українських та зарубіжних вчених і науковців: І. Бондар, Д. Богині, С. Бандура, В. Геєця, Л. Абалкіна, Л. Антошкіної, О. Рудченка, Н. Ушенко, Е. Лібанової, В. Покрищук, О. Кузнецової та інших.

Слід зазначити, що ринок праці – це частина економічної системи, її елемент і характеристика, в межах яких відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного виробництва. Ринок праці передбачає сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту і пропозиції праці, купівлю-продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну оцінку через підприємницькі структури.

**Таблиця 1. Рівень зайнятості населення за статтю, місцем проживання та віковими групами (% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)**

	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
<b>2013</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>60,2</b>	<b>32,5</b>	<b>73,7</b>	<b>78,2</b>	<b>81,2</b>	<b>80,4</b>	<b>63,4</b>	<b>23,9</b>	<b>67,3</b>
жінки	55,3	28,3	65,2	71,4	77,0	79,5	58,0	21,5	63,7
чоловіки	65,6	36,5	81,9	84,9	85,5	81,4	70,1	27,5	70,8
міські поселення	58,8	29,1	74,4	79,5	82,2	80,7	61,0	16,5	67,1
сільська місцевість	63,4	39,3	71,8	74,6	78,7	79,8	69,3	41,3	67,6
<b>2014</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>56,6</b>	<b>29,5</b>	<b>71,6</b>	<b>74,9</b>	<b>77,9</b>	<b>78,4</b>	<b>59,4</b>	<b>15,5</b>	<b>64,5</b>
жінки	51,9	25,2	62,7	67,7	74,6	78,7	54,6	13,8	61,1
чоловіки	61,8	33,6	80,2	81,9	81,2	78,2	65,3	18,1	67,8
міські поселення	56,9	28,4	74,2	76,6	78,9	79,3	58,6	12,5	65,5
сільська місцевість	55,9	31,8	65,2	69,8	75,4	76,6	61,2	22,9	62,0
<b>2015</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>56,7</b>	<b>28,2</b>	<b>71,8</b>	<b>74,3</b>	<b>79,1</b>	<b>78,6</b>	<b>61,7</b>	<b>14,5</b>	<b>64,7</b>
жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9
чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7
міські поселення	57,4	25,6	74,4	76,4	80,5	80,0	62,1	13,1	66,0
сільська місцевість	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0

Джерело: дані Держстату України за період 2013–2015 років (наведені дані без урахування окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції).

Попит на працю є похідним від сукупного попиту. Зменшення капітальних вкладень споживчих видатків населення призвело до значного скорочення попиту на працю. Пропозиція робочої сили в Україні є більшою ніж попит, що зумовлює наявність безробіття і необхідність розробки дієвих механізмів збалансування попиту і пропозиції робочої сили у розрізі професій, кваліфікацій, сфер діяльності, регіональних особливостей тощо.

**Мета статті** – аналіз основних факторів, які впливають на попит і пропозицію робочої сили в умовах інноваційного розвитку економіки.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах ринкового господарювання фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні соціально-економічного становища країни в цілому і кожної людини зокрема (табл. 1).

Статистичні дані табл. 1 свідчать про зниження зайнятості населення у продовж останніх трьох років (2013–2015) з 60,2 до 56,7%. Відповідна тенденція спостерігається і у осіб працездатного віку. Найвищий рівень зайнятості в 2015 році спостерігається у осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 роки та осіб віком 60–70 років.

Необхідно відмітити, що у значній мірі сучасні процеси у сфері зайнятості обумовлені приватизацією державної власності і розвитком корпоративної, групової й індивідуальної приватної власності. Це викликало відповідну реструктуризацію зайнятості та утворення нових сфер прикладання праці відповідно до вимог ринку, включаючи створення нових підприємств, вивільнення надлишкового персоналу з діючого виробництва, залучення кваліфікованої робочої сили в ринковий сектор економіки тощо.

