

Наталія Павліха  
Ірина Цимбалюк  
Олег Уніга



# РОЗВИТОК ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ

СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

УДК: [332.1:331.5] (447-192)(043.5)

**Наталія Павліха,  
Ірина Цимбалюк,  
Олег Уніга**

**РОЗВИТОК ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ  
ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ**

---

МОНОГРАФІЯ

Луцьк

2018

УДК [332.1:331.5] (447-192)(043.5)

Рекомендовано вченою радою  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки  
(протокол № 11 від 27.09.2018 р.)

**Рецензенти:**

**Гоблик В. В.** – доктор економічних наук, професор, перший проректор Мукачівського державного університету;

**Гавкалова Н. Л.** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

**Павліха Н. В.**

Розвиток та регулювання ринку **праці** прикордонного регіону [Текст] : монографія / Наталія Павліха, Ірина **Цимбалюк**, Олег Уніга ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : Вежа-Друк, 2018. - 223 с. : рис., табл. - Бібліогр.: с. 170-189. - 300 прим. - ISBN 978-966-940-195-3

У монографії розроблено теоретичні засади та удосконалено концептуальний підхід до регулювання ринку праці прикордонного регіону. Запропоновано методичні підходи щодо якісного й кількісного оцінювання його розвитку. Охарактеризовано економічну активність і зайнятість населення на регіональних ринках праці. Проведено діагностику розвитку ринку праці прикордонного регіону за запропонованою методикою.

На основі врахування європейського досвіду обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення регулювання ринку праці в напрямках зменшення ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості. Обґрунтовано рекомендації щодо розвитку регіональних ринків праці в контексті реалізації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом.

Видання рекомендоване науковій спільноті, керівникам, управлінцям, менеджерам усіх рівнів та іншим зацікавленим особам.

УДК [332.1:331.5] (447-192)(043.5)

ISBN 978-966-940-195-3

©Павліха Н.В., Цимбалюк І.О.,  
Уніга О.В. 2018

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ. 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ .....	7
1.1. Змістова характеристика розвитку ринку праці прикордонного регіону .....	7
1.2. Концептуальні засади регулювання та розвитку ринку праці прикордонного регіону .....	22
1.3. Методичні підходи до аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону .....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ .....	48
2.1. Характеристика економічної активності та зайнятості населення на регіональних ринках праці.....	48
2.2. Аналіз кон'юнктури ринків праці регіонів України .....	69
2.3. Діагностика розвитку ринку праці прикордонного регіону (на прикладі Волинської області).....	86
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ .....	104
3.1. Напрями вдосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону з урахуванням європейського досвіду .....	104
3.2. Моделювання розвитку регіональних ринків праці в Україні .....	124
3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку ринку праці прикордонного регіону в умовах європейської інтеграції..	141
ВИСНОВКИ .....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	170
ДОДАТКИ .....	190

## ВСТУП

Перспективи участі України в загальноєвропейському ринку праці, які відкриваються з підписанням Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, надають додаткові можливості для створення робочих місць у країні і її регіонах. З іншого боку, висока соціальна напруженість, втрати через анексію Криму та бойові дії на території Луганської й Донецької областей зумовлюють тенденції зменшення економічно активної частини населення, зростання трудової міграції, безробіття. За таких умов, розробка та запровадження заходів підвищення ефективності регулювання й забезпечення розвитку ринку праці в регіонах України, консолідація зусиль усіх сторін соціального діалогу дадуть змогу підвищити рівні економічної активності та продуктивної зайнятості населення.

Більшість регіонів України є прикордонними, що зумовлює додаткові проблеми на ринку праці, пов'язані з трудовою міграцією й відпливом кваліфікованих кадрів із країни. Водночас це створює резерви для пошуку спільних рішень в умовах прикордонного співробітництва задля зняття напруги на ринку праці того чи іншого регіону, стимулювання мобільності населення. Відтак особливої актуальності набувають питання підвищення рівня економічної активності й зайнятості населення, що засвідчує необхідність теоретико-методологічного обґрунтування концептуальних засад розвитку та регулювання ринку праці прикордонного регіону.

Дослідженням ринку праці на національному й регіональному рівнях займалися такі вчені, як Д. Богиня, В. Брич, Б. Ворвинець, О. Грішнова, М. Долішній, В. Дружиніна, С. Калініна, В. Куценко, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, М. Мурашко, А. Никифорова, В. Онікієнко, В. Павлов, М. Пістун, В. Петюх, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, Г. Слезінгер, О. Титар, Г. Черниченко, Л. Шевченко, О. Ярош та ін. Питання розвитку ринку праці в умовах прикордонного співробітництва розкрито в наукових працях

П. Беленького, А. Бояра, В. Гоблика, М. Гусевої, О. Іляш, М. Карліна, Н. Мікули, Є. Матвєєва, Н. Павліхи, Ю. Цибульської.

Попри значний обсяг публікацій із досліджуваної тематики, залишаються недостатньо розробленими питання розвитку сучасного ринку праці в умовах прикордонного співробітництва в контексті євроінтеграційних процесів як у науковому, так і в прикладному аспектах. Це потребує обґрунтування теоретико-методичних засад і розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону в умовах європейської інтеграції.

Метою монографії є наукове обґрунтування теоретико-методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо розвитку й регулювання ринку праці прикордонного регіону.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України; інформаційні матеріали, опубліковані в періодичних виданнях; наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів; офіційні матеріали Державного комітету статистики України; електронні ресурси, представлені в мережі Internet; результати власних досліджень здобувача, аналітичні розрахунки, здійснені під час виконання роботи.

Основними результатами теоретико-методичного та прикладного характеру, що одержані у процесі дослідження та відображені у монографії, є: удосконалення методичного підходу до аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону на основі систематизації показників, що характеризують кон'юнктуру ринку праці, особливості діяльності регіону, перспективи реалізації проектів співпраці в межах прикордонного співробітництва; подальший розвиток теоретичних засад розкриття змісту та особливостей ринку праці прикордонного регіону, науково-практичних підходів до моделювання розвитку регіонального ринку праці на основі

комплексного застосування економетричного інструментарію оцінювання наявності та тісноти зв'язку попиту, пропозиції, ціни на працю; обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону із врахуванням досвіду країн Європейського Союзу.

Монографія характеризується значною теоретичною цінністю, оскільки ґрунтовно відображає концептуальні основи формування та розвитку ринку праці прикордонного регіону. А прикладний характер книги полягає у тому, що розроблені методичні положення і практичні рекомендації щодо вдосконалення розвитку та регулювання ринку праці прикордонного регіону в умовах європейської інтеграції сприятимуть зменшенню ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості.

Теоретико-методичні положення висвітлені у монографії можуть бути використані для прийняття практичних рішень керівниками й спеціалістами, органами державного та регіонального управління, місцевого самоврядування для опрацювання сучасних підходів до регулювання ринку праці прикордонного регіону.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ

### 1.1. Змістова характеристика розвитку ринку праці прикордонного регіону

В умовах інтенсифікації процесів глобалізації на сучасному етапі розвитку світової економічної системи, набуття нових характеристик суб'єктами внутрішньому ринку праці в Україні, що спричинено поглибленням європейської інтеграції у зв'язку з імплементацією угоди про Асоціацію з Європейським Союзом, наукові дослідження проблем та перспектив розвитку ринку праці в країні та її регіонах відзначаються актуальністю.

Потрібно зазначити, що дослідженню проблем розвитку ринку праці приділено достатньо уваги сучасними вітчизняними й зарубіжними вченими, хоча при цьому досі не існує єдиного підходу до трактувань таких понять, як: «ринок праці», «ринок робочої сили», «ринок послуг праці», «ринок зайнятості», «система зайнятості». Деякі автори пропонують розглядати ці поняття як синоніми. Але більшість вчених дотримується думки, що більш вдалим серед вище названих є застосування терміну «ринок праці». Як зазначає Е.М. Лібанова, на ринку праці продається й купується робоча сила (здібність до праці); на ринку праці об'єктом ринкових відносин є праця або ж її послуга [71].

О. С. Лисюк звертає увагу, що науково-методичну основу теорії формування й розвитку ринку праці формують ідеї представників економічної думки М. Брейді, Г. Беккера, Д. Гордона, Дж. Гелбрейта, М. Вебера, Дж. М. Кейнса, Т. Мальтуса, К. Маркса, А. Маршала, А. Піну, А. Сміта, Ж. Б. Сея, Д. Рікардо, М. Фрідмена, Ф. Хайєка, Й. Шумпетера [72, с. 487].

Карл Маркс, здійснивши аналіз ринку праці, зазначив, що «... на товарному ринку власнику грошей протистоїть не сама праця, а



робітник. Те, що продає останній, є його робоча сила». О. А. Грішнова, розкриваючи класичний підхід Карла Маркса до розкриття сутності ринку праці, робочу силу визначає як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіють організм, жива особа і які пускаються ним у хід усякий раз, коли він виробляє які-небудь споживні вартості» [24, с. 85].

Отже, об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає праця, а робоча сила, у свою чергу, змістовно відображає сутність економічно активного населення [69]. У результаті використання робочої сили формується послуга праці, яка після її купівлі-продажу переходить зі сфери обігу у сферу виробництва. Отже, найнятий робітник виставляє на ринок свою здатність трудитися, а її реалізація здійснюється в процесі виробництва.

Визначення сутності поняття «ринок праці» різними науковцями відображено в табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

### **Визначення категорії «ринок праці»**

Автор	Визначення
1	2
Маркс К., Енгельс Ф.	Ринок праці – способи, суспільні механізми й організації, що дають змогу людям знайти роботу відповідно своїх здібностей і навичок, а працедавцям – найняти працівників, які їм необхідні для організації комерційної або іншої діяльності. Маркс пропонує розглядати ринок праці як товарний із заувагою про те, що такий підхід є наслідком капіталістичного ставлення до праці й робочої сили, точніше наслідком фактичного стану речей.
Лівшиц А.	Ринок праці є механізмом здійснення контактів між покупцями робочої сили (наймачами) і продавцями робочої сили (найманими).
Журавльова Г.	Ринок праці – це сфера, де підприємці й працівники спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, щодо заробітної плати та умов праці.
Васильченко В.	Ринок праці – це, передусім, система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею й продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту та пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками.

*Продовження таблиці 1.1*

1	2
Рощін С.	Ринок праці є вираженням конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин та забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії законів попиту й пропозиції.
Колот А. В.	Ринок праці – сукупність соціально-трудоових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, у які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи й використовуючи їх.
Чернявська Ю. Б.	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками й роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує всі фази відтворення працівника й ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій установлюється певне співвідношення попиту та пропозиції на послуги робочої сили, її ціни й умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів.
Калина А. В.	Ринок праці – це система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили й використання праці.
Лібанова Е. М.	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням — власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а інших – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування.
Костін Л. А.	Ринок праці – це працюючий у межах певного економічного простору механізм взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні й правові відносини між ними.
Генкін Б. М.	Ринок праці, передусім, механізм узгодження інтересів осіб, котрі працюють за наймом, і працедавців. Окрім того, на ринку праці виявляються інтереси держави, зумовлені необхідністю управління соціальними відносинами.

Джерело. Складено за [11; 20, с. 362; 24; 57, с. 38; 69; 73, с. 12; 74; 64, с. 239; 67, с. 30; 81; 151, с. 157].

Як зазначає В. В. Дружиніна, на основі різноманітних підходів до визначення змісту поняття «ринок праці», у науковій літературі запропоновано виокремити декілька методологічних підходів до сутності ринку праці: товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо [37, с. 29].

Е. М. Лібанова звертає увагу, що ринок праці функціонально пов'язаний із товарним ринком, ринками капіталу, інформації, освітніх послуг, житла тощо. На стан ринку праці суттєво впливає кон'юнктура товарного ринку. За умов низької економічної активності суб'єктів товарного ринку погіршується й стан ринку праці – на ньому зростає безробіття. І навпаки. На ринку праці виникають не лише економічні, а й соціальні проблеми (соціальна напруга в суспільстві, громадські рухи), які ринкові механізми не в змозі самотійно розв'язати [74].

Звернемо увагу на те, що існують різні підходи до визначення суб'єктів ринку праці. Так, на думку деяких учених, суб'єктами ринку праці виступає робоча сила тих осіб, які активно шукають роботу, працевлаштованих, а також потенційних здобувачів роботи. На противагу цьому підходу, О. Грішнова пропонує віднести до суб'єктів ринку праці лише тих, хто активно шукає роботу [24]. Науковець відзначає також дискусійність питання об'єкта на ринку праці. Звернуто увагу, що представники класичної школи політекономії – Адам Сміт та Давид Рікардо – обґрунтовували, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є саме праця [24].

Представники марксистської школи політекономії пропонували вважати робочу силу найманого працівника товаром на ринку праці. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку, як зазначає О. А. Грішнова, ці наукові підходи доповнилися дефініцією трудових послуг і людського капіталу як об'єкта ринку праці. О. А. Грішнова зауважує, що суб'єкти ринку праці (працедавці й наймані працівники) суттєво відрізняються їхнім ставленням засобів виробництва. Працедавці є іншими власниками, а наймані працівники володіють

здібностями до праці. Відтак на попит на робочу силу, який формують працедавці, та на пропозицію робочої сили, котру формують наймані працівники, впливають різні чинники. Так, попит на робочу силу залежить від рівня продуктивності праці, технічного оснащення виробництва, рівня економічної активності – фази циклу [24, с. 67].

Е. М. Лібанова у своїх працях розкриває робочу силу як специфічний товар, а її ціну – заробітну плату – як основне джерело грошових доходів домашніх господарств, що з урахуванням цін на споживчі товари й послуги, в основному визначає рівень життя населення. На думку вченого (із чим ми абсолютно погоджуємося), для підтримки мотивації праці потрібно дотримуватися об'єктивної закономірності: темпи зростання заробітної плати не повинні перевищувати темпи зростання продуктивності праці [74].

С. Вовканич звертає увагу, що, «завдяки ринковим механізмам, ціна на робочу силу гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись або зменшуючись залежно від його кон'юнктури» [15, с. 9]. Спираючись на думку вченого, відзначимо, що «найважливішою закономірністю функціонування ринку праці є, згідно з неокласиками, обернено пропорційна залежність між рівнем заробітної плати й величиною зайнятості: чим нижча заробітна плата, тим, за інших рівних умов, вища зайнятість, і навпаки – чим вища заробітна платня, тим менша кількість зайнятих» [15, с. 12].

І. А. Лапшина указує, що «реалізація неокласичного підходу на практиці ставить проблему вибору між зниженням рівня безробіття й збільшенням зайнятості, з одного боку, та посиленням соціальних проблем і втратою економічних стимулів до продуктивної праці – з іншого» [69]. О. А. Грішнова звертає увагу, що, «на відміну від неокласичного підходу, представники кейнсіанської школи трактують ринок праці як інертну, статичну систему, у якій ціна робочої сили жорстко фіксована, регламентована й практично не змінюється. Регулювання ринку праці покладено на державу, яка,

збільшуючи або зменшуючи сукупний попит, у змозі ліквідувати неврівноваженість. При цьому Дж. М. Кейнс не заперечував, що зниження рівня заробітної плати спроможне привести до збільшення зайнятості» [24].

Е. М. Лібанова відзначає, що «прихильники монетаристського підходу (М. Фрідмен, Э. Фелпс) так само, як і представники кейнсіанського напрямку, виходять із факту жорсткої структури цін на робочу силу й односпрямованої тенденції зростання ставок заробітної платні. Монетаристами введено поняття якогось «природного» рівня безробіття. У зв'язку з цим М. Фрідмен стверджує: «У будь-який момент часу є якийсь природний рівень безробіття, що має властивість сумісності з рівновагою в структурі ставок реальної заробітної плати. При цьому рівні безробіття ставки реальної заробітної плати мають тенденцію рости певним «нормальним» темпом, тобто темпом, який може безперервно підтримуватися до тих пір, поки процеси капіталостворення, технічних нововведень і так далі залишаються на своїх довготривалих траєкторіях» [74].

У роботі [133, с. 410] розкрито такі характерні риси сучасного ринку праці, як: гарантія зайнятості на тривалу перспективу; забезпечення працівників стабільними доходами; стабільність зайнятості за рахунок ухвалення правил, які строго регламентують звільнення працівників; дотримання встановлених класифікацій робіт тарифікації працівників; безпека роботи.

В. С. Васильченко правильно називає два методологічні підходи до аналізу сутності ринку праці (діалектичний, функціональний методи) [11, с. 389]. На думку вченого, «діалектичний метод розкриває ринок праці як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що відповідає теорії К. Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами й рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Зі свого боку, функціональний підхід, який характерний для західної економічної теорії, під час аналізу сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних

взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринку. За такого підходу ринок праці розглядають як засіб відтворення трудового потенціалу, як форму функціонування особистого фактора виробництва і як форму розвитку людського капіталу».

Звернемо увагу, що діалектичний та функціональний підходи взаємно доповнюють один одного, різнобічно розкриваючи при цьому сутнісну характеристику ринку праці. На дієвість ринку праці впливають усі елементи та суб'єкти ринкових відносин – як попит, пропозиція, ціна на працю, роботодавці, населення, держава, профспілки та ін.

Узагальнюючи наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, *ринок праці пропонуємо визначити як систему соціально-трудових відносин між роботодавцями, населенням, державою, профспілками й іншими суб'єктами щодо узгодження інтересів між ними на основі дії законів попиту та пропозиції на робочу силу.*

В. В. Дружиніна, Г. П. Луценко визначили низку суспільно значущих функцій, які виконує ринок робочої сили [35, с. 19–20], а саме:

- участь у відтворенні робочої сили, відповідно до вимог сучасного науково-технічного прогресу;
- здійснення розподілу і перерозподілу ресурсів праці, забезпечення їх ефективного використання;
- оптимізація та раціоналізація структури зайнятості;
- гнучкість трудових вмінь і навичок працівників, розширення можливостей зміни видів діяльності відповідно до трансформаційних процесів у національному і світовому господарствах;
- стимулювання і мотивація працівників до підвищення їх конкурентоспроможності, фахової майстерності, рівня кваліфікації з урахуванням кон'юнктури на ринку праці;
- зростання мобільності працівників, процесів трудової міграції та забезпечення зайнятості працездатного населення;
- вплив державних і місцевих механізмів на процеси

регулювання доходів населення, передусім оплати їх праці;

– активізація процесів адаптації населення до ринкових умов господарювання, формування економічної поведінки ринкового типу.

Багатофункціональність ринку праці вимагає його класифікації за певними ознаками (рис. 1.1).



**Рис. 1.1.** Класифікація ринків праці

Складено за: [35, с. 21].

Згідно із наведеною вище класифікацією ринок праці має різноманітні характеристики, які відповідають тій чи іншій класифікаційній ознаці. Розуміння цього дозволяє дослідити ринок праці як динамічну систему, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів й утворень, зникнення старих) та залежить від рівня

розвинутості всіх елементів ринкових відносин, класифікації за просторово-часовими ознаками. Зазначимо, *що специфічні ознаки розвитку ринку праці зумовлені просторовою організацією в країні.*

Б. М. Ворвинець, розглядаючи ринок праці у вузькому й широкому сенсі, називає три рівні його дослідження [19, с. 91]:

– мікрорівень, що вивчає специфіку його виявлення в межах окремого підприємства та зосереджений на вивчення питань організації, планування, стимулювання й використання різної за видами, змістом і характером праці персоналу;

– мезорівень, який зосереджує увагу на аналізі прояву територіальних особливостей функціонування та регулювання розвитку внутрішніх ринків праці підприємств у межах просторової господарської системи за їх взаємодії з регіональними органами управління з метою досягнення ефективної зайнятості населення регіону через збалансування попиту й пропозиції робочої сили;

– макрорівень, котрий оцінює стан, тенденції та прогнозує показники зайнятості й безробіття країни з метою розроблення стратегічної соціально-трудової політики держави і її регулювання.

В. Дружиніна обґрунтувала необхідність дослідження місцевого ринку праці, зазначивши, що теорія ринку праці формується з урахуванням специфічних особливостей функціонування місцевого ринку праці, що здійснюється завдяки територіальному розподілу праці, який пов'язаний зі спеціалізацією території, поділом населення на класи, працівників – за професіями й кваліфікаціями, видами економічної діяльності, рівнем забезпеченості робочою силою певної галузі тощо [37, с. 8–9].

На нашу думку, розвиток ринку праці в Україні залежить від територіального розподілу праці, парадигми регіонального розвитку; має прив'язку до відповідного регіонального простору. Адже, спираючись на думку Л. С. Шевченко, наголосимо, що будь-який регіон країни має свою структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці й інших доходів населення, методами регулювання



ринку праці з боку місцевих органів влади. На регіональному ринку особливо відчутними стають процеси трудової міграції. Л. С. Шевченко зазначає: «без знання специфіки територіальної організації ринку праці неможливо прогнозувати розвиток усієї економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям» [154].

Н. В. Павліха вказує, що в соціально-економічній літературі поняття «регіон» уживається в багатьох значеннях, та визначає регіон як «цілісне просторове сполучення складових елементів, що характеризується певним комплексом природничо-географічних, демографічних, історико-культурних, виробничих, економічних, адміністративних та інших ознак» [99, с. 17].

У межах цієї роботи *регіон* розглядаємо в межах території адміністративної області, згідно з чинним законодавством України (Конституції України, яка є гарантом його повноважень та організаційної структури). Відзначимо, що саме в регіонах створюються передумови й засади ефективної взаємодії між попитом і пропозицією робочої сили, забезпечення нею всіх суб'єктів діяльності, відбувається купівля-продаж робочої сили, оцінюються її корисність та суспільна важливість. У зв'язку з цим розкриття змістовної характеристики розвитку ринку праці в регіональному вимірі заслуговує на увагу.

Варто погодитися з думкою В. Дружиніної, що дослідження розвитку ринку праці в національному та регіональному вимірах визначається «тим, що в центрі цього процесу перебуває людина з її особливостями, а праця стає об'єктом купівлі-продажу» [36, с. 70]. На думку вченого, «від ефективного функціонування ринку праці залежать добробут суспільства, соціально-економічний розвиток території. Разом с тим, ринок праці виступає самостійною системою, яка має свої принципи функціонування і може бути розглянута як організаційна система, яка характеризується стійкістю, інтегрованістю та певною мінливістю» [37, с. 5].

*Регіональний ринок праці*, за Л. С. Шевченко, являє собою «сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать організація, оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів» [154, с. 177].

На думку В. Ковальського, А. Коверзнева, *регіональний ринок праці* – це множина взаємопов'язаних елементів: попиту, пропозиції, ціни робочої сили, які формують його структуру (територіальну, галузеву, соціально-демографічну, освітньо-професійну тощо); динамічна відкрита система, що зазнає активного впливу з боку підсистем зовнішнього середовища (соціально-демографічної, екологічної, економічної, інфраструктурної, системи розселення, етнокультурних традицій тощо), які формують його особливості [62, с. 4].

Погоджуємося з думкою Б. М. Ворвинця щодо розкриття змісту регіонального ринку праці як «сукупності відносин з приводу формування, розподілу, використання і відтворення робочої сили, що характерні для певної регіональної господарської системи та відображають особливості її виробничого, соціально-демографічного, екістичного та інших аспектів» [18].

При цьому зазначимо, що на регіональний ринок праці прямо або опосередковано впливають різноманітні соціально-демографічні та економічні явища й процеси, що відбуваються в регіоні, у тому числі й *прикордонне співробітництво*.

Завдяки підвищенню ролі прикордонних регіонів на міжнародній арені, особливо в умовах європейської інтеграції, розширюються можливості співробітництва відповідних територій сусідніх країн у вирішенні низки соціальних і економічних питань, серед яких важливістю відзначаються зменшення масштабів нелегальної

трудової діяльності в прикордонному регіоні, забезпечення відповідності вимог роботодавців рівню оплати й умов праці, створення умов для розширення сфери зайнятості та територіальної трудової мобільності населення, легалізація трудової міграції тощо.

Під впливом прикордонного співробітництва ринок праці змінюється, набуває особливих ознак. Вплив прикордонного положення на розвиток ринку праці у відповідному регіоні простежено ще в XVI ст. у зв'язку з появою державних кордонів. Посилення міжнародної інтеграції у XX ст. і скасування багатьох державних обмежень на переміщення факторів виробництва, зростання товарного обороту в межах інтеграційних угруповань зумовили розширення самостійної участі регіонів у процесах міжнародної міграції робочої сили.

*Сутність прикордонного співробітництва на ринках праці* полягає в можливості ефективного використання історично й географічно сформованих соціальних, культурних та виробничих зв'язків між прикордонними регіонами сусідніх країн, розв'язання соціально-економічних проблем безробіття, які стосуються інтересів людей, котрі мешкають у прикордонному регіоні.

Особливість ринку праці прикордонного регіону – те, що часто визначальними для працівника є місцезнаходження роботодавця, соціальні гарантії, можливість кар'єрного росту, саморозвитку, умови праці, мікроклімат у колективі тощо. Саме наявність кордону й різниця в якості життя по різні його боки зумовлюють суттєві відхилення в інтенсивності та тісноті взаємозв'язків і кон'юнктурні коливання на ринках праці.

Отже, прикордонне співробітництво виступає передумовою для виявлення специфічних ознак та факторів, що формують кон'юнктуру регіонального ринку праці, ураховують виробничий профіль і рівень соціально-економічного розвитку прикордонного регіону, процеси територіального розселення, активність міграційних процесів тощо.

*Прикордонний регіон* – це адміністративно-територіальна одиниця, що перебуває на наступному після державного рівні та розміщена безпосередньо вздовж державного кордону; «це потенційний регіон із притаманною йому географією, екологією, етнічними групами, економічними можливостями тощо, але поділений суверенітетом урядів, що правлять по обидві сторони кордону» [79, с. 8]; це регіон, для якого «визначальним є наявність державного кордону та який характеризується широкими можливостями міжрегіонального та транскордонного співробітництва із сусідніми регіонами й державами» [128, с. 7]; це територія, де «проживають спільноти людей, котрі тісно пов'язані різнобічними відносинами одні з одними, але розділені кордонами» [122, с. 183].

По обидва боки кордону на прикордонних територіях проживає населення, яке вирішує ідентичні соціально-економічними, соціально-культурні, екологічні, інші проблеми, що обумовлює специфічний характер відносин прикордонних спільнот, їх регіональну індивідуальність. Розвиток договірних відносин цих спільнот за умови певного розуміння й уваги з боку національних урядів і європейських структур сприятиме розв'язанню спільних проблем прикордонних регіонів [122, с. 183].

На нашу думку, *ринок праці прикордонного регіону* – це суспільно-економічна система соціально-трудова відносин, що виникають у процесі нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів, відображають баланс інтересів між суб'єктами цього ринку (виробниками й роботодавцями, працівниками, державою, профспілками та посередниками), які функціонують в умовах прикордонного співробітництва.

Зауважимо, що *ринок праці прикордонного регіону* є системою, що ґрунтується на взаємозв'язках і взаємодоповненнях, які виникають між суб'єктами соціально-трудова стосунків суміжних територій, що зумовлюють синергетичний ефект, забезпечуючи конкурентоспроможність прикордонного регіону. Особлива ознака

ринку праці прикордонного регіону полягає в тому, що за масштабом просторового охоплення цей ринок праці може розглядатися як місцевий, внутрішній регіональний та у взаємозв'язку й взаємозалежністю із сусідніми ринками праці, у тому числі іншої держави.

Н. А. Мікула, Ю. О. Цибульська, О. Б. Цісінська пропонують таку класифікацію ринку праці прикордонного регіону. «*За рівнем державного регулювання* ринок праці прикордонного регіону може бути регульований чи нерегульований (стихийний, вільний ринок); *за мірою дотримання законності*: легальний, нелегальний чи змішаний; *за часовими параметрами*: поточний (реальний), перспективний, потенційний, прогнозний; *за ступенем мобільності трудових мігрантів* можна виділити інтенсивні постійні трудові маятникові міграції, інтенсивні сезонні трудові маятникові міграції, неінтенсивні трудові маятникові міграції; *за типом виконуваних робіт*: ринок фізичної чи розумової праці; *за статусом працівників*: первинний чи вторинний; *за простором здійснення праці*: реальна чи віртуальна; *за формою організації робочого часу*: повна зайнятість чи часткова зайнятість; *за рівнем інтегрованості*: взаємоінтегрований, асиметричний та не інтегрований; та ін.» [85, с. 245].

Для розкриття теоретичних засад розвитку ринку прикордонного праці, звернемо увагу на думку А. Лапшиної, яка, розкриваючи теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між державами, справедливо зазначає, що «спочатку відбувається формування територіальних прикордонних регіонів і відповідно прикордонних ринків праці, що, у свою чергу, здійснюється у чотири стадії: просторово-матеріальна структуризація ринку праці; розвиток регіональної свідомості; інституційний розвиток ринку праці; стабілізація регіону». На думку вченого, інтеграційні процеси в прикордонні проявляються за допомогою кооперації праці, тобто співробітництва для досягнення певних цілей [69, с. 125–126].

Н. Мікула, акцентуючи увагу на особливостях формування й

розвитку ринку праці в умовах транскордонного співробітництва, називає процеси, що на них впливають: розвиток прикордонного простору, вирівнювання якості життя населення прикордонних територій, досягнення вільного руху товарів, людей і капіталів через кордон, прискорена інтегрованість прикордонного простору [84, с. 268].

На розвиток ринку праці прикордонного регіону впливають також макроекономічні фактори та інтенсивність маятникових міграцій. Ю. О. Цибульська, звертаючи увагу на твердження Дж. Борхаса, який у праці «Економіка праці» розраховує доцільність міграції працівника, зазначає, що як працівники, так і компанії шукають ринки, де вони можуть отримати найвищу ціну. Як наслідок – покращення соціально-економічних умов у країні призначення, що збільшує вірогідність міграції, тоді як покращення ситуації на ринку праці в державі походження мігранта й збільшення міграційних утрат знижує ймовірність міграції. Окрім того, підвищення диференціації доходів на 10 % збільшують ймовірність міграції на 7 %, у той час як зростання рівня зайнятості на 10 % у країні походження мігранта, зменшує ймовірність міграції на 2 %, а збільшення відстані до країни призначення – на 50 %. Також у випадку, коли висококваліфікована робоча сила в державі коштує не більше ніж низькокваліфікована (наприклад Великобританія й Швеція), еміграція висококваліфікованої робочої сили зростає. Зі збільшенням диференціації в оплаті праці працівників із різним рівнем кваліфікації (Мексика) простежуємо вплив низькокваліфікованої робочої сили [144, с. 87].

Територія, яка прилягає до прикордонного регіону, на думку Ю. Цибульської, є центром притягання транскордонного маятникового мігранта [146, с. 60]. Розширення зони приваблення мігранта можливе лише за умови найвищого рівня розвитку прикордонної інфраструктури, яка дасть змогу досягати місця праці з мінімальними трансакційними витратами. В іншому випадку

транскордонний маятниковий мігрант збільшуватиме тривалість перебування за кордоном аж до остаточного переїзду на постійне місце проживання.

П. Ю. Беленький, Н. А. Мікула, Є. Е. Матвеев справедливо зазначили, що формування територіальних прикордонних регіонів і, відповідно, прикордонних ринків праці є важливим процесом формування транскордонного ринку праці, що здійснюється за чотири стадії: 1) просторово-матеріальна структуризація ринку праці; 2) розвиток регіональної свідомості; 3) інституційна еволюція ринку праці; 4) стабілізація регіону [6, с. 187].

Отже, в умовах прикордонного співробітництва формується й функціонує специфічна система соціально-трудових відносин, пов'язана з узгодженням попиту та пропозиції трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту в прикордонному регіоні.

## **1.2. Концептуальні засади регулювання та розвитку ринку праці прикордонного регіону**

Розвиток ринку праці прикордонного регіону полягає в зміні суспільних відносин, що відбуваються завдяки дії процесів і явищ, пов'язаних із прикордонним співробітництвом, а також важелів та інструментів їх регулювання.

Погоджуємося з думкою Н. Павліхи, яка визначає регулювання ринку праці й забезпечення зайнятості населення серед сукупності ключових проблем управління розвитком регіонів в Україні. Як справедливо зазначає науковець, «регулювання ринку праці має бути органічно пов'язане з усім комплексом системних перетворень, які стимулюють економічне зростання» [99, с. 304].

Стосовно ринку праці, погоджуючись із думкою М. Долішнього, визначимо такі форми регулювання суспільно-економічних відносин, як директивне планування, стимуляційне регулювання, ринкове саморегулювання. Окрім того, зауважимо, що, залежно від

переважання в механізмі впливу на ринок праці тих чи інших важелів (економічних, адміністративних, правових форм і методів), регулювання ринку праці може бути пряме, жорстке, часткове, м'яке [34].

Відзначимо, що механізм регулювання ринку праці розкрито вченими, при цьому висвітлено сутність й особливості застосування різноманітних важелів регулювання ринку праці, таких, зокрема, як – інституційних, організаційних, економічних, інформаційних, інших. Звернемо увагу, що при цьому повною мірою не досліджено регулювання ринку праці як єдиного цілісного механізму.

На нашу думку, *регулювання ринку* є системним процесом, який охоплює застосування в умовах різноманіття форм власності й форм господарювання, розвитку ринкових відносин механізмів державного регулювання, колективно-договірного регулювання та ринкового регулювання (саморегулювання).

С. С. Гринкевич розкриває сутність *державного регулювання ринку праці* як «системи правових й організаційно-економічних заходів держави, спрямованих на створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати при цьому рівні розвитку економіки; забезпечення соціального захисту працівників та прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентоспроможного людського капіталу, тобто на забезпечення ефективного використання наявної робочої сили для отримання максимальних економічного й соціального ефектів» [23, с. 142].

Суть державного регулювання ринку праці на регіональному рівні полягає в цілеспрямованому впливі на чинники, що формують попит і пропозицію робочої сили на регіональних ринках праці [1, с. 14].

Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою заходів нормативно-правового, економічного, адміністративного, організаційного характерів.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» напрямами



державного регулювання заробітної плати є установлення мінімальної заробітної плати, мінімальні державні гарантії-норми та гарантії в оплаті праці, умови праці й розміри оплати праці працівників бюджетного сектору економіки, регулювання фонду оплати праці працівників підприємств-монополістів, оподаткування їхніх доходів, забезпечення соціальних гарантій працівникам й ін.

Зі свого боку, *колективно-договірне регулювання ринку праці* здійснюється за допомогою соціального діалогу, на засадах домовленостей між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства за допомогою колективних договорів, а також на галузевому й територіальному рівнях на основі угод. На сьогодні відбуваються позитивні тенденції щодо розвитку договірного регулювання в Україні, спостерігається підвищення якості та змістового наповнення договорів, покращення правового забезпечення договірних процесів і колективних переговорів.

В основу колективно-договірного регулювання ринку праці покладено моделі ринку праці та соціально-трудових відносин, що склалися у світі й ґрунтуються на одному з основних інститутів ринку праці – *інституті трудового контракту*.

А. В. Казановський зазначає, що модель соціально-трудових відносин, в основу якої покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівниками умов своєї роботи, називають дерегулятивною. Вона поширена, насамперед, у США, Великобританії, Канаді. Колективний договір як результат проведених колективних переговорів і юридична норма склав підґрунтя правоутворювальної моделі, що притаманна країнам Західної Європи. В конституціях розвинутих країн Європи, таких як Франції, Греції, Італії, Іспанії, Португалії, закріплено право на колективні договори. Також, як зазначає вчений, «є похідним від права на асоціацію (Австрія, Данія, Люксембург, Німеччина). У деяких країнах вона регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія). В окремих державах право на колективний договір спирається на звичай, прецедент, судову практику, а також закріплено в

загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками й роботодавцями (Данія, Норвегія)» [56].

Що ж стосується механізму *ринкового регулювання або саморегулювання* на ринку праці, то зазначимо, що в основу його дії покладено класичний підхід, який полягає в тому, що ринкова система сама по собі забезпечує повне використання трудових ресурсів та повну зайнятість, а ринок праці є особливим ринком, що діє на основі цінової рівноваги, де головним регулятором виступає ціна робочої сили, тобто заробітна плата. Звернемо увагу на дієвість механізмів саморегуляції на ринку праці регіону. Кількісні та якісні структурні диспропорції попиту й пропозиції нівелюються територіальною мобільністю економічно активного населення внаслідок переїздів, трудових міграцій, зростанням зайнятості в малому бізнесі.

Зауважимо, що поряд із загальноприйнятими підходами до реалізації процесів регулювання на ринку праці прикордонного регіону дія механізмів і важелів впливу на нього має певні особливості. Це можна пояснити тим, що на стан та тенденції розвитку ринку праці прикордонного регіону впливають чинники різноманітного характеру, зокрема національні, ментальні, специфіка розвитку регіонального господарства й прикордонного співробітництва, інвестиційна активність тощо. Характеризуючи розвиток прикордонного регіону, потрібно враховувати його зв'язок із ринками праці інших регіонів країни та суміжних із ним територій сусідніх держав.

Погоджуємося з думкою О. Іляш, що державному регулюванню в прикордонних регіонах України не властиві превентивні й проактивні заходи регулювання, спрямовані на запровадження економічних та організаційно-правових механізмів продуктивної зайнятості населення, створення нових робочих місць, легалізацію «човникової» торгівлі, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, запровадження ефективного діалогу щодо підвищення ефективності

функціонування ринку праці на прикордонних територіях. О. Іляш називає недоліки механізму регулювання ринку праці, що проявляються в нераціональності соціального та демографічного розвитку прикордонних територій, недостатній реалізації освітнього потенціалу населення, низькій трудовій, професійній і територіальній мобільності громадян, відсутності передумов забезпечення розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної робочої сили, наявності значного неформального сегменту зайнятості, низькій ефективності політики регулювання трудової міграції в прикордонних районах [50, с. 52].

Потрібно зауважити, що в прикордонних регіонах України, як і інших, простежено наявність розвиненої тіньової економіки. При цьому характерною негативною ознакою ринку праці в регіоні вважаємо розвиток нерегульованих (нетіньових) соціально-трудова відносин. В цих умовах особливої актуальності набуває потреба вдосконалення системи регулювання ринку праці. При цьому цільовим орієнтиром, на нашу думку, має бути створення умов для формування інституціолізованого регульованого ринку праці, в основу якого покладено правову основу економічної поведінки його суб'єктів, розвиненість соціального партнерства, колективних й індивідуальних договірних відносин. Приклади цього – ринки праці розвинутих країни світу.

Відтак існує потреба в розробці та впровадженні концептуальних засад регулювання й забезпечення розвитку ринку праці прикордонного регіону.

*Уважаємо, що регулювання ринку праці прикордонного регіону – це комплексний механізм державного, ринкового та колективно-договірного впливу на ринок праці на основі системної взаємодії заходів інституційного, організаційно-економічного, інформаційного забезпечення соціально-трудова відносин із застосуванням просторового й інституційного підходів до їх реалізації (рис. 1.2).*



Рис. 1.2. Механізм регулювання ринку праці прикордонного регіону

\*Складено авторами.

*Просторовий підхід* до забезпечення продуктивної зайнятості й підвищення якості робочої сили передбачає взаємодію суб'єктів ринку праці з урахуванням прикордонного розміщення регіону та зв'язків між суміжними країнами. Суть *інституційного підходу* полягає в застосуванні норм, правил, інтересів учасників ринку праці прикордонного регіону.

Запровадження системи регулювання й забезпечення розвитку ринку праці в прикордонному регіоні спрямоване на сприяння забезпеченню продуктивної зайнятості населення, зменшення обсягів тіньової зайнятості, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили в умовах прикордонного співробітництва.

Для досягнення зазначеної мети, спираючись на праці В. Ковальського, А. Коверзнева [62, с. 4], відзначимо, що завданнями при цьому є забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили; підтримання оптимальних пропорцій між зайнятими й безробітними в межах регіону; оптимізація рівня та структури зайнятості з огляду на економічну ефективність функціонування регіонального господарського комплексу; постійне вдосконалення системи працевлаштування; забезпечення соціальних гарантій; організація й функціонування професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; правове забезпечення й контроль за дотриманням законності за всіма позиціями на ринку праці; розвиток конкуренції як невід'ємного атрибуту функціонування ринкової економіки; установлення та підтримка реальної вартості робочої сили, мінімальні розміри якої мають відповідати нормальному функціонуванню й відтворенню робочої сили; планування, прогнозування динаміки кількісного та якісного її складу в господарському комплексі регіону задля ефективного використання трудового потенціалу; чіткий аналіз стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці; координація й узгодженість усіх структурних підрозділів, задіяних у формуванні регіонального ринку праці.

*На нашу думку, цільовими орієнтирами реалізації концептуальних засад регулювання та розвитку ринку праці прикордонного регіону є:*

- забезпечення підвищення ефективності державного впливу на процеси узгодження попиту та пропозиції трудових ресурсів;
- координація регіональних політик зайнятості, міграції, підприємництва, демографічної політики;
- посилення співпраці місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з представниками сусідніх іноземних держав щодо регулювання ринку праці;
- зміцнення системи соціального партнерства.

*Пріоритетними напрямками регулювання ринку праці прикордонного регіону виступають:*

- удосконалення системи оплати праці;
- розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів;
- соціальна підтримка окремих груп;
- зменшення тінізації зайнятості населення;
- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення;
- запобігання зростанню безробіття за допомогою створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування;
- упровадження механізмів звільнення й перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки та піднесення виробництва.

Як зазначено вище, механізм регулювання ринку праці прикордонного регіону передбачає інституційне, організаційно-економічне й інформаційне забезпечення заходів, пов'язаних із досягненням професійно-кваліфікаційного балансу; високого рівня конкурентоспроможності населення, якісних параметрів попиту та пропозиції, на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості (Додаток А).

*Інституційне забезпечення соціально-трудових відносин на ринку праці в прикордонному регіоні*, як зазначає О. Цісінська, «потребує наявності сучасних відповідних установ і інститутів, які призначені для створення організаційно-економічних умов для проведення активних заходів із забезпечення зайнятості і працевлаштування населення» [153, с. 396]. Науковець звертає увагу на зростання ролі «організацій і інститутів, які діють на локальних ринках і забезпечують умови для найбільш ефективного узгодження інтересів контрагентів ринку праці» [153, с. 396].

Інститути ринку праці – це будь-які державні або громадські об'єднання, що встановлюють правила та норми взаємодії між усіма суб'єктами соціально-трудових відносин. Їхня діяльність полягає в розвитку й удосконаленні інфраструктури ринку праці, організації економічних і правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості населення, надання правової підтримки, професійної підготовки й соціального захисту населення.

Основні інститути ринку праці називає Т. П. Панюк – це «державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів; недержавні заклади сприяння зайнятості; кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни; організації роботодавців; громадські організації» [104]. Цілком погоджуємося з думкою автора.

До одного з провідних регуляторних органів розвитку ринку праці прикордонного регіону можна віднести Міністерство соціальної політики України, основні завдання якого – забезпечення формування та реалізації сфері праці й соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, сприяння міжрегіональному перерозподілу робочої сили. Зокрема, виокремлюють інститути ринку праці, які забезпечують адекватність попиту й пропозицій людського капіталу: освіта, біржі праці, центри зайнятості, система підготовки та перепідготовки кадрів, фонди зайнятості, кадрові системи фірм і підприємств, міграційні центри [25].