Сьогодні ще зберігаються деякі елементи колишньої системи управління працею. Головним чином це державні гарантії зайнятості населення, централізоване регулювання оплати праці (мінімальної заробітної плати, ставок, тарифів і окладів у бюджетній сфері). В міру просування до розвине-

ного ринку праці складаються умови для його функціонування на основі природних регуляторів у сполученні з державним регулюванням зайнятості. Особливу роль тут відіграють ринкові форми і методи інвестування в економічні робочі місця, формування реальної заробітної плати, виходячи з рівня прожиткового мінімуму, соціальне страхування працівників найманої праці від економічних ризиків, включаючи безробіття. При цьому державне сприяння зайнятості, відбиваючи в основному соціальний аспект у регулюванні економічної активності населення, пом'якшує чи носить попереджувальний характер, що стосується загрози і наслідків вимушеного безробіття, намагається підтримувати повну зайнятість.

Особливе місце в механізмі регулювання ринку праці займає проблема співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. В умовах зростання безробіття її вирішення може досягатись не тільки на основі заходів, що забезпечують збільшення економічних робочих місць, а й спонтанного руху вільної робочої сили до кращих умов зайнятості. Крім того, реалізація активних дій, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності працівників і ефективності зайнятості, у тому числі проведення в необхідних випадках протекціоністських заходів, може стимулювати попит на працю.

Активна державна політика на ринку праці має бути зорієнтована передусім на допомогу в працевлаштуванні неконкурентоспроможними верствам населення, які не в змозі вирішити цю проблему самостійно. Однак визначення того, які категорії незайнятих потребують допомоги держави і якою повинна бути ця допомога, – це питання не просте. Причому для вирішення цього питання необхідно враховувати специфіку того періоду часу, протягом якого відбулось зростання темпів та масштабів безробіття.

Це стосується перш за все молоді, її зайнятості, професійної підготовки, стажування, соціального її захисту. На часі розробка Національної програми зайнятості молоді.

Держава, визначаючи шляхи становлення і розвитку суспільства, орієнтується першою чергою на молодь до 35 років, потенціал і знання яких помножені на досвід попередніх поколінь можуть стати запорукою прогресивного поступу економіки. Молодь – це головний стратегічний ресурс економічних реформ, які не можуть здійснюватись без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили.

Рівень безробіття за методологією МОП у 2015 році становив 9,1%, у тому числі працездатного віку – 9,5%. Починаючи з 2013 року такий показник мав тенденцію до зростання (табл. 2).

Найвищий рівень безробіття спостерігався молоді віком 15–24, а найнижчий – серед осіб 50–59 років. Слід зазначити, що рівень безробіття населення віком 15–70 років у мешканців сільської місцевості у 2015 році перевищував на 0,4 в.п. відповідного показника громадян міських поселень, а у чоловіків – на 2,0 в.п. від рівня безробіття жінок.

Одним з видів структуризації ринку праці є його поділ по демографічних і професійних ознаках. Так, розрізняють:

- ринок праці молоді. Для нього характерні висока мобільність, низький рівень кваліфікації, а також досить високий рівень безробіття;
  - ринок праці осіб передпенсійного віку і пенсіонерів. Для нього характерні невисока продуктивність праці, низька економічна активність, чи відсутність або обмеження можливостей для перенавчання;
  - ринок праці жінок. Його особливістю є можливі тривалі перерви в роботі, пов'язані з народженням і вихованням дітей, зниження по цій же причині професійних здібностей.
- Переважаюча більшість промислово розвинених країн із соціально орієнтованою ринковою економікою головною метою в області політики зайнятості проголошують активну політику, спрямовану на сприяння повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

**Таблиця 2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, місцем проживання та віковими групами (% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)**

	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
<b>2013</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>7,3</b>	<b>17,0</b>	<b>8,9</b>	<b>6,8</b>	<b>6,2</b>	<b>6,3</b>	<b>5,2</b>	<b>-</b>	<b>7,8</b>
жінки	6,3	16,2	7,7	6,2	6,1	5,4	4,6	-	7,0
чоловіки	8,1	17,5	9,8	7,3	6,4	7,3	5,8	-	8,5
міські поселення	7,2	18,5	8,8	6,5	6,1	5,9	5,1	-	7,6
сільська місцевість	7,3	14,6	9,0	7,7	6,6	7,2	5,4	-	8,2
<b>2014</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>9,3</b>	<b>23,1</b>	<b>11,1</b>	<b>9,3</b>	<b>8,1</b>	<b>7,3</b>	<b>6,0</b>	<b>0,1</b>	<b>9,7</b>
жінки	7,5	22,4	9,7	7,6	6,9	5,6	4,4	0,1	8,0
чоловіки	10,8	23,7	12,2	10,6	9,3	9,1	7,6	0,0	11,2
міські поселення	9,2	23,2	10,4	9,1	8,2	7,4	6,2	0,1	9,5
сільська місцевість	9,5	23,1	13,1	9,7	8,0	7,1	5,6	0,0	10,2
<b>2015</b>									
<b>Усе населення</b>	<b>9,1</b>	<b>22,4</b>	<b>11,2</b>	<b>9,7</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>6,3</b>	<b>0,1</b>	<b>9,5</b>
жінки	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0,0	8,5
чоловіки	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4
міські поселення	9,0	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3
сільська місцевість	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9

Джерело: дані Держстату України за період 2013–2015 років.

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Мається на увазі, що держава створює умови і, залучаючи тією чи іншою мірою різні господарські структури, підприємства, організації й установи, прагне до наступного:

- по-перше, щоб була робота для усіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її;
- по-друге, щоб така робота по можливості була більш продуктивною;
- по-третє, щоб існував вільний вибір зайнятості.

Кожен працівник повинний мати широкі можливості для придбання необхідної кваліфікації і використання її своїх здібностей у трудовій діяльності без якої-небудь дискримінації.

У розвиненій ринковій економіці суб'єктами на ринку праці виступають роботодавці і працівники чи органи, що представляють їх інтереси, наприклад асоціації підприємців, профспілкові органи та інші структури. Держава виступає як роботодавець на державних підприємствах, а також як інвестор, фінансуючи великі соціально значимі проекти і програми. Але головна функція держави полягає в тому, що вона формує, визначає і контролює правила поведінки і регулювання інтересів партнерів на ринку праці.

У 2015 році спостерігалася незначна тенденція зниження рівня безробіття з 9,3 до 9,1%. Відповідна тенденція спостерігалась і у працездатного населення, де рівень безробіття в 2015 році становив 9,5%, що на 0,4 в.п. вище середнього рівня.

Що стосується рівня освіти осіб, що перебували в службі зайнятості в першому кварталі 2016 року, звертає на себе увагу значна частка (36,5%) безробітних, які мали професійно-технічну освіту, повну вищу – 23,9%, базову та неповну вищу – 20,1% (діаграма 1).

Наведені дані свідчать про необхідність підвищення якості робочої сили і конкурентоспроможності громадян на ринку праці, забезпечення галузей економіки робітниками і фахівцями необхідних професій і кваліфікації.

З цією метою необхідне удосконалення: професійної орієнтації школярів і незайнятого населення, підвищення їх мотивації до трудової діяльності за професіями, спеціальностями, що мають попит на ринку праці; механізму визначення

потреби підприємств і організацій у випускниках системи професійної освіти всіх рівнів, а також критеріїв ефективності вкладених бюджетних коштів в професійну освіту молоді; прогнозу потреби в робітниках і фахівцях за укрупненими групами професій і спеціальностей, за видами економічної діяльності і окремих регіонах та погодження потреби з обсягами підготовки робітників і фахівців в системі професійної освіти з метою досягнення збалансованого попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; системи контролю за якістю освіти, що дозволяє здійснити структурну перебудову професійної освіти всіх рівнів з урахуванням потреб ринку праці; системи виробничого навчання персоналу підприємств і організацій, а також випереджаючого навчання працівників, що підлягають вивільненню як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності в умовах реформування окремих галузей економіки; системи професійних стандартів з вимогами до професійного рівня працівників для забезпечення якості і продуктивності виконуваних робіт; системи оцінки професійних якостей працівників, що ґрунтується на визначенні їх компетентності і здатності гнучко реагувати на безперервні зміни вимог до кваліфікації професійної підготовки у відповідності до вимог професійних стандартів; професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і можливості якнайскорішого працевлаштування.