Аналіз наявних у світі інструментів інституційного забезпечення соціально-трудових відносин на ринку праці засвідчив, що комбінація

переважно формальних інститутів ринку праці породжує різні типи моделей соціально-трудових відносин та їх регулювання.

Серед них, як зазначає А. В. Іванченко, сьогодні виокремлюють три основні: європейську, англосаксонську та китайську. Зокрема, *європейська (континентальна) модель* функціонує в середовищі жорстких формальних інститутів, що забезпечують високий рівень правової захищеності робітника й відносно високий рівень його доходів та низьку диференціацію в розмірах заробітної плати. Однак жорсткість формальних інститутів робить цю систему не досить гнучкою, що на сьогодні призвело до її кризового стану. *Англосаксонська модель* більш гнучка, оскільки ґрунтується на інституті свободи вибору, що дає змогу роботодавцеві приймати правильні рішення в питаннях найму та звільнення, а робітникам – бути більш мобільними, при цьому колективно-договірне регулювання відбувається переважно на мікрорівні. Перевагою цієї моделі є високі темпи економічного зростання за невисокого рівня безробіття, а недоліком – досить суттєва диференціація доходів із низьким рівнем оплати праці робітників низької кваліфікації. А. В. Іванченко розкриває *Китайську модель* ринку праці та соціально-трудових відносин як специфічну, характеризує її як поєднання таких методів – жорсткого регулювання трудових відносин, відносно високої соціальної захищеності робітників у державному секторі, відсутності правового регулювання в приватному й концесійному секторах [49].

Отже, інституційне забезпечення регулювання на ринку праці прикордонного регіону полягає у вдосконаленні нормативно-правової бази у сфері регулювання ринку праці; розробці й запровадженні нормативів щодо підвищення якості трудового життя; посиленні відповідальності роботодавців за тіньову діяльність зайнятого населення; налагодженні соціального партнерства між учасниками ринку праці та системи освіти, розвитку інфраструктурного складника тощо.

Удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці прикордонного регіону спрямоване на зменшення тіньової



зайнятості населення, підвищення його економічної активності. До напрямків удосконалення, зокрема, можна віднести надання на період від трьох до шести місяців спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним або особам передпенсійного віку, відповідно до обсягу витрат роботодавця, з метою забезпечення навчання професії, фахового зростання, організації власної справи громадян.

*Організаційно-економічне забезпечення соціально-трудових відносин на ринку праці в прикордонному регіоні* передбачає застосування методів прямої й непрямой дії на формування та розвиток цих відносин. Так, до прямих методів віднесемо пільгове оподаткування й кредитування підприємств, що створюють додаткові робочі місця; оптимізацію заробітної плати; надання дотацій підприємствам, які заснують центри підготовки та перепідготовки кадрів; визначення квот на працевлаштування; створення системи професійної орієнтації молоді, підготовки й перепідготовки кадрів; розробка програм сприяння зайнятості тощо. Організаційно-економічними методами непрямой дії виступають організація ефективно діючої біржі праці; виплата допомоги з безробіття; інвестиції в розвиток людського капіталу; створення умов для активізації зовнішньоекономічної діяльності, у тому числі прикордонного співробітництва суміжних країн у напрямі покращення ситуації на ринку праці; сприяння розвитку малого бізнесу та ін.

Зазначимо, що серед важливих заходів організаційно-економічного забезпечення регулювання ринку праці прикордонного регіону – запровадження організаційних механізмів покращення підприємницького середовища для підвищення ділової активності населення, створення нових робочих місць для молоді. До них віднесемо, зокрема, спрямування спільних зусиль органів влади й громадських об'єднань підприємців на інфраструктурне забезпечення підприємницької діяльності в прикордонних регіонах; покращення надання консалтингових та аудиторських послуг; створення інноваційних форм прикордонного співробітництва, таких як

технопарки, бізнес-інкубатори, кластери, діяльність яких сприятиме зростанню зайнятості населення; організація стажування та підвищення кваліфікації персоналу, початку бізнес-діяльності та методам управління бізнес-проектами тощо.

Окрім того, важливе створення середовища розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної пропозиції на ринку праці. Це потребує запровадження таких заходів, як розробка та реалізація програми підготовки кваліфікованих робітничих кадрів; збільшення обсягів державного замовлення на підготовку науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів; розробка методики визначення перспективних потреб ринку праці прикордонних регіонів у фахівця з різним рівнем кваліфікації та обсягів їх підготовки в професійних і вищих навчальних закладах регіону; налагодження роботи тренінгових та консультативних центрів на базі вищих та середньопрофесійних навчальних закладів для навчання й підвищення кваліфікації власників і персоналу підприємств сільського, зеленого, агротуризму та ремісничо-мистецького туризму; розвиток спільної мережі університетів прикордоння, яка охоплюватиме вищі навчальні заклади Польщі, Угорщини, України й забезпечить створення спільної освітньої пропозиції (уключно з отриманням спільного диплома); активізація міжнародного наукового співробітництва, спільне виконання міжнародних грантів і науково-дослідних проектів розвитку прикордонних територій та їхнього ринку праці.

У свою чергу, *інформаційне забезпечення соціально-трудових відносин на ринку праці в прикордонному регіоні* передбачає створення інформаційної системи, що обслуговує ринок праці прикордонного регіону; систематичне здійснення моніторингу ситуації на ринку праці; надання інформаційних послуг тощо.

У спеціальній літературі можна знайти чимало ідей щодо інструментів регулювання регіональних ринків праці. Заслуговує на увагу використання зарубіжного досвіду, який висвітлений М. П. Висоцькою: «Наприклад, у Німеччині наприкінці 90-х років ХХ ст. відібрано 104 зони стимулювання – регіональні ринки праці, у яких

заохочення інвестицій здійснювалося за допомогою податкових пільг. Податковим пільгам відведено значне місце також у Франції, Італії, Фінляндії, Греції. Пільги під забезпечення зростання зайнятості, що практикуються в європейських країнах, піддано критиці з боку ЄС, який виступає проти довготривалого їх використання як таких, що не відповідають принципам конкуренції в політиці. Загалом же для компенсації несприятливих умов життя в окремих регіонах найчастіше використовують засоби зниження ставок прибуткового податку або ж уводять надбавки до заробітної плати в суспільному секторі економіки. Ці макроінструменти застосовують у різних державах по-різному, оскільки вони тісно пов'язані з характером політики правлячих урядів: активніше – за посилення принципів соціальної справедливості (Канада), послаблено – за відстоювання ідеології ринкового лібералізму (Великобританія)» [14, с. 53].

Інструментами механізму регулювання ринку праці прикордонного регіону є адміністративні, економічні та організаційні. До адміністративних віднесемо Конституцію й Закони України та суміжної до спільного кордону території, укази, постанови, розпорядження, нормативно-правові акти. Економічні інструменти – це кредитно-грошові, податкові, валютно-фінансові, амортизаційні та інші важелі впливу на функціонування ринку праці у регіоні. Організаційними інструментами можуть бути програми сприяння зайнятості, програми й стандарти навчання, статистичні норми та показники, визначення квот на працевлаштування.

Отже, розробка й реалізація концептуальних засад регулювання та розвитку ринку праці прикордонного регіону, на відміну від наявних підходів, передбачає формування системи регулювання ринку праці з орієнтиром на формування інституціолізованого регульованого ринку праці, що ґрунтується на правовій основі економічної поведінки його суб'єктів, розвиненості соціального партнерства, колективних й індивідуальних договірних відносин в умовах прикордонного співробітництва.

### **1.3. Методичні підходи до аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону**

Моніторинг та об'єктивна оцінка процесів і явищ, що відбуваються на ринку праці, – необхідна умова його ефективного регулювання. При цьому розробка комплексної методики набуває особливого значення в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів для прикордонних регіонів, оцінка ринків праці яких повинна враховувати специфіку їх функціонування та вплив не лише внутрішніх факторів, але й наявності можливостей і загроз, пов'язаних із територіальною близькістю до ринків більш економічно розвинутих країн.

Базовими методологічними принципами, на які потрібно спиратися під час аналізу та виявлення закономірностей розвитку ринку праці прикордонного регіону, є такі:

- принцип науковості, що формує необхідність використання сучасних методів і прийомів дослідження (як загальнонаукових, так і спеціальних) задля виявлення факторів, умов, принципів, особливостей і тенденцій функціонування ринку праці прикордонного регіону;

- принцип комплексності, котрий передбачає, що методика аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону має будуватися на основі дослідження багатьох аспектів проблеми. Комплексність аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону проявляється в багатоваріантності оцінних показників, різноманітності аналітичних процедур та проведенні всестороннього розгляду різних аспектів функціонування ринку;

- принцип системності, котрий визначає необхідність дослідження основних елементів ринку праці прикордонного регіону (попит, пропозиція, заробітна плата, інфраструктура ринку, механізм державного регулювання, кон'юнктура, інституціональне середовище) у їх єдності та на основі виявлення стійких взаємозв'язків для досягнення інтегративної мети;

- принцип ієрархічності, що вказує на важливість використання в

процесі дослідження окремих рівнів ринку праці (національного чи регіонального) адекватних їм методів й інструментів;

– принцип сегментації, який характеризує необхідність поділу робочої сили та робочих місць у прикордонному регіоні за економічними, демографічними, соціальними, територіальними чи іншими критеріями з метою отримання найбільш об'єктивної інформації щодо структури й місткості ринку, виявлення контингенту, що утворює пропозицію праці та попит на неї, динаміки заробітної плати, що дасть змогу запропонувати оптимальний набір інструментів, методів, механізмів і сценаріїв для досягнення повної та ефективною зайнятості національного ринку праці;

– принцип цільової спрямованості, який указує, що будь-яке дослідження ринку праці прикордонного регіону повинно мати визначену мету, відповідно до котрої обираються методологічний інструментарій, рівень дослідження й визначається коло проблем.

Методичні засади аналізу ринку праці прикордонного регіону формують основні визначення, поняття та показники щодо економічної активності населення, розроблені за стандартами та рекомендаціями МОП з урахуванням національних особливостей законодавчої та нормативної бази [131, с. 38].

Особливість методики аналізу ринку праці прикордонного регіону полягає в необхідності проведення оцінки регіональних ринків праці України та діагностики процесів на ринках праці країн, котрі межують із територією прикордонного регіону. Це зумовлюється тим, що ринок праці прикордонного регіону формується під впливом як внутрішніх факторів (таких як дія вітчизняного законодавства, міграційні процеси всередині країни, політична ситуація та диференціація міжрегіонального розвитку тощо), так і зовнішніх чинників. Відмінність у рівні заробітних плат і якості життя загалом, а також у контексті територіальної близькості до зарубіжних країн посилює можливість згладити диспропорцію ринкової кон'юнктури за рахунок зовнішньої трудової міграції.

Отже, методика аналізу ринку праці прикордонного регіону передбачає збір і належну інтерпретацію даних із врахуванням

внутрішньої ситуації на ринку праці, вивчення й оцінки досвіду регулювання ринків праці зарубіжних країн, а також розвитку міграційних процесів. Загалом, ураховуючи особливості функціонування ринку праці прикордонного регіону, можна виокремити чотири основні етапи проведення оцінки його розвитку.

На першому, передусім, потрібно виявити та оцінити показники, які характеризують *діяльність регіональних ринків праці України*, визначити стан *внутрішньої ринкової кон'юнктури*, а також вплив внутрішніх чинників розвитку ринку праці прикордонного регіону, які формує стан економіки загалом, окремої галузі або конкретного ринку. Це виражається в конкретних показниках.

На другому етапі аналізу відбувається діагностика *показників діяльності ринку праці прикордонного регіону* в контексті впливу попередньо визначених зовнішніх і внутрішніх чинників, оцінюється ефективність його регулювання, прогнозуються можливі перспективи подальшого розвитку та передумови трудової міграції населення регіону.

Важливою складовою частиною комплексної оцінки ринку праці прикордонного регіону, що враховує особливості його територіального розміщення, є дослідження ефективності *«проектів співпраці»* в рамках прикордонного співробітництва, що включає аналіз інформації про заходи органів влади й державного самоврядування, співпраці з іншими регіонами, європейськими міжнародними та міжрегіональними організаціями. Для оцінки розвитку ринку праці прикордонного регіону подається інформація щодо кількості реалізованих проектів за рік, за сферами прикордонного співробітництва; соціально-економічних наслідків реалізації заходів; використання фінансової допомоги ЄС й інших організацій.

Третій етап уключає розрахунок, оцінку та аналіз динаміки показників розвитку ринків праці *зарубіжних країн*, із якими межує прикордонний регіон. Завдання цього етапу – визначення міри та напряму впливу зовнішніх факторів, прогноз подальших змін на ринку праці прикордонного регіону, що зумовлені зміною ринкової

кон'юнктури й умов праці в зарубіжних країнах.

Четвертий етап – проведення *інтегральної оцінки* на основі розрахунку часткових та узагальнюючого індексів розвитку регіональних ринків праці, визначення рівня розвитку ринків праці прикордонних регіонів й оцінки ефективності використання переваг прикордонного розміщення, порівняно з ринками праці інших регіонів України. Застосування методу *кореляційно-регресійного аналізу* на цьому етапі дасть змогу визначити взаємозв'язок між основними ринковими елементами та визначити величину їх впливу на результатну ознаку розвитку регіонального ринку праці.

Завдання четвертого етапу – формування узагальнювальних висновків, що є основою наукового обґрунтування практичних рекомендацій заходів ефективного регулювання процесів зайнятості, безробіття й оплати праці, спрямування розвитку регіонального ринку праці прикордонного регіону в потрібному напрямі (рис. 1.3).

Методологічною вимогою до статистики на ринку праці прикордонного регіону є необхідність уніфікації інформації всіх учасників прикордонного співробітництва, чого можна досягти впровадженням рекомендацій Євростату.

Потрібно зазначити, що для аналізу стану ринку праці прикордонного регіону застосовуються такі показники, як рівень економічної активності населення, зайнятість, безробіття, плинність робочої сили. Важливе значення при цьому має оцінка рівня економічної активності населення прикордонного регіону, адже він відображає обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці, структуру зайнятості населення в регіоні.

Комплексне діагностування розвитку регіональних ринків праці потребує розрахунку інтегрального індексу розвиненості ринку праці, за результатами розрахунків якого будується рейтинг регіонів України [51].

У 2015 р. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 856 «Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки

результативності реалізації державної регіональної політики» від 21 жовтня 2015 р. [116] започаткувало рейтингове оцінювання соціально-економічного розвитку регіонів.

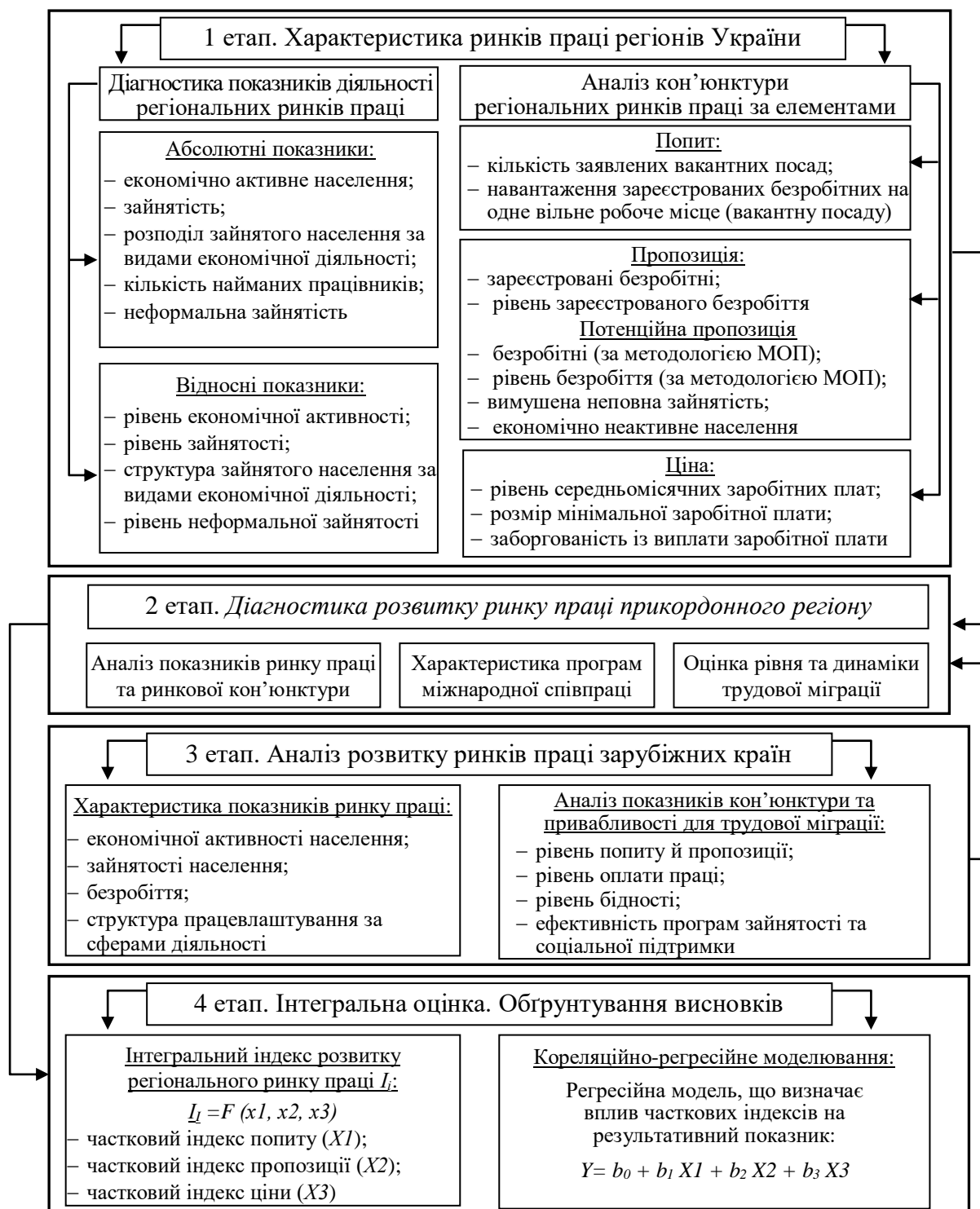


Рис. 1.3. Методика аналізу розвитку регіонального ринку праці прикордонного регіону

\*Розроблено авторами



Визначення рейтингу здійснювалося на підставі інформації від міністерств, центральних органів виконавчої влади, обласних і Київської міської державної адміністрації за 26 показниками у шести напрямках.

1. У межах рейтингу окремо здійснюється оцінювання ефективності регіональних ринків праці за такими показниками, як продуктивність праці, рівень безробіття населення, рівень зайнятості, співвідношення прийнятих працівників до вибулих, індекс реальної заробітної плати та сума заборгованості з її виплати [124].

Однак рейтингова модель, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України для оцінювання показників соціально-економічного розвитку регіону, не позбавлена недоліків. Зокрема, презентовані за 2016 р. результати моніторингу фактично не відображають реальної картини соціально-економічного становища в регіонах саме за вказаний період. Так, із 64 показників для 18 використано значення за попередній (2015) рік. Другий недолік цього моніторингу – відсутність адекватної й економічно обґрунтованої методики переходу від кожного показника до інтегральної моделі [138].

Тому для оцінки розвитку регіональних ринків праці пропонуємо дещо модифіковану математичну модель, побудовану на показниках, які характеризують основні елементи ринку праці: попит на робочу силу, пропозицію праці та ціну, якою є заробітна плата.

Для побудови моделі існує необхідність у створенні системи показників стану регіонального ринку праці, яка повинна бути націлена на статистичний супровід і забезпечення процесів міського розвитку, бути відносно нескладною технічно й водночас виконувати потрібні завдання.

Методологія побудови інтегрального індикатора включає такі етапи:

1) визначення вихідного переліку кількісних показників розвитку регіонального ринку праці, які так чи інакше впливають на

формування значень інтегрального індикатора;

2) відбір із вихідного переліку кількісних показників відносно невеликої чисельності часткових критеріїв, що переважно впливають на стан регіонального ринку праці, та їх групування відповідно до елементів ринку праці, які вони формують;

3) приведення значень відібраної системи часткових показників до уніфікованої форми у вимірюванні змінних;

4) розрахунок часткових критеріїв й інтегрального індексу розвитку регіонального ринку праці, здійснення бальної оцінки та проведення якісного його аналізу стану;

5) побудова багатofакторної регресійної моделі регіонального ринку праці на основі залежності інтегрального індексу від часткових показників, що відображають стан основних елементів ринку праці: попиту, пропозиції та ціни на робочу силу;

6) аналіз тісноти взаємозв'язку між складниками регресійної моделі й на цій основі визначення основних чинників формування регіонального ринку праці та обґрунтування пропозицій щодо підвищення ефективності його функціонування.

Ефективність функціонування регіонального ринку праці досягається збалансуванням трьох основних ринкових сил:

1. Попит на працю відображають показники працевлаштування безробітних, кількість заявлених вакансій, співвідношення між кількістю безробітних і потребою працедавців у працівниках.

2. Пропозиція праці акумулює дані щодо рівня безробіття та динаміку їх зміни.

3. Ціна на робочу силу набуває форми оплати праці й інтегрує систему показників мінімальної заробітної плати, середніх її величин загалом і в розрізі професій, реальний і номінальний її розмір у статистиці та динаміці за низку років.

Послідовна декомпозиція кожного етапу побудови інтегрального індексу розвитку регіонального ринку праці дає можливість сформувати набір відповідних характеристик базового рівня, які

можуть бути представлені стандартними статистичними показниками. На рис. 1.4 представлено декомпозицію інтегрального індексу розвитку регіонального ринку праці, що об'єднує систему критеріїв і статистичних показників його побудови.

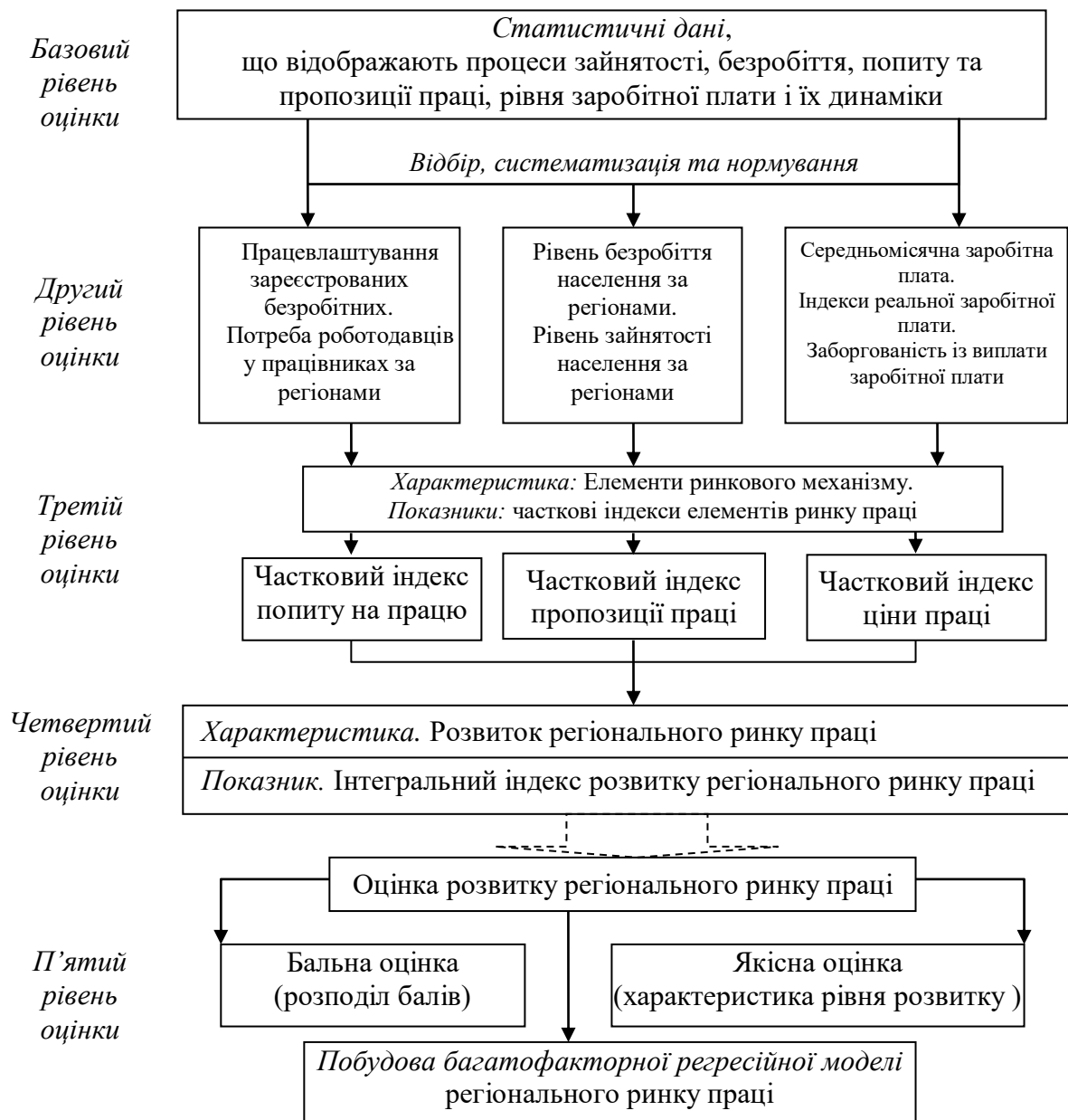


Рис. 1.4. Декомпозиція інтегральної оцінки розвитку регіонального ринку праці

\*Розроблено авторами

Відповідно до наведеної схеми на початковому етапі здійснюється перший (базовий) рівень оцінки регіонального ринку праці, виходячи з даних Державної служби статистики України. З усього загалу статистичних даних варто відібрати ті, які найбільш точно відображають стан ринку праці. Показники доцільно згрупувати за елементами ринкового механізму, на які вони мають безпосередній вплив. Для аналізу потрібно використовувати відносні показники, що дають змогу порівняти ситуацію на ринках праці різних регіонів. Статистичні дані й відібрані з них показники наведено в додатку.

Другий рівень оцінки передбачає нормування відібраних показників і приведення їх до зіставної форми. Ураховуючи те, що всі дані, які входять до моделі, визначаються за допомогою різних фізичних величин, змінюються в різних діапазонах та мають різну спрямованість, потрібно привести їх до стандартизованого виду.

Нормування відібраних показників відбувається за різними формулами, залежно від спрямованості показника. Якщо показник  $X_j$  є стимулятором, тобто його зв'язок із відповідним елементом регіонального ринку праці прямий (чим більше значення  $X_j$ , тим кращий стан підсистеми), то його стандартизоване значення  $I_j$  розраховують за формулою:

$$I_j = \frac{X_j - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}, \quad (1.1)$$

де  $X_{\min}$  – мінімальне значення  $j$ -го показника,  $X_{\max}$  – максимальне значення  $j$ -го показника.

Якщо показник  $X_j$  є дестимулятором, тобто його вплив на відповідний елемент регіонального ринку праці обернений (чим більш значення  $X_j$ , тим стан підсистеми гірший), то його стандартизоване значення  $I_j$  розраховуємо за формулою [2]:

$$I_j = 1 - \frac{X_j - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}, \quad (1.2)$$

де  $X_{\min}$  – мінімальне значення  $j$ -го показника,  $X_{\max}$  – максимальне значення  $j$ -го показника.

Така стандартизація забезпечує інформаційну односпрямованість індикаторів, при цьому вони будуть змінюватись у діапазоні від 0 до 1. Найгірші значення індикаторів, із погляду оцінки стану регіонального ринку праці, відповідатимуть числовим значенням, близьким до 0, а найкращі – наближуватимуться до 1.

Нормовані значення відібраних показників можна використовувати в процесі побудови часткових та інтегрального індексу розвитку регіонального ринку праці. Для цього використовують різні статистичні формули, зокрема найчастіше інтегральний показник обчислюють як середнє арифметичне стандартизованих значень низки показників. Однак, на нашу думку, важливий не лише розмір отриманих значень стандартизованих статистичних даних, але й рівномірність їх розподілу. Наприклад, якщо в регіоні високий рівень заробітних плат, однак існує значний рівень заборгованості з її виплат, то середня арифметична згладжуватиме цю диспропорцію. Цей недолік ураховує формула середньої квадратичної, яка являє собою корінь квадратний із частки від ділення суми квадратів індивідуальних значень на число індивідуальних значень.

Отже, індекс розвитку регіонального ринку праці визначається як середня квадратична від семи нормалізованих (стандартизованих) за формулами (1), (2) параметрів  $X_j$  :

$$I_{РРП} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2}{n}}, \quad (1.3)$$

де  $n$  – кількість відібраних і стандартизованих параметрів ринку праці.

Часткові індекси розраховуємо аналогічно, однак при цьому будуть використані лише ті параметри, які характеризують відповідний елемент ринку праці. Розрахунок й аналіз часткових індексів доповнює загальну оцінку та дає можливість глибше

зрозуміти процеси, що відбуваються на регіональних ринках праці й визначити їх причину.

На основі розрахованого інтегрального індексу стану регіональних ринків праці для більш детального аналізу України можна визначити рейтинг. Для установаження *кількості груп* потрібно дотримуватися двох важливих умов побудови групувань:

- 1) виділені групи мають відрізнятися якісною однорідністю;
- 2) кількість одиниць у кожній групі повинна бути досить великою, що відповідає вимозі закону великих чисел.

Оптимальну кількість груп із приблизно рівними інтервалами можна визначити, застосовуючи формулу американського вченого Стерджеса:

$$m = 1 + 3,332 \lg n, \quad (1.4)$$

де  $m$  – кількість інтервалів;  $n$  – обсяг сукупності.

*Інтервали*, тобто проміжок між крайніми значеннями ознаки в групі одиниць, бувають рівні, нерівні, відкриті та закриті. Вибір виду інтервалу залежить від характеру розподілу одиниць досліджуваної сукупності.

*Рівні* інтервали використовують у випадках, коли значення варіюючої ознаки  $x$  змінюються плавно, поступово, рівномірно. Ширина інтервалу  $n$  розраховується за формулою:

$$h = (x_{max} - x_{min}) / m, \quad (1.5)$$

де  $x_{max}$ ,  $x_{min}$  – найбільше та найменше значення ознаки в сукупності.

Завершальний етап аналізу передбачає побудову кореляційно-регресійної моделі впливу попиту на працю, пропозиції праці та ціни робочої сили на загальний розвиток регіонального ринку праці. Регресійна модель розвитку регіонального ринку праці набуває вигляду:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3. \quad (1.6)$$

Результати оцінювання можуть бути використані для обґрунтування відповідних пропозицій із питань регіонального розвитку для центральних органів виконавчої влади, обласних і Київської міської державних адміністрацій.

Отже, дослідження ринку праці прикордонного регіону надасть можливість відповідним державним інститутам точніше виявляти здобутки й проблеми в їх розвитку, визначати пріоритети та цільові показники для кожного з регіонів, конкретизувати заходи, спрямовані на вирівнювання соціально-економічного розвитку й подальше зростання регіонів.

Таким чином, узагальнення наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених дало підставу визначити ринок праці як систему соціально-трудова відносин між роботодавцями, населенням, державою, профспілками та іншими суб'єктами щодо узгодження інтересів між ними на основі дії законів попиту й пропозиції на робочу силу. Специфічні ознаки його розвитку зумовлені просторовою організацією в країні.

Ринок праці прикордонного регіону визначено як суспільно-економічну систему соціально-трудова відносин, що виникають у процесі нагромадження, використання й відтворення людських ресурсів, відображають баланс інтересів між суб'єктами цього ринку (виробниками та роботодавцями, працівниками, державою, профспілками й посередниками), які функціонують в умовах прикордонного співробітництва. Ринок праці прикордонного регіону є системою, що ґрунтується на взаємозв'язках і взаємодоповненнях, які виникають між суб'єктами соціально-трудова відносин суміжних територій, які зумовлюють синергетичний ефект, забезпечуючи конкурентоспроможність прикордонного регіону.

Регулювання ринку праці прикордонного регіону розкрито як комплексний механізм державного, ринкового й колективно-договірного впливу на ринок праці на основі системної взаємодії заходів інституційного, організаційно-економічного, інформаційного забезпечення соціально-трудова відносин із застосуванням просторового та інституційного підходів до їх реалізації.

Просторовий підхід до забезпечення продуктивної зайнятості й підвищення якості робочої сили передбачає взаємодію суб'єктів ринку праці з урахуванням прикордонного розміщення регіону та прикордонних зв'язків між суміжними країнами. Суть інституційного підходу полягає в застосуванні норм, правил, інтересів учасників ринку праці прикордонного регіону.

Цільовими орієнтирами реалізації концептуальних засад регулювання та забезпечення розвитку ринку праці прикордонного регіону визначено забезпечення підвищення ефективності державного впливу на процеси узгодження попиту й пропозиції трудових ресурсів; координацію регіональних політик зайнятості, міграції, підприємництва, демографічної політики; посилення співпраці місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з представниками сусідніх іноземних держав щодо регулювання ринку праці; зміцнення системи соціального партнерства.

Доведено, що в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів існує необхідність удосконалення підходів до аналізу розвитку ринків праці прикордонних регіонів із врахуванням специфіки їх функціонування, можливостей і загроз, пов'язаних із територіальною близькістю до ринків більш економічно розвинутих країн.

Особливість аналізу ринку праці прикордонного регіону полягає в необхідності належної інтерпретації даних щодо внутрішньої ситуації на регіональних ринках праці України, вивчення досвіду регулювання ринків праці зарубіжних країн, а також проведення оцінки міграційних процесів. Із врахуванням цього запропоновано методика аналізу ринку праці прикордонного регіону, що передбачає чотири етапи проведення оцінки його розвитку.

Представлена в роботі методика аналізу розвитку ринку праці прикордонного регіону передбачає здійснення інтегральної оцінки, в основу якої покладено розрахунок інтегрального індексу й побудову багатofакторної регресійної моделі регіонального ринку праці, що відображають вплив його елементів (попиту, пропозиції та ціни на робочу силу) і рівень розвитку ринку праці.



## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ

#### 2.1. Характеристика економічної активності та зайнятості населення на регіональних ринках праці

Формування ринку праці – це основоположний елемент ринкового механізму, який має забезпечувати ефективну взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили.

У регіональному аспекті основна функція ринку праці полягає в перерозподілі робочої сили між регіонами, видами економічної діяльності й сферами виробництва та забезпеченні роботою економічно активного населення регіону. Нерівномірність розвитку регіональних ринків праці значною мірою залежить від розміщення продуктивних сил, зумовленого наявними природними ресурсами, історичним розвитком і місцевими традиціями, та відображає економічну спеціалізацію регіонів країни [1].

Диференціація регіональних ринків праці викликана нерівномірністю соціально-економічного розвитку регіонів, зокрема обсягами наявного ресурсного потенціалу й ефективністю його використання, що зумовлює різні можливості щодо врегулювання попиту та пропозиції робочої сили й регіональні диспропорції за показниками безробіття. Г. Вахітова зазначає, що «динамічний розвиток економіки країни не супроводжується структурними змінами в регіонах, а має екстенсивний характер, коли зростають традиційні потужні промислові центри та залишаються в стані стагнації регіони з нижчим рівнем промислового потенціалу» [12].

Регіональний ринок праці – це складова частина загального національного ринку праці. При цьому на ньому повинні діяти всі принципові ознаки, як і на сукупному ринку праці. Проте для регіонального ринку праці можна виокремити *специфічні ознаки* [40].

Аналізуючи ситуацію, що склалася на сучасному ринку праці, варто відзначити низку особливостей. Зокрема, *рівень економічної*

активності населення в Україні за досліджуваний період не перевищував 65 %, коливаючись у межах від 64,9 % у 2013 р. до 62,2 % у 2016 р. (додаток А). За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) із питань економічної активності, середньомісячна кількість економічно активного населення в Україні віком 15–70 років у період до 2013 р. включно залишалася майже незмінною й становила близько 20,8 млн осіб (додаток Б). Разом їх частка відносно загальної чисельності населення зростала, збільшуючи тим самим рівень економічної активності. Звідси можна зробити висновок, що позитивну тенденцію зумовлено не лише покращенням економічної ситуації в період до кризи 2014 р., а й також значною мірою скороченням чисельності населення країни (рис. 2.1).

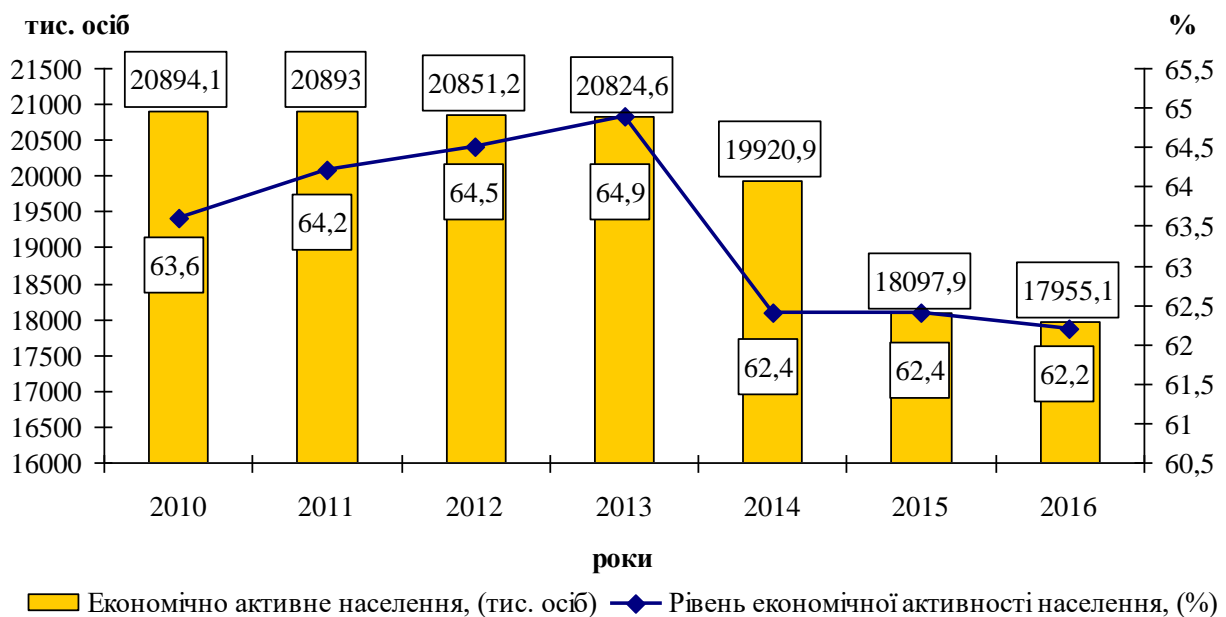


Рис. 2.1. Динаміка економічної активності населення у віці 15–70 років

\*Побудовано за даними [126].

Починаючи з 2014 р., ситуація на ринку праці значно погіршилася, про що свідчать як абсолютні, так і відносні показники економічної активності. Уже у 2015 р. кількість економічно активного населення становила 18,1 млн осіб, із них 17,4 млн (96,1 %)

– у працездатному віці, а *рівень економічної активності населення* віком 15–70 років скоротився, порівняно з 2013 р., на 2,5 % і становив 62,4 %, у працездатному віці – 71,5 %.

Із загальної кількості економічно активного населення віком 15–70 років у 2015 р. 16,4 млн осіб, або 90,9 %, були зайняті економічною діяльністю, а решта, 1,7 млн, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалася як безробітні.

Скорочення економічної активності та зростання безробіття продовжились й у 2016 р., досягнувши найнижчих показників за весь період дослідження – 62,2 % для всього населення віком 15–70 років та 71,1 % – серед осіб працездатного віку (табл. 2.25).

*Таблиця 2.1*

### **Рівень економічної активності населення України за віковими групами**

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Рік	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
2014	62,4	38,4	80,5	82,6	84,8	84,6	63,2	15,5	71,4
2015	62,4	36,3	80,8	82,3	85,2	85,0	65,9	14,5	71,5
2016	62,2	35,1	79,0	82,0	85,2	84,7	67,3	14,3	71,1
<b>Абсолютне відхилення</b>									
2015/2014	0	-2,1	0,3	-0,3	0,4	0,4	2,7	-1	0,1
2016/2015	-0,2	-1,2	-1,8	-0,3	0,0	-0,3	1,4	-0,2	-0,4
2016/2014	-0,2	-3,3	-1,5	-0,6	0,4	0,1	4,1	-1,2	-0,3

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Складено за [126].

Аналізуючи економічну активність населення у віковому розрізі, можна відзначити, що низька економічна активність характерна для осіб віком 15–24 роки (у 2015 р. молодь становила лише 35 % від осіб, які були офіційно зайнятими або активно шукали роботу). Потрібно відзначити, що частка молоді серед економічно активного населення протягом останніх трьох років поступово скорочується (на 3,3 % – у 2016 р., порівняно з 2013 р.). Найбільшу економічну активність проявляли особи віком 35–49 років.

У гендерному розподілі більшу активність проявили чоловіки віком 30–34 роки 91,1 % із яких були працевлаштовані або офіційно шукали роботу. Показники економічної активності жінок були дещо нижчими й не перевищили 82,9 % рівня серед жінок віком 40–49 років. Саме в цей період різниця в показниках економічної активності між жінками та чоловіками була найнижчою й у 2016 р. становила 3,8 % (рис. 2.2).

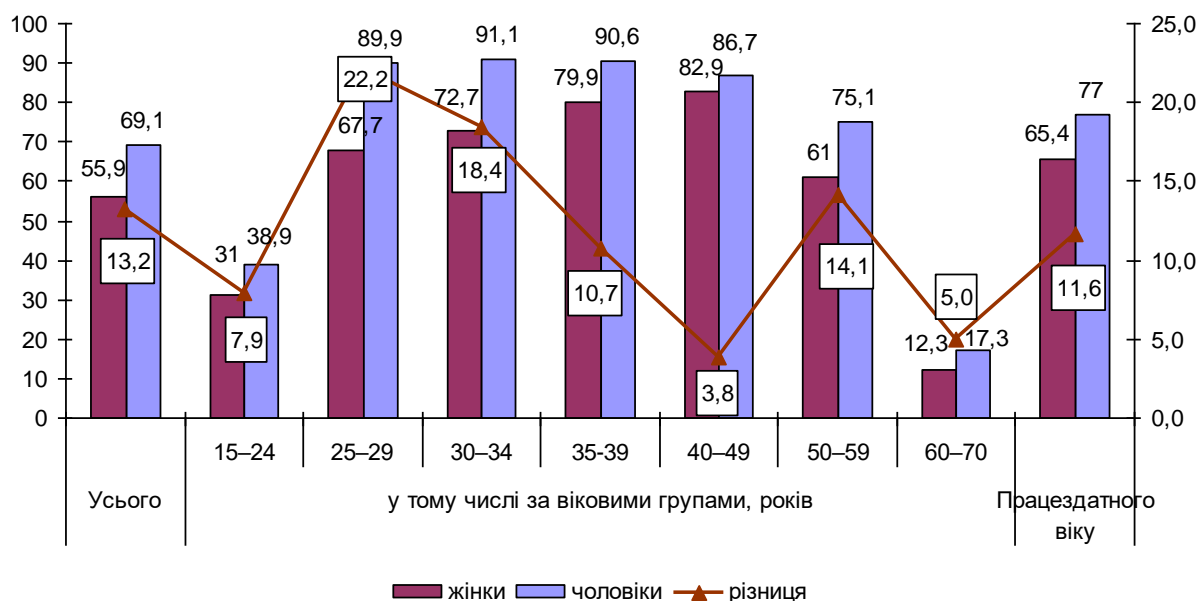


Рис. 2.2. Рівень економічної активності населення України у 2016 році за статтю, %

\*Побудовано за даними [39].