Що стосується причин незайнятості, то слід зазначити, що у 2015 році порівняно з 2014 роком у складі безробітних за причинами незайнятості відбулося збільшення питомої ваги вивільнених з економічних причин (на 5,5 в.п.) та осіб, що мали сезонний характер роботи (на 0,6 в.п.). Водночас спостерігалось зменшення частки звільнених у зв'язку із закінчення строку контракту або договору найму та не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів (на 3,0 в.п. у кожній групі), звільнених за власним бажанням, за угодою сторін (на 2,9 в.п.) та інших причин безробіття (на 0,7 в.п.) (табл. 3).

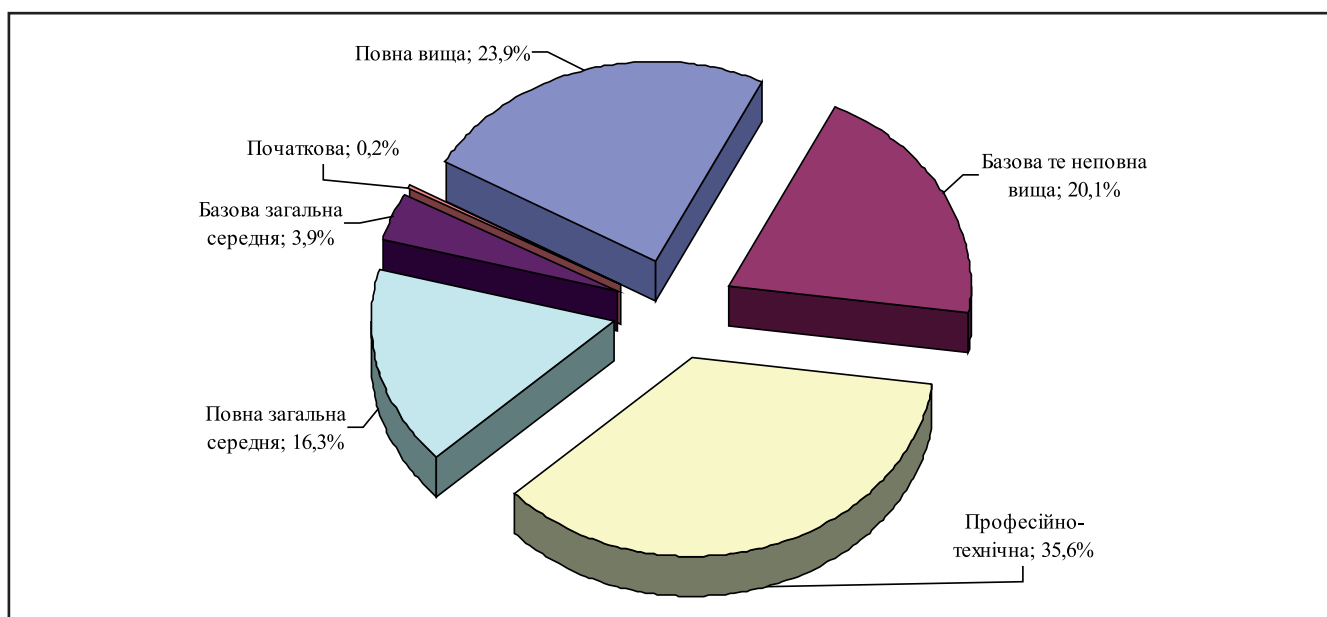


Рисунок 1. Структура безробітних на 1 квітня 2016 року (за освітою)

**Таблиця 3. Причини незайнятості безробітного населення (за методологією МОП)**

	2014	2015
Безробітне населення (за методологією МОП)		
у віці 15–70 років, відсотків	100,0	100,0
у тому числі за причинами незайнятості		
вивільнені з економічних причин	22,3	27,8
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	31,8	28,9
звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	7,8	7,5
сезонний характер роботи	9,3	9,9
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	16,7	16,4
виконують домашні (сімейні) обов'язки тощо	4,6	3,7
стан здоров'я, оформлення пенсії	1,4	0,9
демобілізовані з військової строкової служби	0,3	0,3
студенти, учні денної форми навчання	0,6	0,1
інші причини	5,2	4,5

Джерело: дані Держстату України за період 2014–2015 років.

Збільшення незайнятості громадян з економічних причин свідчить про недосконалість системи соціального захисту працюючих під час проведення реструктуризації виробничих процесів.