Серед населення, яке мешкало в сільській місцевості, розподіл між віковими групами економічно активного населення був дещо рівномірніший, порівняно з тим, котре проживало в міських

поселеннях. Як видно з рис. 2.3, у сільській місцевості майже на 10 % більш економічно активною є молодь віком 15–24 років, а також вищий рівень економічної активності осіб віком 60–70 років (рис. 2.3).

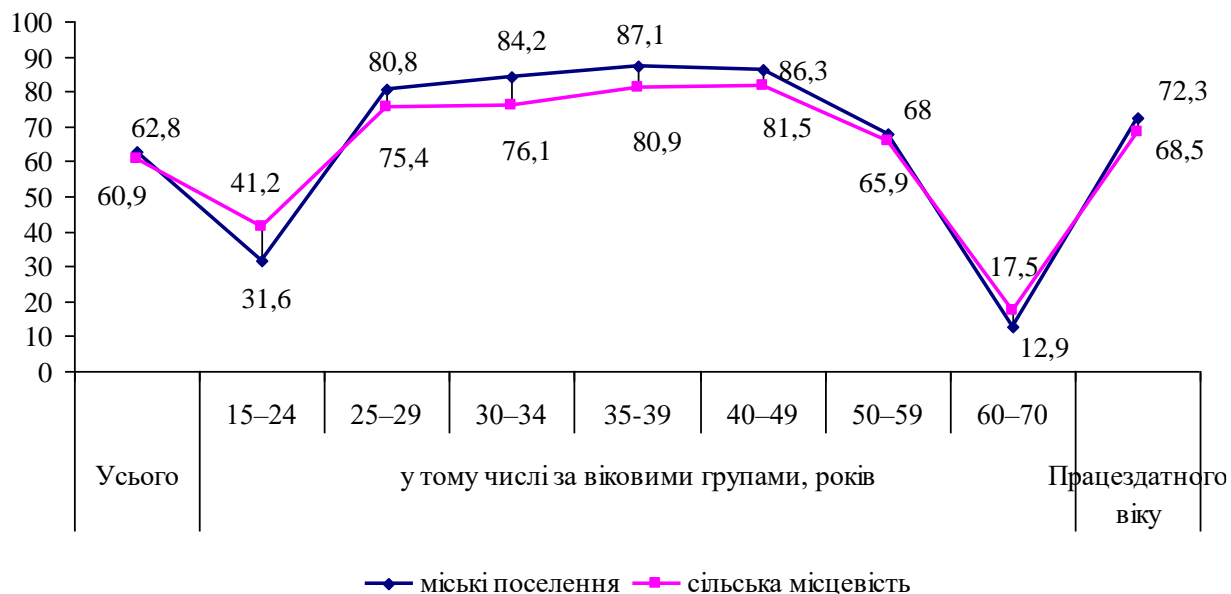


Рис. 2.3. Рівень економічної активності населення за місцем проживання у 2016 р. (у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)  
\*Побудовано за даними [39].

Найвищий рівень економічної активності населення міських поселень властивий, особам у віці 35–39 років, тоді як у сільській місцевості цей показник характерний для осіб старшого віку – 40–49 років (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Рівень економічної активності населення за місцем проживання у 2014–2016 рр.**

(у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Рік	Місце проживання	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
			15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2014	міські поселення	62,6	37	82,8	84,3	85,9	85,6	62,5	12,5	72,4
	сільська місцевість	61,8	41,3	75	77,3	82	82,4	64,8	22,9	69,1

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2015	міські поселення	63,1	33,5	83,4	84,3	87,1	86,6	66,2	13,1	72,9
	сільська місцевість	60,8	41,2	75,3	76,9	81	81,9	65,1	17,5	68,8
2016	міські поселення	62,8	31,6	80,8	84,2	87,1	86,3	68	12,9	72,3
	сільська місцевість	60,9	41,2	75,4	76,1	80,9	81,5	65,9	17,5	68,5

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Складено за [126].

Важливою характеристикою ринку праці країни є розподіл економічно активного населення за регіонами (додаток В, табл. В.2, В.3). Його чисельність станом на 2016 р. становила 17955,1 тис. осіб, серед них 96,4 % (17303,6 тис. осіб) – працездатного віку. Основна частина економічно активного населення проживала в Дніпропетровській області (1547,1 тис. осіб), м. Києві (1461,6 тис. осіб), Харківській, Львівській та Одеській областях (відповідно 1321,2 тис. осіб, 1134,9 тис. осіб і 1073,1 тис.), що, окрім економічних причин, пов'язане також із високою чисельністю населення цих регіонів.

Деякою мірою оцінити стан регіональних ринків праці та визначити зміну економічної активності населення на різних територіях можна, проаналізувавши частку осіб працездатного віку і її зміну (табл. 2.3). Згідно зі статистичним обстеженням економічної активності населення до 2012 р. особами працездатного віку були жінки у віці 15–54 років та чоловіки 15–59 років. Із врахуванням змін, прийнятих Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», починаючи з 2012 р., до населення працездатного віку включено жінок віком 55 років, із 2013 р. – осіб жіночої статі 56 років, із 2014 р. – жінок 57 років, із 2015 р. – жінок віком 58 років, із 2016 р. – 59-річних жінок [125].

Таблиця 2.3

**Динаміка часток осіб працездатного віку серед економічно  
активного населення за регіонами у 2013–2016 рр.<sup>1</sup>, %**

Регіон	2013	2014	2015	2016	Відхилення частки зайнятих працездатного віку			
					2014	2015	2016	2016
					до 2013	до 2014	до 2015	до 2013
Україна	93,2	95,6	96,1	96,4	2,4	0,6	0,2	3,2
АРК	93,6	х	х	х	х	х	х	х
Вінницька	91,0	94,7	95,8	96,2	3,8	1,1	0,4	5,3
Волинська	93,1	95,7	98,3	98,7	2,6	2,6	0,4	5,6
Дніпропетровська	95,7	97,1	97,5	97,5	1,3	0,4	0,0	1,8
Донецька	94,8	97,2	97,1	96,9	2,4	-0,1	-0,2	2,1
Житомирська	91,8	92,9	94,1	95,1	1,1	1,2	1,0	3,3
Закарпатська	94,4	96,4	96,3	97,1	2,1	-0,2	0,8	2,7
Запорізька	93,4	95,6	95,7	96,7	2,2	0,1	1,0	3,3
Ів.-Франківська	93,0	94,1	94,8	94,8	1,0	0,8	0,0	1,8
Київська	95,1	98,0	98,4	98,3	3,0	0,3	-0,1	3,2
Кіровоградська	92,2	95,6	96,1	97,1	3,4	0,6	1,0	4,9
Луганська	92,3	96,3	93,6	95,1	4,0	-2,7	1,5	2,8
Львівська	94,2	97,0	98,4	98,4	2,8	1,4	0,0	4,2
Миколаївська	94,0	96,5	96,9	97,2	2,4	0,4	0,3	3,1
Одеська	93,2	96,0	96,5	97,3	2,8	0,6	0,7	4,1
Полтавська	93,8	97,0	97,7	97,8	3,2	0,7	0,1	3,9
Рівненська	91,1	91,3	90,5	90,8	0,2	-0,8	0,4	-0,3
Сумська	90,3	93,4	95,6	94,3	3,1	2,2	-1,3	4,0
Тернопільська	91,3	94,5	97,6	97,8	3,2	3,1	0,2	6,5
Харківська	94,6	96,7	97,1	97,0	2,2	0,4	-0,1	2,5
Херсонська	93,5	96,8	98,1	98,2	3,4	1,3	0,1	4,7
Хмельницька	92,1	94,8	97,7	96,8	2,7	2,9	-0,9	4,8
Черкаська	93,8	97,1	97,6	98,2	3,2	0,5	0,6	4,4
Чернівецька	86,5	88,6	89,0	89,1	2,1	0,4	0,0	2,6
Чернігівська	89,7	92,5	95,0	95,5	2,8	2,5	0,5	5,8
м. Київ	91,9	92,9	92,7	93,3	1,0	-0,2	0,6	1,4
м. Севастополь	91,6	х	х	х	х	х	х	х

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Розраховано авторами за даними [41].

Особи непрацездатного віку більш чутливі до погіршення кон'юнктури на ринку праці, адже під час зростання безробіття в країні передусім потрапляє під звільнення населення пенсійного віку. Збільшення частки населення працездатного віку свідчатиме про

обмеження можливості працевлаштування осіб пенсійного віку та зменшення їхньої зацікавленості в пошуках роботи. Як видно з табл. 2.3, саме такі тенденції переважали в динаміці часток осіб працездатного віку серед економічно активного населення майже в усіх регіонах України протягом досліджуваного періоду.

Зазначені висновки щодо погіршення стану регіональних ринків праці й зменшення економічної активності населення підтверджують і наведені показники її рівня (додаток В). Рівень економічної активності населення у 2016 р. становив 62,2 %, скоротившись за період дослідження на 2,8 %. Цей показник був дещо вищим для осіб працездатного віку й у 2016 р. становив 71,1 %, знизившись, порівняно з 2013 р., на 2,0 %.

Загалом падіння рівня економічної активності відбулося в усіх регіонах України, виняток становила лише Івано-Франківська область із незначним позитивним відхиленням у розмірі 0,2 % (рис. 2.4).

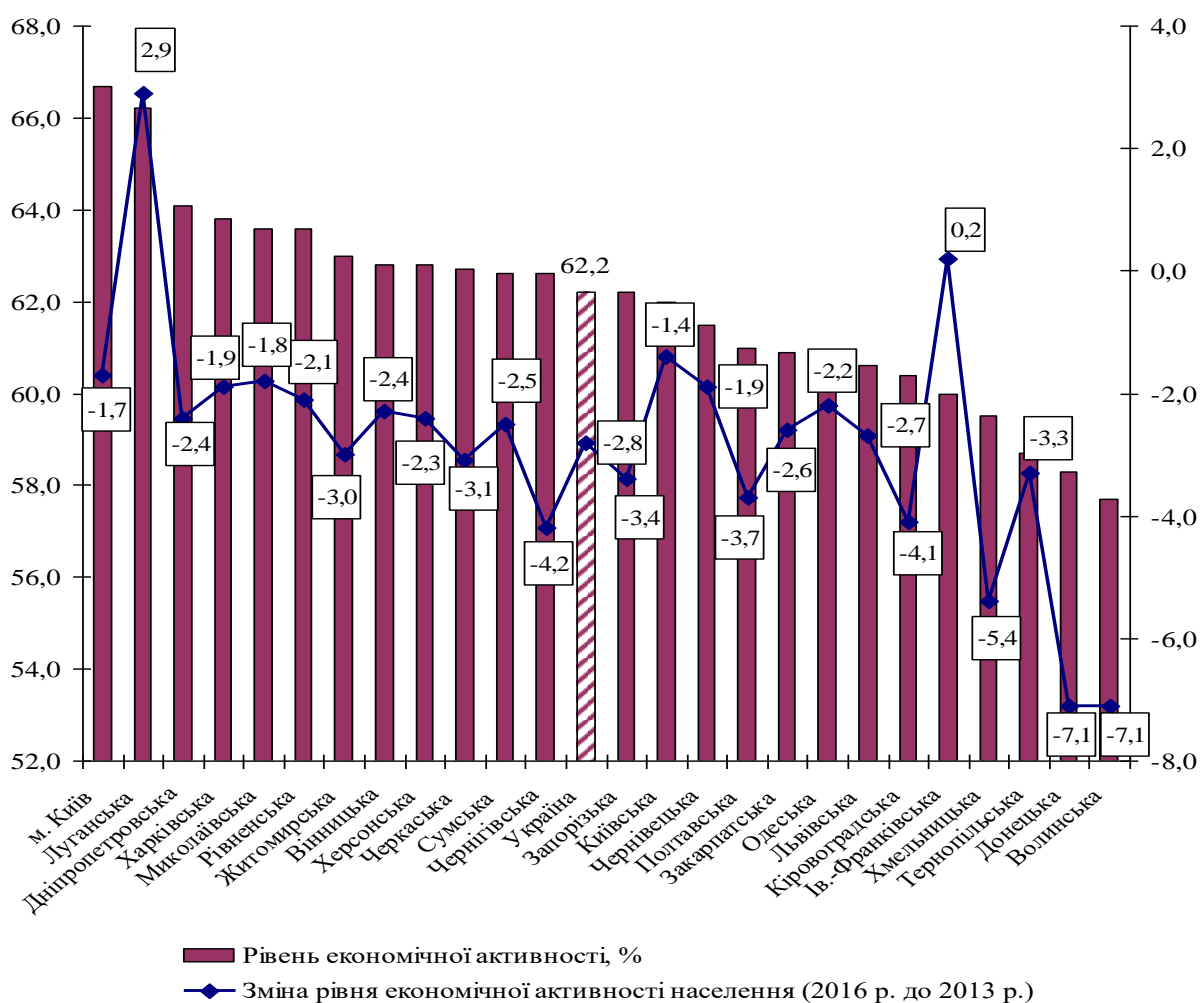


Рис. 2.4. Рівень економічної активності населення у 2016 р.

\* Побудовано авторами за даними Державної служби статистики України.



Позитивна динаміка в Луганській області пов'язана з незіставністю даних і неможливістю достовірного визначення ситуації в області, що пов'язане з військовими діями на її території в період дослідження, тому під час формування висновків урахувати наведені зміни, на нашу думку, недоцільно.

Найвищий рівень економічної активності простежено в м. Києві (66,7 %), а також у Дніпропетровській та Харківській областях. Найгірша ситуація – у Волинській області, де цей показник становив лише 57,7 %. Водночас серед осіб працездатного віку найнижча економічна активність відзначена в Чернівецькій області (63,6 % – у 2016 р.) (додаток В, табл. В.2).

Найбільш економічно активними були особи, котрі мали повну вищу та професійно-технічну освіту, на противагу яким найнижчий рівень економічної активності притаманний для осіб із базовою загальною, початковою загальною освітою або без освіти. У розподілі рівня економічної активності за статтю перевагу за рівнем освіти мали чоловіки. Категорію економічно активного населення формують зайняті, а також зареєстровані безробітні особи, які перебувають в активному пошуку роботи.

Вцілому показники, що характеризують стан та динаміку ринку праці України наведені у додатку Д.

*Кількість зайнятого населення* віком 15–70 років у 2016 р. становила 16,3 млн осіб, із нього в працездатному віці – 15,6 млн, або 96,0 %. *Рівень зайнятості населення* віком 15–70 років – 56,3%, а в населення працездатного віку – 64,2 %.

Аналізуючи зміну показників зайнятості населення за період 2011–2016 рр., можна відзначити два періоди: перший – 2011–2013 рр., коли відбувалося покращення ситуації на ринку праці, яке характеризувалось підвищення рівня зайнятості з 58,4 до 60,2 %; другий період розпочався після економічної кризи у 2013 р. й триває досі; ситуація була нестабільною з видимим погіршенням (рис. 2.5).

Загалом до 2013 р. на ринку праці України спостерігали позитивні тенденції щодо зростання зайнятості населення та скорочення безробіття. Однак у період із 2013 до 2015 р. кількість

зайнятих у країні скорочувалась, особливо різке падіння показників відбулось у 2014 р. (додаток Д).

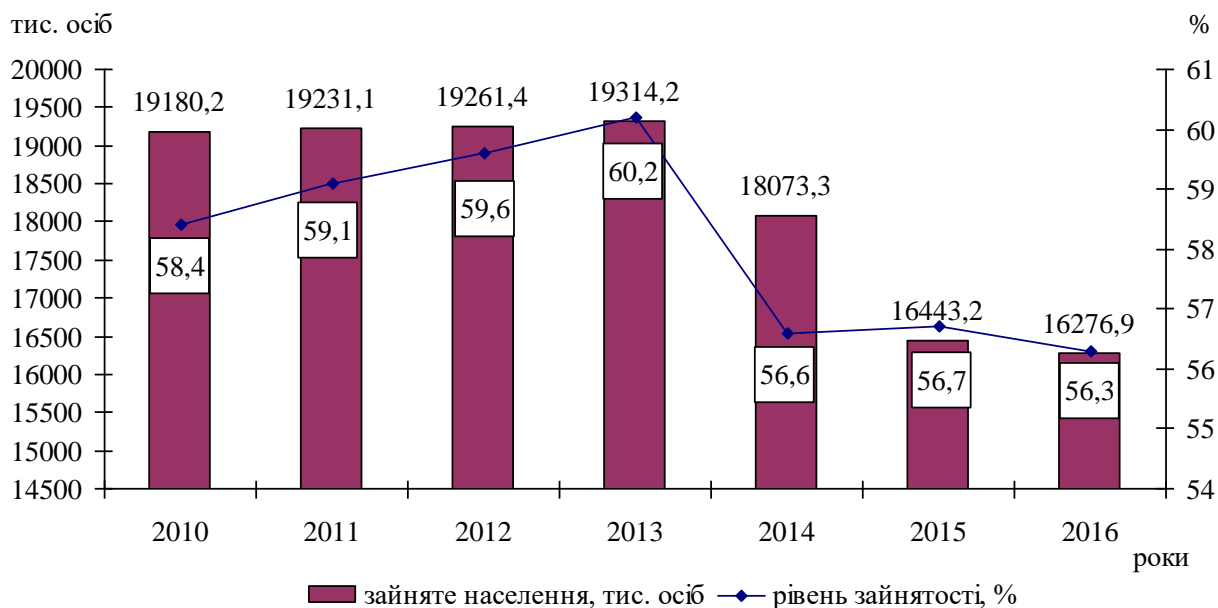


Рис. 2.5. Зайняте населення та рівень зайнятості у 2010–2016 рр.

\*Побудовано авторами за даними [93].

Порівняно з 2013 р., коли показники досягли свого найвищого рівня, у 2016 р. чисельність зайнятого населення скоротилася на 15,7 % (із 19314,2 тис. осіб у 2013 р. до 16276,9 тис. у 2016 р.), що спричинило падіння рівня зайнятості на 3,9 % (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Зайнятість населення України за віковими групами у 2010–2016 рр.**

Рік	Зайняте населення, тис. осіб		Темп росту % до попереднього періоду	
	у віці 15–70 років	працездатного віку	у віці 15–70 років	працездатного віку
2010	19180,2	17451,5	–	–
2011	19231,1	17520,8	100,3	100,4
2012	19261,4	17728,6	100,2	101,2
2013	19314,2	17889,4	100,3	100,9
2014	18073,3	17188,1	93,6	96,1
2015	16443,2	15742,0	91,0	91,6
2016	16276,9	15626,1	99,0	99,3

\*Побудовано авторами за даними [93].

Відзначені негативні тенденції стали наслідком чергової економічної кризи в країні, оговтатися від якої вдалося лише у 2016 р., коли кількість зайнятих дещо зросла, порівняно з попереднім 2015 р., однак так і не досягнула кризового періоду (порівняно з 2012 р., чисельність зайнятого населення скоротилася на 2984,5 тис. осіб, або 15,5 %).

Відкинути вплив фактора зміни чисельності на показники економічної активності можна, проаналізувавши динаміку рівня зайнятості за показниками, вираженими у відсотках до відповідної групи населення (рис. 2.6). Проаналізувавши відсоткові показники, можна побачити, що негативної тенденції щодо скорочення зайнятості не вдалось зупинити й у 2016 р.

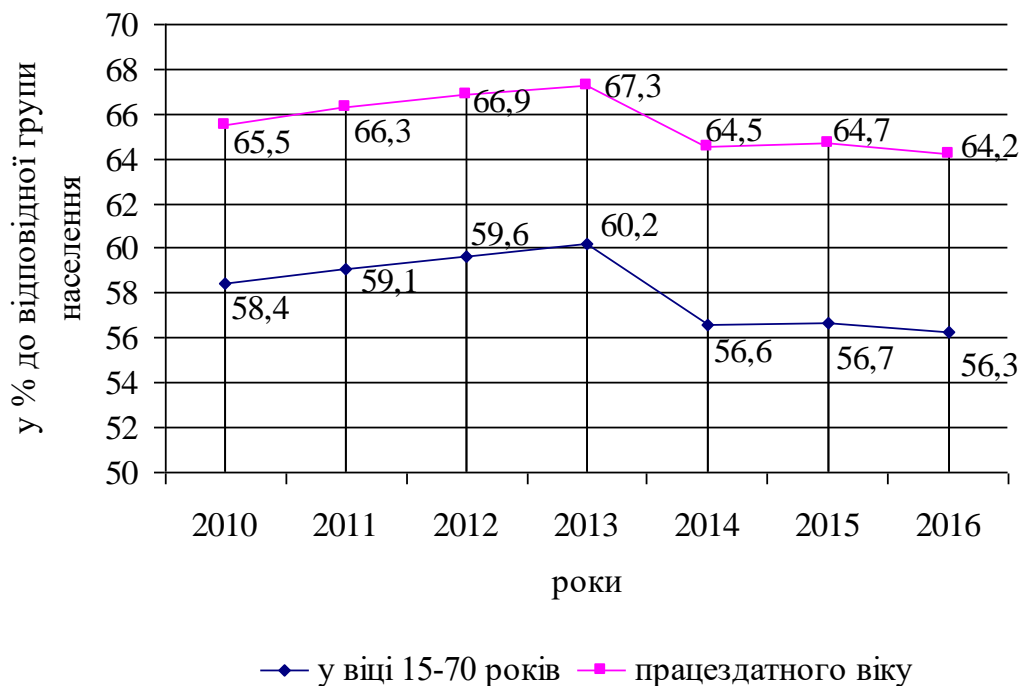


Рис. 2.6. Динаміка показників зайнятості населення відповідної вікової групи, %

*\*Побудовано авторами за даними [93].*

Рівень зайнятості серед населення працездатного віку за весь період дослідження не перевищував 67,3 %, досягнувши свого найбільшого значення у 2013 р. Тоді ж простежено і найбільший рівень занятості серед населення у віці 15–70 років (60,2 %).

Починаючи з 2014 р., показники зайнятості знизилися до 64,5 і 56,6 % (у групах населення працездатного віку та віком 15–70 років відповідно) і протягом наступних років суттєво не змінювалися, коливаючись у межах 64,2–64,7 % населення працездатного віку та 56,3–56,7 % населення віком 15–70 років (додаток Е).

Тобто позитивні тенденції зростання зайнятості населення країни, які відбувалися до 2013 р., були порушені економічною кризою 2013–2014 рр. Державна політика регулювання ринку праці не дала помітних позитивних результатів, що засвідчує її недосконалість і потребу подальшого моніторингу чинників впливу на економічну активність населення, обґрунтування дієвих заходів щодо підвищення рівня зайнятості та запровадження активного механізму їх реалізації.

На *гендерну структуру зайнятості* кризові явища не вплинули, як очевидно з даних табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Динаміка зайнятого населення у віці 15–70 років за статтю**

	2010	2013	2014	2015	2016
<i>тис. осіб</i>					
Усе населення, із нього:	19180,2	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9
працездатного віку	17451,5	17889,4	17188,1	15742	15626,1
Жінки, у т. ч.:	9442	9329,5	8718,9	7872,4	7827,4
працездатного віку	8194,9	8401,2	8169,4	7489	7490,9
Чоловіки, у т. ч.:	9738,2	9984,7	9354,4	8570,8	8449,5
працездатного віку	9256,6	9488,2	9018,7	8253	8135,2
<i>у % до відповідної групи населення</i>					
Жінки у віці 15–70 років	49,2	48,3	48,2	47,9	48,1
Жінки працездатного віку	47,0	47,0	47,5	47,6	47,9
Чоловіки у віці 15–70 років	50,8	51,7	51,8	52,1	51,9
Чоловіки працездатного віку	53,0	53,0	52,5	52,4	52,1

*\*Розраховано авторами за даними [115].*

За весь період 2010–2016 рр. зайнятість серед жінок становила близько 47–49 %, серед чоловіків показник зайнятості змінював своє

значення в межах 51–53 %. Різниця в зайнятості чоловіків і жінок різних вікових груп (працездатного віку, порівняно з населення 15–70 років) була несуттєвою. Кількість зайнятого населення серед чоловіків віком 15–70 років у 2016 р. становила 8,4 млн осіб (51,9 %), із нього чоловіків у працездатному віці – 8,1 млн, або 52,1 % від чоловіків працездатного віку.

Чисельність зайнятого населення майже вдвічі переважала кількість зайнятих осіб, котрі проживали в сільській місцевості (рис. 2.7). Особливістю є те, що в містах наслідки кризи на ринку праці стали особливо відчутними у 2015 р., тоді як у сільській місцевості негативні явища проявилися відразу, що підтверджує скорочення зайнятого населення у 2014 р. Отже, рівень зайнятості сільських територій більш чутливий до коливань на ринку праці.

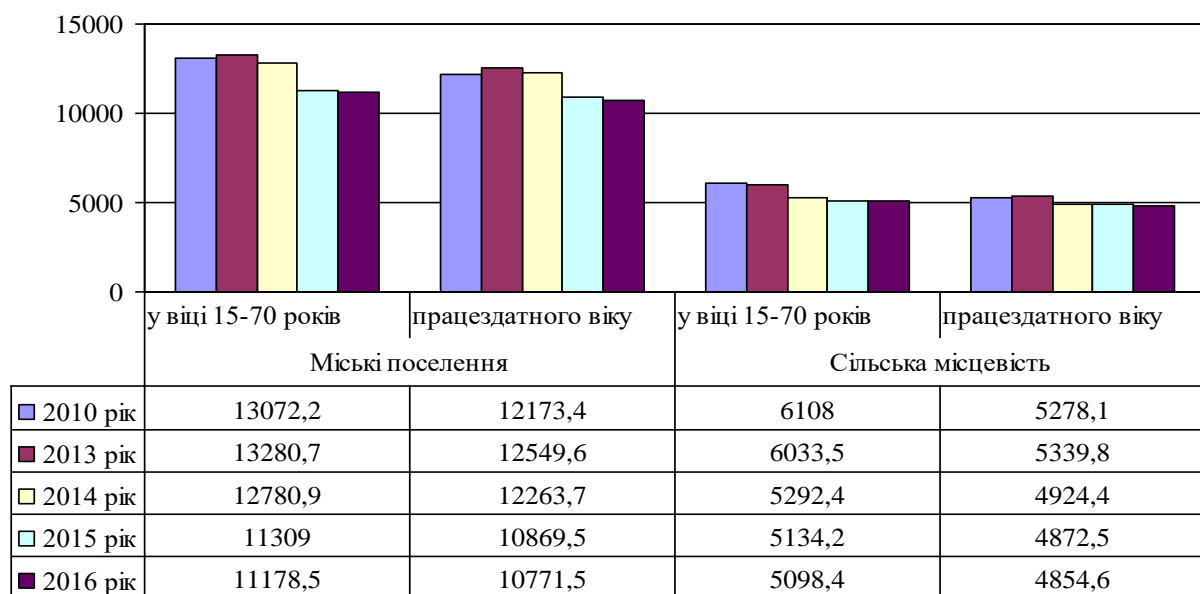


Рис. 2.7. Зайнятість населення України за місцем проживання у 2010–2016 рр., тис. осіб

\*Розраховано авторами за даними [115].

У 2016 р. рівень зайнятості населення віком 15–70 років становив у міських поселеннях 57 %, а в сільських – 54,9 %. Для осіб працездатного віку рівень зайнятості міських жителів склав 65,5 %, для жителів сільської місцевості – 61,6 %. Загалом рівень зайнятості в міських поселеннях був вищим, виняток становили лише групи осіб

віком 15–24 і 60–70 років, рівень зайнятості яких у сільській місцевості дещо перевищував відповідний показник у містах (рис. 2.8).

Порівнюючи диференціацію зайнятості за віком у міських і сільських поселеннях, можна відзначити, що найвищу зайнятість у містах простежено серед осіб віком 35–39 років (80 %), тоді як у сільській місцевості зайнятість досягала найвищого рівня серед старших осіб (40–49 років, 75,5 %). Найвищий показник спостерігали серед молоді віком 15–24 років й осіб 60–70 років.

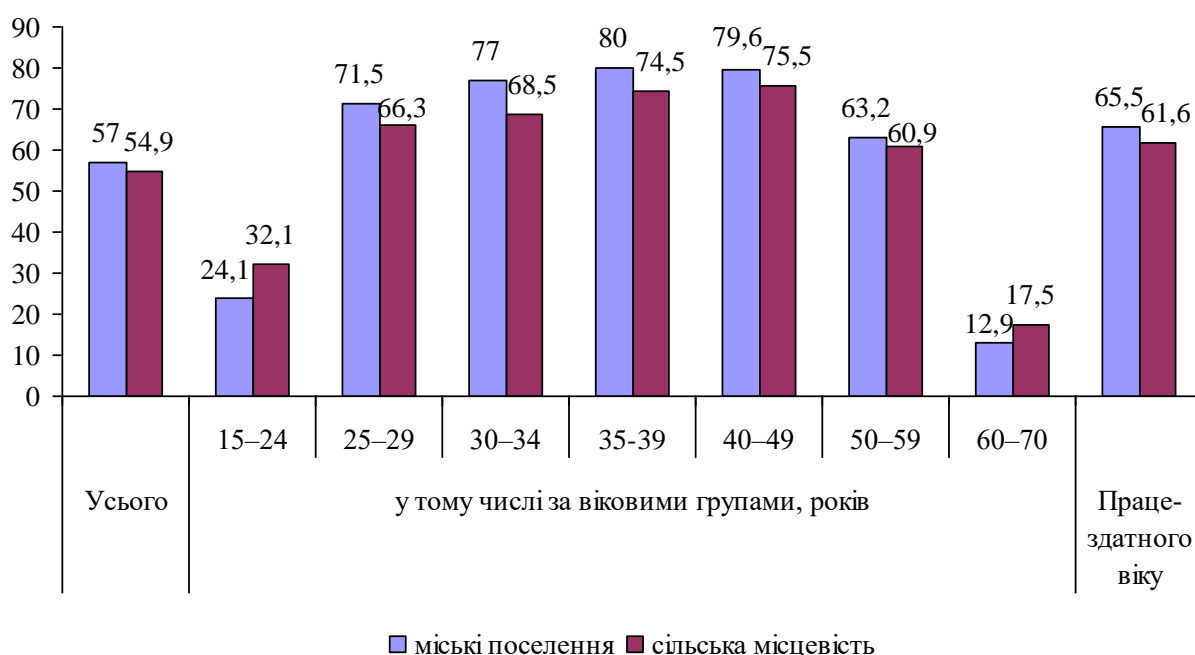


Рис. 2.8. Рівень зайнятості населення за віковими групами та місцем проживання у 2016 р.,  
% до загальної кількості населення відповідної вікової групи  
\*Побудовано авторами за даними [115].

У динаміці за 2012–2016 рр. у структурі зайнятого населення за видами економічної діяльності значних змін не відбувалося. Можна відзначити лише стабільне зменшення чисельності зайнятих у промисловості, частка яких за період дослідження скоротилася з 16,8 % у 2012 р. на 1,5 %, до 15,3% – у 2016 р.. Збільшення відбулося серед частки працюючих у секторі державного управління й обов’язкового соціального страхування – із 5,2 % у 2012 до 6,0 % – у 2016 р. (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Структура зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2012–2016 рр., %**

Вид економічної діяльності	2012	2013	2014	2015	2016	Зміни в структурі				
						2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2016/ 2012
<b>Усього зайнято</b>	100	100	100	100	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
С/г, лісове та рибне господарство	17,2	17,5	17,1	17,5	17,6	0,4	-0,4	0,4	0,2	0,4
Промисловість	16,8	16,4	16,0	15,7	15,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,3	-1,5
Будівництво	4,3	4,4	4,1	3,9	4,0	0,0	-0,2	-0,2	0,1	-0,4
Торгівля; ремонт автотранспортних засобів	21,6	22,1	21,9	21,4	21,6	0,5	-0,2	-0,6	0,3	0,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6,0	6,0	6,2	6,1	6,1	0,0	0,1	-0,1	0,1	0,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Інформація та телекомунікації	1,5	1,6	1,6	1,7	1,7	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Фінансова та страхова діяльність	1,6	1,6	1,6	1,5	1,4	-0,1	0,0	-0,1	-0,1	-0,3
Операції з нерухомим майном	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Адміністративне та допоміжне обслуговування	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,2	5,0	5,3	5,9	6,0	-0,2	0,3	0,6	0,1	0,8
Освіта	8,5	8,3	8,8	9,1	8,9	-0,1	0,4	0,3	-0,2	0,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	6,1	6,1	6,4	6,3	6,3	-0,1	0,3	0,0	0,0	0,2
Мистецтво, спорт, розваги	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Інші види економічної діяльності	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0

\* Побудовано авторами за даними [44].

Аналізуючи структуру зайнятості населення за видами економічної діяльності, можна відзначити, що у 2016 р. кожний

п'ятий працював у сфері торгівлі та ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, частка якої становила 21,6 %. Значна частка зайнятих припадає на сільське, лісове й рибне господарство (17,6 %) і промисловість (15,3 %). Усі інші види економічної діяльності акумулювали зайняте населення, питома вага якого не перевищувала 10 % (додаток Ж).

У структурі зайнятого населення України за *професійними групами* переважала питома вага осіб, котрі працювали в найпростіших професіях. Так, порівняно з 2015 р., їх частка зросла на 0,5 % й у 2016 р. становила 18,9 %. Відсоток професіоналів і працівників сфери торгівлі та послуг у 2016 р. дещо зменшився, однак і надалі ці дві групи населення займають другу й третю позиції в структурі (відповідно, 17,9 та 16,8 %). Найменша частка серед зайнятого населення належить технічним службовцям (3,0 %) і кваліфікованим робітникам сільського та лісового господарств, риборозведення й рибальства (0,9 %).

Статевий розподіл зайнятих осіб у 2016 р. свідчить, що значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, спостерігали серед технічних службовців (83,2 проти 16,8 %); працівників сфери торгівлі й послуг (67,2 проти 32,8 %); фахівців (64,8 проти 35,2 %); професіоналів (60,7 проти 39,3 %). Чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7 проти 14,3 %), робітників з обслуговування, експлуатації й контролювання за роботою технологічного устаткування (84,0 проти 16,0 %), кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення (63,6 проти 36,4 %). Такі диспропорції пов'язані переважно специфікою виконуваних робіт – на особливо важких і шкідливих роботах були зайняті чоловіки, тоді як посадах службовців та технічного персоналу працювали здебільшого жінки (табл. 2.7).

Щодо територіального розподілу, то в сільській місцевості перевага в працевлаштуванні належала кваліфікованим робітникам сільського й лісового господарств, риборозведення (65,0 проти 35,0 %), а також працівникам найпростіших професій (65,4 проти 34,6 %).



Таблиця 2.7

**Зайняте населення за професійними групами, статтю та місцем проживання у 2015–2016 рр.**

Професійна група	2015	2016					Відхилення 2016/2015
	усе населення	усе населення	жінки	чоловіки	міські поселення	сільська місцевість	усе населення
<b>Усього, тис. осіб</b>	<b>16443,2</b>	<b>16276,9</b>	<b>7827,4</b>	<b>8449,5</b>	<b>11178,5</b>	<b>5098,4</b>	-166,30
Законодавці, вищі державні службовці, менеджери	1299	1259,7	514,9	744,8	1084,1	175,6	-39,30
Професіонали	2903,7	2906	1765,3	1140,7	2458,1	447,9	2,30
Фахівці	1978,3	1909,3	1237	672,3	1486,7	422,6	-69,00
Технічні службовці	521,2	485,4	404	81,4	383,7	101,7	-35,80
Працівники сфери торгівлі та послуг	2691,2	2734,7	1837,1	897,6	2015,7	719	43,50
Кваліфіковані робітники с/г та лісового господарств, риборозведення	155,8	138,7	50,5	88,2	48,5	90,2	-17,10
Кваліфіковані робітники з інструментом	2017	1946,5	279,2	1667,3	1421,6	524,9	-70,50
Робітники з обслуговування технологічного устаткування	1849,2	1821,2	291,2	1530	1215,1	606,1	-28,00
Найпростіші професії	3027,8	3075,4	1448,2	1627,2	1065	2010,4	47,60
Структура зайнятого населення, %							
Усього, %	100	100	48,1	51,9	68,7	31,32	0,00
Законодавці, вищі державні службовці, менеджери	7,9	7,7	40,9	59,1	86,1	13,9	-0,16
Професіонали	17,7	17,9	60,7	39,3	84,6	15,4	0,19
Фахівці	12,0	11,7	64,8	35,2	77,9	22,1	-0,30
Технічні службовці	3,2	3,0	83,2	16,8	79,0	21,0	-0,19
Працівники сфери торгівлі та послуг	16,4	16,8	67,2	32,8	73,7	26,3	0,43
Кваліфіковані робітники с/г та лісового господарств, риборозведення	0,9	0,9	36,4	63,6	35,0	65,0	-0,10
Кваліфіковані робітники з інструментом	12,3	12,0	14,3	85,7	73,0	27,0	-0,31
Робітники з обслуговування технологічного устаткування	11,2	11,2	16,0	84,0	66,7	33,3	-0,06
Найпростіші професії	18,4	18,9	47,1	52,9	34,6	65,4	0,48

\*Складено за [125].

Отже, структура зайнятості за професійними групами є неоптимальною, очевидними проблемами є низька зайнятість населення сільських поселень, висока частка населення, зайнятого в найпростіших професіях і відносно низька питома вага висококваліфікованих спеціалістів, що засвідчує неефективне використання виробничого та науково-технічного потенціалу України. Погоджуємося з думкою І. В. Шубали, що «переважання в структурі зайнятості низькотехнологічних робочих місць призвело до істотного зменшення питомої ваги працівників у галузях промисловості, що виробляють високотехнологічну продукцію»[154].

Приріст продуктивності праці на дві третини забезпечується за рахунок упровадження у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу, його автоматизації та механізації. А. П. Шумило, І. І. Рибачук, Н. К. Галушко звертають увагу, що «про низький рівень механізації й автоматизації цих процесів свідчить той факт, що частка робітників, зайнятих на цих процесах у загальній кількості робітників, становить приблизно 46 %. На підприємствах України відсоток ручної праці значний, особливо на допоміжних процесах – транспортних, вантажно-розвантажувальних, ремонтних, на контролі тощо» [156].

Причинами неоптимальної структури зайнятості за професійними групами є низький рівень оплати праці в бюджетній сфері, недостатнє впровадження НТП на підприємствах, низька якість робочої сили, диспропорції на ринку праці як у галузевому, так і в регіональному розрізі.

Розглядаючи *рівень зайнятості населення в регіонах*, можна простежити поступове скорочення як кількості працюючих, так і їх частки. У 2016 р., порівняно з 2013 р., відбулося скорочення рівня зайнятості в усіх областях і м. Києві. Щодо останнього періоду, то, порівняно з 2015 р., збільшити частку зайнятих удалося, хоча й несуттєво, лише кільком областям Західного регіону (Чернівецька, Житомирська, Львівська, Хмельницька та Тернопільська). Збільшення рівня зайнятості в Луганській області може бути зумовлене неточністю статистичних даних через військові дії на цій території (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

## Рівень зайнятості населення за регіонами у 2013–2016 рр., %

Регіон	2013		2014		2015		2016		Рівень
	у віці 15–70 років	у працездатному віці	у віці 15–70 років	у працездатному віці	у віці 15–70 років	у працездатному віці	у віці 15–70 років	у працездатному віці	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
м. Київ	64,9	71,4	62,6	69,3	62,0	68,3	62,3	68,8	Вище середнього
Харківська	61,5	70,3	59,0	68,6	59,3	69,1	59,7	69,4	
Дніпропетровська	62,1	71,7	60,2	70,1	60,9	70,9	59,1	68,5	
Київська	59,5	67,8	56,9	66,4	58,1	67,7	57,8	66,9	
Миколаївська	60,6	68,8	57,3	66,3	58,4	67,6	57,5	66,5	
Рівненська	59,6	62,7	57,2	59,9	58,5	60,4	56,9	58,7	
Сумська	60,1	65,7	56,6	63,7	55,6	64,0	56,8	64,4	
Одеська	59,6	66,8	56,7	65	57,3	65,8	56,7	65,3	
Вінницька	59,6	65,4	56,3	63,9	57,7	65,9	56,6	64,4	
<b>Україна</b>	<b>60,2</b>	<b>67,3</b>	<b>56,6</b>	<b>64,5</b>	<b>56,7</b>	<b>64,7</b>	<b>56,3</b>	<b>64,2</b>	
Черкаська	59,9	68,7	56,3	66,4	56,5	66,7	56,2	66,4	Нижче середнього
Чернівецька	58,7	59,3	55,5	57,0	54,9	56,3	56,2	57,4	
Запорізька	61,3	69,5	58,2	67,2	56,4	65,0	56,0	65,0	
Житомирська	59,9	65,5	56,1	61,6	55,5	61,5	55,9	62,4	
Львівська	58,8	65,3	55,3	62,9	55,5	63,9	55,9	64,0	
Херсонська	59,6	66,9	56,4	65,3	56,1	65,7	55,8	65,1	
Луганська	59,4	66,4	52	60,4	54,6	64,1	55,6	63,6	
Чернігівська	60,6	66,2	56,8	63,6	56,2	64,7	55,6	64,1	
Закарпатська	58,6	64,7	56,4	63,3	56,2	62,6	54,8	61,2	
Ів.-Франківська	55,4	60,4	53,9	59,0	54,8	60,3	54,7	59,8	
Хмельницька	59,7	66,2	54,7	62,0	52,6	61,3	53,9	61,9	
Полтавська	59,4	67,7	55,7	65,2	54,2	63,6	53,3	62,2	
Кіровоградська	59,5	66,9	54,2	62,7	54,0	62,5	52,9	61,4	
Тернопільська	56,2	60,4	52,9	58,5	51,6	58,9	52,0	59,1	
Волинська	59,7	64,7	54,9	60,9	53,1	60,3	51,0	57,9	
Донецька	60,3	69,5	54,2	63,7	50,3	59,0	50,0	58,5	

\*Складено за [125].

Найвищий рівень зайнятості серед населення віком 15–70 років протягом 2013–2016 рр. спостерігали в м. Києві, де у 2016 р. цей

показник становив 62,3 %, збільшившись на 0,3 %, порівняно з попереднім 2015 р. Порівнюючи із середнім показником, можна зауважити, що в дев'яти регіонах (м. Київ, Харківська, Дніпропетровська, Київська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Одеська, Вінницька області) рівень зайнятості населення віком 15–70 років був вищим, ніж у цілому по Україні (56,3 %)

В умовах ринкової економіки поширюється *неформальна зайнятість* населення, яка охоплює всі неформальні робочі місця як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. У 2015 р. в Україні кількість неформально зайнятого населення становила 4,3 млн, або 26,2 % від усього зайнятого населення. У 2016 р. кількість неформально зайнятого населення зменшилася на 342,1 тис. осіб, порівняно з попереднім роком (4,0 млн осіб, або 24,3 % від кількості зайнятого населення) (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Зайняте населення за формами, статусами зайнятості та місцем проживання у 2014–2016 рр.**

Поселення	Зайняте населення			Із нього неформально зайняте населення					
	усього, тис. осіб	у т. ч. працювали		тис. осіб	%	у т. ч. працювали			
		за наймом	не за наймом			за наймом		не за наймом	
						тис. осіб	%	тис. осіб	%
2014 р.									
Усього	18073,3	15205,7	2867,6	4540,9	25,1	2455	16,1	2085,9	72,7
Міські поселення	12780,9	11682,3	1098,6	2243	17,5	1801,1	15,4	441,9	40,2
Сільська місцевість	5292,4	3523,4	1769	2297,9	43,4	653,9	18,6	1644	92,9
2015 р.									
Усього	16443,2	13823,4	2619,8	4303,3	26,2	2385,2	17,3	1918,1	73,2
Міські поселення	11309	10311,3	997,7	2118,3	18,7	1697,8	16,5	420,5	42,1
Сільська місцевість	5134,2	3512,1	1622,1	2185	42,6	687,4	19,6	1497,6	92,3
2016 р.									
Усього	16276,9	13731,7	2545,2	3961,2	24,3	2069,3	15,1	1891,9	74,3
Міські поселення	11178,5	10219,7	958,8	1891,9	16,9	1462,8	14,3	429,1	44,8
Сільська місцевість	5098,4	3512	1586,4	2069,3	40,6	606,5	17,3	1462,8	92,2

\*Складено авторами за даними [125].

Зазвичай неформальна зайнятість притаманна сектору самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, у 2016 р. становила 74,3 %, а серед працюючих за наймом таких було 15,1 %. У динаміці відсоток неформально зайнятих у 2016 р., порівняно з 2013 р., дещо скоротився, що відбулося за рахунок сектору найманих працівників, тоді як серед самозайнятих частка неформальних робочих місць – навпаки, стабільно зростала з 72,7 у 2013 р. до 74,3 % – у 2016 р.

Більшість неформально зайнятих осіб (у 2016 р. 40,6 %) були мешканцями сільської місцевості, а в міських поселеннях неформальна зайнятість склала 16,9 %.

У загальній кількості зайнятого населення у 2016 р. в одинадцяти регіонах країни частка неформально зайнятих осіб не перевищувала середній показник по Україні (24,3 %). Найбільше значення цього показника спостерігалось у Івано-Франківській області (53,2 %), а найменше в Київській області (10,3 %). Порівняно з 2015 р., суттєві позитивні зрушення в бік скорочення неформальної зайнятості відбулись у Закарпатській області (35,9 % у 2016 р. проти 47,3 % у 2015 р.) й Одеській (18,5 % у 2016 р. проти 30,7 % у 2015 р.) (рис. 2.9).

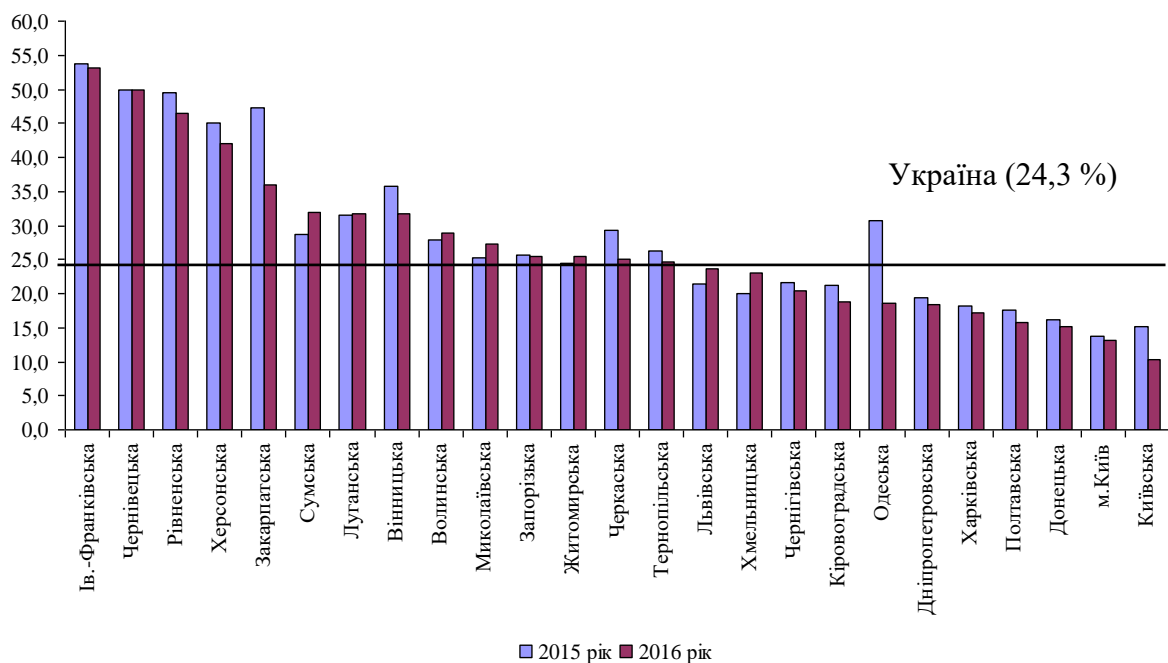


Рис. 2.9. Неформальна зайнятість населення за регіонами (% до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні)  
\* Складено авторами за даними [125].

Однією з основних проблем ринку праці регіонів України є невідповідність між вимогами роботодавців і типом кваліфікації потенційних працівників. Аналіз засвідчує значний відсоток незайнятого населення в регіонах України, необхідність підвищення рівня кваліфікації молоді, забезпечення конкурентоспроможного рівня оплати праці.

Як бачимо, важливою характеристикою розвитку прикордонних ринків є ділова активність, що характеризується співвідношенням кількості зайнятих і безробітних. За результати аналізу економічної активності та зайнятості населення на ринках праці прикордонних регіонів в Україні виявлено тенденції згортання ринку найманої праці, зокрема скорочення обсягів зайнятості, зростання тимчасового безробіття, тіньової зайнятості. У цих умовах створення сприятливих умов для територіальної мобільності населення, легалізація трудової діяльності, підготовка кадрів під потреби підприємств і роботодавців у прикордонних регіонах України сприятимуть активізації їхнього розвитку.

## **2.2. Аналіз кон'юнктури ринків праці регіонів України**

Розвиток регіональних ринків праці супроводжується збільшення масштабів безробіття, що зумовлюється наявністю кризових явищ в економіці, скороченням сукупного попиту на робочу силу, структурними зрушеннями та рухом робочої сили.

За визначенням Міжнародної організації праці, безробітні – це особи віком 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в Державній службі зайнятості), які одночасно підпадають під три умови: не мають роботи; активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу; готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів [75, с. 279–280].

Згідно зі статистичними даними, у динаміці зміни рівня безробіття й кількості безробітних осіб за 2010–2013 рр. відбувалася

позитивна тенденція до зниження кількості зареєстрованого незайнятого населення. Найгіршу ситуацію можна простежити у 2014 р., коли чисельність безробітних досягла найвищого свого значення як в абсолютному, так і у відсотковому виразі (1847,6 тис. осіб, або 9,3 %) від економічно активного населення віком 15–70 років. Протягом наступних двох років (2015 і 2016 рр.) кількість безробітних хоча й дещо знизилась, однак через скорочення кількості економічно активного населення рівень безробіття продовжував триматися на високому рівні, коливаючись у межах 9,1–9,3 % (рис. 2.10).

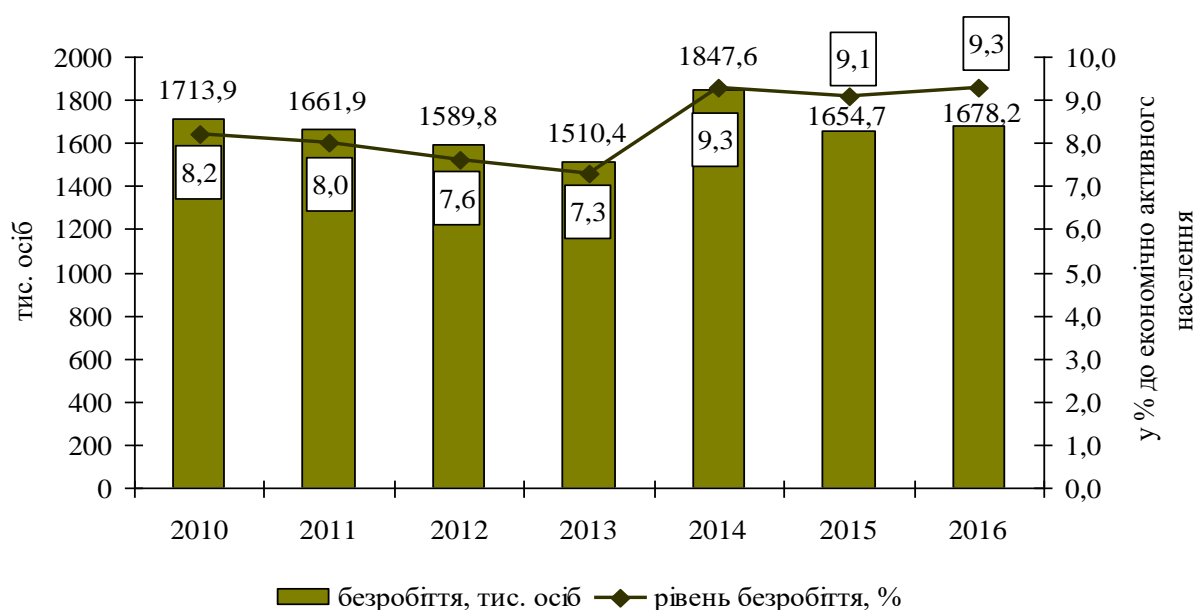


Рис. 2.10. Тенденція зміни безробіття в Україні протягом 2010–2016 рр.

\*Складено авторами за даними [93].

В Україні кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2016 р. становила 1678,2 тис. осіб, дві третини з яких (1,1 млн) проживало в міських поселеннях. Із загальної кількості безробітних 1,3 млн осіб, або 78,5 %, раніше працювали, а інші (0,4 млн) шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії належала переважно молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів.

Рівень безробіття був вищим серед населення сільської місцевості, порівняно з мешканцями міських поселень. Так, для осіб працездатного віку, котрі мешкали в сільській місцевості, показник безробіття протягом 2013–2016 рр. зріс на 2 % (із 8,2 до 10,2 %). Серед осіб віком 15–70 років простежено зростання 2,4 % (із 7,3 % у 2013 р. до 9,7 % у 2016 р.) (рис. 2.11).

Рівень безробіття досить диференційований за окремими регіонами України. Дані щодо безробіття населення (за методологією МОП) у регіональному розрізі наведено в додатку 3.

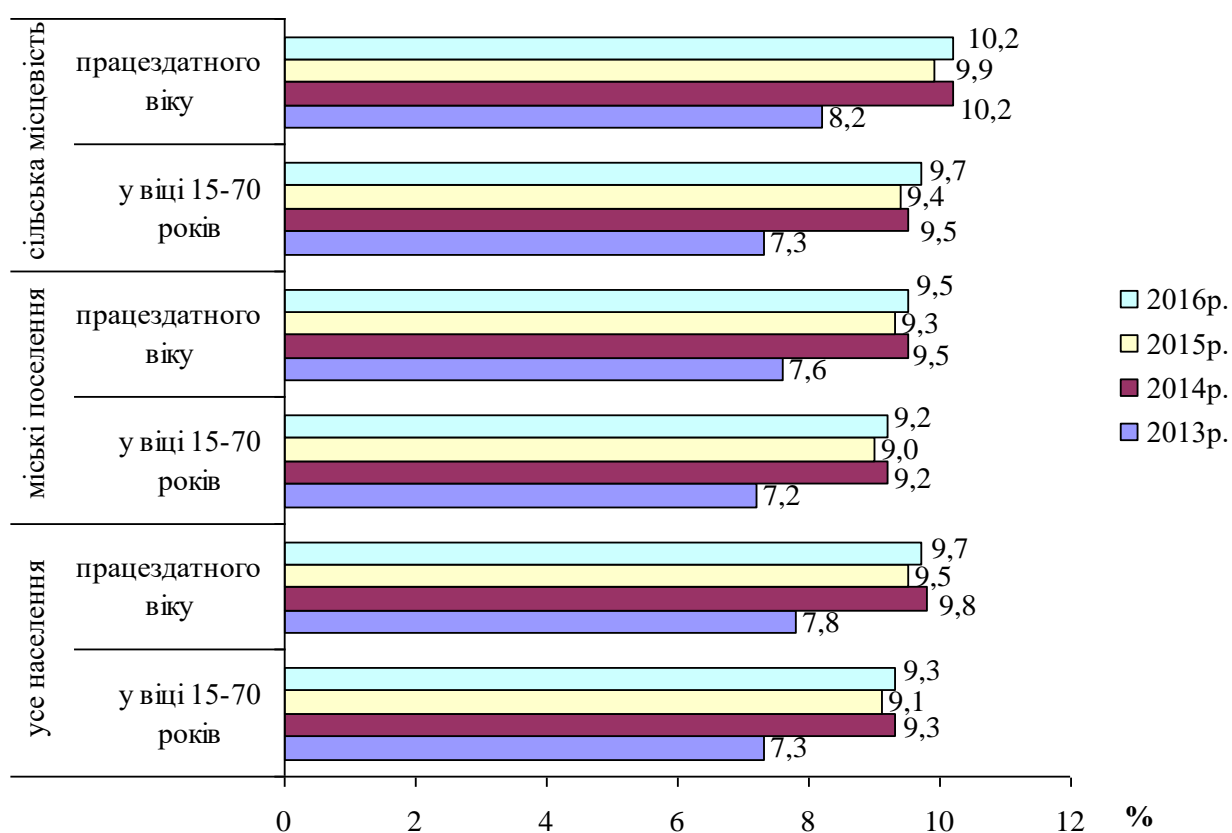


Рис. 2.11. Рівень безробіття населення у 2013–2016 рр., % до економічно активного населення відповідної вікової групи  
\*Складено авторами за даними [125].

Нині найвищий рівень безробіття зареєстровано в областях у зоні військового конфлікту (Донецькій та Луганській). Найнижчі показники рівня безробіття склались у Харківській області, м. Києві й Київській області. Із 2013 р. зростання рівня безробіття відбулося майже в усіх регіонах країни, виняток становить Харківська область,



де рівень безробіття не змінився, а чисельність безробітних скоротилася на 3,2 тис. осіб (табл. 2.10).

Порівнюючи показники 2016–2015 рр. можна відзначити, що у восьми регіонах країни рівень безробіття дещо знизився, однак у шістнадцяти областях і м. Києві ситуація продовжувала погіршуватись.

Таблиця 2.10

**Безробітне населення у віці 15-70 років (за методологією МОП)  
за регіонами**

Регіон	2013		2014		2015		2016		Абсолютне відхилення					
									2015/2014		2016/2015		2016/2013	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
<b>Україна</b>	<b>1510,4</b>	<b>7,3</b>	<b>1847,6</b>	<b>9,3</b>	<b>1654,7</b>	<b>9,1</b>	<b>1678,2</b>	<b>9,3</b>	<b>-192,9</b>	<b>-0,2</b>	<b>23,5</b>	<b>0,2</b>	<b>167,8</b>	<b>2</b>
Харківська	87,8	6,4	103,5	7,8	93,4	7,1	84,6	6,4	-10,1	-0,7	-8,8	-0,7	-3,2	0
м. Київ	77,5	5,2	98,7	6,7	102,6	7	97,3	6,7	3,9	0,3	-5,3	-0,3	19,8	1,5
Київська	49,4	6,1	62,6	8	50,7	6,4	53,5	6,8	-11,9	-1,6	2,8	0,4	4,1	0,7
Одеська	59,5	5,3	72,5	6,7	70,1	6,5	72,5	6,8	-2,4	-0,2	2,4	0,3	13	1,5
Львівська	84,3	7,1	97,2	8,6	92,7	8,2	87,9	7,7	-4,5	-0,4	-4,8	-0,5	3,6	0,6
Дніпропетровська	106,8	6,5	128,9	8	115,3	7,2	121,7	7,9	-13,6	-0,8	6,4	0,7	14,9	1,4
Чернівецька	31,4	7,4	36,8	9	37,7	9,3	35,7	8,7	0,9	0,3	-2	-0,6	4,3	1,3
Ів.-Франківська	43,8	7,2	48,1	8,1	51,2	8,4	53,5	8,8	3,1	0,3	2,3	0,4	9,7	1,6
Сумська	42,8	7,7	50,6	9,5	52,8	10,1	48,8	9,3	2,2	0,6	-4	-0,8	6	1,6
Хмельницька	49,9	8	54	9,4	56,6	10,2	53	9,4	2,6	0,8	-3,6	-0,8	3,1	1,4
Вінницька	64,4	8,4	77,6	10,5	66,3	8,9	71	9,7	-11,3	-1,6	4,7	0,8	6,6	1,3
Миколаївська	42,6	7,4	50,1	9,1	49,5	8,9	53,3	9,7	-0,6	-0,2	3,8	0,8	10,7	2,3
Закарпатська	45,6	7,8	53,1	9,2	52,5	9,2	56,3	10	-0,6	0	3,8	0,8	10,7	2,2
Запорізька	57,7	6,6	71,3	8,4	80,4	9,7	81,4	10	9,1	1,3	1	0,3	23,7	3,4
Черкаська	55,2	8,9	59,8	10,2	56,7	9,8	59,8	10,4	-3,1	-0,4	3,1	0,6	4,6	1,5
Рівненська	51,4	9,4	56,7	10,6	53,7	9,9	56,3	10,6	-3	-0,7	2,6	0,7	4,9	1,2
Житомирська	56,8	9,3	66,6	11,5	64,6	11,3	63,7	11,2	-2	-0,2	-0,9	-0,1	6,9	1,9
Херсонська	44,4	8,5	49,6	9,9	50,8	10,2	55,9	11,2	1,2	0,3	5,1	1	11,5	2,7
Чернігівська	48,4	9,3	55,3	11,2	51,6	10,7	53,9	11,3	-3,7	-0,5	2,3	0,6	5,5	2
Волинська	37,9	7,8	44,9	9,9	43,1	9,8	49,7	11,5	-1,8	-0,1	6,6	1,7	11,8	3,7
Тернопільська	46,2	9,4	53,1	11,3	54,1	11,8	52,8	11,5	1	0,5	-1,3	-0,3	6,6	2,1
Кіровоградська	37	7,9	49,2	11,2	49,8	11,4	53,1	12,4	0,6	0,2	3,3	1	16,1	4,5
Полтавська	57,7	8,2	78,3	11,5	80,7	12,1	82,6	12,6	2,4	0,6	1,9	0,5	24,9	4,4
Донецька	165,6	7,8	216,4	11	121,4	13,8	122,9	14,1	-95	2,8	1,5	0,3	-42,7	6,3
Луганська	66,3	6,2	112,7	11,4	56,4	15,6	57	16	-56,3	4,2	0,6	0,4	-9,3	9,8

\*Складено авторами за даними [125].

У 2016 р. найбільше безробітних було в Донецькій області (165,6 тис. осіб). Незважаючи на порівняно нижчий рівень безробіття, значна кількість безробітного населення (106,8 тис. осіб) мешкає в Дніпропетровській області, що зумовлене її густонаселеністю (рис. 2.12).

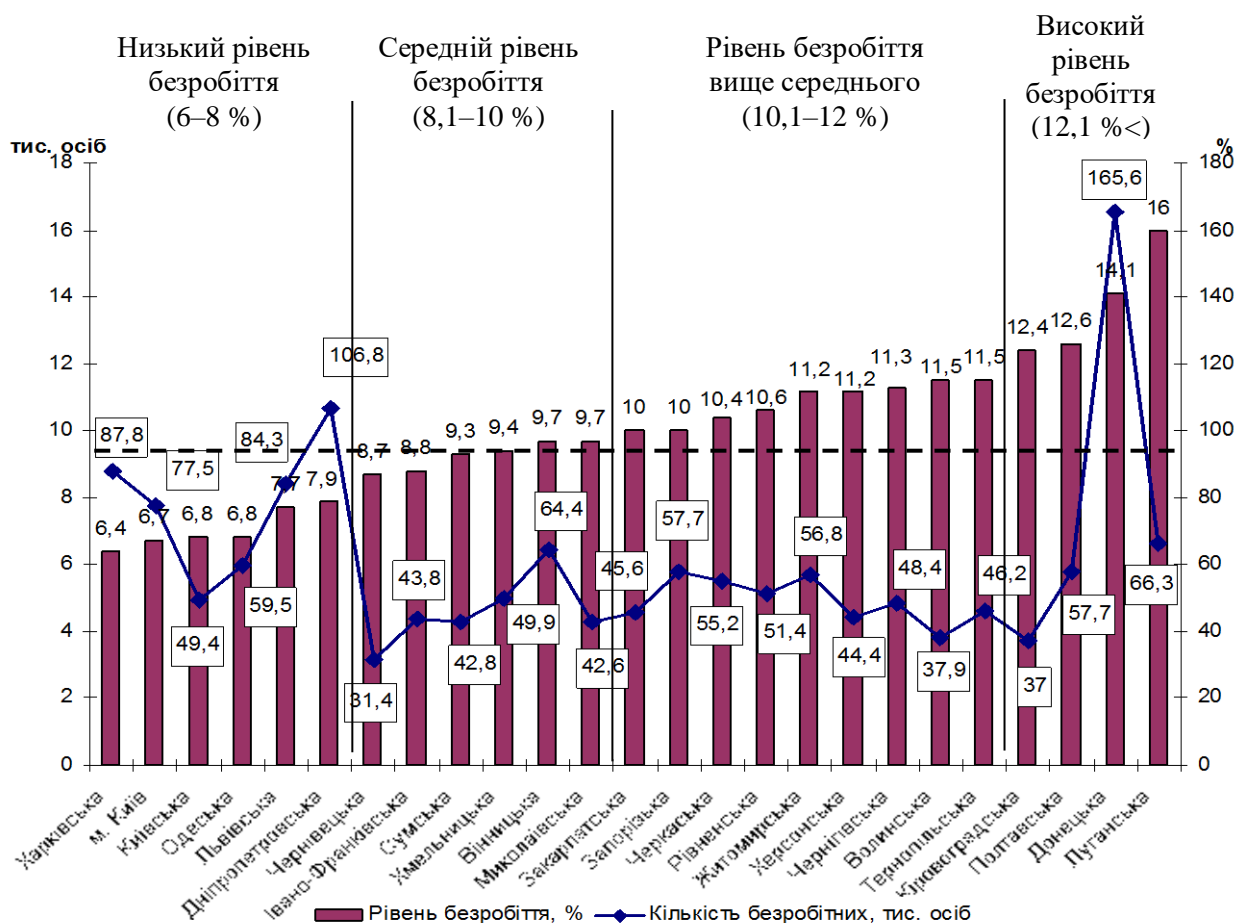


Рис. 2.12. Безробіття населення у 2016 р. за регіонами

\*Складено авторами за даними [125].

На нашу думку, проблемними в цьому аспекті залишаються західні прикордонні регіони країни, які характеризуються несприятливою демографічною ситуацією та повільним природним приростом населення, незадовільним рівнем створення нових робочих місць, активізацією процесів трудової еміграції з країни, внутрішніх переселень. Як бачимо з результатів аналізу, рівень безробіття в прикордонних регіонах України з кожним роком набуває більшої гостроти.

У 2016 р. у структурі *безробіття за причинами незайнятості* найбільша частка належить особам, котрі звільнилися за власним бажанням (33,0 %), що на 5,8% менше, порівняно з 2010 р. Водночас відбулося зменшення частки вивільнених з економічних причин – із 33,0 у 2010 р до 22,4 % у 2016 р. (додаток 3, табл. 3.2). Досить високою залишається питома вага непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів (15,6 % у 2016 р.) (рис. 2.13).



Рис. 2.13. Структура безробіття в Україні за причинами незайнятості у 2016 р., %

\* Складено авторами за даними [3].

Звільнення за власним бажанням відбувається з причин незадоволення працівників умовами й оплатою праці. Відтак суттєва різниця в рівні заробітних плат в Україні та зарубіжних країнах спонукає населення шукати кращих умов за кордоном. Потрібно зауважити критичність ситуації щодо трудової міграції серед молоді, що особливо гостро постає саме в прикордонних регіонах країни. Активна реклама навчання за кордоном із перспективою подальшого працевлаштування, вартість навчання, що відповідає вартості оплати освітніх послуг в Україні, з одного боку, і високий відсоток безробіття серед молоді, котра закінчила вітчизняні освітні заклади, –

з іншого, призвели до масового відтоку населення за кордон. Близькість прикордонних регіонів до зарубіжних закладів освіти є причиною поглиблення зазначеної проблеми на їхній території.

Потенційною робочою силою на регіональних ринках праці країни є економічно неактивне населення – особи, які з різних причин припинили активні пошуки роботи. В Україні кількість економічно неактивних осіб віком 15–70 років становила близько третини чисельності населення країни, досягнувши найбільшого значення у 2014 р. (12,0 млн осіб). У 2016 р. чисельність осіб, які були поза робочою силою, становила 10,9 млн. Із них кожна друга особа – це пенсіонери, кожна п'ята – учень (студент) або той, хто виконував домашні (сімейні) обов'язки (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**Склад економічно неактивного населення<sup>1</sup> у 2010–2016 рр.**

Рік	Економічно неактивне населення, усього, тис. осіб	У тому числі за причинами економічної неактивності								
		пенсіонери	учні, студенти денної форми навчання	виконують домашні (сімейні) обов'язки, перебувають на утриманні	стан здоров'я	зневрені	не знають, де та як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	інші
у відсотках до підсумку										
2010	11945,00	48,9	25,7	19,5	1,8	1,4	0,3	0,6	0,6	1,2
2011	11657,40	49,3	25,0	20,6	1,4	1,1	0,3	0,7	0,4	1,2
2012	11456,90	50,3	24,6	20,5	1,2	0,9	0,3	0,6	0,3	1,3
2013	11270,10	51,0	24,8	20,2	1,0	0,9	0,2	0,6	0,2	1,1
2014	12023,00	53,3	21,5	20,2	1,2	1,2	0,3	0,7	0,5	1,1
2015	10925,50	53,3	22,3	19,8	1,2	1,0	0,3	0,7	0,3	1,1
2016	10934,10	52,8	21,4	20,8	1,2	0,8	0,2	0,7	0,2	1,9

<sup>1</sup> Дані за 2010–2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015–2016 рр. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Джерело [129].

За умови сприятливої кон'юнктури на ринку праці економічно неактивне населення працездатного віку могло б відновити інтерес до працевлаштування в Україні та формувати додатковий обсяг пропозиції праці у формі зареєстрованого безробіття. З урахуванням зазначених осіб рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) становив би 10,7 % проти 9,7 % (у 2015 р. – 10,6 % проти 9,5 %).

Пропозицію на ринку праці офіційно формує кількість зареєстрованих у Державній службі зайнятості осіб, яким надано статус безробітного. У 2016 р. таких в Україні нараховувалося 1270,4 тис.

Середньомісячна кількість зареєстрованих безробітних, порівняно з 2015 р., зменшилася на 11,7 % і становила в зазначеному періоді 407,2 тис. осіб, що складає 24,3 % від чисельності безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Серед таких безробітних більшість (55,3%) становили жінки, 38,3% – молодь у віці до 35 років.

Рівень зареєстрованого безробіття у 2013 р., 2014 р. та 2016 р. становив 2,4 % від економічно активного населення працездатного віку, незначне підвищення спостерігали лише у 2015 р., коли зазначений показник склав 2,7 %. У регіональному розрізі протягом досліджуваного періоду областями із найвищим рівнем зареєстрованого безробіття були Кіровоградська (у 2016 р. цей показник дорівнював 4,1 % і був найвищим по Україні), а також Полтавська, Житомирська й Черкаська області. Найнижчий рівень зареєстрованого безробіття у 2016 р. відзначено в м. Києві (1,0 %) й Одеській області (1,2 %) (табл. 2.12).

У динаміці найбільше зниження рівня зареєстрованого безробіття відбулось у західних областях. Особливо потрібно відзначити динаміку до скорочення безробітних у Закарпатській області, де рівень безробіття у 2016 р., порівняно з 2013 р., знизився на 1,0 %, що є найбільшим по Україні за вказаний період. Відносно суттєве скорочення простежено в Івано-Франківській, Чернівецькій і Львівській областях, які належать до прикордонних регіонів, а також у Тернопільській.

**Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих  
у Державній службі зайнятості України**

Регіони	2013 р.		2014 р.		2015 р.		2016 р.	
	<i>тис. осіб</i>	% до ек. активного населення працездатного віку	<i>тис. осіб</i>	% до ек. активного населення працездатного віку	<i>тис. осіб</i>	% до ек. активного населення працездатного віку	<i>тис. осіб</i>	% до ек. активного населення працездатного віку
<b>Україна</b>	<b>470,3</b>	<b>2,4</b>	<b>458,6</b>	<b>2,4</b>	<b>461,1</b>	<b>2,7</b>	<b>407,2</b>	<b>2,4</b>
Вінницька	25,5	3,6	23,9	3,4	23,6	3,3	23,2	3,3
Волинська	12,2	2,7	11,4	2,6	11,5	2,7	11,0	2,6
Дніпропетровська	32,2	2,1	32,0	2,1	34,8	2,2	32,5	2,2
Донецька	33,1	1,6	33,5	1,8	22,5	2,6	18,6	2,2
Житомирська	20,2	3,6	18,8	3,5	20,5	3,8	18,9	3,5
Закарпатська	12,6	2,3	9,7	1,8	9,0	1,6	7,3	1,3
Запорізька	22,6	2,8	23,5	2,9	26,9	3,4	23,2	2,9
Ів.-Франківська	16,6	2,9	15,9	2,8	14,9	2,6	12,6	2,2
Київська	16,7	2,2	17,0	2,2	19,6	2,5	16,5	2,1
Кіровоградська	16,4	3,8	16,7	4,0	18,9	4,5	16,9	4,1
Луганська	20,8	2,1	18,8	2,0	9,7	2,8	8,2	2,4
Львівська	25,9	2,3	24,1	2,2	23,2	2,1	20,0	1,8
Миколаївська	17,2	3,2	16,5	3,1	17,1	3,2	16,3	3,0
Одеська	14,3	1,4	12,8	1,2	13,8	1,3	12,4	1,2
Полтавська	22,9	3,5	23,0	3,5	27,1	4,2	23,5	3,7
Рівненська	17,4	3,5	16,8	3,5	17,1	3,5	14,9	3,1
Сумська	16,5	3,3	16,6	3,3	17,4	3,5	14,8	3,0
Тернопільська	15,3	3,4	15,2	3,4	12,4	2,8	11,1	2,5
Харківська	26,8	2,1	26,4	2,1	27,4	2,1	24,1	1,9
Херсонська	11,5	2,3	11,8	2,4	12,9	2,7	10,9	2,2
Хмельницька	16,0	2,8	16,1	2,9	15,0	2,8	14,5	2,7
Черкаська	22,8	3,9	21,6	3,8	23,9	4,2	20,1	3,5
Чернівецька	10,3	2,8	9,4	2,6	8,6	2,4	8,1	2,2
Чернігівська	15,0	3,2	14,4	3,1	15,7	3,4	13,6	3,0
м. Київ	9,5	0,7	12,7	0,9	17,6	1,3	14,0	1,0

\* Джерело [125].

Попит на ринку праці відображається кількістю вакантних посад, заявлених роботодавцями. Потрібно зауважити, що зберігається

невідповідність між попитом і пропозицією на робочу силу відповідних професій. За даними Державної служби статистики, із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій і роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів та мотоциклів, кожна дев'ята – у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій і кур'єрській діяльності. Тоді як пропозицію робочої сили в більшості формували безробітні, що мали попередній досвід роботи в сільському, лісовому та рибному господарстві. Менше – у промисловості, оптовій і роздрібній торгівлі, у сфері ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів.

Водночас існує суттєва диспропорція між обсягами попиту й пропозиції. Так, на кінець 2015 р. вільних робочих місць було 25,9 тис., що на чверть (26,6 %) менше, ніж на кінець 2014 р. У 2016 р. ситуація дещо покращилась і кількість заявлених вакансій зросла до 36,0 тис., перевищивши рівень 2014 р. на 39,0 %. Відтак зменшилося навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вакантних робочих місць (зі 189 осіб до 108 осіб).

Глибше вивчити кон'юнктуру регіональних ринків можна, зіставивши обсяг зареєстрованого безробіття із заявленими вакантними посадами. У післякризовий період спостерігали неоднозначну тенденцію. Так, у 2014 р., порівняно з 2013 р., серед регіонів навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць переважно зростало. Зокрема, збільшення цього показника відбулось в Івано-Франківській (із 334 до 520 осіб), Запорізькій (із 237 до 857 осіб), Луганській (із 305 до 1008 осіб) та Черкаській (із 430 до 653 осіб) областях. Збільшення робочих місць, порівняно із кількістю безробітних, простежено у Вінницькій, Тернопільській і Хмельницькій областях.

На противагу цьому, у 2016 р., порівняно із 2015 р., скорочення навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць відбулося майже в усіх регіонах. Виняток становила Черкаська область. Зазначений показник значно зменшився в Луганській (із

1400 до 230 осіб), Запорізькій (із 1846 до 459), Кіровоградській (із 385 до 112), Закарпатській (із 375 до 138), Волинській (із 150 до 56) і Львівській (із 158 до 62 осіб) областях (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

**Попит на робочу силу за регіонами**

(на кінець року)

Регіон	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб				Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб			
	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
<b>Україна</b>	<b>42,5</b>	<b>35,3</b>	<b>25,9</b>	<b>36,0</b>	<b>110</b>	<b>145</b>	<b>189</b>	<b>108</b>
Вінницька	0,3	0,4	0,4	0,5	784	611	621	523
Волинська	0,5	0,5	0,8	1,6	209	217	150	56
Дніпропетровська	7,5	5,9	2,7	3,4	44	61	142	89
Донецька	2,1	1,1	0,4	0,4	159	253	597	352
Житомирська	1,8	1,7	1,3	1,6	101	114	171	105
Закарпатська	0,5	0,5	0,2	0,4	158	185	375	138
Запорізька	1,0	0,4	0,2	0,5	237	857	1846	459
Івано-Франківська	0,5	0,3	0,5	0,5	334	520	266	214
Київська	2,2	1,8	1,9	2,3	75	111	106	69
Кіровоградська	0,8	0,6	0,6	1,5	227	363	385	112
Луганська	0,7	0,2	0,1	0,4	305	1008	1400	230
Львівська	1,1	1,0	1,5	2,8	215	255	158	62
Миколаївська	1,3	1,0	1,0	1,4	142	200	188	117
Одеська	2,2	2,5	1,8	2,7	64	69	88	53
Полтавська	2,4	1,7	1,4	1,8	104	177	210	135
Рівненська	1,1	0,8	0,7	0,9	147	204	237	161
Сумська	0,8	0,7	0,7	1,0	212	260	274	148
Тернопільська	1,2	1,3	1,0	1,1	142	126	130	95
Харківська	3,7	2,6	2,2	2,8	71	115	134	83
Херсонська	0,8	0,6	0,4	0,4	164	273	345	279
Хмельницька	0,2	0,2	0,4	0,6	755	753	439	281
Черкаська	0,5	0,4	0,6	0,5	430	653	415	427
Чернівецька	0,5	0,4	0,5	0,7	193	234	175	110
Чернігівська	1,3	1,3	0,6	0,7	110	125	253	165
м. Київ	7,5	7,4	4,0	5,5	12	23	43	21

\* Джерело [125].



Результати аналізу дозволяють виявити диспропорції між попитом на робочу силу і її пропозицією. Це, у свою чергу, не сприяє покращенню ситуації, пов'язаної з працевлаштуванням безробітних та із задоволення потреб роботодавців у працівниках. Незважаючи на покращення, що відбулись у 2016 р., кількість зареєстрованих безробітних значно перевищує обсяг заявлених вакантних місць (рис. 2.14).

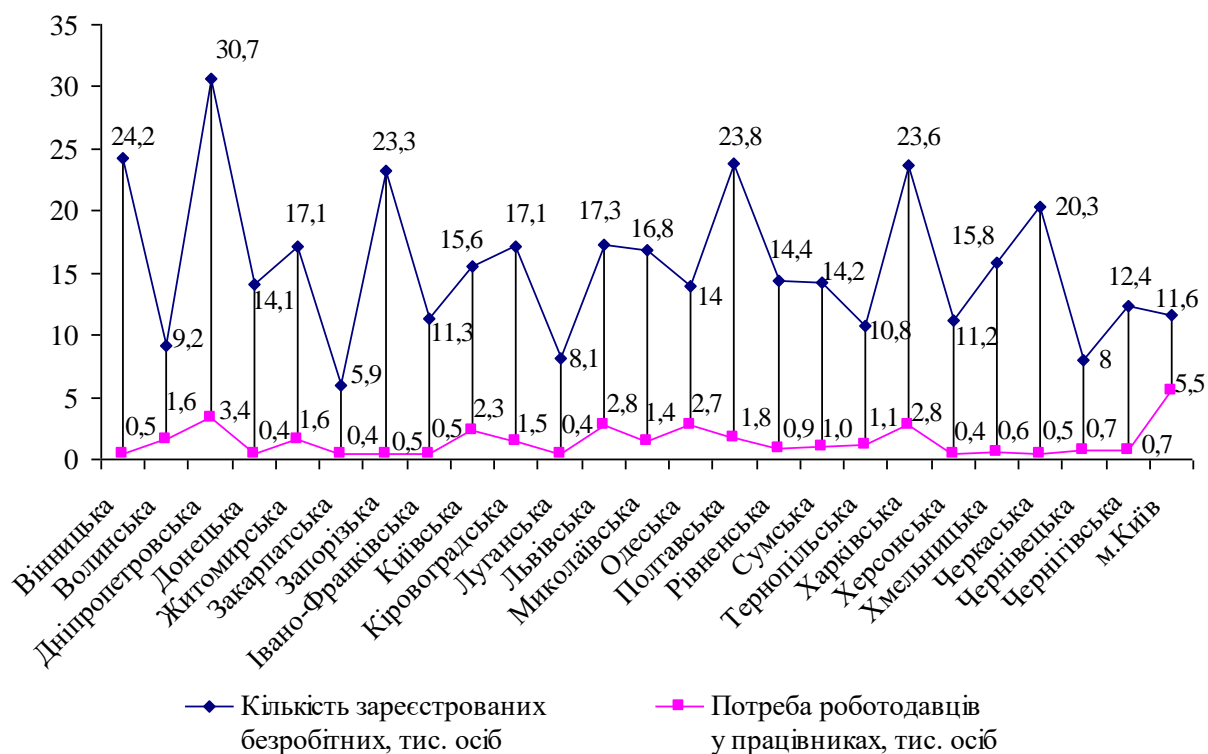


Рис. 2.14. Диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією в регіонах України у 2016 р.

\* Складено авторами за даними [125].

Серед заходів регулювання ринку праці, що здійснюються державою, можна виокремити створення додаткових робочих місць, а також підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних відповідно до тих професій, яких потребує ринок.

Так, організація оплачуваних громадських робіт, які забезпечують тимчасову зайнятість, є одним із напрямів підвищення збалансованості між попитом і пропозицією на ринку праці. У 2015 р.

таким чином працевлаштовано близько 227,3 тис. осіб.

Задля врівноваження попиту й пропозиції на працівників відповідних професій Державною службою зайнятості у 2016 р. проводилося професійне навчання безробітних 166,6 тис., однак цей показник на 6,9 % зменшився, порівняно з попереднім 2015 р.

Негативне явище вітчизняного ринку праці – вимушена неповна зайнятість населення, яка не лише викривлює реальні показники безробіття, але і є причиною зниження ефективності використання людського ресурсу.

Неповна зайнятість набуває форми вимушених відпусток працівників без збереження заробітної плати або переведення їх з економічних причин на неповний робочий день.

Показники неповної зайнятості та використання робочого часу свідчать про відсутність суттєвого підвищення ефективності застосування людського ресурсу.

Так, коливання обсягів вимушеної неповної зайнятості були неоднозначними. У 2016 р., порівняно з 2015 р., кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, збільшилася більше ніж удвічі, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), зменшилася на 37,4 %.

У відпустках без збереження заробітної плати у 2016 р. перебувало 163,6 тис. осіб, більшість із яких, а саме 85,7 тис., була зайнята в промисловості; 14 тис. осіб (8,6 %) – у сільському, лісовому та рибному господарстві; ще 11,7 тис. – у будівництві (7 %) і 11,4 тис. осіб – на підприємствах із наукових досліджень та розробок.

Чисельність працівників, котрі з економічних причин були зайняті у 2016 р. неповний робочий день, склала 464,2 тис. осіб, найбільше їх було зайнято в промисловості (310,4 тис. осіб).

Розміри вимушеної неповної зайнятості характеризують дані рис. 2.15. Наведена статистика свідчить, що економічна криза, передусім негативно впливає на кон'юнктуру ринку праці промислової сфери, де чисельність прихованих форм безробіття зростає найшвидшими темпами.

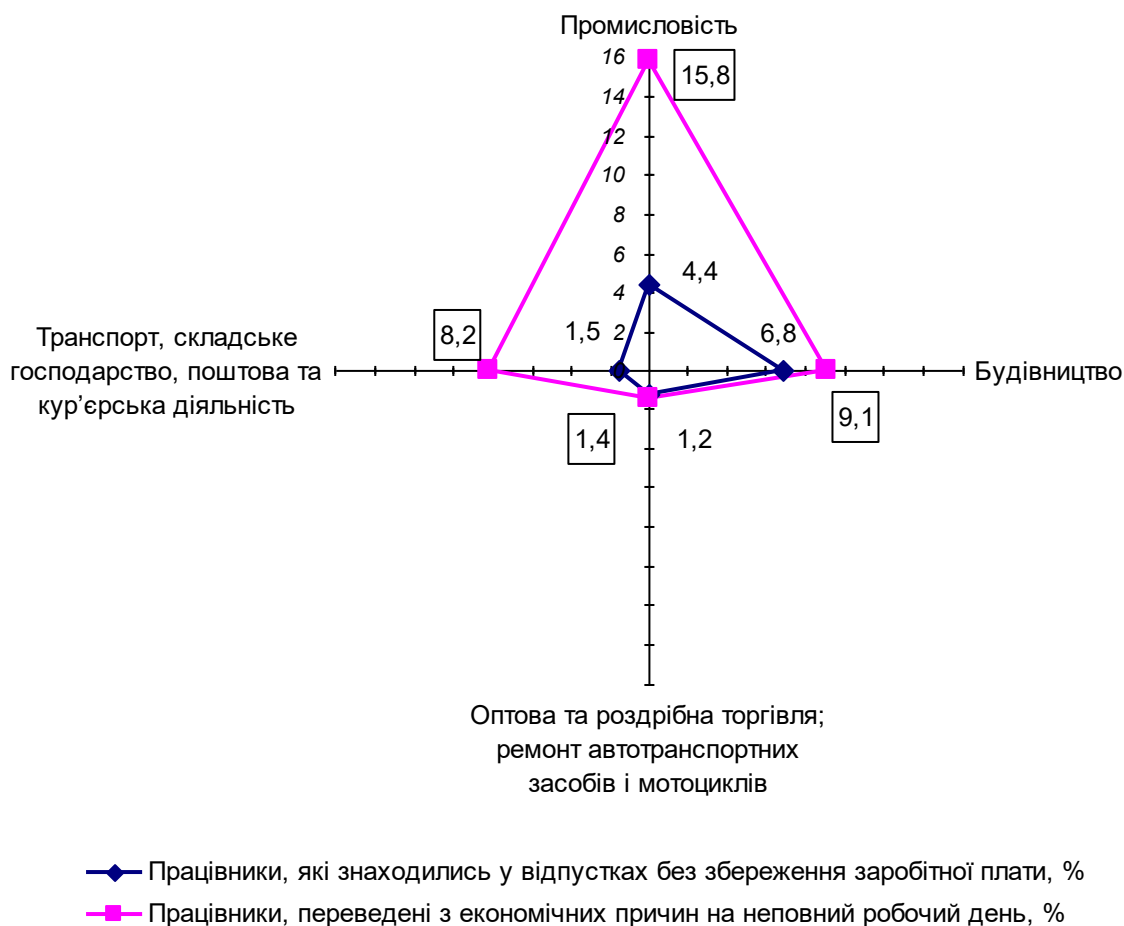


Рис. 2.15. Структура вимушеної неповної зайнятості працівників за окремими видами економічної діяльності у 2016 році, % середньооблікової кількості працівників

\*Побудовано авторами за даними Державної служби статистики

України.