**Таблиця 4. Попит, пропозиція та працевлаштування робочої сили за видами економічної діяльності, тис. осіб**

	Кількість зареєстрованих безробітних на кінець року*			Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець року			Працевлаштовано зареєстрованих безробітних у звітному періоді		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Усього	469,0	512,2	490,8	42,5	35,3	25,9	521,0	494,6	444,7
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	112,5	112,6	102,8	1,9	1,6	1,2	135,3	132,4	119,7
Промисловість з неї	88,8	90,1	75,5	10,8	9,0	6,5	124,9	114,9	98,8
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5,5	5,4	5,1	0,7	0,5	0,2	11,6	10,0	6,3
Переробна промисловість	74,0	75,3	60,9	8,6	7,2	5,1	90,0	84,4	73,7
Будівництво	14,3	14,7	10,3	2,2	1,3	1,0	16,5	13,5	12,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	60,5	69,6	61,2	5,5	4,7	4,1	82,3	81,5	71,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	17,1	17,3	16,7	3,7	3,8	2,8	22,6	21,0	19,9
Тимчасове розміщення й організація харчування	10,4	11,3	9,1	1,0	0,7	1,8	16,1	16,0	13,3
Інформація та телекомунікація	4,6	10,6	7,7	0,4	0,4	0,3	4,4	3,9	3,6
Фінансова та страхова діяльність	11,8	19,3	20,8	0,7	0,6	0,2	3,9	3,5	4,2
Операції з нерухомим майном	3,7	4,2	4,2	0,6	0,6	0,4	4,4	4,4	4,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	7,6	8,4	8,1	1,1	0,8	0,6	8,3	8,5	7,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7,7	9,0	8,2	1,6	1,4	1,1	9,1	9,2	8,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	29,4	32,1	57,0	6,4	4,9	2,7	27,9	25,8	26,9
Освіта	9,4	8,5	8,8	1,9	1,5	1,4	30,6	28,5	27,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13,0	13,7	12,8	3,8	3,2	2,1	25,4	22,5	19,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2,0	2,3	2,1	0,4	0,4	0,3	3,2	2,9	2,8
Надання інших видів послуг	3,9	4,4	4,1	0,5	0,4	0,4	6,1	6,1	5,3
Особи, які раніше не працювали	72,3	84,1	81,3	x	x	x	x	x	x

\* Розподіл зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності здійснено стосовно осіб, які раніше мали роботу (працювали на підприємствах, установах, організаціях тощо).

Джерело: дані Держстату України за період 2013–2015 років.



## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В Україні існують реальні можливості підвищення рівня зайнятості через розвиток приватного підприємництва, малого бізнесу, провадження гнучких форм зайнятості. Однак проблема зайнятості населення вимагає кваліфікованого державного регулювання. Його повинні здійснювати спеціальні державні та недержавні установи з метою забезпечення оптимального рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць тощо.

Серед загальної кількості зареєстрованих безробітних (490,8 тис.) на кінець 2015 року 409,5 тис., або 83,4%, мали досвід роботи, з них кожний четвертий раніше працювали у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві, кожний п'ятий – у промисловості, і кожний сьомий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, на кінець 2015 року становила 25,9 тис., що на 39,1% менше, ніж на кінець 2013 року.

Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (табл. 4).

У 2015 році найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець 2015 року), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,3%) і технічних службовців (4,5%) (табл. 5).

Що стосується потреби роботодавців у працівниках за період 2013–2015 років, то спостерігається щорічне її зменшення з 42,5 до 25,9 тис. осіб, або майже на 40% менше.

Навантаження на десять вільних робочих місць збільшилось з 110 осіб до 189 осіб, або на 71,8%.

Отже, будь-який дисбаланс, що виникає на ринку праці, якщо його своєчасно не локалізувати, має тенденцію розростатись, охоплюючи всю систему зайнятості населення і спричиняючи посилення соціального невдоволення. У зв'язку з цим в інтересах здійснення збалансованої і такої, що відповідає пріоритетним напрямкам національної політики зайнятості, виникає необхідність: по-перше, оцінити реальні недоліки, що можуть виникнути на ринку праці у зв'язку з поглибленням реформ в умовах існування рудиментів колишньої затратної (неконкурентної) економіки; по-друге, визначити засоби нейтралізації та шляхи відвернення цих недоліків, забезпечити створення відповідних організаційних, правових та економічних засад.

З числа можливих недоліків, насамперед, слід відзначити наслідки невідворотних структурних зрушень в економіці. Відповідно набиратимуть силу імпульси, що продукують зростання безробіття структурного характеру. У зв'язку з цим виникають складні проблеми трудових ресурсного маневру, налагодження паралельно з масштабною санацією підприємств компенсаційних процесів у сфері зайнятості, реструктуризації кадрів підприємств та ін. Тут тісно змикаються макроекономічні процеси та їх забезпечення (фінансове, організаційне, інформаційне) на макрорівні.

Інвестиційні і фінансові потоки мають бути погоджені зі станом локальних ринків праці і можливостями системи зайнятості населення.

Важливим чинником збалансування ринку праці є створення високопродуктивних робочих місць з належною оплатою праці. На сьогодні на ринку праці пропонуються робочі місця з досить низькою заробітною платою (діаграма 2).

За підсумками першого кварталу 2016 року більше третини вакансій, де пропонувалась заробітна плата 1500–2000 грн., і лише 8,9% вакансій із заробітною платою понад 5000 грн. Враховуючи запровадження необґрунтованої тарифної системи на комунальні послуги, інфляційних проце-

**Таблиця 5. Попит і пропозиція робочої сили за професійними групами у 2013–2015 роках (на кінець року)**

	Потреби у роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб			Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Усього	42,5	35,3	25,9	110	145	189
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3,8	2,7	1,9	131	219	352
Професіонали	7,2	5,2	3,8	57	94	113
Фахівці	4,8	4,0	2,8	94	126	173
Технічні службовці	1,3	1,4	1,2	203	202	256
Працівники сфери торгівлі та послуг	5,4	5,0	4,2	124	147	176
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,4	0,4	0,3	532	671	740
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,3	6,4	5,2	67	92	94
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5,5	5,2	3,8	167	180	219
Найпростіші професії*	5,8	5,0	2,7	121	147	262

\* Включаючи осіб без професії.

Джерело: дані Держстату України за період 2013–2015 років.