Важливим елементом ринку праці є її ціна, що виражається показниками рівня заробітної плати в країні та її регіонах. Проблема низької вартості праці в Україні, що існує на сьогодні, чинить додатковий негативний вплив на кон'юнктуру ринку праці, зростання кількості економічно неактивного населення, посилення міграційних процесів та зuboжіння населення.

Стан ринку праці характеризується не лише рівнем середньої заробітної плати, але й ситуацією щодо її виплати. Порівняння та аналіз показників динаміки рівня заробітних плати й розміру заборгованості щодо її виплати дасть змогу оцінити ситуацію більш

об'єктивно. Так, на відміну від стабільного зростання номінальної заробітної плати, тенденція зміни заборгованості із її виплати була неоднозначною. Простежуючи зміну обсягу виплати заробітної плати, можна виокремити п'ять періодів. До 1999 р. спостерігаємо різке зростання заборгованості при незначному зростанні рівня середньої заробітної плати, що було наслідком глобальної економічної кризи, яку переживала Україна в ті роки.

Упродовж 2015 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 42,5 %, або на 560,8 млн грн і на 1 січня 2016 р. становила 1880,8 млн грн. Динаміку середньої заробітної плати та заборгованості з її виплати ілюструє рис. 2.16.

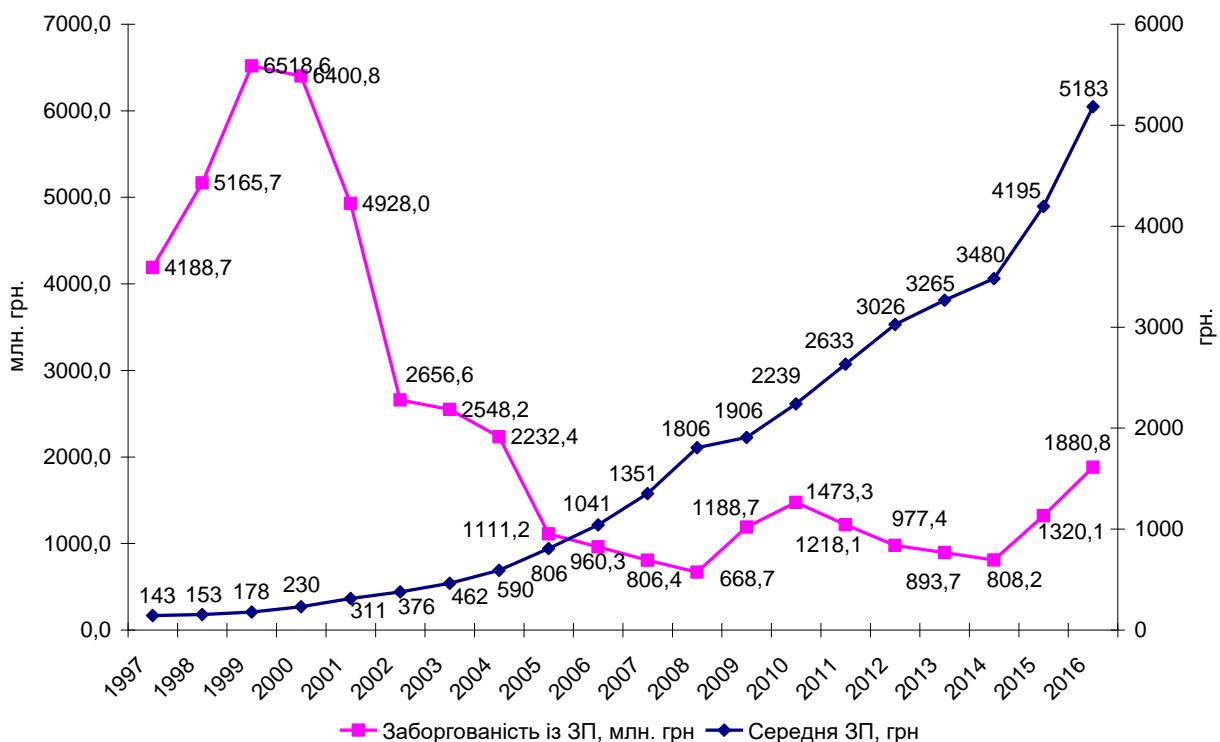


Рис. 2.16. Динаміка середньої заробітної плати і сум заборгованості з її виплати у 1997–2016 рр.

\*Побудовано авторами за даними Державної служби статистики України

Упродовж 2015 р. сума невикраденої заробітної плати зросла в 14 регіонах України, найсуттєвіше – у Луганській (на 444,1 млн грн), Харківській (на 47,0 млн грн), Одеській (на 30,0 млн грн) та Дніпропетровській (на 16,1 млн грн) областях. У решті їх зафіксовано

зменшення розміру боргу від 0,5 млн грн до 9,2 млн грн. (рис. 2.17).

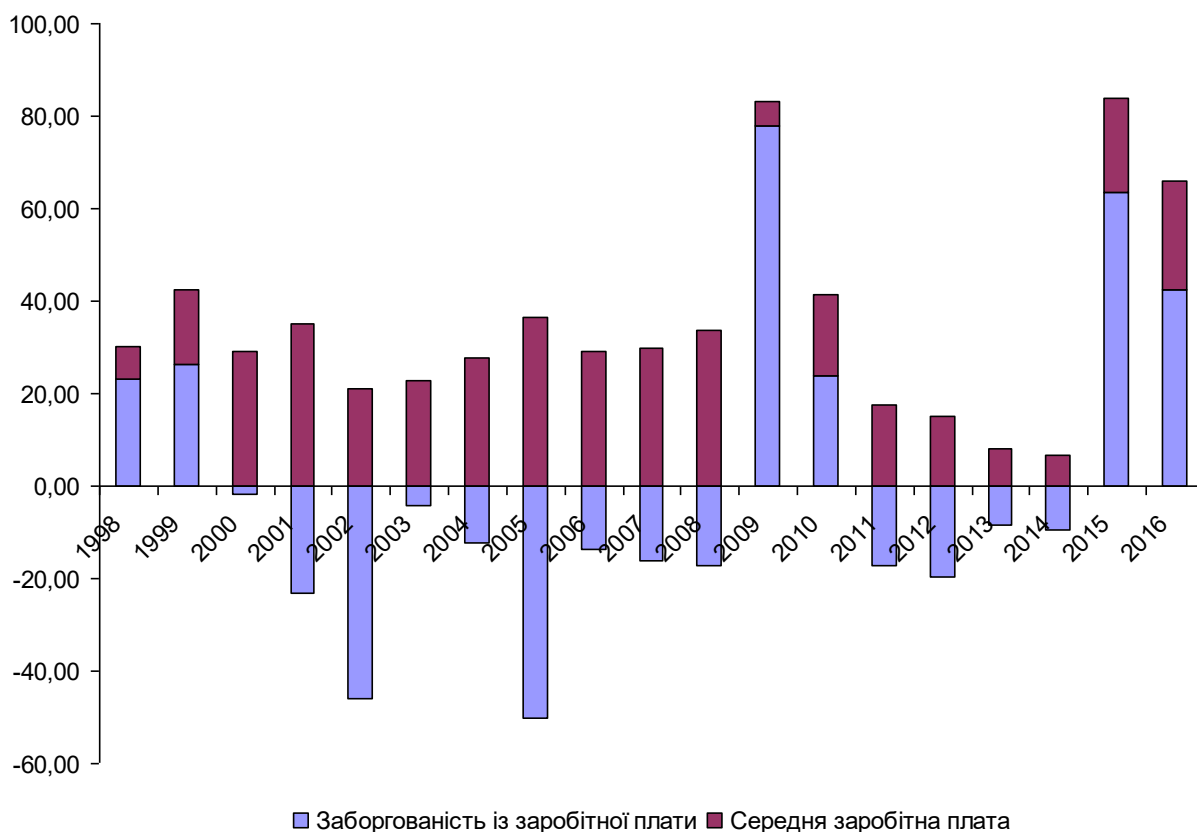


Рис. 2.17. Темпи приросту середньої заробітної плати й заборгованості із її виплати протягом 1997–2016 рр., % до попереднього року

\* Побудовано авторами за даними Державної служби статистики України.

Обсяг невикраченої заробітної плати на початок січня 2016 р. дорівнював 4,4 % фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2015 р. У регіональному розрізі найвищим рівень такого співвідношення був у Луганській (71,9 % фонду оплати праці), Донецькій (13,4 %) і Сумській (9,1 %) областях, а найнижчим – у Чернівецькій (0,2 %).

Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігали в 11 регіонах країни від 1,5 до 452,9 млн грн. У решті областей відбулося скорочення показника.

На 1 січня 2016 р. вчасно не отримали заробітну плату 185,4 тис. осіб, що становить 2,3 % від середньооблікової кількості штатних

працівників, охоплених спостереженням. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 7026 грн, що на 67,5 % перевищує середньомісячну заробітну плату за 2015 р.

Серед регіонів найбільшу питому вагу працівників, яким не виплачено заробітну плату, зафіксовано в Луганській (32,1% від середньооблікової кількості штатних працівників регіону) і Донецькій (12,3 %) областях. Найменшою їх частка була в Івано-Франківській (0,02 %) і Київській (0,1 %) областях.

Серед регіонів найбільшу питому вагу працівників, яким не виплачено заробітну плату, зафіксовано в Луганській (32,1% від середньооблікової кількості штатних працівників регіону) і Донецькій (12,3 %) областях. Найменшою частка таких працівників була в Івано-Франківській (0,02 %) і Київській (0,1 %).

Результати аналізу засвідчили, що регіони України протягом останнього часу зазнали значного впливу низки кризових явищ (глобальна фінансова криза, «революція гідності», зміна політичної влади, воєнні дії на Сході країни, анексія Криму тощо), що негативно відбилося розвитку ринку праці в цих регіонах і країні в цілому. Зазначимо, що досі не завершено перехід до ринкового механізму регулювання ринку праці, який розпочався ще на початку 90-х років ХХ ст., який має здебільшого декларативний характер; не сформовано імперативи соціального партнерства. Виявлено асиметрію соціальної структури населення України, зубожіння переважної частки населення, низький рівень оплати праці висококваліфікованих працівників у більшості видів діяльності; значну диференціацію в рівні доходів, що, зрозуміло, стримує формування середнього класу. Окрім того, в Україні набула значних масштабів тінізація економіки, що не дає змоги забезпечити розширене відтворення робочої сили.

### **2.3. Діагностика розвитку ринку праці прикордонного регіону (на прикладі Волинської області)**

Територіальне розміщення України на південному сході Європи, довга лінія кордону по суходолу перетворюють більшість українських регіонів у прикордонні. 19 регіонів України є прикордонними, їх площа становить близько 77,0 % усієї території держави [122, с. 179].

Перспективи західних прикордонних регіонів України є більш позитивними внаслідок наявності фінансових ресурсів і спільних ініціатив із боку Європейського Союзу, які стимулюють розвиток спроможності регіональних та місцевих партнерів у проектному плануванні й менеджменті. Східні та південно-східні адміністративні області України і їхні партнери за кордоном на цей момент не мають таких можливостей [122], особливо враховуючи наслідки анексії Криму й бойових дій на територій Луганської та Донецької областей.

Частина регіонів України межує з країнами Європейського Союзу та, отже, отримує прикордонний статус. Спільні проблеми в соціально-економічному розвитку прикордонних територій стимулюють пошук спільних рішень, стимуляція мобільності населення (у тому числі малого прикордонного руху) може відігравати позитивну роль для зняття напруги на ринку праці того чи іншого регіону (брак або надлишок кадрів певної кваліфікації).

Більш відкриті кордони створюють можливості для вільного пересування товарів і людей, що позитивно впливає на розвиток територій та може запобігти більш глибоким проблемам, наприклад постійній еміграції населення, подальшому поглибленні депресивності периферійних прикордонних територій. Однак кордони – це не лише можливості, а й загрози. Прикордонний статус створює певні додаткові обмеження щодо регіонального розвитку, оскільки кордон завжди уособлював собою обмеження руху товарів, капіталів, створював додаткові вимоги щодо розміщення певних видів виробництва, тощо.

У сучасних умовах в Україні ця роль кордону дещо пом'якшується, проте прикордонне розміщення створює додаткові

ризиків і для держави, і для регіону, у тому числі у сфері безпеки та правопорядку, особливо коли з іншого боку кордону рівень розвитку й життя місцевого населення значно відрізняються.

Згідно з результатами аналітичних оцінок, «чим більший розрив у рівнях розвитку, тим більша загроза нестабільності та відсутності співпраці. Така ситуація може створювати додаткові напруження на кордоні, вимивати кваліфіковані кадри з прикордонного регіону, сприяти зростанню правопорушень у районі кордону» [122, с. 180].

Волинська область – це один із прикордонних регіонів України, що межує із Республікою Польща – членом Європейського Союзу. Прикордонне положення території породжує низку особливостей, які потрібно враховувати під час вирішення питань функціонування регіонального ринку праці та розвитку регіону загалом.

Водночас, сприятливе економіко-географічне положення та досить тісні зовнішньоекономічні зв'язки можуть бути використані задля поліпшення стану багатьох важливих сфер суспільного життя, таких як торгівля, транспортна інфраструктура, а також забезпечення ефективної зайнятості населення, запобігання масовому безробіттю та досягнення збалансованої кон'юнктури на ринку праці. Зважаючи на вказані особливості, притаманні ринку праці прикордонного регіону, виняткового значення набуває проведення системної діагностики його розвитку.

Ринок праці як невід'ємна складова частина ринкової системи відображає наявні проблеми в економіці й зазнає істотного впливу кризових явищ, які переживає наша країна. Сучасний стан регіонального ринку праці Волинської області зумовлений низкою економічних і політичних чинників, у тому числі незадовільним рівнем використання трудового потенціалу регіону, що вимагає серйозних змін у підходах до регулювання регіонального ринку праці.

Станом на 1 січня 2016 р. у Волинській області проживало 1042,7 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення віком 15–70 років в Україні у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилася на 1,1 % і становила 431,8 тис. осіб, або 57,7 % від зазначеної категорії осіб (додаток К).



Аналізуючи зміну економічної активності населення області за період із 2000 р. до 2016 р. можна відзначити, стабільно негативну тенденцію. Зменшення економічно активного населення значною мірою скорочувалося за рахунок зменшення економічної активності осіб непрацездатного віку серед населення віком 15–70 років (рис. 2.18).

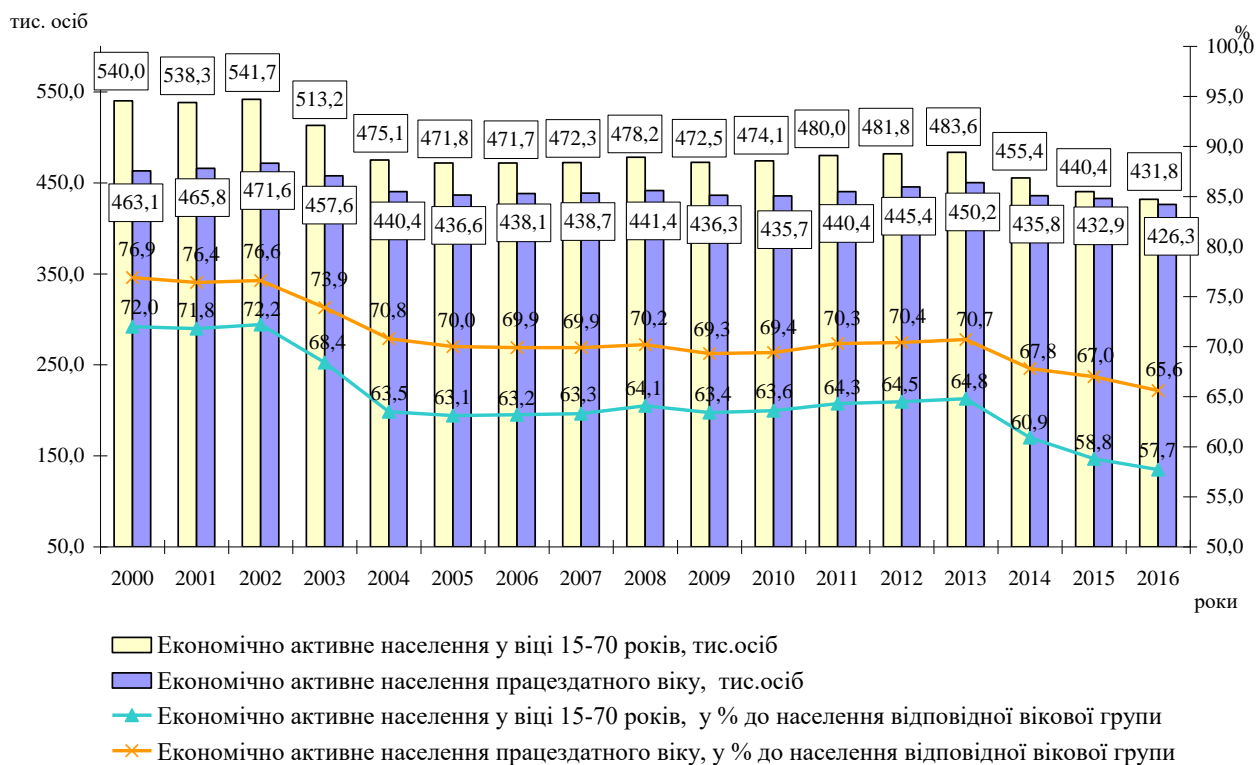


Рис. 2.18. Динаміка показників економічної активності населення Волинського регіону

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Скорочення абсолютних показників економічно активного населення супроводжувалося також зниженням частки таких осіб у відповідній віковій групі. У 2016 р., порівняно з 2000 р., скорочення рівня економічної активності населення віком 15–70 років склало 14,3 %, населення працездатного віку – 11,3 %. Зміна рівня економічної активності зумовлюється особливостями статево-вікової структури населення, загальною ситуацією на регіональному ринку праці, а також впливом фінансово-економічних криз. Особливо негативно вплинула на ситуацію економічна криза 2013–2014 рр., саме тоді розпочалося стрімке скорочення вказаних показників.

Актуальною проблемою на ринку праці Волинської області залишається безробіття, що виступає наслідком незбалансованості пропонованої робочої сили з попитом на неї. За даними обласного центру зайнятості чисельність безробітних у 2016 р., порівняно із 2015 р., зросла на 6,6 тис. осіб (1,7 %) та становила 49,7 %, або 11,5 % від економічно активного населення (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Показники безробіття на ринку праці Волинської області  
(за методологією МОП)**

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років		Зміна показників порівняно з попереднім роком	
	тис. осіб	% до економічно активного населення відповідної вікової групи	тис. осіб	% до економічно активного населення відповідної вікової групи
2000	53,8	10	–	–
2001	48,8	9,1	-5	-0,9
2002	51,4	9,5	2,6	0,4
2003	60,5	11,8	9,1	2,3
2004	51,2	10,8	-9,3	-1,0
2005	41,9	8,9	-9,3	-1,9
2006	41,5	8,8	-0,4	-0,1
2007	38,4	8,1	-3,1	-0,7
2008	39,6	8,3	1,2	0,2
2009	44,5	9,4	4,9	1,1
2010	40,5	8,5	-4	-0,9
2011	39,9	8,3	-0,6	-0,2
2012	39	8,1	-0,9	-0,2
2013	37,9	7,8	-1,1	-0,3
2014	44,9	9,9	7	2,1
2015	43,1	9,8	-1,8	-0,1
2016	49,7	11,5	6,6	1,7

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Можна відзначити, що за період дослідження чисельність безробітних особливо зростала в післякризовий період. Негативним явищем є те, що у 2016 р. після незначної стабілізації ситуації кількість безробітних знову суттєво зросла, що свідчить про подальше погіршення економічної ситуації на регіональному ринку праці та про те, що його функціонування щораз ускладнюється збільшенням невідповідності між пропозицією робочої сили та

попитом на неї. Виникнення проблем у сфері безробіття зумовлено також збільшенням тривалості періоду (додаток К), упродовж якого незайняті громадяни перебувають у стані пошуку роботи, що призводить до втрати ними професійних знань та може призвести до погіршення якості робочої сили.

Однією з найактуальніших проблем сучасного ринку праці Волині є *рівень молодіжного безробіття*. Це пояснюється тим, що роботодавцям на заміщення вакантних посад досить часто потрібні досвідчені працівники, а досвід роботи в молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад, відсутній.

Потрібно зазначити, що рівень зареєстрованого безробіття на ринку праці Волинської області певною мірою не відповідає реальній ситуації, оскільки не враховує приховане безробіття, а також той факт, що серед зайнятого населення поширена неповна зайнятість. Разом із тим варто відзначити, що протягом 2010–2016 рр. відбулося підвищення ефективності використання робочої сили в регіоні, зокрема за рахунок скорочення кількості працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), чисельності тих, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати й зростання відпрацьованого часу в розрахунку на одного працюючого (додаток Л). Якщо у 2010 р. Волинська область за всіх вказаними показниками відставала від середнього їх значення по Україні, то у 2016 р. ситуація кардинально змінилась. Зокрема, продуктивність праці в області у 2016 р. перевищила на 1 год середній показник по країні, досягнувши 1685 проти 1684 год відповідно.

Рівень неповної зайнятості в області у 2016 р. був дещо нижчим ніж у цілому по Україні, а саме частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день становила 5,1% (проти 5,9 % у середньому по країні), зменшившись на 4,1% в порівнянні з 2015 р. Відсоток працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, становив 2,0 %, тоді як аналогічний показник в середньому по Україні дорівнював 2,1%.

За даними Головного управління статистики у Волинській області, протягом 2016 р. чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, порівняно з аналогічним періодом 2015 р., зменшилася на

15 тис. осіб та становила 382,1 тис. осіб. Рівень зайнятості населення знизився майже на 2 (% із 53,1 % у 2015 р. до 51,0% у 2016 р.). Отже, показники зайнятості населення досягнули найменших значень за весь період дослідження, починаючи з 2000 р. Простежуючи динаміку зазначених вище показників, можна відзначити, що негативний вплив кризових явищ у 2002 р., 2008 р. та 2013 рр. призвів до різкого скорочення рівня зайнятості, компенсувати яке подальшим поліпшенням ситуації і відносно незначним зростанням показників не вдалось у жодному з післякризових періодів (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

**Динаміка показників зайнятості населення  
у Волинській області**

Рік	Зайняте населення				Зміна кількості зайнятого населення відносно попереднього року			
	у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи
2000	486,2	64,8	409,3	67,9	–	–	–	–
2001	489,5	65,3	417,0	68,4	3,3	0,5	7,7	0,5
2002	490,3	65,4	420,4	68,3	0,8	0,1	3,4	-0,0
2003	452,7	60,4	397,1	64,1	-38,0	-5,0	-23,0	-4,0
2004	423,9	56,7	390,2	62,7	-29,0	-4,0	-6,9	-1,0
2005	429,9	57,5	394,7	63,2	6,0	0,8	4,5	0,5
2006	430,2	57,6	396,8	63,3	0,3	0,1	2,1	0,1
2007	433,9	58,2	400,3	63,8	3,7	0,6	3,5	0,5
2008	438,6	58,8	401,8	63,9	4,7	0,6	1,5	0,1
2009	428	57,4	391,8	62,3	-11,0	-1,0	-10,0	-2,0
2010	433,6	58,2	395,2	62,9	5,6	0,8	3,4	0,6
2011	440,1	59,0	400,5	63,9	6,5	0,8	5,3	1,0
2012	442,8	59,3	406,4	64,3	2,7	0,3	5,9	0,4
2013	445,7	59,7	412,3	64,7	2,9	0,4	5,9	0,4
2014	410,5	54,9	390,9	60,9	-35,0	-5,0	-21,0	-4,0
2015	397,3	53,1	389,8	60,3	-13,0	-2,0	-1,1	-1,0
2016	382,1	51,0	376,6	57,9	-15,0	-2,0	-13,0	-2,0

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Найвище значення показника зайнятості населення працездатного віку Волинської області зафіксовано у 2001 р. (68,4 %). У подальшому ситуація була неоднозначною і наступне зростання цього показника досягло лише рівня 64,7 % у 2013 р.

Порівнюючи дані зайнятості в області та по Україні, можна виокремити три етапи: перший – до 2004 р., коли ситуація на регіональному ринку праці була кращою, ніж у більшості областей України, і рівень зайнятості перевищував середні показники на 4–9 %. Другий етап тривав протягом 2004–2013 рр., у цей час рівень зайнятості в області був приблизно на рівні загальноукраїнських, відстаючи з незначною різницею. Третій період розпочався після кризи 2013 р. і тривав до кінця досліджуваного періоду. Характерним для останнього періоду є суттєве й стабільне падіння показників зайнятості на регіональному ринку праці з наростаючими темпами (рис. 2.19).

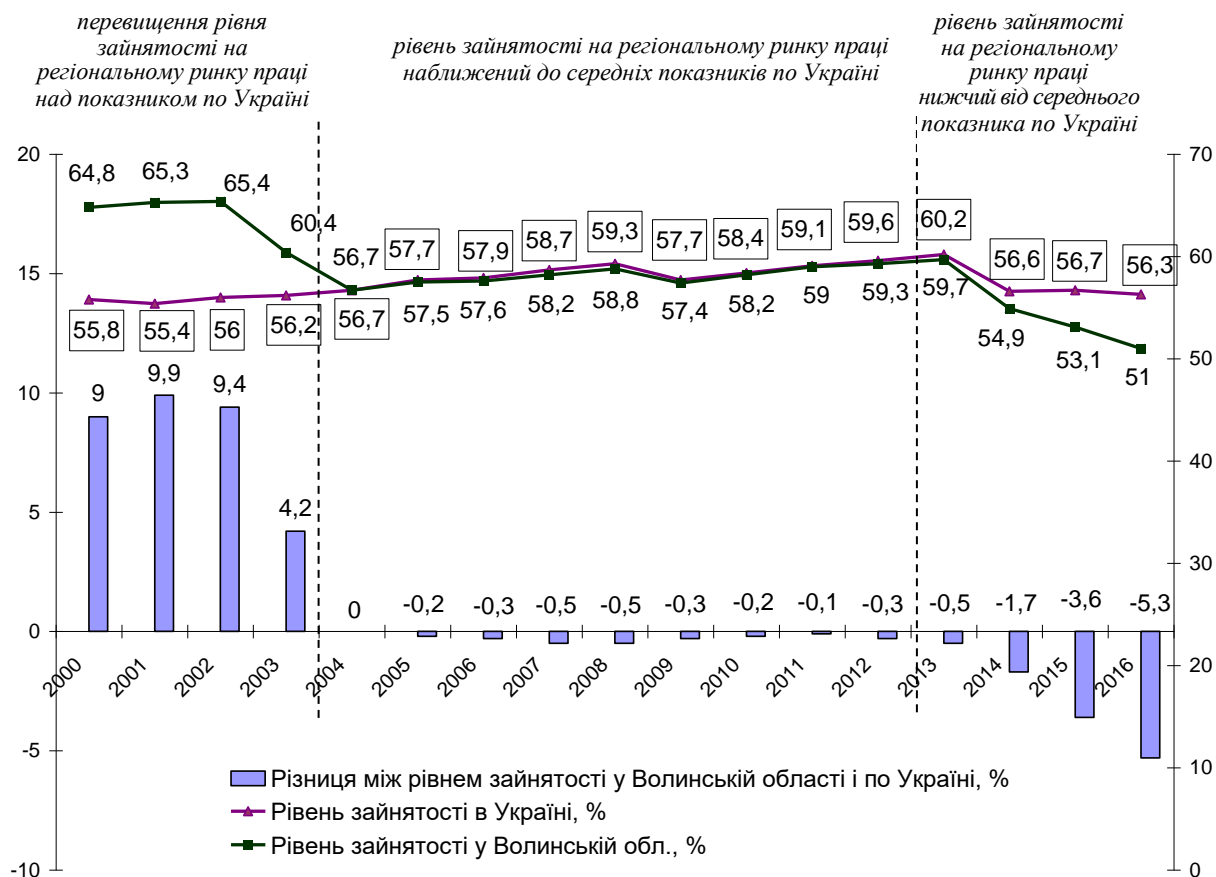


Рис. 2.19. Рівень зайнятості населення у віці від 15 до 70 років в Україні та Волинській області за 2000–2016 рр.

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Ціною на ринку праці виступає рівень заробітних плат. Саме заробітна плата, займаючи найбільшу частку в доходах громадян України, створює структурну взаємозалежність рівня життя населення від функціонування ринку праці, що робить проблему ефективності його функціонування не лише економічною, але й соціальною (додаток М).

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника області збільшилася, порівняно з 2015 р., на 23,0 % і становила 4047 грн (в Україні – відповідно, на 23,5 % і 5183 грн), що у 2,5 раза перевищує законодавчо встановлені мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум для працездатних осіб (1600 грн) (рис. 2.20).

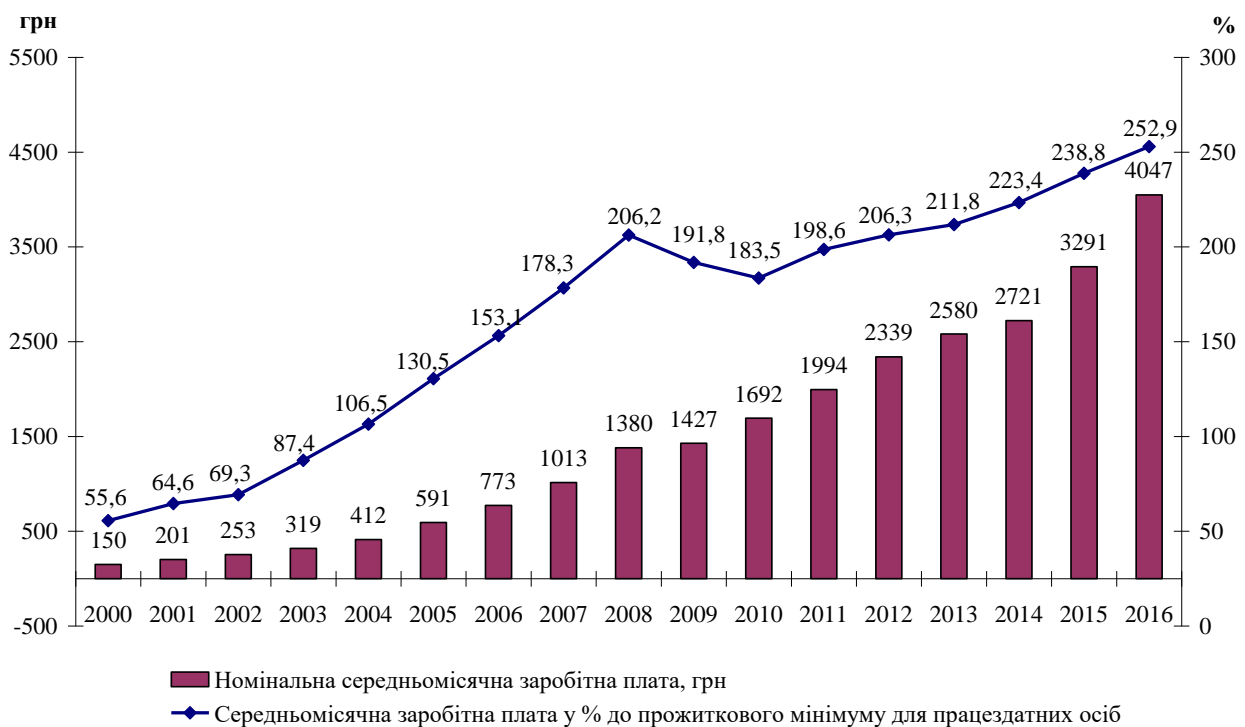


Рис. 2.20. Тенденції зміни показників рівня середньомісячної заробітної плати у Волинській області у 2002–2016 рр.

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Серед міст і районів області більші нарахування мали працівники Луцького району (5720 грн), міст Нововолинська (4674 грн), Луцька (4204 грн) та Ківерцівського району (4098 грн), менші – Турійського,

Шацького, Старовижівського, Іваничівського, Ратнівського, Рожищенського й Любешівського районів (2644–3126 грн).

Реальна заробітна плата (з урахуванням змін споживчих цін) у середньому за 2016 р., порівняно з 2015 р., збільшилася, як і в Україні, на 9,0 % (рис. 2.21).

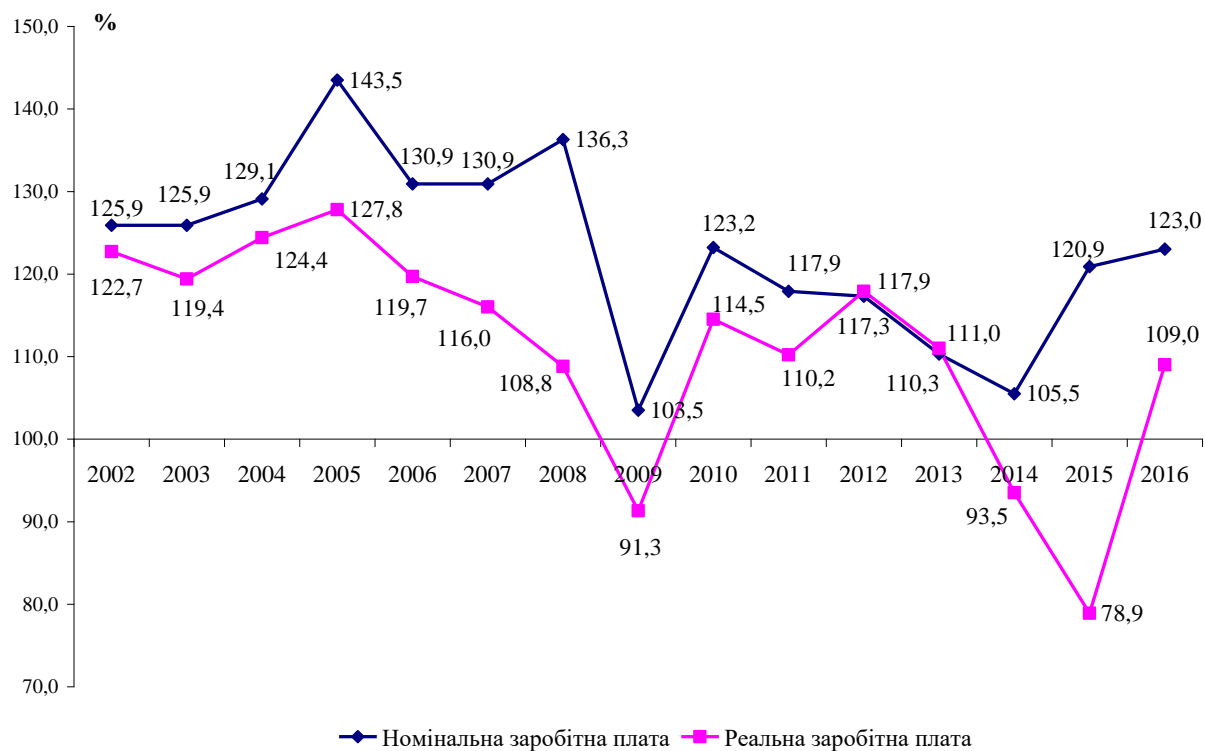


Рис. 2.21. Динаміка зростання номінальної і реальної заробітних плат у Волинській області у 2002–2016 рр.

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.

Значний розрив між номінальною й реальною заробітною платою може призвести до суттєвої дестабілізації та негативних соціальних, у подальшому – й економічних наслідків.

Велика частка заробітних плат повністю або частково фінансувалася за рахунок бюджетних коштів. Згідно з даними Головного управління статистики у Волинській області у 2016 р., 80,1 тис. осіб (47,0 % загальної кількості працівників) отримувало фінансування з бюджету. Така ситуація є неоднозначною, оскільки, з одного боку, свідчить про недостатній розвиток приватного підприємництва в регіоні й необхідність реалізації заходів щодо створення сприятливих умов його розвитку. Однак при цьому існує

високий фактор впливу державного регулювання регіонального ринку праці через механізми встановлення мінімальних соціальних стандартів і гарантій, що при обґрунтованих діях може бути використане для збалансування кон'юнктури та підвищення реальних доходів населення, установлення належного рівня оплати праці.

Поряд із розміром оплати праці варто під час оцінки функціонування регіонального ринку врахувати наявність заборгованості з її виплати (додаток П). Динаміка зміни розміру заборгованості протягом дослідженого періоду була неоднозначною й відповідала економічній ситуації області, відповідно коливаючись від найменших значень 2566,4 тис. грн у 2008 р. та 3888,6 тис. грн. у 2014 р. до найбільших розмірів у післякризові періоди – 17775,7 тис. грн у 2010 р. та 15970,6 тис. грн у 2016 р. Отже, регіональний ринок праці на сьогодні переживає вплив останньої економічної кризи та характеризується значним розміром заборгованості з виплат заробітної плати, що є досить негативним явищем і певною мірою нівелює виявлену позитивну тенденцію зростання середніх заробітних плат (рис. 2.22).

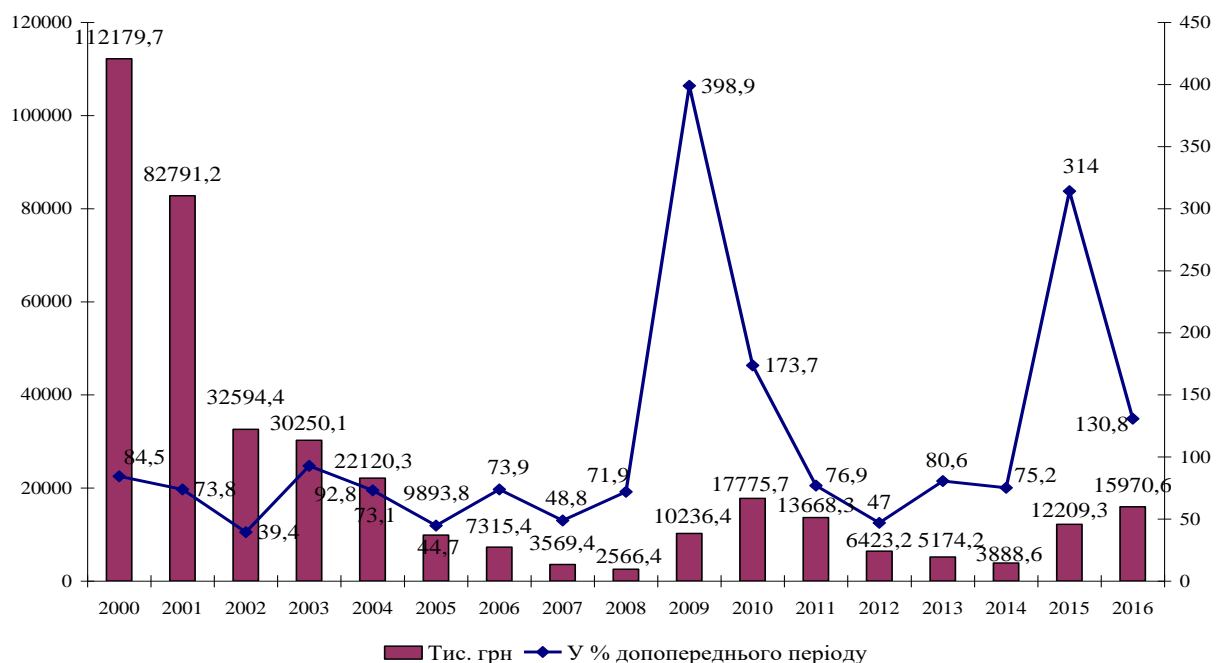


Рис. 2.22. Зміна показників заборгованості із виплати заробітної плати у Волинській області у 2000–2016 рр.

\* Складено авторами за даними Головного управління статистики у Волинській області.



Характерною для регіонального ринку праці Волинської області є гендерна відмінність в оплаті праці та сферах діяльності. Так, в економіці й соціальній сфері області у 2016 р. 56,8 % штатних працівників склали жінки, середня оплата праці яких була на 22,7 % нижчою від оплати праці чоловіків і становила 3591 грн проти 4646 грн (у 2015 р. – відповідно, на 21,0 %, 2953 грн проти 3737 грн) [114].

У 2016 р. найвищою у Волинській області оплата праці була в працівників фінансової й страхової сфери (6561 грн/міс.), а також у працівників добувної промисловості (6004 грн/міс.). Найнижчу плату отримували зайняті у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. Їхній заробіток був у 2,7 раза менший і становив у середньому на місяць 2416 грн (додаток Н).

Для Волинської області характерна значна частка зайнятих у сільському господарстві, промисловості й торгівлі. Таку специфічну структуру зайнятості зумовлено економіко-географічним (прикордонним) положенням, території що сприяє розвитку торгівлі, а також традицією ведення сільського господарства. Висока частка зайнятих у промисловості пояснюється наявністю промислових об'єктів (харчової, переробної, видобувної промисловості та машинобудування), які розміщені, зазвичай, у великих містах області.

*Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці Волинської області характеризується перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом. На кінець липня 2015 р. пропозиція робочої сили в 10 разів перевищувала потребу в ній. Кількість зареєстрованих безробітних на 1 серпня становила 12,4 тис. осіб, або 2,0 % населення працездатного віку, із них 7,3 тис. – міські жителі, решта – мешканці сільської місцевості.*

У більшості адміністративних районів Волинської області можна виокремити такі, де помітна тенденція до скорочення пропозиції робочої сили. Лише Луцький район характеризується певним зростанням пропозиції робочої сили. Це пояснюється близькістю до

обласного центру, а отже кращими можливостями працевлаштування. Тому серед інших адміністративних районів відбувається скорочення пропозиції зареєстрованої робочої сили, оскільки тривалість очікування працевлаштування та рівень оплати праці, яку пропонує Державна служба зайнятості, часто не відповідає потребам особливо молодого працездатного населення, яке працевлаштовується неофіційно й на короткостроковий період.

Стосовно попиту на робочу силу такі райони, як Горохівський, Ківерцівський, Ковельський та Луцький і міста Луцьк, Ковель, Нововолинськ, Володимир-Волинський, характеризуються тенденцією до його зростання. Як правило, це зумовлено наявністю об'єктів виробництва, а отже і потребами заповнення вакантних місць.