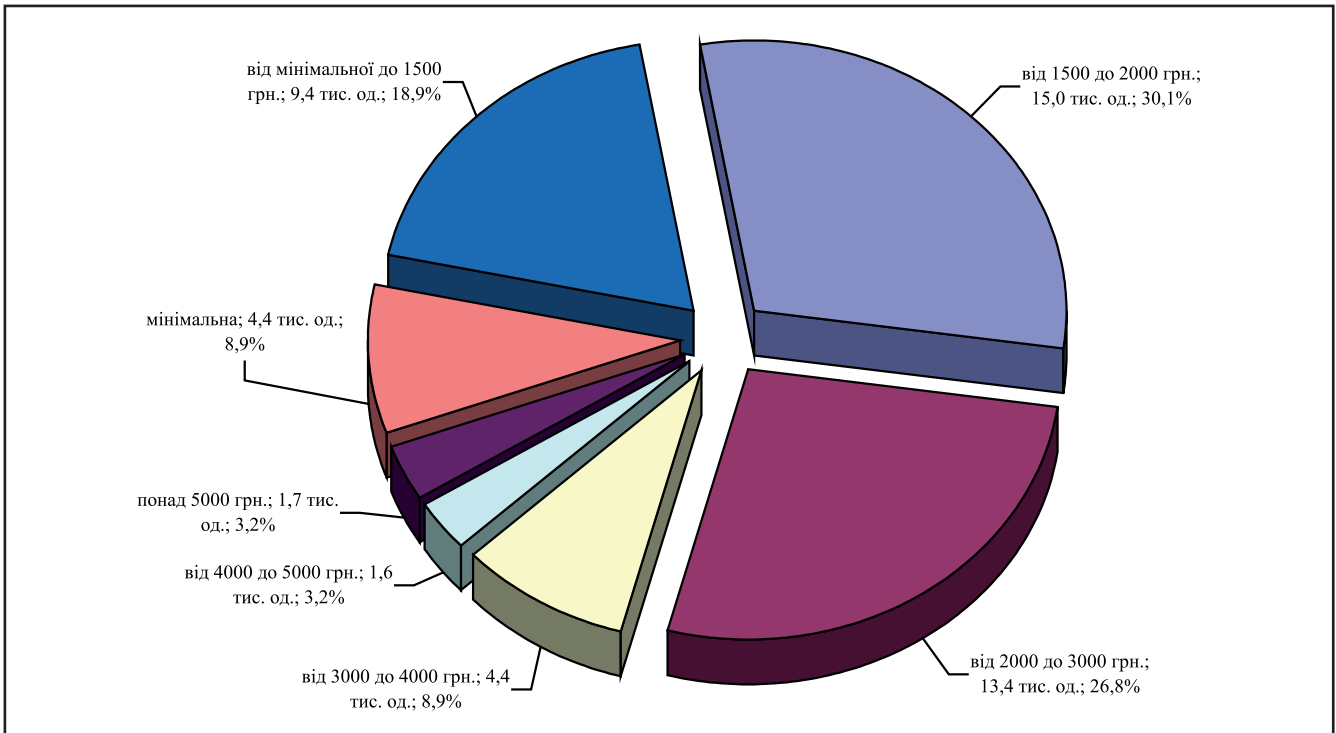


Рисунок 2. Структура вакансій на 1 квітня 2016 року (за розмірами заробітної плати)

сів проблематично укомплектувати запропоновані вакансії висококваліфікованими працівниками.

Реформування оплати праці є одним із важливих напрямів як підвищення збалансування ринку праці так і рівня життя всіх верств населення. Мова може йти як про тарифну систему оплати праці у виробничій сфері, так і в бюджетних установах. Як приклад, можна сказати, що в 2015 році середньомісячна номінальна заробітна плата по Україні становила 4195 грн., але в 57% галузей економіки вона була значно нижчою (67–87% від середнього рівня), тобто можна стверджувати, що у більшості регіонів середньомісячна заробітна плата становила понад 3000 грн.

Характерним показником рівня життя населення є індекс реальної заробітної плати, який в 2015 році становив 79,8% та знизився у порівнянні з 2014 роком на 13,7 в.п. Це свідчить про щорічне зниження рівня життя населення. На часі необхідна розробка Державної програми реформування оплати праці.

Система оплати праці повинна постійно удосконалюватися, включаючи до свого складу найбільш ефективні елементи прогресивних систем оплати праці, що застосовуються як в розвинених країнах так і на окремих вітчизняних підприємствах, з метою забезпечення найбільшої ефек-

тивності виробничих процесів. Прикладом може стати ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (НКМЗ), де розроблена система мотивації до високопродуктивної праці. Основним елементом організації оплати праці на заводі є гарантована галузевою угодою мінімальна система оплати праці на основі застосування гнучкого тарифу, що формується під впливом таких чинників, як рівень професійної кваліфікації, складність і відповідальність при виконанні робіт.

Є й інші прогресивні системи оплати праці, які на сьогодні не отримали широкого застосування у виробничій сфері України.

Крім соціально-економічного стану на процеси збалансування ринку праці значно вплинула плінність кадрів, яка в останні роки мала тенденцію до збільшення (табл. 6).

Переважна більшість вибулих працівників (85,6%), як і у 2014 році, залишила робочі місця за власним бажанням. Частка працівників, вивільнених у зв'язку зі скороченням штатів, по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників збільшилась на 0,6 в.п.

Плінність кадрів безпосередньо впливає на зниження ефективності виробництва, втрати більшості працівників професійних навичок та розширення чисельності безробіт-

Таблиця 6. Рух робочої сили в 2013–2015 роках

	Кількість штатних працівників					
	тис. осіб			% до середньооблікової кількості працівників		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Прийнято	2729,2	2044,9	1932,4	26,9	22,8	24,0
Вибуло	3111,7	2713,6	2436,1	30,6	30,3	30,2
у тому числі						
у зв'язку зі скороченням штатів	223,9	146,7	175,1	2,2	1,6	2,2
із причин плінності кадрів	2647,8	2376,0	2092,4	26,0	26,5	25,9

Джерело: дані Держстату України за період 2013–2015 років.