Для підвищення ефективності функціонування регіонального ринку праці й подолання безробіття потрібно стимулювати створення нових робочих місць і розвиток підприємницької ініціативи в області, підтримання працюючих підприємств за допомогою пільгових кредитів і податкових пільг, субсидій на дослідження й розробки, надання доступу до нових технологій, субсидій на підвищення кваліфікації чи перепідготовку постійних працівників, у яких є великий ризик втрати цієї роботи, підтримки в пошуках клієнтів та організації збуту.

*Вплив прикордонного положення на ринок праці прикордонних із Республікою Польща адміністративних районів Волинської області простежується на фоні загальнообласної картини. Проте, ураховуючи думку експертів стосовно того, що близько 60 % ринку праці регіону перебуває в тіні, бачимо, що реальна картина, зокрема зайнятість населення та його доходів, буде дещо іншою [100].*

Низький середній рівень оплати праці, надмірна міжгалузева й низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері, є проблемою регіонального ринку праці, що змушує волинян ставати трудовими мігрантами.

Результати аналізу засвідчують, що ситуація в прикордонних регіонах, у тому числі Волинської області, досить складна, проте, на думку експертів, значна частка ринку праці перебуває в тіні. Це, насамперед, зайнятість населення, структура та рівень його доходів. Саме тому для об'єктивності оцінки ситуації варто враховувати також низку важливих моментів, які не завжди потрапляють до офіційної статистики. Це трудова міграція, яка є невід'ємною складовою частиною прикордонного положення й відіграє винятково важливу роль, формуючи певне бачення в мігрантів життєвих стандартів, принципів соціальної та культурної свідомості, що, зі свого боку, є позитивним.

Для ефективного впровадження Стратегії транскордонного співробітництва за сприяння й фінансової підтримки (за рахунок гранту від Міністерства закордонних справ Польщі) у партнерських регіонах створено *мережу прикордонного співробітництва*. Вона складається з контактних пунктів, котрі працюють у кожному з регіонів, що покриваються Стратегією: у Люблінському воєводстві Республіки Польща, Львівській області, Волинській області України та Брестській області в Білорусі.

Контактні пункти відповідають за наповнення інформації й організацію роботи в межах створеної мережі. Основна мета їхньої діяльності – передача польського досвіду й кращих практик, головним чином, на регіональному та місцевому рівнях, у співпраці між місцевими органами влади й партнерами в соціально-економічними партнерами та допомагати Україні й Білорусі в реалізації спільних транскордонних проектів.

Роль контактного пункту у Волинській області виконують Відділ з питань бюджету, економічної політики та проектної діяльності обласної ради, а також Управління інвестицій, розвитку та європейської інтеграції облдержадміністрації.

Підбиваючи підсумки проведеного аналізу розвитку регіонального ринку праці прикордонного регіону, можна узагальнити такі його особливості.

Волинь – традиційно трудонадлишкова область і ринок праці є особливо привабливим, оскільки має:

- постійну пропозицію трудових ресурсів;
- сприятливі економічні умови;
- джерела поповнення кваліфікованими кадрами (значна кількість навчальних закладів середньотехнічної та вищої спеціальної освіти);
- керованість трудовими ресурсами (через місцеві центри зайнятості населення).

*Негативними рисами розвитку ринку праці Волинської області як прикордонного регіону є:*

- значна частка офіційно незареєстрованої, так званої «човникової торгівлі», що, зі свого боку, призводить до неофіційної зайнятості, нелегальної торгівлі;
- відтік робочої сили, а саме населення в працездатному віці, що змінює структуру пропозиції робочої сили, і в деяких сферах економіки може призвести навіть до дефіциту робочої сили відповідної професійної кваліфікації;
- значна частка трудових мігрантів становлять жінки у віці від 25 до 45 років, у зв'язку з чим постає проблема так званого «соціального сирітства», що призводить до соціального напруження.

Негативна ситуація на ринку праці Волинської області зумовлена, насамперед, недосконалою державною регулятивною політикою, неефективністю реформ у виробничій сфері, відсутністю передумов для соціально-економічного розвитку, відсутністю можливостей об'єктивного правового захисту суб'єктів господарювання, а також працівників.

1. На нашу думку, трудова міграція для Волинської області не є соціальною проблемою, оскільки містить у собі низку позитивних

сторін. Передусім, це можливість додаткового (у багатьох випадках й основного) заробітку. Та найбільшим позитивом трудової міграції населення є формування географічного кругозору, культури людини, а оцінка якості життя населення сусідських країн, що сприяє формуванню в мігрантів відповідних стандартів життя та культурних цінностей. Негативними сторонами трудової міграції є відтік робочої сили, а саме населення в працездатному віці, що змінює структуру пропозиції робочої сили в окремих галузях виробництва та регіонах і за деякими сферами економіки призводить до дефіциту робочої сили відповідної професійної кваліфікації [105].

Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення ринку праці Волинської області є невідповідність отриманій професії потребам ринку праці. Значна частка молоді під час виборі професії виходить із принципу престижності професії та високого рівня оплати праці, часто не враховуючи кон'юнктуру ринку праці. У результаті це призводить до значних труднощів у працевлаштуванні.

На жаль, можливості розв'язання такої проблеми досить обмежені, оскільки попит на окремий професійний сегмент на ринку праці прямо залежить від економічної ситуації в регіоні. Найефективнішим способом формування й регулювання кон'юнктури окремих сегментів ринку праці є реформування системи професійно-технічної освіти з метою значного скорочення держзамовлення на професії, які на ринку праці не є затребуваними. Результатами низького рівня оплати праці є вимушена неповна та неофіційна зайнятість, приховане безробіття.

Для Волинської області характерна вимушена неповна або часткова зайнятість сезонного характеру. Це пов'язано з нестабільністю попиту на робочу силу в промисловості регіону, яка прямо пропорційно залежить від попиту на продукцію промислового виробництва.

Що стосується структури та рівня оплати праці на неофіційному ринку праці, то тут, зазвичай, найвищий рівень заробітної плати від

сезонних робіт. На перший погляд, можливість заробітку, хоч і неофіційного, сприяє загальному добробуту населення. Проте варто зазначити, що такий підхід до процесу праці й отримання доходів фактично унеможлиблює отримання з боку держави системи соціального забезпечення (пенсії, медичне забезпечення тощо).

Причинами виникнення тіньового ринку праці у Волинській області є низький рівень оплати праці, насамперед у сільському господарстві й державному секторі, де зайнято більшість економічно активного населення області. Високе та нерівномірне податкове навантаження особливо на малий і середній бізнес, який переважає в структурі податкових доходів області, не сприяє створенню нових робочих місць.

Також серед причин тіньової оплати праці – низький рівень податкової дисципліни відповідних контролюючих органів й органів місцевого самоврядування, а також відсутність можливості об'єктивного правового захисту від можливих перешкод підприємницької діяльності.

Вважаємо, що змінити цю негативну ситуацію можливо лише за умов ліквідації надмірного податкового тиску на приватний сектор, створення єдиної й спрощеної системи оподаткування, а також зменшення залежності підприємницької діяльності від бюрократичних перешкод.

Отже, система регулювання ринку праці за умов прикордонного співробітництва в Україні є малоефективною через недостатній рівень використання ресурсів праці економічно активного населення сільських територій та малих міст, провокування з боку органів місцевої влади неконтрольованого впливу роботодавців на найманих працівників, переважанням їхніх економічних інтересів над інтересами найманої робочої сили, невідповідність кількості економічно доцільних робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі на селі, нерозв'язаність проблеми зайнятості й ділової активності молоді на ринку праці, асиметричність міграційних

потоків у прикордонних районах.

Важливим внутрішнім резервом підвищення ефективності функціонування регіонального ринку праці є зростання продуктивності праці, раціональне використання робочого часу й усунення його втрат.

Таким чином, аналіз економічної активності населення у регіонах України за період 2010–2016 рр. як важливої характеристики розвитку ринку праці свідчить про суттєве падіння його рівня, починаючи з 2014 р. і до досягнення найвищого свого значення 62,2 % у 2016 р. Виявлено негативні тенденції скорочення в регіонах України частки молоді в структурі економічно активного населення.

Щодо динаміки показників зайнятості населення за період 2011–2016 рр. визначено такі періоди: 2011–2013 рр. – підвищення рівня зайнятості з 58,4 до 60,2 %; 2014–2016 рр. – падінням рівня зайнятості з 56,6 до 56,3 %. Виявлено неоптимальну структуру зайнятості, причинами чого названо низький рівень оплати праці, диспропорції на ринку праці, зокрема невідповідність між вимогами роботодавців і кваліфікацією потенційних працівників. Доведено, що зазначені негативні тенденції були наслідками економічної кризи в країні й необґрунтованості заходів державної політики регулювання ринку праці, що свідчить про її неефективність.

Розвиток регіональних ринків праці супроводжується збільшенням масштабів безробіття, що зумовлено наявністю кризових явищ в економіці, скороченням сукупного попиту на робочу силу, структурними зрушеннями та рухом робочої сили. У 2016 р. найбільше безробітних було в Донецькій і Дніпропетровській областях.

За результатами аналізу виявлено диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Як наслідок, кількість зареєстрованих безробітних значно перевищує обсяг заявлених вакантних місць.

З огляду на те, що Волинська область межує з Республікою Польща – членом Європейського Союзу, виявлено особливості, притаманні ринку праці прикордонного регіону. Доведено, що сусідство з більш економічно розвинутими регіонами, які формують попит на трудові ресурси з кращою пропозицією умов праці й заробітку, може провокувати відтік робочої сили за кордон, підвищення рівня нелегальної зайнятості та прихованого безробіття.

Водночас прикордонне положення й зовнішньоекономічні зв'язки можуть бути використані задля забезпечення ефективної зайнятості населення, запобігання масовому безробіттю та досягнення збалансованої кон'юнктури на ринку праці. Відтак виняткове значення має проведення системної діагностики розвитку ринку праці прикордонного регіону за запропонованою в роботі методикою.

Ситуацію на ринку праці в прикордонному регіоні розкрито на основі порівняльного аналізу Волинської області та України, згідно з результатами якого виявлено суттєве падіння показників зайнятості з наростаючими темпами. Аналіз засвідчив неефективне використання в регіоні можливостей розвитку ринку праці, пов'язаних із його прикордонним положенням, відсутність дієвих механізмів регулювання та активізації розвитку ринків праці на регіональному рівні.



## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

#### **3.1. Напрями вдосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону з урахуванням європейського досвіду**

Вивчення досвіду країн Європейського Союзу (ЄС) щодо вирішення питань регулювання процесів зайнятості, безробіття та рівня заробітних плат – це, на нашу думку, важлива умова ефективного розвитку ринків праці прикордонних регіонів України.

Світова економічна криза, тенденції демографічного старіння, міграційні процеси та глобальна конкуренція чинять негативний вплив на сучасний стан ринків праці країн ЄС. За останні роки європейський ринок праці суттєво змінився, про що свідчать показники чисельності робочої сили, зайнятості, безробіття, рівня освіченості серед молоді та ін.

Із метою подолання кризових явищ і прискорення економічного зростання Європейська комісія прийняла стратегію розвитку ЄС «Європа-2020». Вона являє собою узгоджену основу для мобілізації всіх інструментів і координування політики держав-членів. При цьому питання політики зайнятості й надалі залишається одним із ключових пріоритетів у контексті модернізації ринків праці, підвищення мобільності трудових ресурсів і надання можливостей для здобуття нових знань та навичок, щоб збільшити можливості для працевлаштування.

Стратегією «Європа-2020» встановлено конкретні орієнтири, яких країни ЄС повинні досягти до 2020 р. Вона передбачає наявність трьох основних ініціатив (priorities) [Europe-2020]: розумне зростання (smart growth) – розвиток економіки на основі знань та інновацій; стійке зростання (sustainable growth) – сприяння розвитку більш ресурсозберігальної, екологічно чистої та більш конкурентоспроможної економіки; усеохоплююче зростання

(inclusive growth) – сприяння економіки високої зайнятості, що забезпечує соціальну й територіальну єдність.

На підвищення ефективності освіти та політики зайнятості спрямовано саме концепцію всеохоплюючого зростання. Серед пріоритетних цілей, зазначених у стратегії, визначено, що рівень зайнятості населення у віці 20–64 років повинен збільшуватися з нинішніх 69 % до щонайменше 75 %, у тому числі за рахунок більшого залучення жінок, працівників похилого віку та кращої інтеграції мігрантів до робочої сили. Причому зміни передбачають структурну перебудову ринку праці, розширення можливостей працевлаштування для його учасників. Окрім вищезазначених заходів, передбачено програми щодо зменшення кількості людей на межі бідності й збільшення частки осіб із вищим рівнем освіти серед дорослого населення, урегулювання питань міграції.

Досліджувані питання актуальні з огляду на скорочення попиту на робочу силу після глобальної кризи 2008 р., старіння населення, зростання чисельності громадян за межами бідності та проблеми у сфері освіти. Тобто всеохоплююче зростання має на меті модернізацію сучасного ринку праці, підвищення рівня зайнятості й мобільності робочої сили.

Регулювання ринку праці ЄС ґрунтується на даних безперервного моніторингу стану та тенденцій його розвитку, що регулярно проводиться, починаючи з 1966 р. Основним джерелом аналізу є дані Євростату – Статистичного комітету ЄС. Використання єдиної методики, яка узгоджується між країнами – членами Союзу, забезпечує порівнянність отриманих результатів. На основі національних даних про зареєстроване безробіття щомісячно розраховується рівень безробіття як у цілому по ЄС, так і по всіх країнах-учасницях.

Станом на 2016 р. частка населення зайнятого повний робочий день склала 46,9 %, що лише на 0,1 % менше від рівня 2006 р. та 2,2 % – від рівня 2008 р., коли рівень зайнятості досяг своєї найвищої позначки (рис. 3.1).

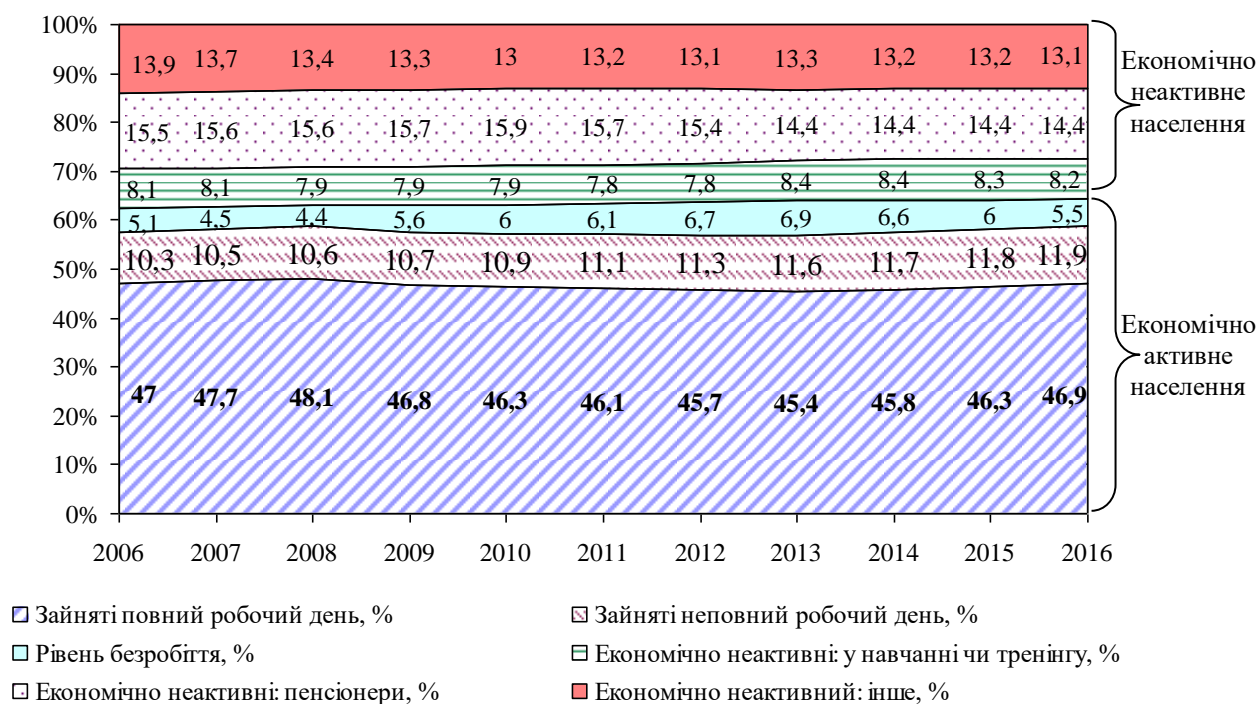


Рис. 3.1. Структура робочої сили віком від 15 до 74 років в країнах ЄС-28 у 2006–2016 рр.

\*Джерело [173].

Перешкодою досягнення визначених стратегічних орієнтирів є перебіг світової фінансово-економічної кризи, вплив якої безпосередньо позначився на рівні безробіття в ЄС-28 у 2008–2014 рр., зумовивши його різке збільшення. Зокрема, у 2008 р. частка безробітних серед економічно активного населення 15–74 років досягла свого мінімального розміру 4,4 %, однак уже у 2009 р. збільшилася відразу на 1,2 в. п. – до 5,6 % та продовжила зростати у наступні роки, досягнувши найвищого рівня у 2013 р. – 6,9 % (рис. 2.2).

Безробіття, коливаючись у межах від 4,4 % (у 2008 р.) до 6,9 % (у 2013 р.) станом на 2016 р. досягнуло середнього значення 5,5 % (рис. 2.2).

Середній рівень безробіття (у відсотках до економічно активного населення) в країнах Європейського Союзу у 2016 р. становив 8,6 %, що на 0,8 % нижче від відповідного показника в Україні. Найвищий

рівень безробіття зафіксовано у Греції (23,6 %) й Іспанії (19,6 %). Із 28 країн – членів ЄС лише у восьми рівень безробіття був вищим від середнього по Україні, а найнижчий рівень відзначено в Чеській Республіці (лише 4,0 %) (рис. 3.2). Визначена ситуація, на нашу думку, спонукатиме подальше зростання трудової міграції з України, особливо в її прикордонних регіонах, що зумовлюється географічною близькістю, більшою поінформованістю населення щодо умов закордонної зайнятості, спрощенням процедур перетину кордону жителями прикордонних зон тощо.

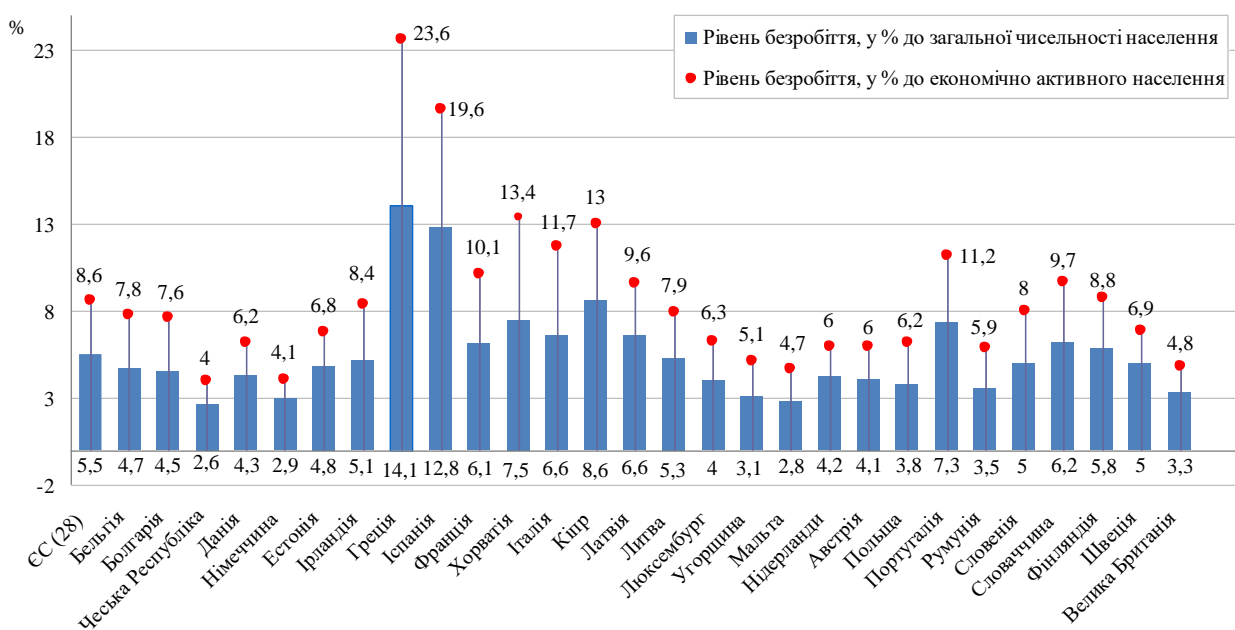


Рис. 3.2. Рівень безробіття в країнах ЄС у 2016 р.

\*Джерело [174].

Більшість країн стикається з труднощами соціального, фінансового, демографічного та економічного характеру, що не дає їм змоги рухатися шляхом усеосяжного зростання.

Провівши групування країни-учасниць ЄС за рівнем безробіття станом на 2006 р. (початок досліджуваного періоду), 2010 р. (середина досліджуваного періоду) і 2016 р. (кінець досліджуваного періоду), можна відзначити підвищення їх диференціації за цим показником. Крім того, розширилися межі інтервалу, у якому коливається рівень безробіття в різних країнах (табл. 3.1).

Сучасні тенденції на ринку праці країн ЄС відзначаються суттєвою полярністю зміни показників рівня безробіття в розрізі окремих держав. Майже в половини країн-членів ЄС (у 13 із 28) за десять років зростання безробіття перевищило 1 %. Найбільш негативною ситуація була в Греції (де безробіття збільшилося на 8,8 %), Іспанії (на 7,4 %) та на Кіпрі (на 5,5 %).

Таблиця 3.1

**Групи країн ЄС за рівнем безробіття  
(% до загальної чисельності населення)**

Групи країн за рівнем безробіття	2006 р. Рівень безробіття коливався в межах 2,70–8,40 %	2010 р. Рівень безробіття коливався в межах 2,70–13,10 %	2016 р. Рівень безробіття коливався в межах 2,60–14,10 %
Найнижчий рівень безробіття	Італія, Велика Британія, Мальта, Литва, Австрія, Кіпр, Ірландія, Данія, Люксембург, Нідерланди, 2,70–3,65 %	Кіпр, Румунія, Мальта, Австрія, Нідерланди, Люксембург,, 2,70–4,43 %	Болгарія, Данія, Нідерланди, Австрія, Люксембург, Польща, Румунія, Велика Британія, Угорщина, Німеччина, Мальта, Чеська Республіка 2,60–4,52 %
Низький рівень безробіття	Чеська Республіка, Латвія, Румунія, Угорщина, Естонія, Словенія 3,65-4,60%	Угорщина, Швеція, Болгарія, Польща, Франція, Фінляндія, Данія, Велика Британія, Бельгія, Словенія, Чеська Республіка, Німеччина, Італія 4,43-6,17%	Словаччина, Франція, Фінляндія, Литва, Ірландія, Словенія, Швеція, Естонія, Бельгія 4,52-6,43%
Рівень безробіття нижчий від середнього	Іспанія, Греція, Франція, Фінляндія, Болгарія, Швеція, Бельгія, 4,60–5,55 %	Греція, Хорватія, 6,17–7,90 %	Хорватія, Португалія, Італія, Латвія, 6,43–8,35 %
Рівень безробіття вищий від середнього	Хорватія, Португалія, 5,55–6,50 %	Словаччина, Ірландія, Португалія, 7,90–9,63 %	Кіпр, 8,6 %
Високий рівень безробіття	Німеччина, 6,6 %	Литва, Естонія, 9,63–11,37 %	х 10,27–12,18 %
Найвищий рівень безробіття	Словаччина, Польща, 7,45–8,40 %	Іспанія, Латвія, 11,37–13,10 %	Греція, Іспанія, 12,18–14,10 %

\*Побудовано авторами за даними [174].

На противагу цьому в Польщі, Німеччині й Словаччині відбулося підвищення зайнятості. Лідером щодо скорочення рівня безробіття була Польща, де за 2006–2016 рр. чисельність безробітних скоротилася на 4,2 % (рис. 3.3).

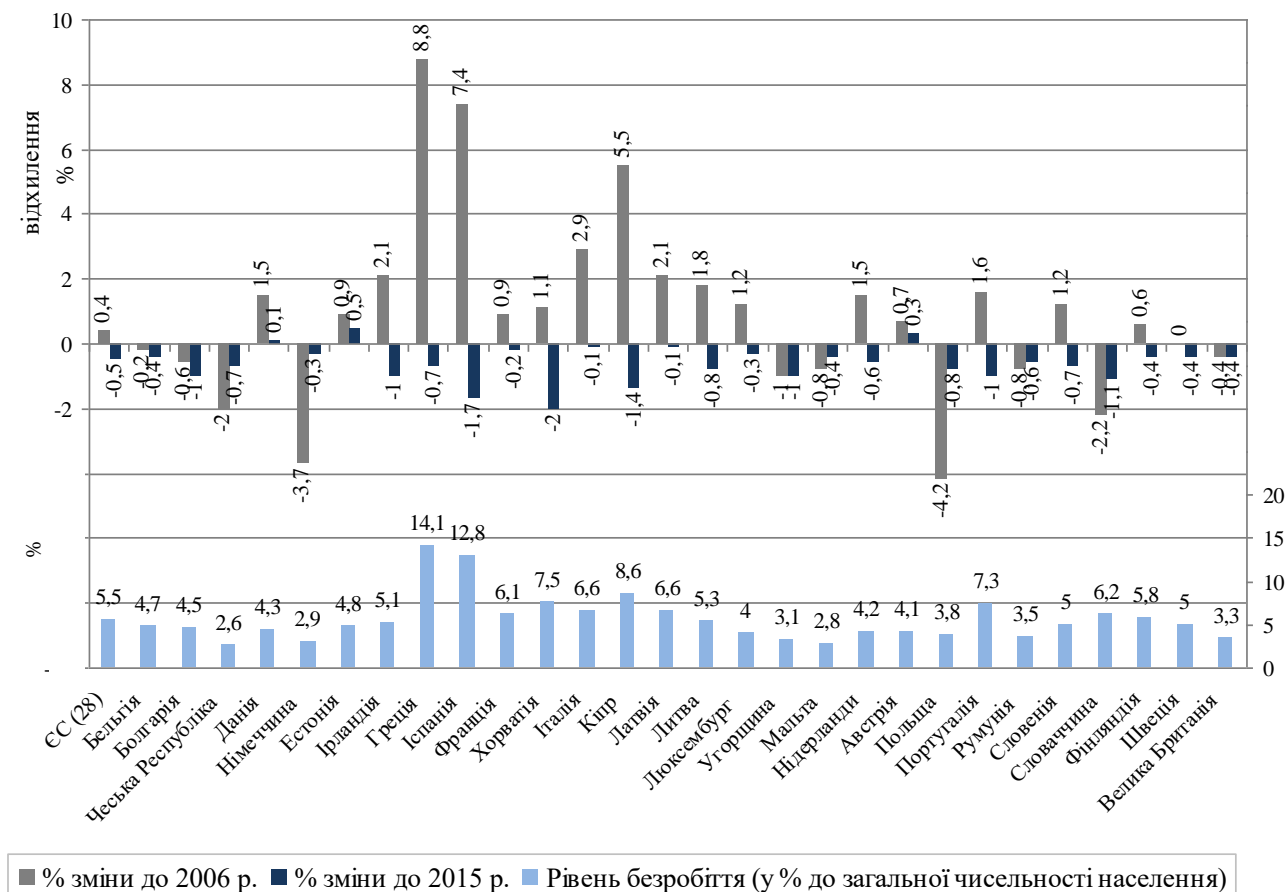


Рис. 3.3. Тенденції рівня безробіття у 2016 р.  
(% до загальної чисельності населення)

\*Побудовано авторами за даними [174].

Значні коливання кон'юнктури відбувалися на ринках праці країн, що потерпали від економічної кризи. Так, у Греції різниця між найвищим і найнижчим рівнями безробіття за 2006–2016 рр. склала 19,7 %, в Іспанії – 17,9 %, Литві – 13,5 %, Латвії – 13,4 %, на ринку праці Кіпру – 12,4 % та Естонії – 12,1 %. На противагу цьому в Польщі, Німеччині й Словаччині відбулося підвищення зайнятості. Лідером щодо скорочення рівня безробіття була Польща, де за 2006–2016 рр. чисельність безробітних скоротилася на 4,2 %. Стабільністю

відзначалися ринки праці Бельгії, Румунії й Австрії, де зміна рівня безробіття не перевищила 2 % (рис. 3.4).

У 2016 р. найнижчого рівня безробіття за весь період дослідження досягли ринки праці Великобританії, Польщі, Мальти, Угорщини, Німеччини та Чеської Республіки. Саме до них спрямовується потік трудових мігрантів із країн із гіршими умовами зайнятості й з України зокрема.

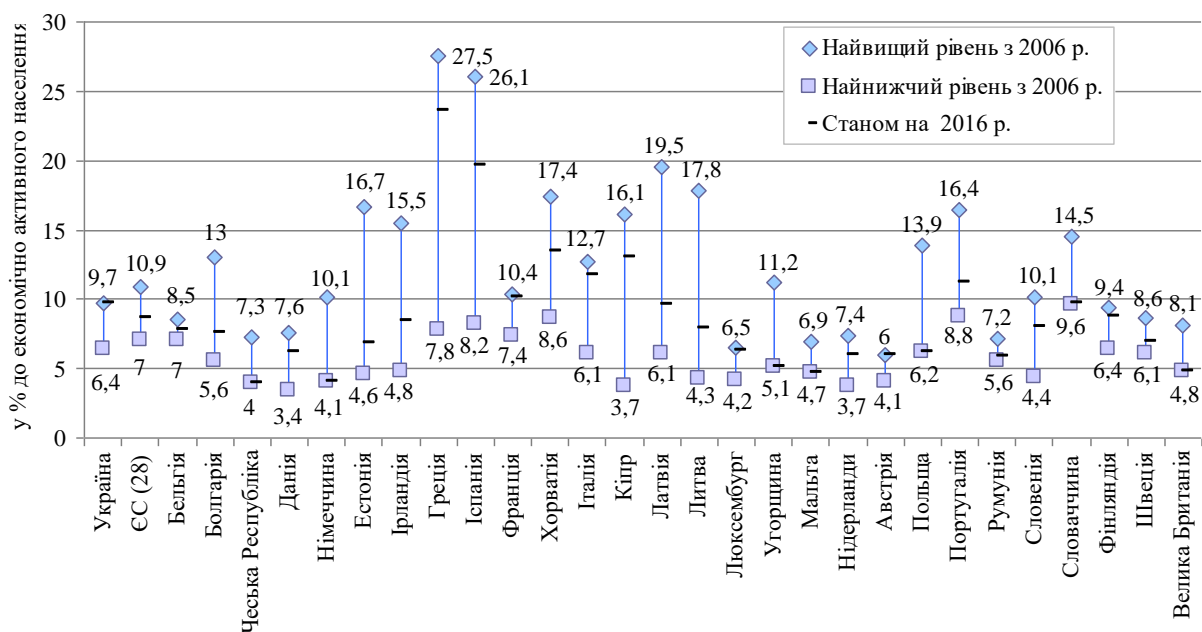


Рис. 3.4. Зміна рівня безробіття в країнах ЄС за період 2006–2016 рр. (% до економічно активного населення)

\*Побудовано авторами за даними [174].

Проблема безробіття загострюється при зниженні темпів економічного зростання, особливо коли в економіці спостерігають кризові явища. Якщо проаналізувати структуру працевлаштування на ринку праці ЄС та її зміну за секторами в кризовий період, то можна відзначити зростання безробіття у 2009 р. та в період 2012–2013 рр. Найбільше скорочення торкнулося промисловості й будівництва, тоді як чисельність зайнятих у сфері послуг продовжували зростати, хоча й із меншими темпами. У період піднесення економіки, що спостерігається протягом 2014–2017 рр., зайнятість у сфері послуг зростає найбільшими темпами (рис. 3.5).

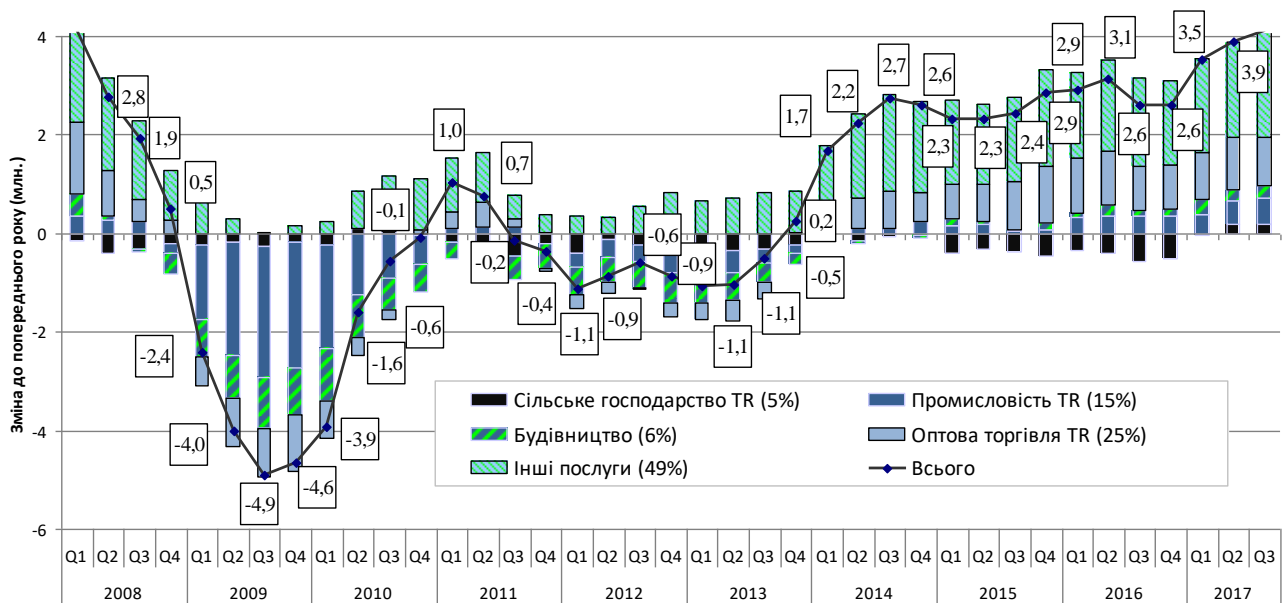


Рис. 3.5. Рівень працевлаштування та зміни за секторами відповідно до класифікації економічної діяльності в Європейському Співтоваристві (НАСЕ), млн осіб.

\*Джерело [175].

Визначаючи основні заходи в боротьбі зі зменшенням безробіття, варто відзначити, що ЄС акцентує на розвитку людських ресурсів, а саме підвищенні рівня знань працюючих, створенні програм для швидкої перекваліфікації працівників відповідно до вимог ринку праці, організації навчальних тренінгів. Зазначений досвід потрібно використовувати й під час формування та реалізації політики зайнятості в Україні.

Відтак показником соціального стану в ЄС є характеристика рівня зайнятості. Показник рівня зайнятості серед людей віком 20–64 років за період 2006–2016 рр. наведено у додатку Ф.

Лідерство за рівнем зайнятості серед країн ЄС належить Швеції, де цей показник із 2006 р. коливався в межах 78,1–81,2 %, досягнувши свого найвищого рівня у 2016 р. і перевищивши показники всіх інших держав за весь період дослідження. Ще у двох



країнах – Нідерландах і Данії – рівень зайнятості не опускався нижче від встановленого ЄС орієнтиру в 75 %. Загалом дванадцятьом країнам в той чи інший рік у період 2008–2016 рр. вдалось забезпечити зайнятість вище від 75 % (рис. 3.6). Найбільші досягнення в підвищенні рівня зайнятості показали Мальта, Угорщина та Литва. У цих країнах зайнятість за 2006–2016 рр. зросла на 11,7; 11,6 та 10,9 % відповідно.

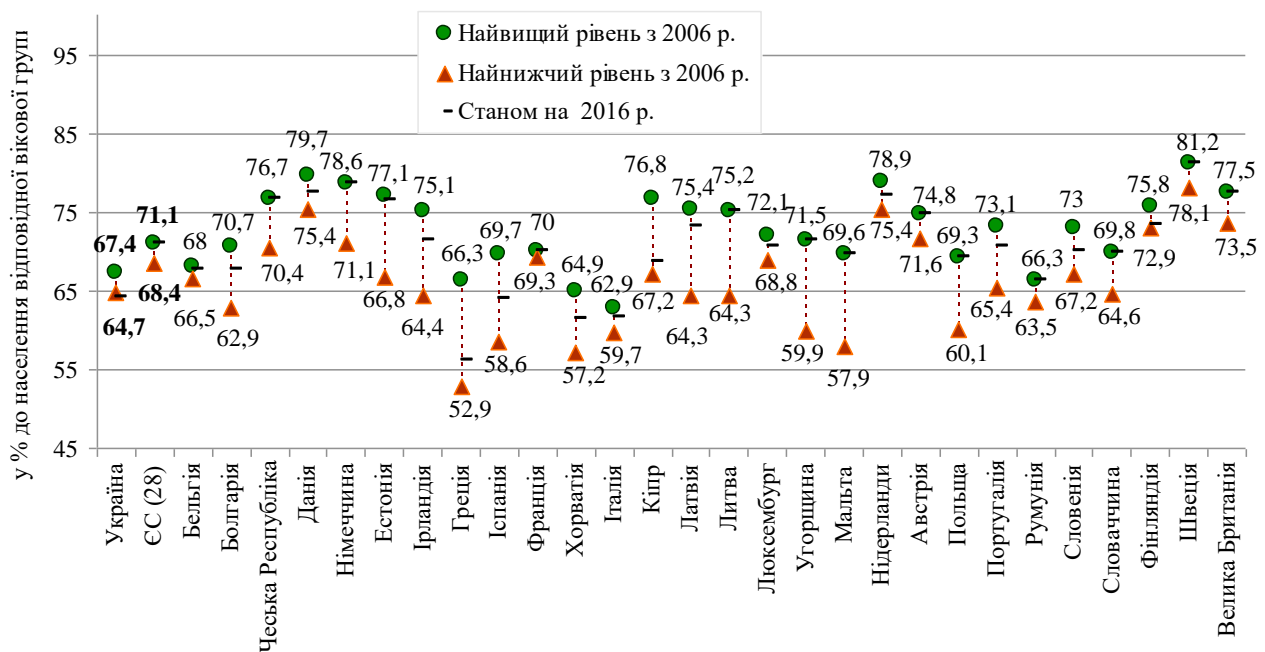


Рис. 3.6. Зміна рівня зайнятості в країнах ЄС за період 2006–2016 рр.

\*Побудовано авторами за [169].

У 2016 р. середньоєвропейський рівень зайнятості ЄС досягнув найвищого значення та склав 71,1 %. Відтак досягнути встановленого Стратегією Євро-2020 як орієнтир рівня 75 % поки що не вдалось. Для порівняння: в Україні цей показник становить 64 % на рівні Іспанії – держави, яка потерпає від впливу економічної кризи, та віднесена, згідно з наведеними вище розрахунками, поряд із Грецією до групи з найгіршими умовами праці та найвищим у Європейському Союзі рівнем безробіття (рис. 3.7). Найнижчий рівень зайнятості в Греції, Хорватії, Італії й Іспанії.

Наслідки глобальної фінансової кризи 2008 р. відчувають усі без винятку країни ЄС. Основним фактором, який спричинив скорочення зайнятості в таких державах як, наприклад, Греція, Іспанія, Кіпр, Португалія й Ірландія, є те, що вони найбільш гостро відчувають наслідки боргової кризи. Починаючи з 2008 р., у них постійно зростає безробіття, скорочення зайнятості спричинено тенденціями загальноекономічного спаду та дефіциту бюджету, суттєвим скороченням заробітної плати. До того ж із цих країн емігрує багато громадян працездатного віку. За тими самими причинами знижується рівень зайнятості в Болгарії [177].

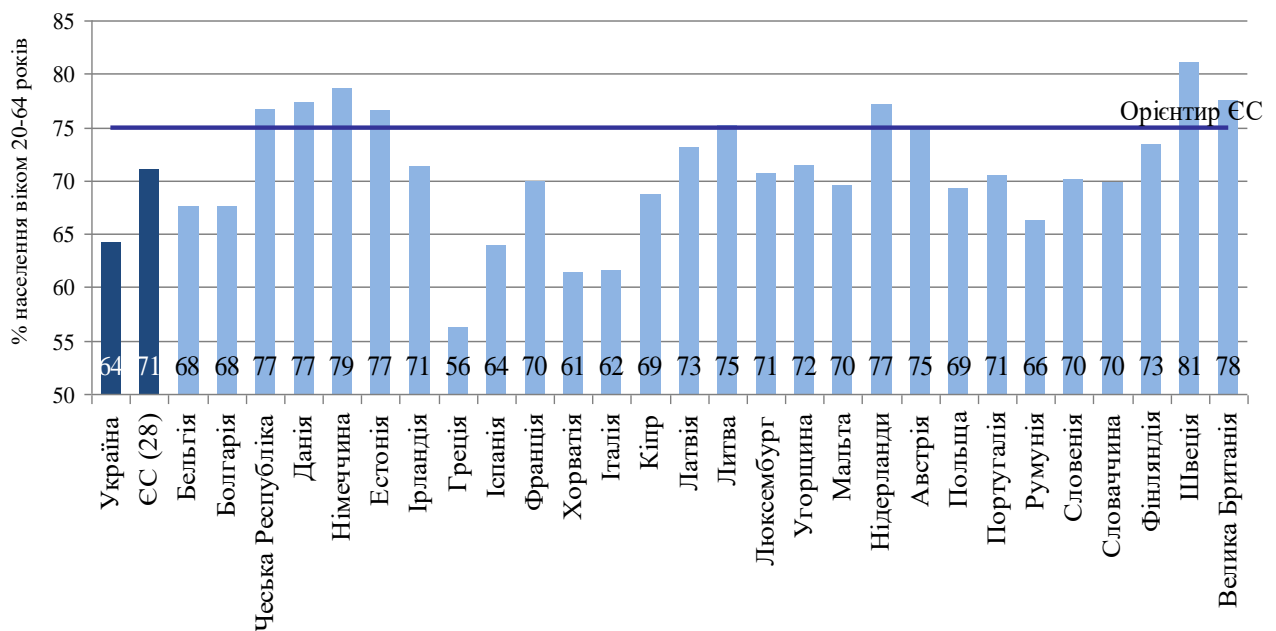


Рис. 3.7. Рівень зайнятості в країнах ЄС у 2016 р.

\*Побудовано авторами за даними [172].

Ще одним проявом негативного впливу фінансово-економічної кризи є зростання рівня неповної (часткової) зайнятості. Починаючи з 2008 р., часткова зайнятість у ЄС зросла на 2,2 – простежено – із 6,8 у 2008 р. до 19,0 % у 2015 р. і лише у 2016 р. незначне скорочення на 0,1 відсоткових пункти до 18,9% (рис. 3.8).



Рис. 3.8. *Зміна рівня часткової зайнятості на ринку праці ЄС у 2006–2016 рр., % до загальної зайнятості*

*\*Побудовано авторами за даними [172].*

Поряд із наведеними факторами скорочення зайнятості викликане демографічними причинами, а саме у країнах ЄС простежено досить низький рівень народжуваності, що означає «старіння» робочої сили, значне підвищення її середнього віку. Працівники похилого віку швидше лишають роботу, виходять на пенсію, стають непрацездатними внаслідок проблем зі здоров'ям. За оцінками до 2020 р. очікується зростання кількості людей віком за 65 років на 14 млн осіб і скорочення людей віком від 20 до 64 років у середньому на 3,5 млн [29].

Щодо питання бідності, то загальна кількість людей на межі бідності в розширеній Європі (EU 28 countries) у 2016 р. складала 118,036 млн, зокрема в Болгарії їх чисельність – 2890 тис. осіб, або 40,4 % населення країни (додаток табл. 2.3, рис. 3.9). Рівень бідності залежить від того, яким чином організоване суспільство та як у ньому розподіляються ресурси й блага (фінансові, охорона здоров'я, доступ до якісних послуг тощо) [29].

Установлено, що кількість людей за межею бідності відрізняється між окремими країнами ЄС.

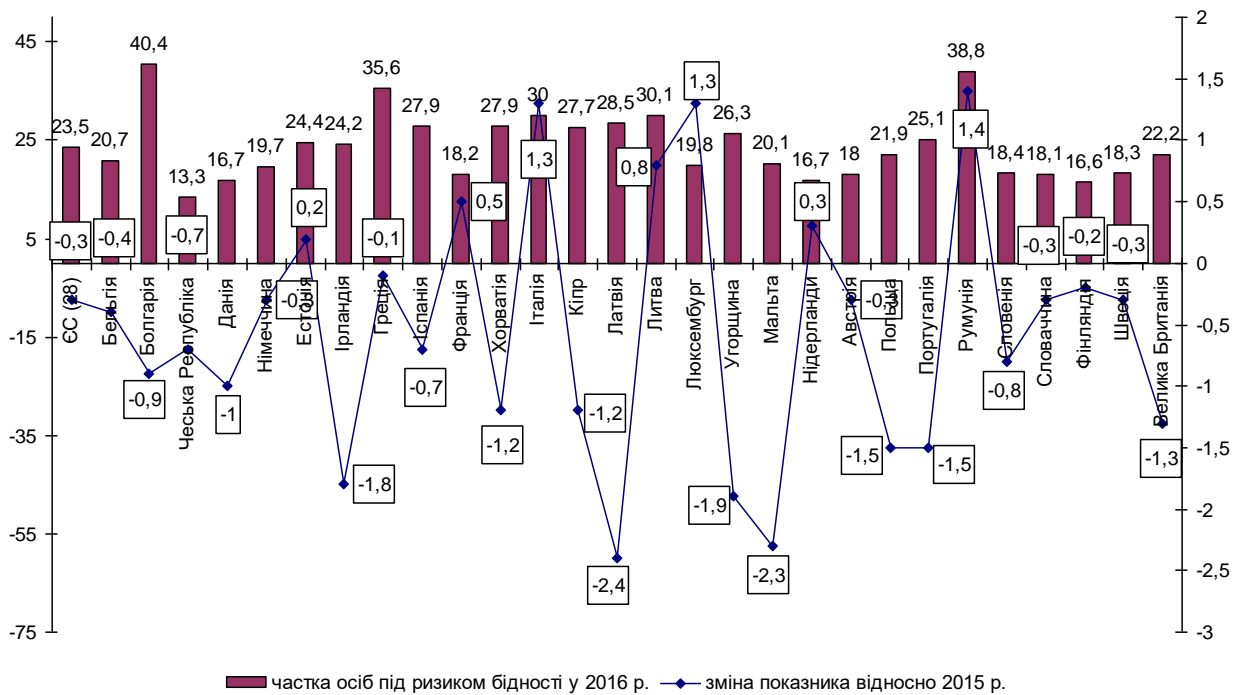


Рис. 3.9. Люди, які перебувають під ризиком бідності або соціального відчуження

\*Джерело [171].

Для оцінки потрібно враховувати мобільність робочої сили, оскільки бідність дуже впливає на людину як на потенційного працівника-мігранта: з одного боку, вона може підштовхнути його до рішучих дій стосовно пошуку роботи, а з іншого – позбавити будь-якої мотивації, і ця людина не буде брати активну участь на ринку праці.

Основними причинами бідності є безробіття, низька заробітна плата, низький рівень освіти, великий розмір сім'ї, належність до малочисельних етнічних груп, низька ефективність соціальної політики й фінансово-економічні проблеми (як наслідки кризи 2008 р.). Більшість причин опосередковано впливає на інші показники всеосяжного зростання [29].

Як вірно зазначає Н. Діденко: «У розширеній Європі набирають чинності тенденції до збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Відповідно, виникає потреба в альтернативних або компенсаційних стратегіях, таких як субсидування зарплат, пов'язаних із підвищенням кваліфікації, розширенням громадської зайнятості (якщо, звичайно, не приймати високий рівень соціальної нерівності як даність). Але для реалізації подібних заходів потрібен простір для фіскально-політичних маневрів. Європейська інтеграція впливає на можливості маневрування посиленням податкової конкуренції в межах ЄС, заборонаю на надмірне фінансування заборгованості (не більше ніж 3 % ВВП)» [30].

Як відомо, рівень заробітної плати є показником рівня життя населення та одним з основних орієнтирів оцінки стану економіки країни. У ЄС станом на 2016 р. найнижча мінімальна заробітна плата – у Болгарії, у 2016 р. вона становила 214,75 євро, а у 2017 р. зросла до 235,2 євро. Найвища мінімальна заробітна плата в Люксембурзі – 1922,96 євро у 2016 р., 1998,59 євро у 2017 р. (рис. 3.10).

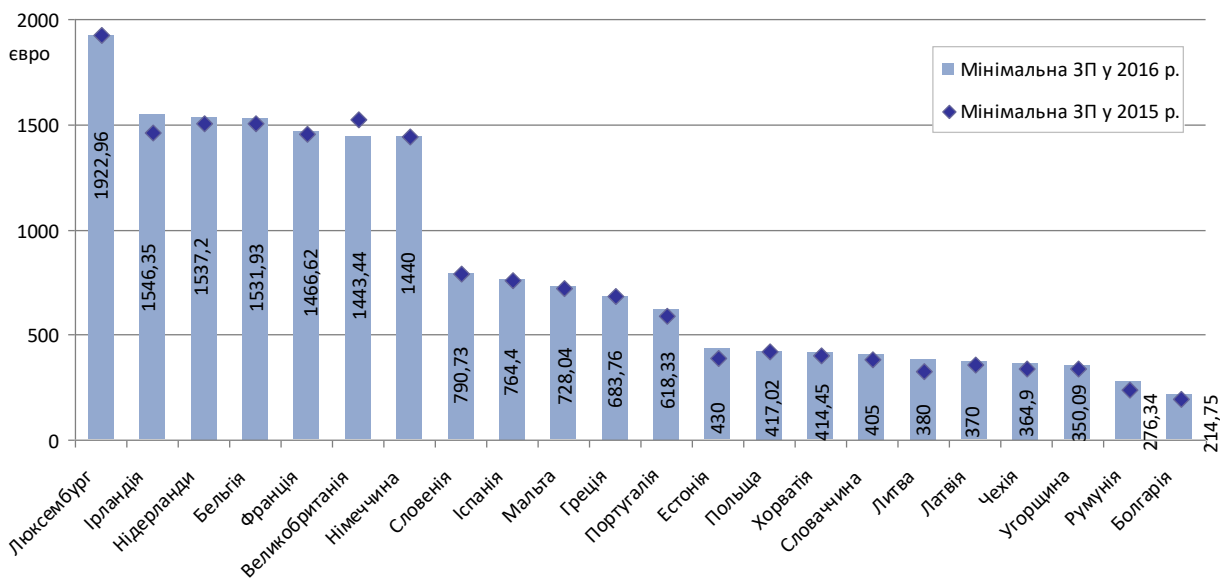


Рис. 3.10. Рівень мінімальної заробітної плати в країнах ЄС

\*Побудовано авторами за даними [170].

Для порівняння: в Україні мінімальна зарплата на 01.01.2016 р. становила 1378 грн або близько 50 євро. У 1.01.2017 р. урядом підвищено мінімальний розмір заробітних плат в Україні до 3200 грн, однак відповідно до курсу євро, який діяв на той момент, її розмір склав лише 112,59 євро. Отже, в Україні мінімальна заробітна плата й надалі лишається удвічі меншою за мінімальний рівень цього показника в країнах ЄС.

Загалом ринок праці ЄС перебуває не на найвищому рівні. Негативним є немалий рівень безробіття й поряд із тим невисокий відсоток зайнятості, який, хоч і зростає, але все ж не є достатнім.

Серед основних причин безробіття на сьогодні можна визначити економічні кризи, пожвавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн із дешевою робочою силою, насиченості попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки ЄС до постіндустріального розвитку.

Поряд із наведеними факторами скорочення зайнятості викликане демографічними причинами, а саме в країнах ЄС спостерігаємо досить низький рівень народжуваності, що означає «старіння» робочої сили, значне підвищення її середнього віку. У розширеній Європі набирають чинності тенденції до збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Відповідно, виникає потреба в альтернативних або компенсаційних стратегіях, таких як субсидування зарплат, пов'язаних із підвищенням кваліфікації, розширенням громадської зайнятості [30].

Отже, у результаті аналізу розвитку ринку праці в ЄС визначено основні риси – суттєву полярність зміни показників рівня безробіття в розрізі окремих держав. Так, майже в половини країн-членів ЄС (у 13 з 28) за 2006–2016 рр. зростання безробіття перевищило 1 %. Найбільш негативною була ситуація в Греції (де безробіття збільшилося на 8,8 %), Іспанії (на 7,4 %) та на Кіпрі (на 5,5 %). На противагу цьому в Польщі, Німеччині й Словаччині відбулося підвищення зайнятості.

Визначаючи основні заходи в боротьбі зі зменшенням безробіття, варто зауважити, що ЄС акцентує на розвитку людських ресурсів, а саме підвищення рівня знань працюючих, створення програм для швидкої перекваліфікації працівників відповідно до вимог ринку праці, організації навчальних тренінгів. Зазначений досвід варто використовувати і під час формування й реалізації політики зайнятості в Україні.

Найвагомим інструментом боротьби з безробіттям у країнах – членах ЄС став компроміс між урядом, підприємцями та найманими працівниками: уряд законодавчо закріплює скорочення робочого тижня; підприємці активізують створення нових робочих місць; найманий персонал погоджується на деяке зниження рівня мінімальної заробітної плати [103].

Регулювання спільного європейського ринку праці не має жорсткого характеру: кожна країна реалізовує власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація, вироблення загальноєвропейської стратегії зайнятості та допомога окремим країнам, що недостатньо просуваються на шляху до виконання стратегії [47]. Отже, проблеми ринку праці розв'язуються комплексно, із поєднанням європейських і національних стратегій та механізмів [29].

Поглиблення процесів європейської інтеграції передбачає гармонізацію національного законодавства з нормами ЄС, які найбільше відповідають цілям ефективної політики зайнятості. Вони спрямовуються на запобігання дискримінації у сфері зайнятості, професійного навчання й освіти в цілому, забезпечення вільного переміщення працівників, функціонування спільного ринку праці.

Орієнтиром процесів поглиблення європейської інтеграції виступає прийнята Стратегія ЄС «Європа-2020», яка спрямована на досягнення комплексного зростання, що передбачає розумне зростання (розвиток економіки на основі знань та інновацій), стале зростання (сприяння більш ресурсозберігальній, екологічно чистій та

більш конкурентоспроможної економіки) і всеохоплюючий ріст (стимулювання економіки високої зайнятості, що забезпечує соціальну й територіальну єдність).

Розвиток ринку праці, зростання зайнятості та подолання бідності мають велике значення для покращання загального соціального та економічного стану Європи [103].

Аналіз засвідчив, що негативною тенденцією розвитку ринку праці в Європі є значний рівень безробіття й водночас невисокий відсоток зайнятості. Розглянувши та проаналізувавши певні показники, можна зауважити, що негативним є значний рівень безробіття й поряд із тим невисокий відсоток зайнятості, який, хоч і зростає, але все ж не є достатнім. Незважаючи на окреслену стратегію розвитку «Європа-2020», чіткої позитивної тенденції розвитку ринку праці в країнах ЄС досягнути не вдалось. Установлені концепцією всеосяжного зростання (inclusive growth) орієнтири щодо забезпечення високого рівня зайнятості населення у віці 20–64 років до щонайменше 75 % не було досягнуто жодною з країн ЄС, причому найбільш «проблемними» можна вважати країни Середземномор'я й Центральної Європи.

Запропоновані європейські програми та ініціативи мають комплексний, програмно-цільовий характер. Вони розраховані на синергетичний ефект і могли б бути ефективними за умови поширення позитивного досвіду «кращих» країн через відкритий метод координації, механізми соціального діалогу та Європейського соціального фонду [29].

Рівноваги на ринку праці можна досягти лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями й державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства.

Потрібно зазначити, що в основу політики зайнятості Європейського Союзу покладено принцип забезпечення найвищої мобільності його мешканців. Активізація євроінтеграційних процесів



в Україні відкриває низку перспектив розвитку прикордонних ринків праці. Під час формування української моделі ринку праці та політики зайнятості слід урахувати можливості розвитку транскордонного співробітництва [98]. Комплексний аналіз ринків праці країн ЄС і визначення їх впливу на прикордонні ринки праці дає підставу узагальнити такі перспективи: сприяння поступовому зближенню сторін за допомогою участі в програмах й агентствах; посилення співробітництва у сфері гармонізації трудового законодавства та подальша розробка й розвиток цього питання. У таких умовах очевидний факт, що система регулювання ринків праці прикордонних регіонів України потребує вдосконалення.

Порівняльний аналіз розвитку та регулювання ринків праці прикордонних регіонів України й суміжних країн засвідчив наявність у них спільних проблем. Це стимулює пошук можливостей співробітництва в напрямку їх розв'язання, розвиток мобільності населення (у тому числі малого прикордонного руху), що відіграє позитивну роль для зняття напруги на ринку праці того чи іншого регіону. Процеси поглиблення європейської інтеграції сприяють вільному пересуванню товарів і людей, що позитивно впливає на розвиток прикордонних регіонів та запобігання таким проблемам, як постійна еміграція населення, подальше поглиблення депресивності периферійних прикордонних територій.

Як бачимо, *система регулювання ринку праці в Європейському Союзі має програмно-цільовий і комплексний характер і реалізовується на основі спільних програм й ініціатив, згідно з якими основними цільовими орієнтирами розвитку ринку праці визначено створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідну оплату праці, соціальну безпеку, професійні та соціальні навички, дотримання законодавства. Регулювання ринку праці на національному рівні здійснюється з урахуванням особливостей окремих країн-членів ЄС.*

Зважаючи на недосконалість сучасного механізму регулювання

ринку праці прикордонного регіону, пропонуємо здійснити певні зміни. Через негативні аспекти регулювання ринку праці в прикордонних регіонах України існує об'єктивна потреба *створення ефективної системи інституційного, організаційно-економічного та інформаційного забезпечення регулювання ринку праці*, від чого значною мірою залежать адаптація прикордонних територій до європейського ринку праці й зменшення ризиків його функціонування внаслідок європейської інтеграції.

З огляду на вищезазначене, пропонуємо *напрями вдосконалення регулювання ринку праці в прикордонних регіонах України*, до яких відносимо *зменшення ризиків трудової міграції, зниження рівня тіньової зайнятості*.

Зменшенню ризикам трудової міграції сприятиме забезпечення продуктивної зайнятості, підвищення ефективності праці та доходів населення за допомогою організації самозайнятості й упорядкування «човникової» торгівлі прикордонних регіонів. Це передбачає запровадження заходів задля розвитку малого та середнього бізнесу в будь-якій сфері (сільський, зелений, агротуризм, ремісничо-мистецький туризм, «човникова» торгівля, ін.) із метою диверсифікації економіки прикордонних територій.

Зазначимо, що зменшенню ризиків трудової міграції сприятиме вдосконалення нормативно-правового й організаційно-економічного забезпечення системи регулювання трудової міграції та збільшення масштабів зайнятості на внутрішніх ринках прикордонних регіонів. Це, на нашу думку, передбачає створення в прикордонних регіонах спеціалізованих агенцій із працевлаштування для забезпечення зайнятості та розвитку співробітництва українських і європейських роботодавців у сфері зайнятості й формування кадрового забезпечення. Окрім того, як зазначає Ю. О. Цибульська, потрібні розробка й прийняття державної та регіональних програм повернення й реінтеграції вітчизняних трудових мігрантів, основним напрямом яких має стати сприяння підприємницькій діяльності та створенню

нових робочих місць на прикордонних територіях України; посилення правового захисту й надання соціальних гарантій, допомоги із захисту інтересів у вирішенні трудових конфліктів з іноземними роботодавцями вітчизняним трудовим мігрантам на час їх перебування за кордоном (за умови повернення на батьківщину), відкриття для цього на базі дипломатичних представництв консульських центрів, взаємодія з осередками українських діаспор. Зокрема, варто активізувати спільну діяльність посередницьких структур, профспілок й організацій роботодавців з аналогічними організаціями з іншого боку кордону в напрямі покращення умов і можливостей для працевлаштування в прикордонні [143].

*У напрямі зниження рівня тіньової зайнятості* доцільне застосування досвіду Європейського Союзу щодо квотування робочих місць для неконкурентоспроможних категорій працівників за допомогою розробки спільного плану дій із виділення прикордонним регіонам квоти на працевлаштування їхніх громадян у межах реалізації програм і проектів транскордонної й прикордонної співпраці. Вагомими умовами при цьому є легалізація неформальних робочих місць через зменшення грошових і негрошових витрат роботодавців, пов'язаних із найманням та звільненням працівників; сприяння запровадженню інноваційних типів «соціальних контрактів»; розвиток новітніх форм нетипової зайнятості, що розповсюджена в країнах прикордоння (лізингу праці, роботи за викликом, телероботи, гнучких форм зайнятості); моніторинг показників оплати праці на прикордонних територіях; запровадження заходів щодо якісного бронювання робочих місць для соціально незахищених верств населення і квотування робочих місць для кожної з таких категорій безробітних пропорційно до потреб місцевих прикордонних ринків праці.

Окрім того, потребує уніфікації понятійного апарату й створення гармонійної системи міграційного законодавства. Зокрема, уважаємо

за необхідне в Законі України «Про зовнішню трудову міграцію» (від 5 листопада 2015 р., № 761-VIII) чітко визначити сутність поняття «прикордонна трудова міграція» [121]. Прикордонна трудова міграція – це переміщенням громадян України в сусідні до неї держави з метою здійснення оплачуваної роботи за умови збереження місця постійного проживання в Україні та повернення туди щодня або принаймні один раз на тиждень та «прикордонного трудового мігранта» – трудового мігранта, який займається оплачуваною роботою в сусідній державі за умови збереження місця постійного проживання в Україні й повернення в Україну щодня або принаймні один раз на тиждень.

Потребує запровадження система планування та моніторингу масштабів прикордонної трудової міграції й прикордонної міграційної ситуації. Вона передбачає розробку плану заходів із реалізації міграційної політики з акцентуванням на можливостях і перевагах зайнятості населення в прикордонних регіонах України [157]. Як і у випадку з правовим забезпеченням, під час планування та здійснення моніторингу у сфері зайнятості й міграційної політики, вважаємо за потрібне застосовувати досвід Європейського Союзу.

Отже, удосконалення регулювання ринку праці в прикордонних регіонах України в напрямі зменшення ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості передбачає створення ефективної системи інституційного, інформаційного забезпечення регулювання ринку праці, посилення участі місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в прийнятті рішень щодо реалізації спільних із представниками іноземних держав заходів, спрямованих на підвищення ефективності регулювання ринку праці, розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності фахівців із метою забезпечення їхньої конкурентоспроможності на прикордонному ринку праці, зміцнення системи соціального партнерства, політики доходів та оплати праці, нормативно-правового впорядкування міграційного простору прикордонних регіонів.

### 3.2. Моделювання розвитку регіональних ринків праці в Україні

Наявність диференціації в структурі, стані та тенденціях функціонування регіональних ринків праці унеможлиблює існування єдиної уніфікованої високоефективної моделі регулювання сфери зайнятості для всіх регіонів. За таких умов у рамках кожної регіональної господарської системи повинна бути сформована власна індивідуальна модель регулювання ринку праці з притаманними їй рисами й переліком інструментів.

Ринок праці Волинської області є складовою частиною національного ринку праці. Проте, оцінюючи та аналізуючи структуру ринку праці регіону, можна виявити його особливості, порівняно з країною в цілому. За даними Державної служби статистики України, у 2016 р. за рівнем зарплати Волинь випередила Житомирську, Кіровоградську, Тернопільську, Херсонську, Хмельницьку, Чернівецьку й Чернігівську області.

У 2015 р. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 856 «Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» від 21 жовтня 2015 р. [116] започаткувало рейтингове оцінювання соціально-економічного розвитку регіонів. За результатами оцінювання регіони поділено на три групи. У 2016 р. найкращі показники простежено в тих із них, що віднесені до першої групи, а саме: у м. Києві, Харківській, Київській, Вінницькій та Чернівецькій областях. Найгірші – у Херсонській, Чернігівській, Сумській, Донецькій і Луганській областях [91].

Волинська область належить до групи регіонів із середнім рівнем соціально-економічного розвитку. Разом із тим у 2016 р. її місце в загальному рейтингу вдалося покращити на три позиції, піднявши із 12 на 9 (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Рейтингова оцінка Міністерства регіонального розвитку,  
будівництва та житлово-комунального господарства України  
соціально-економічного розвитку регіонів**

Регіон	Загальне місце регіону за всіма напрямками оцінки			Місце регіону за показником ефективності ринку праці		
	2015 р.	2016 р.	Зміна	2015 р.	2016 р.	Зміна
Вінницька	7	4	3↑	16	7	9↑
Волинська	12	9	3↑	18	20	2↓
Дніпропетровська	5	10	5↓	5	15	10↓
Донецька	25	24	1↑	24	22	2↑
Житомирська	16	11	5↑	19	9	10↑
Закарпатська	8	16	8↓	2	12	10↓
Запорізька	17	14	3↑	8	13	5↓
Ів.-Франківська	4	12	8↓	7	10	3↓
Київська	6	3	3↑	6	2	4↑
Кіровоградська	21	18	3↑	22	25	3↓
Луганська	24	25	1↓	25	24	1↑
Львівська	9	13	4↓	4	6	2↓
Миколаївська	22	19	3↑	17	14	3↑
Одеська	18	15	3↑	3	4	1↓
Полтавська	14	17	3↓	11	23	12↓
Рівненська	11	6	5↑	14	17	3↓
Сумська	19	23	4↓	23	18	5↑
Тернопільська	15	20	5↓	12	21	9↓
Харківська	2	2	0	10	3	7↑
Херсонська	20	21	1↓	13	8	5↑
Хмельницька	13	8	5↑	20	16	4↑
Черкаська	10	7	3↑	15	11	4↑
Чернівецька	3	5	2↓	9	5	4↑
Чернігівська	23	22	1↑	21	19	2↑
м. Київ	1	1	0	1	1	0

\*Складено авторами за даними [92].

За підсумками 2016 р., у першій трійці за ефективністю регіонального ринку праці опинились м. Київ, Київська, Харківська області, які розділили друге й третє місця відповідно. Четверте місце посіла Одеська область, а п'ятірку лідерів замикає Чернівецька.

Зі свого боку, найгіршими регіонами за рівнем розвитку ринку праці в Україні визнано Тернопільську (21 місце), Донецьку (22 місце), Полтавську (23 місце), Луганську (24 місце) та Кіровоградську області (25 місце).

Згідно з рейтинговими оцінюванням, ефективність регіонального ринку праці Волинської області у 2016 році суттєво погіршилася, оскільки область зайняла лише 20 місце, що на вісім позицій нижче, порівняно з попереднім рейтингом відомства. При цьому показники області за трьома із шести напрямів оцінювання були досить високими: третє місце за співвідношенням прийнятих працівників до вибулих; 4–7-ме на рівні з Рівненською, Житомирською й Івано-Франківською областями за оцінкою рівня заборгованості з виплати заробітної плати; 6-те – за рівнем продуктивності праці (додаток Р).

Однією з найгірших серед усіх областей України (24 місце) Волинську область визнано за показником зайнятості, який, порівняно з попереднім 2015 р., погіршився, знизившись на одну позицію в рейтингу. Про відносно високий рівень безробіття в області свідчить 20–21 місце, яке Волинь розділила з Тернопільською областю. За оцінкою рівня заробітних плат, Волинську область визнано всього лише 13-м регіоном в Україні, тоді як у 2015 р. області за цим показником перебувала 8–9 місцях рейтингу.

Отже, маючи спільні риси із загальнонаціональним ринком праці, регіональний ринок праці Волинської області має своєрідну специфіку, яка визначається природно-географічним та економіко-географічним положенням території, історико-географічними особливостями ведення господарства. Зважаючи на виявлені в процесі аналізу регіонального ринку праці серйозні проблеми: скорочення робочих місць, підвищення цін і зарплатні борги й відсутність ефективних програм подолання цих проблем – важливим є вдосконалення системи моніторингу та визначення рейтингу регіону. Тому для оцінки розвитку регіональних ринків праці пропонуємо дещо модифіковану математичну модель, побудовану на показниках, які характеризують основні елементи ринку праці: попит на робочу силу, пропозицію праці та ціну, якою є заробітна плата (додаток Т).

Відібрані й систематизовані статистичні дані для розрахунку інтегральних індексів оцінки розвитку регіональних ринків праці наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Вихідні дані для побудови інтегральних індексів оцінки розвитку регіональних ринків праці**

Регіон	Попит		Пропозиція		Ціна		
	працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами у 2016 р., % до кількості громадян, які мали статус безробітного впродовж звітного періоду	потреба роботодавців у працівниках за регіонами у 2016 р. % до відповідного періоду 2015 р.	рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2016 р., (% до економічно активного населення відповідного віку), усього, у віці 15–70 років	рівень зайнятості населення за регіонами у 2016 р., (% до всього населення відповідного віку), усього, у віці 15–70 років	середньомісячна заробітна плата по регіонах у 2016 р., у розрахунку на одного штатного працівника, грн	індекси реальної заробітної плати за регіонами у 2016 р., % до відповідного періоду попереднього року	заборгованість із виплати заробітної плати, станом на початок року, млн грн
	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\downarrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\downarrow)$
Вінницька	35,4	0,069	9,7	56,6	4189	111,9	10,1
Волинська	35,6	0,371	11,5	51	4047	109	16
Дніпропетровська	37,8	0,220	7,9	59,1	5075	102,3	120,2
Донецька	31,6	0,046	14,1	50	5989	103,5	360,6
Житомирська	27,0	0,280	11,2	55,9	4000	109,6	8,9
Закарпатська	29,6	0,071	10,0	54,8	4298	112,6	6,0
Запорізька	32,2	0,061	10,0	56,0	5080	107,3	58,3
Ів.-Франківська	28,4	0,082	8,8	54,7	4202	109,7	4,2
Київська	25,6	0,291	6,8	57,8	5229	112,1	122,8
Кіровоградська	32,0	0,350	12,4	52,9	3974	107,1	32,3
Луганська	32,9	0,113	16	55,6	4637	118	506,8
Львівська	31,5	0,247	7,7	55,9	4559	110,3	92,8
Миколаївська	25,2	0,254	9,7	57,5	4887	108,3	53,4
Одеська	36,6	0,252	6,8	56,7	4809	108,1	52,9
Полтавська	28,5	0,276	12,6	53,3	4621	106,1	31,4
Рівненська	29,2	0,170	10,6	56,9	4364	107,1	12,8
Сумська	29,8	0,190	9,3	56,8	4131	104,3	84,9
Тернопільська	28,7	0,239	11,5	52	3695	109,8	4,4
Харківська	45,7	0,212	6,4	59,7	4448	106,2	162,3
Херсонська	29,6	0,080	11,2	55,8	4046	112,7	14,8
Хмельницька	30,4	0,107	9,4	53,9	4043	106,9	5,7
Черкаська	33,8	0,087	10,4	56,2	4148	109,7	24,1
Чернівецька	27,2	0,170	8,7	56,2	3828	112,1	1,1
Чернігівська	31,9	0,146	11,3	55,6	4002	107	19
м.Київ	25,7	0,376	6,7	62,3	8648	114,3	75

\*Розраховано авторами.



Зауважимо, що в табл. 3.3., позначення  $X_j (\uparrow)$  означає, що показник  $X_j$  є стимулятором, тобто чим більше його значення, тим кращий стан підсистеми, а позначення  $X_j (\downarrow)$  означає, що показник  $X_j$  є дестимулятором, тобто чим його вплив на стан підсистеми негативний.

Результати проведеної стандартизації даних для побудови інтегрального індексу оцінки регіональних ринків праці наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Нормовані дані для побудови інтегрального індексу оцінки регіональних ринків праці**

Регіон	Попит		Пропозиція		Ціна		
	працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами у 2016 р.		рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2016 р. (% до економічно активного населення відповідного віку), усього, у віці 15–70 років	рівень зайнятості населення за регіонами у 2016 р., (% до всього населення відповідного віку), усього, у віці 15–70 років	середньомісячна заробітна плата по регіонах у 2016 р., у розрахунку на одного штатного працівника, грн	індекси реальної заробітної плати за регіонами у 2016 р., % до відповідного періоду попереднього року	заборгованість із виплати заробітної плати, станом на початок року, млн грн
	кількість громадян, які мали статус безробітного впродовж звітного періоду	% до відповідного періоду 2015 р.					
	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\downarrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\uparrow)$	$X_j (\downarrow)$
1	2	3	4	5	6	7	8
Вінницька	0,50	0,07	0,66	0,54	0,10	0,61	0,98
Волинська	0,51	0,98	0,47	0,08	0,07	0,43	0,97
Дніпропетровська	0,61	0,53	0,84	0,74	0,28	0,00	0,76
Донецька	0,31	0,00	0,20	0,00	0,46	0,08	0,29
Житомирська	0,09	0,71	0,50	0,48	0,06	0,46	0,98
Закарпатська	0,21	0,08	0,63	0,39	0,12	0,66	0,99
Запорізька	0,34	0,05	0,63	0,49	0,28	0,32	0,89
Ів.-Франківська	0,16	0,11	0,75	0,38	0,10	0,47	0,99
Київська	0,02	0,74	0,96	0,63	0,31	0,62	0,76
Кіровоградська	0,33	0,92	0,38	0,24	0,06	0,31	0,94
Луганська	0,38	0,20	0,00	0,46	0,19	1,00	0,00
Львівська	0,31	0,61	0,86	0,48	0,17	0,51	0,82
Миколаївська	0,00	0,63	0,66	0,61	0,24	0,38	0,90
Одеська	0,56	0,62	0,96	0,54	0,22	0,37	0,90
Полтавська	0,16	0,70	0,35	0,27	0,19	0,24	0,94
Рівненська	0,20	0,38	0,56	0,56	0,14	0,31	0,98
Сумська	0,22	0,44	0,70	0,55	0,09	0,13	0,83
Тернопільська	0,17	0,58	0,47	0,16	0,00	0,48	0,99
Харківська	1,00	0,50	1,00	0,79	0,15	0,25	0,68

Продовження таблиці 3.4.

1	2	3	4	5	6	7	8
Херсонська	0,21	0,10	0,50	0,47	0,07	0,66	0,97
Хмельницька	0,25	0,18	0,69	0,32	0,07	0,29	0,99
Черкаська	0,42	0,12	0,58	0,50	0,09	0,47	0,95
Чернівецька	0,10	0,38	0,76	0,50	0,03	0,62	1,00
Чернігівська	0,33	0,30	0,49	0,46	0,06	0,30	0,96
м. Київ	0,02	1,00	0,97	1,00	1,00	0,76	0,85

*\*Розраховано авторами.*

Нормовані значення відібраних показників можна використовувати під час побудови часткових та інтегрального індексу розвитку регіонального ринку праці. Результати розрахунків часткових й інтегрального індексу розвитку регіональних ринків праці наведено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**Результати розрахунку часткових та інтегрального індексів оцінки стану регіональних ринків праці**

Регіон	Часткові індекси, що характеризують елементи регіонального ринку праці:			Інтегральний індекс розвитку регіонального ринку праці
	попит	пропозиція	ціна	
1	2	3	4	5
м. Київ	0,70732	0,9845	0,87812	0,86622
Харківська	0,79153	0,90053	0,42775	0,69937
Київська	0,52515	0,81257	0,59502	0,64744
Одеська	0,59115	0,77946	0,57524	0,6444
Волинська	0,78336	0,33641	0,61349	0,60742
Дніпропетровська	0,57262	0,7935	0,46978	0,60676
Львівська	0,48241	0,69914	0,56577	0,58595
Чернівецька	0,27451	0,6451	0,68077	0,58228
Вінницька	0,35526	0,59941	0,67046	0,57565
Миколаївська	0,44569	0,63343	0,5796	0,56158
Житомирська	0,50523	0,48994	0,62965	0,55806
Кіровоградська	0,69234	0,31322	0,57069	0,55187
Закарпатська	0,16095	0,52102	0,68943	0,53728
Ів.-Франківська	0,13466	0,59519	0,63781	0,52985
Черкаська	0,30938	0,54514	0,61688	0,52473
Херсонська	0,16835	0,48598	0,68078	0,52364
Рівненська	0,29939	0,56174	0,59609	0,51774
Тернопільська	0,43081	0,35083	0,63645	0,51166
Сумська	0,34696	0,62957	0,4899	0,5005

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4	5
Хмельницька	0,22194	0,53535	0,59796	0,4992
Запорізька	0,24358	0,56062	0,56751	0,49475
Полтавська	0,50581	0,31418	0,57076	0,49083
Чернігівська	0,31516	0,47275	0,58422	0,48837
Луганська	0,30191	0,32194	0,5877	0,45131
Донецька	0,22076	0,13995	0,3183	0,25088

\*Розраховано авторами.

Україна межує із 7-ма країнами, зокрема з такими, як Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія, Молдова, Росія, Білорусь. Серед регіонів України 15 є прикордонними, серед них з 11 регіонів межують з 1-ю країною; 4 області – із 2-ма; а Закарпатська область ділить кордон зразу з 4-ма державами.

Серед регіонів у контексті нашого дослідження вважаємо за доцільне виокремити ті, що межують із країнами ЄС, та більш детально проаналізувати стан ринків праці саме цих прикордонних регіонів (рис. 3.11).

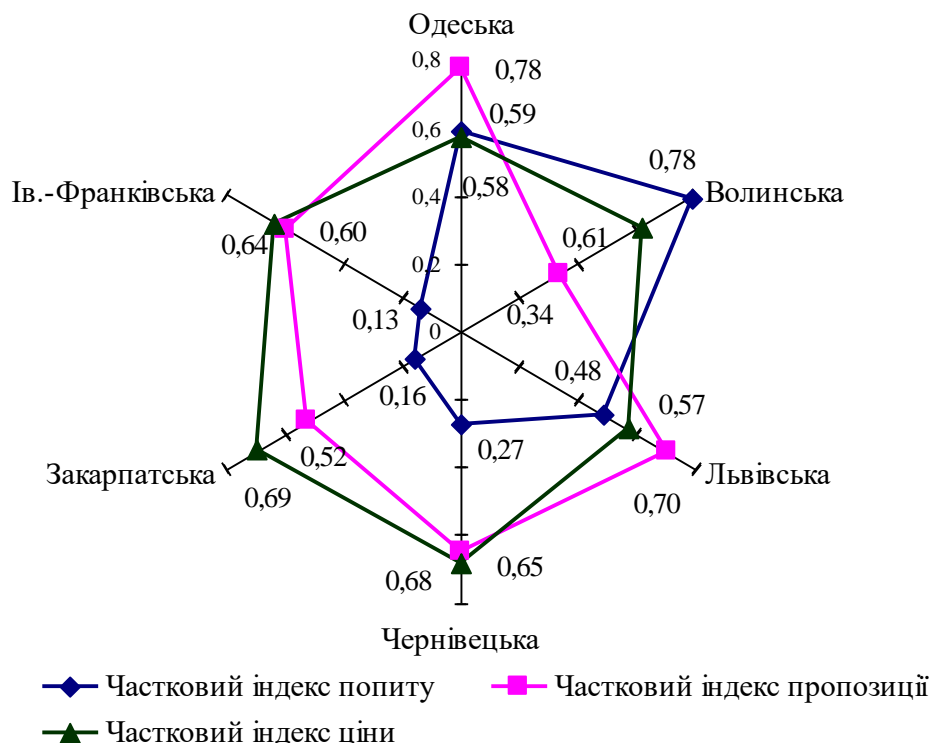


Рис. 3.11. Часткові індекси ринків праці прикордонних регіонів, що межують із країнами ЄС

\*Побудовано авторами.

Із країнами, що входять до складу ЄС (Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія), межує шість областей. Досліджуючи часткові індекси, які характеризують рівень розвитку регіональних ринків праці, можна відзначити, що найвищий рівень цін і найпривабливіші умови оплати праці склались у Закарпатській області, де частковий індекс ціни становить найвище значення серед порівнюваних територій – 0,69. Дещо нижче значення відповідного показника в Чернівецькій області (0,68). Найнижчий індекс ціни має Львівська область (0,57).

Волинська область в оцінці цінового фактора займає середню позицію. Водночас щодо часткового індексу попиту, який відображає працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами, Волинська область лідирує. Значення цього індексу становить 0,78, тоді як найнижчий показник 0,13 негативно характеризує ринок праці Івано-Франківської області.

Відрізняється становище ринку праці Волинської області й за частковим індексом пропозиції, значення якого – одне з найменших (0,61) серед порівнюваних регіонів, що засвідчує відносно низький рівень безробіття та високу зайнятість. Найнижчий індекс пропозиції – у Закарпатській області, що пояснюється високим рівнем трудової міграції в зарубіжні країни. Для інших областей значення вказаного показника несуттєво коливається – у межах 0,9–0,78.

На основі розрахованого інтегрального індексу розвитку регіональних ринків праці для більш детального аналізу України можна здійснити бальне оцінювання рівня розвитку регіональних ринків праці. Для цього розрахуємо оптимальну кількість груп із приблизно однаковими інтервалами, користуючись формулою (1.4). Згідно з нашими розрахунками,  $m = 12$  груп.

Ширина інтервалу, визначена за формулою (1.5) за результатом проведених розрахунків, становить  $h = 0,051$ .

Для кожної групи присвоюємо бали, розподіляючи їх від 1 до 12. Група з найвищим індексом отримує максимальну кількість балів 12, що свідчить про найбільш ефективне функціонування регіонального ринку праці. Інтервали для групування наведено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

**Інтервали для групування регіонів зі станом ринку праці**

Інтервали для групування регіонів	Бальна оцінка відповідної групи
$0,815 \leq 0,866$	12
$0,764 \leq 0,815$	11
$0,712 \leq 0,764$	10
$0,661 \leq 0,712$	9
$0,610 \leq 0,661$	8
$0,559 \leq 0,610$	7
$0,507 \leq 0,559$	6
$0,456 \leq 0,507$	5
$0,405 \leq 0,456$	4
$0,353 \leq 0,405$	3
$0,302 \leq 0,353$	2
$0,251 \leq 0,302$	1

*\*Розраховано авторами.*

Результати проведеного ранжування та якісної оцінки регіональних ринків праці відображено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

**Оцінка стану регіональних ринків праці**

Регіон	Інтегральний індекс розвитку регіонального ринку праці	Бальна оцінка	Якісна оцінка стану ринку праці регіону
1	2	3	4
м. Київ	0,86622	12	Перспективний
Харківська	0,69937	9	
Київська	0,64744	8	
Одеська	0,6444	8	
<b>Волинська</b>	<b>0,60742</b>	<b>7</b>	Вище середнього
Дніпропетровська	0,60676	7	
Львівська	0,58595	7	
Чернівецька	0,58228	7	
Вінницька	0,57565	7	
Миколаївська	0,56158	7	

Продовження таблиці 3.7

1	2	3	4
Житомирська	0,55806	6	Нижче середнього
Кіровоградська	0,55187	6	
Закарпатська	0,53728	6	
Івано-Франківська	0,52985	6	
Черкаська	0,52473	6	
Херсонська	0,52364	6	
Рівненська	0,51774	6	
Тернопільська	0,51166	6	
Сумська	0,5005	5	Незадовільний
Хмельницька	0,4992	5	
Запорізька	0,49475	5	
Полтавська	0,49083	5	
Чернігівська	0,48837	5	
Луганська	0,45131	4	Критичний
Донецька	0,25088	1	

*\*Розраховано авторами.*

На фоні інших позитивно виділяється ринок праці м. Києва, інтегральний індекс якого засвідчує значний розрив від найближчого до нього ринку Харківської області. За бальною системою оцінювання ринки праці цих регіонів отримали 12 та 9 балів відповідно. Четвірку лідерів, ринки праці яких визначено як перспективні, замикають Київська й Одеська області (по 8 балів). Згідно з результатами проведеного оцінювання, можна стверджувати, що більшість регіонів України мають незначні відмінності й рівень розвитку їхніх ринків праці можна оцінити в 5–7 балів із 12. Найгірша ситуація на ринках праці Луганської та Донецької області, що зумовлено військовим конфліктом на їхній території (4 й 1 бал відповідно).

Регіональний ринок праці Волинської області станом на 2016 р. характеризується досить позитивно, рівень його розвитку оцінено як вищий від середнього (за бальною оцінкою – 7 балів). Така ситуація, а також ефективне використання можливостей, котрі надає регіону прикордонне розміщення може забезпечити його подальший

розвиток та розв’язання виявлених у ході дослідження проблем низького рівня зайнятості й доходів населення.

За інтегральним показником розвитку регіонального ринку праці найкращою є ситуація в м. Києві. Виділяються із-поміж інших регіонів також Харківська й Київська області. Четверте місце зі значенням інтегрального індексу 0,64 займає ринок праці прикордонного регіону – Одеської області. Щодо інших ринків праці прикордонних регіонів, які межують із країнами ЄС, то можна відзначити, що вони перебувають на приблизно однаковому рівні, займаючи середню по країні позицію. Значення інтегральних індексів становлять 0,61 для Волинської обл., 0,59 – для Львівської, 0,58 – для Чернівецької, 0,54 – для Закарпатської та 0,53 – для Івано-Франківської (рис. 3.12).