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

них і втрати бюджетних коштів на їх перенавчання. Це комплексна проблема, яка також потребує вирішення.

### Висновки

1. Проведене дослідження дало змогу зробити наступні висновки: проблеми збалансування ринку праці України потребують нагального вирішення в частині прогнозування, стимулювання і управління процесами зайнятості; стимулювання ефективної реалізації трудового потенціалу; розробки і реалізації ефективних програм сприяння зайнятості на державному, регіональному і місцевому рівнях.

2. Вдосконаленні нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення:

- забезпечення розробки нових проєктів, перегляд і адаптація чинних законодавчих і нормативних актів і міжнародних договорів з питань регулювання процесів зайнятості, безробіття і соціального захисту населення з метою приведення національного законодавства у відповідність з міжнародними нормами і принципами; запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці України у відповідності до міжнародних норм і правил;

- законодавче забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку механізму підготовки кадрів.

3. Професійно-освітня підготовка кадрів, підвищення якості робочої сили:

- розширення зв'язків підприємств і організацій з місцевими установами усіх рівнів з метою залучення інвестицій на розвиток матеріальної бази навчальних закладів, вдосконалення системи професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл з урахуванням потреб місцевих ринків праці;

- вирівнювання освітнього потенціалу між регіонами країни за рахунок трансформації мережі вищих навчальних закладів; регулювання міграційних потоків молоді;

- розвиток системи виробничого навчання персоналу підприємств і організацій, а також випереджаючого навчання працівників, що підлягають вивільненню, як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності в умовах реформування окремих галузей економіки;

- створення системи безперервної освіти, розробка професійних стандартів з урахуванням вимог до професійного рівня працівників, що дозволить забезпечувати якість і продуктивність виконуваних робіт;

- створення системи оцінки професійних якостей працівників, що ґрунтується на визначенні їх компетентності і здатності гнучко реагувати на безперервні зміни вимог до кваліфікації і професійної підготовки у відповідності до вимог професійних стандартів;

- розроблення і затвердження на державному рівні концептуальних засад формування та розвитку єдиної цілісної системи безперервної професійної освіти, зорієнтованої на задоволення поточних і перспективних потреб у кадрах для сучасного виробництва та сфери послуг.

4. Збереження і створення робочих місць, сприяння розвитку самостійній зайнятості населення:

- економічне стимулювання підприємств у створенні нових робочих місць для безробітних і реалізація ефективної підтримки самостійної зайнятості населення;

- збереження ефективно функціонуючих робочих місць, підвищення ефективності використання робочої сили та скорочення обсягів «прихованого безробіття», розвиток гнучких форм зайнятості на допоміжних роботах у сфері послуг;

- створення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних;

- перерозподіл попиту на працю шляхом стимулювання переходу підприємств на неповний робочий день, тиждень; розвиток гнучких форм зайнятості.

5. Посилення соціального захисту працюючих:

- розробка Державної програми реформування оплати праці;

- розширення застосування прогресивних систем оплати праці;

- удосконалення механізмів регулювання рівня життя населення регіонів;

- забезпечення суттєвого зростання доходів населення.

### Список використаних джерел

1. Офіційний сайт Держстату України [Електрон. ресурс]. Ринок праці.

2. Регіональний людський розвиток: статистичний бюлетень / Державна служба статистики. – К.: 2014 [Електрон. ресурс].

3. Колективна монографія «Проблемні питання реформування соціальної сфери» / за ред. проф. Т.М. Кір'ян. – К.: 2012. – 368 с.

Швайка Л.А. «Державне регулювання економіки». Навчальний посібник. – вид. «Знання». – К.: 2006. – 435 с.

5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012, №4312-VI. – Урядовий кур'єр. – №27 від 11.02.2012.

6. Закон України «Про зайнятість населення». – Урядовий кур'єр. – №34 (164) від 12.09.2012.

7. Савченко В.А. Підвищення ефективності професійного навчання персоналу на промислових підприємствах / В.А. Савченко. – Доповіді міжнародної науково-практичної конференції «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України». – Т. 2. – К., 2008. – С. 266–275.