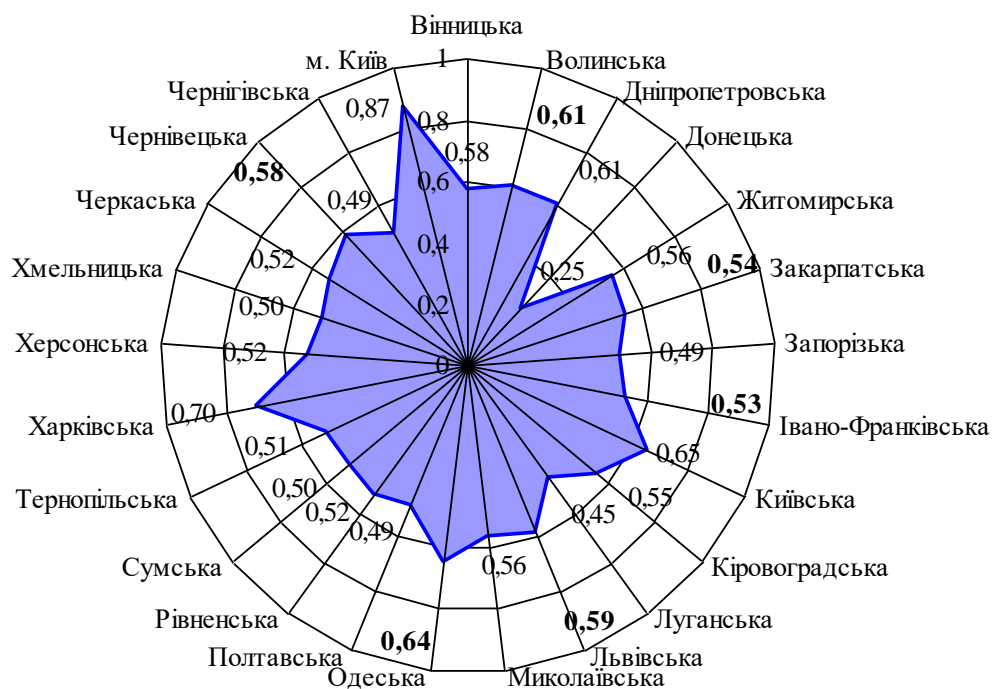


Рис. 3.12. Інтегральний індекс розвитку регіональних ринків праці

\*Побудовано авторами.

Для аналізу ефекту впливу попиту, пропозиції праці й ціни робочої сили на загальний розвиток регіонального ринку праці нами побудована регресійну модель інтегрального індексу, розвитку регіонального ринку праці, що має вигляд:

$$Y = 0,020538 + 0,258641 X_1 + 0,285488 X_2 + 0,445377 X_3$$

або  $Y = 0,02 + 0,26 X_1 + 0,29 X_2 + 0,45 X_3$ , (3.1)

де  $Y$  – інтегральний індекс розвитку регіонального ринку праці ( $I_{ppn}$ ).

Отримані коефіцієнти регресійної моделі свідчать про таке:

0,020538 – це коефіцієнт, який показує значення  $Y$ , якщо всі використовувані в моделі фактори дорівнюватимуть 0. Цей коефіцієнт відображає вплив факторів, не врахованих у моделі;

0,258641 – коефіцієнт, який показує вагомість впливу фактора  $x_1$  на  $Y$ , тобто те, як попит на робочу силу впливає на інтегральний показник розвитку регіонального ринку праці. Значення 0,258641 свідчить, що цей вплив становить близько 26 % і є досить суттєвим;

0,285488 – коефіцієнт впливу пропозиції праці на регіональний ринок праці. Відповідно до моделі, цей вплив дещо більший за вплив попереднього фактора й становить 28 %;

0,445377 – коефіцієнт впливу ціни праці на розвиток регіонального ринку праці. Відповідно до моделі, саме оплата праці має найбільший вплив, що дає можливість підтвердити припущення про необхідність виконання ефективного регулювання заробітної плати як найбільш дієвого фактора розвитку ринку праці.

Для практичного використання регресійної моделі велике значення має перевірка якості рівняння регресії. Усталена схема такої перевірки проводиться за такими напрямками:

- перевірка статистичної значущості коефіцієнтів рівняння регресії;
- перевірка загальної якості рівняння регресії;
- перевірка на наявність автокореляції.

Перш ніж проводити аналіз якості рівняння регресії, потрібно визначити дисперсію й стандартні похибки коефіцієнтів, а також



інтервальні межі коефіцієнтів. Результати кореляційно регресійного аналізу, проведеного з використанням програмного забезпечення Microsoft Excel, наведено в табл. 3.8–3.10.

Таблиця 3.8

**Регресійна статистика побудови багатofакторної моделі**

Множинний R	0,994128
R-квадрат	0,988291
Нормований R-квадрат	0,986619
Стандартна похибка	0,012254
Спостереження	25

\*Розраховано авторами.

Таблиця 3.9

**Результати дисперсійного аналізу**

Показники	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	3	0,266151273	0,088717	590,8519	1,97264E-20
Залишок	21	0,003153174	0,00015		
Всього	24	0,269304447			

\*Розраховано авторами.

Таблиця 3.10

**Виведення підсумків**

Складові моделі	Коефіцієнти	Стандартна похибка	t-статистика	P-Значення	Нижня межа 95 %	Верхня межа 95 %
Інтегральний індекс розвитку регіонального ринку праці	0,020538	0,015870827	1,2941	0,209682	-0,01246675	0,053544
Попит X1	0,258641	0,013674417	18,91426	1,14E-14	0,230203928	0,287079
Пропозиція X2	0,285488	0,013780964	20,7161	1,85E-15	0,256828787	0,314147
Ціна X3	0,445377	0,025691714	17,33545	6,41E-14	0,391948548	0,498806

\*Розраховано авторами.

Кореляційний та регресійний аналіз, як правило, проводять для обмеженої за обсягом сукупності, тому параметри рівняння регресії (показники регресії й кореляції), коефіцієнти кореляції та детермінації можуть бути деформовані дією випадкових факторів. Щоб перевірити, наскільки ці показники характерні для всієї сукупності та чи не є вони результатом випадкових обставин, потрібно перевірити адекватність побудованої статистичної моделі, тобто відповідність її фактичним статистичним даним.

Для аналізу загальної якості рівняння лінійної багатофакторної регресії використовують множинний коефіцієнт детермінації, званий також квадратом коефіцієнта множинної кореляції  $R$ . Множинний коефіцієнт детермінації визначає частку варіації результативної ознаки, зумовлену зміною факторних ознак, що входять до багатофакторної регресійної.

Коефіцієнт детермінації  $R^2$  приймає значення в діапазоні від нуля до одиниці  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Чим більший  $R^2$ , тим більша частина дисперсії результативної ознаки ( $Y$ ) пояснюється рівнянням регресії й тим краще рівняння регресії описує вихідні дані. За відсутності залежності між ( $Y$ ) і ( $x$ ) коефіцієнт детермінації  $R^2$  буде близьким до нуля.

Згідно з нашими розрахунками,  $R^2=0,988291$ , що показує, що на 98,8 % параметри моделі пояснюють залежність і зміну результатного фактора  $Y$ . Отриманий результат засвідчують високу якість пропонованої моделі та високу точність підбору рівняння регресії.

Перевірку значущості рівняння регресії можна зробити на основі обчислення *F-критерію Фішера*, за допомогою якого оцінюють якість регресійної моделі в цілому, а також за параметрами.

Оцінку значущості рівняння регресії в цілому проводять на основі *F-критерію Фішера*, якому передує дисперсійний аналіз. *F-тест* оцінювання якості рівняння регресії складається з перевірки гіпотези  $H_0$  статистичної незначущості рівняння регресії й показника тісноти зв'язку.

Для цього виконується порівняння фактичного  $F_{\text{факт}}$  та критичного (табличного)  $F_{\text{табл}}$  значень  $F$ -критерію Фішера. Значення  $F$ -критерію Фішера відображене в табл. 2.25 протоколу Excel.  $F_{\text{фактичне}}=590,8519$ .

$F_{\text{табл}}$  – це максимально можливе значення критерію під впливом випадкових чинників при таких ступенях свободи й рівні значущості  $\alpha$ . Фактичне значення  $F$ -критерію Фішера порівнюється з табличним значенням  $F_{\text{табл}}(\alpha, k_1, k_2)$  при заданому рівні значимості  $\alpha$  і ступенях свободи  $k_1 = m$  та  $k_2 = n-m-1$ . Якщо  $F_{\text{табл}} < F_{\text{факт}}$ , то  $H_0$  – гіпотеза про випадкову природу оцінюваних характеристик відхиляється й визнається їх статистична значимість і надійність. Якщо  $F_{\text{табл}} > F_{\text{факт}}$ , тоді  $H_0$  – гіпотеза не відхиляється й признається статистична незначимість, ненадійність рівняння регресії.

Табличне значення  $F$ -критерію при довірчій імовірності 0,95 при  $k_1 = k = 3$  і  $k_2 = 21$  становить 3,072. Згідно з нашими розрахунками для запропонованої моделі  $F_{\text{табл}} = 590,85$ , що значно перевищує його табличне значення. На основі цього можна зробити висновок про статистичну значимість обраних факторів і надійність побудованої регресійної моделі.

При чисельності об'єктів аналізу до 30 одиниць виникає необхідність перевірки значущості (суттєвості) кожного коефіцієнта регресії. При цьому з'ясовують, наскільки обчислені параметри характерні для відображення комплексу умов: чи не є отримані значення параметрів результатами дії випадкових причин. Значимість коефіцієнтів простої лінійної регресії (стосовно сукупностей, у яких  $n < 30$ ) визначають за допомогою *t*-критерію Стьюдента. При цьому обчислюють фактичні значення *t*-критерію для параметрів рівняння.

Розраховані значення порівнюють із критичними, які визначають за таблицею значень *t*-Стьюдента з урахуванням прийнятого рівня значущості ( $\alpha$ ) і числа ступенів свободи варіації  $k(v) = n-2$ . У соціально-економічних дослідженнях рівень значущості  $\alpha$  зазвичай приймають рівним 0,05. Параметр визнається значущим (істотним) за

умови, якщо  $t_{\text{розрах}} > t_{\text{табл}}$ . У цьому випадку практично неможливим є те, що знайдені значення параметрів зумовлені лише випадковим збігом.

Розрахункові значення t-критерію Стьюдента для коефіцієнтів рівняння регресії  $x_1, x_2, x_3$  наведено в четвертому стовпці табл. 2.26 протоколу Excel. Табличне значення t-критерію при 5 % рівні значущості й ступенях свободи 7 становить 2,07. Його можна знайти за допомогою СТЬЮДРАСПОБР функції в Excel.

Відтак розраховані значення для змінних факторів  $X_1, X_2, X_3$  значно перевищують табличне. На основі цього можна стверджувати про те, що зв'язок між змінними й результатним показником рівняння регресії не є випадковим.

Аналіз якості емпіричного рівняння множинної лінійної регресії передбачає оцінку *мультиколінеарності факторів*. Під час – оцінки мультиколінеарності чинників потрібно враховувати, що чим ближчий до нуля визначник матриці міжфакторної кореляції, тим сильніша мультиколінеарність факторів і ненадійні результати множинної регресії.

Для перевірки на наявність мультиколінеарності між змінними рівняння регресії будуюмо матрицю коефіцієнтів парної кореляції (табл. 3.11).

*Таблиця 3.11*

**Матриця коефіцієнтів парної кореляції**

	$Y$	$X_1$	$X_2$	$X_3$
$Y$	1	0,641	0,814	0,563
$X_1$	0,641	1	0,326	-0,028
$X_2$	0,814	0,326	1	0,272
$X_3$	0,563	-0,028	0,272	1

*\*Розраховано авторами.*

Матриця коефіцієнтів парної кореляції відображає тісноту зв'язку між окремими елементами рівняння регресії.

Як підтверджують проведені розрахунки, зв'язок між результативною ознакою й факторними є вищим від міжфакторного зв'язку, що свідчить про правильність підбору змінних факторів  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ .

Оскільки зв'язок між факторами досить слабкий і коефіцієнти кореляції між ними не перевищують 0,7, то можна зробити висновки про відсутність мультиколінеарності, тобто що фактори суттєво не впливають один на одного.

На основі проведеної перевірки якості моделі можна зробити такі висновки:

1) коефіцієнт множинної кореляції засвідчує насильний зв'язок усього набору факторів із результативною ознакою;

2) порівнюючи  $F_{табл.}$  і  $F_{факт.}$ , ми бачимо, що  $F_{табл.} < F_{факт.}$  і з імовірністю 0,95 можна зробити висновок про статистичну значимість регресійної моделі в цілому, як і показника тісноти зв'язку  $R^2 = 0,988$ , які сформувалися під невинним впливом факторів  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ;

3) загальний висновок полягає в тому, що регресійна модель містить інформативні фактори  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ . Запропонована модель є адекватною й статистично значущою, що підтверджує її якість.

За результатами моделювання встановлено, що оплата праці має найбільший вплив. Це доводить потребу вдосконалення регулювання заробітної плати як найбільш дієвого фактора розвитку ринку праці. Використання запропонованої моделі дає змогу прогнозувати подальші зміни розвитку ринку праці.

### **3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку ринку праці прикордонного регіону в умовах європейської інтеграції**

Процеси європейської інтеграції створюють передумови для створення нових робочих місць у регіонах України. При цьому важливим питанням є розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності забезпечення розвитку ринку праці з урахуванням особливостей розвитку того чи іншого регіону, у тому числі процесів, які пов'язані з прикордонним співробітництвом.

Передусім звернемо увагу на інституційне забезпечення заходів щодо стимулювання розвитку нових робочих місць у регіоні. Так, державне регулювання зайнятості населення України здійснюється на підставі Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI та рішення Уряду щодо його виконання, постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року».

У Волинській області реалізовано Територіальну програму зайнятості населення Волинської області до 2017 р. (далі – Програму), яка визначає основні напрями реалізації державної політики зайнятості, заходи й способи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення регіону. Передбачено консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на підвищення рівня економічної активності населення на регіональному ринку праці, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття [134]. Програму розроблено відповідно до статті 18 Закону України «Про зайнятість населення», статті 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», наказу Міністерства соціальної політики України від 11 лютого 2013 року № 50 «Про розроблення проектів територіальних (місцевих) програм зайнятості населення на період до 2017 року».

В основу розроблення Програми покладено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008, Стратегію економічного і соціального розвитку Волинської області на 2004–2015 рр., Програму розвитку інфраструктури аграрного розвитку на період до 2015 р., Обласну цільову соціальну програму розвитку позашкільної освіти на період до 2014 р., Програму реформування і розвитку житлово-комунального господарства Волинської області на 2010–2014 рр., Обласну цільову соціальну програму «Молодь Волині» на 2011–2015 рр.

У Програмі проаналізовано стан соціально-економічного розвитку області у 2012 р. та перспективи на період до 2017 р., ураховано динаміку процесів, що відбуваються на ринку праці області. Зазначимо, що реалізація Програми здійснювалася на засадах соціального партнерства.

Загалом розвиток ринку праці Волинської області передбачає:

1) розширення сфери докладання праці та стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні робочих місць із належними умовами й гідною оплатою праці за допомогою реалізації в області цільових галузевих програм та інфраструктурних проектів, якими передбачено створення нових робочих місць; організації за рахунок підприємств транспортного обслуговування працівників із віддалених територій; створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків; інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо компенсації єдиного внеску та стимулювання роботодавців до створення належних умов праці й гідної заробітної плати; сприяння розвитку екологічного, сільського туризму, народних художніх промислів, рекреаційно-туристичного підприємництва; розширення переліку видів громадських робіт як суспільно корисних у частині надання допомоги сім'ям мобілізованих громадян, ініціювання таких робіт з облаштування кордону;

2) підвищення рівня зайнятості сільського населення за допомогою оптимізації чисельності працівників сільського господарства; створення кооперативів; розвитку транспортної, сервісної й соціальної інфраструктури в сільській місцевості для стимулювання зацікавленості інвесторів;

3) реалізація політики підтримки розвитку малого та середнього бізнесу й самостійної зайнятості населення шляхом: забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу; відкриття центрів надання адміністративних послуг; забезпечення супроводу суб'єктів малого підприємництва з питань організації й провадження підприємницької діяльності; надання безробітним одноразової допомоги з безробіття для відкриття власної справи; інформування населення через засоби масової інформації про успішних підприємців;

4) підвищення професійної підготовки та конкурентоспроможності економічно активного населення впродовж трудової діяльності завдяки здійсненню професійного навчання безробітних; підтримці професійно-освітньої роботи громадян з особливими потребами; стимулювання до підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років; забезпечення ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання; удосконалення методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищення мотивації зацікавленості молоді оволодінням робітничими професіями;

5) посилення мотивації економічно активного населення до легальної продуктивної зайнятості за допомогою проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників; активізації співпраці сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників; зростання мінімальної та номінальної



середньомісячної заробітної плати; контролю за додержанням вимог законодавства про працю;

б) підвищення мобільності робочої сили на ринку праці й регулювання трудової міграції за допомогою співпраці із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні; організації за рахунок підприємств транспортного обслуговування працівників із віддалених територій; упровадження механізму компенсації витрат роботодавцю на транспортне обслуговування працівників; забезпечення реалізації гарантій зайнятості для громадян, не спроможних на рівних конкурувати на ринку праці, застосовуючи стимулювання зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце молоді та осіб з інвалідністю; проведення інформаційної роботи щодо перспектив зайнятості через веб-портал служби зайнятості, «Центри кар'єри», «Навігатор ринку праці»; залучення молоді до написання грантових проектів у співпраці з громадськими організаціями; стимулювання зацікавленості молоді в працевлаштуванні в сільській місцевості; удосконалення роботи молодіжних центрів праці задля підвищення якості надання послуг молоді; підтримка програм молодіжних громадських організацій та їхніх спілок, спрямованих на розв'язання проблем зайнятості молоді й реалізацію її підприємницьких ініціатив.

Виконання зазначених пріоритетів у поєднанні з розвитком перспективних галузей економіки, малого та середнього бізнесу, реалізації комплексу заходів щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення сприятиме зменшенню прихованого безробіття, працевлаштуванню вивільненої надлишкової робочої сили на новостворених робочих місцях, підвищенню економічної активності й зайнятості населення, соціальному захисту найбільш уразливих категорій населення.

Виконання вищезазначених заходів дасть змогу забезпечити розширення сфери застосування праці створенням нових робочих

місць, а отже, збільшити чисельність осіб, зайнятих економічною діяльністю; зменшити обсяги безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення; підвищити мобільність робочої сили на ринку праці, її якість і конкурентоспроможність, зокрема осіб віком від 45 років; підвищити якість робочих місць за умовами та оплатою праці; зменшити обсяги нелегальної зайнятості; підвищити престижність праці за робітничими професіями; ліквідувати абсолютну бідність серед працездатних осіб; забезпечити зростання надходжень до бюджетів усіх рівнів і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Із метою активізації розвитку ринку праці в прикордонному регіоні пропонуємо запровадити комплекс заходів у межах таких *цільових орієнтирів*, як:

- збільшення робочих місць;
- підвищення якості робочої сили;
- вирішення проблем трудової міграції;
- сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту.

У напрямі подальшого розвитку ринку праці та вдосконалення регулювання ринку праці в прикордонному регіоні пропонуємо запровадження таких заходів, як створення робочих місць за допомогою стимулювання зацікавленості роботодавців і зменшення обсягів тіньової зайнятості; забезпечення продуктивної зайнятості й оптимізація її структури; підвищення ефективності регулювання трудової міграції; створення інформаційно-комунікативного середовища на ринку праці; посилення інституційного забезпечення ринку праці; розвиток міжрегіонального партнерства та створення координаційного центру зайнятості.

Зокрема, *розширення сфери застосування праці та стимулювання зацікавленості роботодавців у прикордонному регіоні у створенні нових робочих місць* передбачає запровадження таких заходів:

– забезпечити укладання й виконання Регіональної угоди між облдержадміністрацією та обласною радою, обласною федерацією роботодавців, обласною радою профспілок, а також Обласної тристоронньої угоди про зайнятість та робочі місця щодо стабілізації ситуації на ринку праці регіону й підвищення рівня зайнятості населення за допомогою створення нових робочих місць із належними умовами праці та гідною оплатою праці;

– проводити інформаційну кампанію щодо посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості й із метою сприяння ефективному використанню робочої сили та забезпечення соціального захисту працівників;

– сприяти збереженню ефективних наявних і створенню нових робочих місць завдяки наданню допомоги у вирішенні проблемних питань на підприємствах області;

– забезпечити поширення серед потенційних інвесторів інформації щодо природно-ресурсного та економічного потенціалу області, інвестиційних проектів окремих підприємств й організацій; розробити інформаційно-аналітичний матеріал про кадровий потенціал регіону для інвесторів;

– забезпечити оперативне інформування сільськогосподарських товаровиробників щодо раціональних методів ведення сільгоспвиробництва, передових науково-технічних розробок і технологій, умов та порядку надання фінансової підтримки розвитку агровиробництва за рахунок бюджетних коштів;

– сприяти розширенню сфери застосування праці в сільській місцевості за допомогою виконання цільових програм, спрямованих на розвиток українського села й забезпечення надання державної підтримки в межах коштів, передбачених на ці цілі;

– сприяти розвитку малого й середнього підприємництва за посередництва організації та проведення інформаційних семінарів з орієнтації на підприємницьку діяльність щодо можливих перспективних галузей для відкриття власної справи. Проводити для

зацікавлених осіб профконсультації з питань вибору галузі малого підприємництва й діагностики індивідуальних здібностей;

- забезпечити надання консультацій громадянам із питань започаткування та ведення підприємницької діяльності;

- залучати до навчання на курсах цільового призначення «Основи підприємницької діяльності» безробітних із-поміж соціально-незахищених категорій населення, у тому числі інвалідів, осіб, що звільнились із місць позбавлення волі, із подальшим їх залученням до підприємницької діяльності;

- забезпечити конструктивний соціальний діалог із власниками малого й середнього бізнесу щодо легалізації прихованої зайнятості та заробітної плати та підвищення офіційної заробітної плати в цій сфері до рівня, не нижчого за середній по відповідній території, та середній по Україні у певній галузі;

- здійснювати моніторинг: створення робочих місць у суб'єктів господарювання області, укладання та виконання колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, які використовують найману працю. Забезпечити методичну допомогу суб'єктам господарювання щодо укладання колективних договорів із метою забезпечення регулювання соціально-трудових відносин методом розвитку соціального діалогу;

- забезпечити державний нагляд і контроль за дотриманням вимог законодавства про працю та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття задля забезпечення реалізації прав і гарантій працівників відповідно до чинного законодавства.

Із метою *підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення* в прикордонному регіоні потрібно запроваджувати такі заходи:

- створити Асоціацію фахівців із питань професійного навчання на виробництві щодо покращення якості трудового потенціалу регіону;

– забезпечити методичне супроводження професійного навчання кадрів на виробництві;

– сприяти забезпеченню аграрного сектору економіки кваліфікованими кадрами шляхом підготовки фахівців за цільовим призначенням та їх залучення до роботи в сільській місцевості;

– створювати відповідні умови для організації стажування студентів, учнів (слухачів) вищих і професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах, організаціях;

– увести дуальну систему підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів;

– здійснювати професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних (зокрема, за інтегрованими професіями) на замовлення роботодавців. Упроваджувати довготривалу співпрацю з провідними підприємствами області для організації випереджаючого професійного навчання безробітних;

– залучати вищі й професійно-технічні навчальні заклади до здійснення перепідготовки незайнятого населення;

– забезпечити організацію підтвердження неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

– організувати роботу щодо видачі ваучерів для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації громадянам категорії «45+» задля підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

*Забезпечення мобільності робочої сили на ринку праці та вдосконалення регулювання трудової міграції в прикордонному регіоні* передбачає реалізацію таких заходів:

– надання інформаційно-консультативної й правової допомоги громадянам України, які виїжджають за кордон для працевлаштування, оздоровлення, відпочинку та з іншою метою;

– проводити систематичну інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо переваг легальних трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право на безстрокове працевлаштування; мають тимчасовий дозвіл на

перебування й працевлаштування; на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави та незаконно працюють; перебувають на території іноземної держави незаконно й незаконно працюють;

– застосовувати передбачені законодавством механізми здійснення контролю за використанням праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;

– здійснювати аналіз стану ринку праці в прикордонному регіоні в частині попиту та пропозицій робочої сили за окремими галузями й професійними напрямками задля його збалансування.

*Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту та не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, передбачається за допомогою таких заходів, як:*

– створити відповідні умови для працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, у тому числі на нові робочі місця за допомогою компенсації фактичних витрат роботодавця в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; молоді – на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю), у тому числі в рахунок установленої законодавством квоти;

– забезпечувати зайнятість осіб з інвалідністю сприянням працевлаштуванню інвалідів, у тому числі компенсувати роботодавцям фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів за створення нових робочих місць для їх працевлаштування; підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за професіями (спеціальностями), що користуються попитом на ринку праці; збереження наявних і створення нових робочих місць для інвалідів із належними умовами праці; розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва та організації власної справи;

– сприяти підвищенню ефективності професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю організацією їхнього професійного навчання в загальній системі професійної освіти на короткострокових

курсах, зокрема в навчальних центрах служби зайнятості, на робочому місці на підприємствах, в установах й організаціях;

– забезпечити зростання професійної мобільності жінок за допомогою організації їхньої професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб ринкової економіки регіону й з урахуванням освіти, професійного досвіду, сімейного стану тощо.

Окрім вищезазначеного, на основі вивчення європейського досвіду пропонуємо *активізувати взаємодію та партнерство місцевих органів влади, неурядових організацій, бізнесу й соціуму в напрямі регулювання ситуації на ринку праці прикордонного регіону*, що дасть змогу розв'язувати низку першочергових соціальних та економічних проблем об'єднанням ресурсів державного й приватного секторів. Адже підприємців не розглядають як супротивників найманих працівників, а бізнес перебуває в партнерських відносинах із суспільством.

Обмін досвідом і підтримка спільних ініціатив таких соціально-економічних партнерів, як місцеві органи влади, неурядові організації, бізнес та соціум, уможливають досягнення підвищення мобільності й гнучкості робочої сили в прикордонному регіоні, вирівнювання шансів та протидії дискримінаційним проявам, поширення інформаційного забезпечення населення.

В Україні *соціальне партнерство* починається зі створення Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення наприкінці 1991 р., який мав статус постійно діючого тристороннього органу, створеного на громадських засадах, для підготовки прийняття спільних рішень відносно реалізації політики зайнятості. А вже 27 квітня 1993 р. Указом Президента України створено Національну раду соціального партнерства – тристоронній консультативно-дорадчий орган при 183 Президентіві України, головною метою якого стало узгодження питань і конфліктів, що виникають у соціально-трудої сфері Після здобуття Україною незалежності формувалася законодавча база соціального партнерства:

Закони України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.), «Про оплату праці» (1995 р.), «Про відпустки» (1996 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про прожитковий мінімум» (1999 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» (1999 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.) «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (2000 р.), «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» (2000 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (2001 р.) а також Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва та примирення» (1998 р.) й ін. Крім того, потрібно також зазначити дев'ять конвенцій МОП, які стосуються соціально-трудова відносин і були ратифіковані Україною, а також інші міжнародні договори (угоди) України щодо сфери соціальних питань [78].

Взаємодія й партнерство місцевих органів влади, неурядових організацій, бізнесу та соціуму в напрямі регулювання ситуації на ринку праці прикордонного регіону передбачає застосування різноманітних інструментів реалізації ідей соціального партнерства. Формами такої співпраці можуть бути трудові конвенції (угоди), контракти, органи узгодження, взаємні консультації, участь найманих працівників в управлінні підприємством, урегулювання колективних трудових спорів, система планів (поточні, перспективні, стратегічні), стратегія розвитку, консультації, переговори, обмін інформацією, пошук компромісних рішень і контроль за їх виконанням, програми зайнятості, механізми реалізації фіскальної, монетарної, інвестиційної та соціальної політики на регіональному рівні.





Рис. 3.2. Рекомендації щодо підвищення ефективності регулювання ринків праці в умовах прикордонного співробітництва

\*Складено за [85].

Звернемо увагу на думку Ю. О. Цибульської, що передумовами формування конкурентоспроможного ринку праці прикордонного регіону та попередження виїзду працездатного населення за його межі є налагодження тісних активних контактів із відповідними структурами, які реалізують політику розвитку ринку праці й підвищення мобільності працездатного населення по інший бік кордону, а також гармонізація національних законодавств у сфері зайнятості та міграційної політики [144].

В умовах активізації взаємовигідного прикордонного співробітництва Волинської області із сусідами в межах транскордонного об'єднання єврорегіону «Буг» важливу роль відіграє впровадження в дію проекту Стратегії транскордонного співробітництва Люблінського воєводства, Волинської й Брестської областей на 2014–2020 рр. Головна мета стратегії – ефективне використання внутрішнього потенціалу регіону, що сприятиме підвищенню соціально-економічної конкурентоспроможності транскордонної території на європейському, національному, регіональному та місцевому рівнях.

Приклади заходів щодо розвитку ринку праці прикордонного регіону наведено в табл. 3.1.

*Проблемним аспектом розвитку ринку праці прикордонного регіону є поширення явища нелегальної міграції, що особливо стосується Волинської області, на території якої розміщено п'ятнадцять пунктів контролю через державний кордон із Республікою Білорусь і Польщею. Польща особливо приваблива для нелегалів, які таким чином намагаються дістатись інших країн Європейського Союзу [32].*

Звернемо увагу, що в межах розв'язання цієї проблеми у 2008 р. в селі Журавичі Ківерцівського району створено Волинський пункт тимчасового перебування іноземців й осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні.

## Заходи щодо розвитку ринку праці прикордонного регіону

Тематична мета	Пріоритет	Приклади заходів
Сприяння управлінню кордонами та управлінню безпекою, мобільністю й міграцією	1. Підтримка ефективності та безпеки на кордонах	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Спільні ініціативи щодо адаптації та розширення наявних пунктів пропуску через кордон для пішоходів і велосипедистів;</li> <li>• спільні ініціативи з покращення прикордонної інфраструктури;</li> <li>• спільне створення узгодженої системи знакування й візуальної ідентифікації на пунктах пропуску через державний кордон;</li> <li>• спільні проекти, що стосуються обладнання наявних пунктів пропуску через кордон із метою оптимізації їхньої роботи;</li> <li>• спільна розробка й модернізація додаткової інфраструктури на пунктах пропуску через державний кордон.</li> </ul>
	2. Покращення управління кордонами, митних та візових процедур	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Спільні ініціативи з метою створення передумов для прискореного оформлення осіб, які рідко перетинають кордон;</li> <li>• спільні ініціативи щодо спрощення процедур перетину кордонів та підготовки персоналу прикордонних і митних служб;</li> <li>• спільні ініціативи, спрямовані на підвищення прозорості й ефективності митних процедур і процедур оформлення;</li> <li>• спільні ініціативи для підтримки управління кордонами в галузі попередження та боротьби з незаконною міграцією й торгівлею людьми, боротьби з організованою злочинністю.</li> </ul>

\* Складено авторами за [55].

Волинь уже має певний досвід міжнародного співробітництва на прикордонному ринку праці. Обласна служба зайнятості взаємодіє на прикордонному ринку праці з аналогічними службами Білорусі та Республіки Польща. Задля впровадження перспективного прогнозування вивчається досвід сусіднього Люблінського воєводства (Республіка Польща), зокрема специфіка роботи їхнього

бюро праці після вступу в ЄС.

Особливо активною є співпраця Волинського обласного центру зайнятості з Люблінським воєводським бюро праці та Ковельського міськрайонного центру зайнятості з Холмським повітовим бюро праці за такими напрямками й формами [16]:

– сприяння налагодженню співпраці між базовими центрами зайнятості Волині та повітовими бюро праці Люблінського воєводства, обмін досвідом роботи на прикордонному ринку праці спеціалістів служб зайнятості й роботодавців України та Польщі;

– реалізація проектів Європейського Союзу: «Експерт», у межах якого здійснюються координація й поглиблення співпраці служб зайнятості Волинської області та Холмщини, й «Активізація» – програма освіти безробітних;

– налагодження активного взаємопошуку інвесторів заради заснування спільних підприємств, із метою створення додаткових робочих місць для працевлаштування незайнятого населення по обидва боки кордону;

– обмін інформацією щодо вакантних робочих місць і пропозицій роботодавців;

– заснування українсько-польського Інтернет-клубу для додаткового поширення інформації щодо працевлаштування, налагодження випуску брошур та відеофільмів;

– залучення молодіжних громадських організацій до конкурсів на кращу ініціативу.

Звернемо увагу, що європейський досвід показує: розвиток різних форм міжрегіонального партнерства, таких як, наприклад, координаційно-інформаційний центр на ринку праці прикордонного регіону. Н. А. Мікула, Ю. О. Цибульська визначили переваги та недоліки створення координаційно-інформаційного центру на ринку праці прикордонного регіону (табл. 3.2).

Особливу перспективу в напрямі активізації розвитку ринку праці Волинської області як прикордонного регіону має *українсько-польська співпраця для вироблення механізмів забезпечення зв'язку між освітніми закладами та ринками праці*. Розвиток науково-освітньої співпраці, реалізація спільних інтересів по обидва боки

кордону формуватимуть спільний ринок праці (сегмент висококваліфікованої праці) прикордонних територій, можуть підвищити можливості працевлаштування своїх випускників і стати центрами підготовки кваліфікованих кадрів і розміщення транскордонних інноваційних підприємств [28].

Таблиця 3.2

**Переваги та недоліки створення координаційно-інформаційного центру на ринку праці прикордонного регіону**

Переваги	Недоліки та бар'єри
<b>Інституційні:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ децентралізація влади і регіонального управління;</li> <li>✓ можливість активізації співпраці громадських організацій, бізнесу, влади, освіти і науки з обох боків кордону, використання їхніх знань й інтересів щодо розвитку ринку праці в умовах прикордонного співробітництва.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ несприятливе політичне середовище;</li> <li>✓ складність регулювання діяльності всіх суб'єктів соціально-трудова відносин на рику праці прикордонного регіону;</li> <li>✓ відмінності в поділі відповідальності по різні сторони кордону.</li> </ul>
<b>Соціально-економічні:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ мобілізація потенціалу для використання в процесі прикордонного співробітництва на рику праці;</li> <li>✓ об'єднання сторін, незалежно від їхніх індивідуальних обов'язків навколо спільної місії покращення ринку праці прикордонного регіону;</li> <li>✓ можливість обміну ідеями та ресурсами (трудовими, фінансовими тощо) для досягнення спільних цілей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ суттєва відмінність у рівні та темпах соціально-економічного розвитку;</li> <li>✓ брак зв'язків між партнерами в прикордонному регіоні;</li> <li>✓ недостатній рівень захищеності ринку праці прикордонного регіону;</li> <li>✓ наявність фіскальних і митних бар'єрів;</li> <li>✓ дефіцит необхідних для прикордонного регіону фахівців – учасників ринку праці;</li> <li>✓ гальмування процесів вирівнювання якості життя населення</li> </ul>
<b>Культурні:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ отримання доступу до навичок та досвіду партнера прикордонної співпраці;</li> <li>✓ розширення можливостей участі партнерів на ринку праці за рахунок спільної діяльності.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ соціально-культурна дистанція, різний менталітет;</li> <li>✓ недостатня свідомості прикордонного партнерства;</li> <li>✓ існування різних національних чи регіональних стереотипів;</li> <li>✓ страх утратити самотність;</li> <li>✓ наявність мовних бар'єрів.</li> </ul>

\* Складено авторами за [55].

Зокрема, покращення системи підготовки кадрів для потреб економіки Волинської області як прикордонного регіону передбачає збалансування ринку праці робітничих професій; зниження рівня безробіття; покращення системи підготовки кадрів робітничих професій; допомогу молоді під час вибору професій, пошуку роботи; придбання обладнання для навчальних закладів.

Важливий аспект у розвитку ринку праці прикордонного регіону – це запровадження скоординованої системи управління трудовою міграцією, в основі якої, як на нашу думку, має бути *державно-приватне партнерство та інституціональне середовище національних і світового ринків праці*.

Наприклад, із метою врегулювання міграційних процесів в Україні за ініціативи Люблінського та Мазовецького воєводств Республіки Польща, підтримки Волинської обласної державної адміністрації й за участю Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки в межах транскордонного співробітництва на умовах державно-приватного партнерства у 2013 р. започатковано реалізацію проекту «Створення транскордонної інфраструктури управління трудовою міграцією» (далі – Проект). Проект передбачає координацію діяльності державних органів, що забезпечують реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання міграційних процесів, і приватних структур щодо проведення соціально орієнтованої діяльності, спрямованої на забезпечення прав та інтересів українських трудових мігрантів під час їх працевлаштування за кордоном [101, с. 357].

Важливим в управлінні міграційними процесами із забезпечення інституціонального середовища міграційної діяльності є *налагодження постійного моніторингу стану ринку праці України й Польщі*, для чого Проектом передбачено створення порталів баз даних ринків праці з використанням інформаційних баз даних центральних і регіональних державних органів із питань праці, а також інформації роботодавців та тих, хто шукає роботу. Обмін

цією інформацією передбачено здійснювати відповідно до угод, укладених між такими інституціями, роботодавцями й здобувачами роботи. Інформація порталу матиме винятково публічний характер і слугуватиме базою для організованого працевлаштування відповідно до укладених угод між роботодавцями, пошукачами роботи, спільною українсько-польською установою із питань міграції в Україні та структурним підрозділом з питань міграції (департаментом) у Польщі.

Із метою підняття рівня оплати праці українських трудових мігрантів Проектом передбачено *перенавчання основних робітничих професій громадян, які бажать працювати як у Польщі, так і в Україні, за програмами й стандартами ЄС*. Для реалізації цього завдання в Україні заплановано створення *Міжнародного навчального центру перепідготовки та адаптації персоналу на умовах спільної власності засновників з України й Польщі та місцевого органу самоврядування*. Крім того, ефективною, як на нашу думку, є співпраця на умовах державно-приватного партнерства з Державним центром зайнятості і його структурними підрозділами в регіонах із питань організації навчання безробітних та інших категорій громадян, котрі виявляють бажання легально працевлаштуватися за кордоном [16].

Потребує уваги комплекс заходів щодо уникнення негативних наслідків недовіри та нерозуміння один одного прикордонного населення з обох боків кордону. У зв'язку з цим необхідним є формування соціального діалогу, в основі якого покладено *посилення процесів суспільної інтеграції прикордонного населення*. При чому прикордонна співпраця в розбудові ринку праці стосується усіх сфер життєдіяльності – розв'язання культурних, оздоровчих та інших соціальних проблем, створення дієвої та ефективної інфраструктури ринку праці, стимулювання розвитку ігромадських ініціатив щодо покращення ситуації на ринку праці. Усе вищезазначене сприятиме налагодженню і зміцненню прикордонного співробітництва між

місцевими громадами по обидва боки кордону.

Досягнути посилення процесів суспільної інтеграції прикордонного населення можна за допомогою стимулювання, та застосування різноманітних проектних ініціатив і дій, зокрема впровадження спільних заходів й проектів для покращення ринку праці. Прикладом цьому успішна реалізація проекту у сфері підтримки розвитку транскордонного ринку праці це ініціативи, а саме «Обмін досвідом та поглядами щодо методів скорочування безробіття та його наслідків у Польщі та Україні» в рамках програми сусідства INTERREG III/Tacis CBC Польща-Білорусь-Україна [6].

З огляду на несприятливу ситуацію на ринку праці прикордонних регіонів України, вважаємо за необхідне підтримувати спільні системні рішення транскордонного характеру, які спроможні будуть забезпечити створення нових робочих місць у тому чи іншому прикордонному регіоні й сприятимуть поступовому розв'язанню проблем працевлаштування. Для прикладу – досвід польських повітових управлінь зайнятості щодо заходів, спрямованих на скорочення наслідків безробіття у воєводствах. Ці заходи, зокрема, проявляються в пропозиціях праці й в активних формах скорочення безробіття, найбільш значущими серед яких є направлення на дотовані Фондом праці інтервенційні та громадські роботи, а також консультації населення щодо працевлаштування [52].

Потребує запровадження у прикордонному регіоні комплекс заходів, який б сприяв стимулюванню потенційних працівників до активного пошуку роботи в рамках прикордонної співпраці, наприклад, «консультації з приводу працевлаштування для безробітних, а також громадян, які мають труднощі з вибором фаху. Такі консультації сьогодні проводять професійні дорадники, які є при управліннях зайнятості на території польських прикордонних регіонів Подібний досвід варто перейняти вітчизняним центрам зайнятості та активно застосовувати його задля сприяння скороченню рівня безробіття в прикордонних регіонах нашої держави» [32].



Пропонуємо вжити заходи, спрямовані на активізацію взаємодії й партнерства місцевих органів влади, неурядових організацій, бізнесу та соціуму в напрямі регулювання ситуації на ринку праці прикордонного регіону. Їх запровадження дасть змогу розв'язати низку першочергових соціальних й економічних проблем

Окрім того, обмін досвідом і підтримка спільних ініціатив таких соціально-економічних партнерів, як місцеві органи влади, неурядові організації, бізнес та соціум, уможливають покращення інфраструктурного середовища для підвищення ділової активності населення й збільшення масштабів його зайнятості.

Для розвитку ринку праці в умовах прикордонного співробітництва ним, на нашу думку, є:

1. Удосконалення інформаційного забезпечення ринку праці прикордонного регіону. Для цього рекомендується:

– формування спільної бази даних із повним переліком потенційних роботодавців та бажаючих працевлаштуватися;

– запровадження проектного управління в реалізації спільних пілотних досліджень розвитку соціально-трудоких відносин в умовах прикордонного співробітництва, наприклад організації проведення різного роду анкетування у пунктах пропуску, співпраця в отриманні та обробці інформації про обсяги, напрям і структурні характеристики потоків потенційних працівників, моніторинг отриманих результатів, визначення ємності ринку праці та пошук можливостей подальшого проведення аналізу його кон'юнктури й перспектив розвитку в умовах прикордонного співробітництва;

– створення освітньо-консультативних центрів, діяльність яких спрямована на організацію семінарів, тренінгів для вивчення культури і традицій країни-сусіда, організації підвищення фахової культури, професійної та мовної підготовки осіб, надання їм різного характеру консультацій з метою покращення обізнаності осіб, які бажають працевлаштуватися по іншій бік кордону;

2. Активізація різноманітних форм прикордонного

співробітництва задля інтеграції ринку праці, зокрема:

- розробка й упровадження спільних проектів і заходів, в основу яких покладено обмін вітчизняними і зарубіжними практиками, досвідом, що сприятиме створенню прямих контактів між мешканцями прикордонних регіонів сусідніх держав;

- заохочення та підтримка громадських і молодіжних ініціатив, розвиток волонтерської діяльності, а також сприяння раціональній трудовій мобільності осіб;

- інтеграція освіти, науки, влади, бізнесу, розвиток їх співпраці у напрямку забезпечення соціального захисту мешканців по різні боки кордону, ефективного використання спільного потенціалу на ринку праці.

3. Підтримка розвитку інфраструктурного забезпечення ринку праці прикордонного регіону:

- створення інформаційних центрів співпраці управлінь зайнятості прикордонних регіонів сусідніх держав й інших об'єктів інфраструктури ринку праці;

- розвиток форм прикордонної співпраці та управління спільними проектами в сфері офіційного надання посередницьких послуг для осіб, які бажають працевлаштуватися за кордоном;

- підтримка розвитку консультативних, юридичних, освітніх та інших послуг, пов'язаних із працевлаштуванням населення по обидва боки кордону.

4. Удосконалення нормативно-правового забезпечення у сфері вдосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону:

- створення сприятливих умов для ефективного виконання угоди про малий прикордонний рух між Україною та сусідніми державами;

- організація укладання трудових угод, забезпечення механізмів їх реалізації та контролю за їх виконанням для підвищення рівня офіційного працевлаштування осіб по обидва боки кордону;

- нормативно-правова підтримка багатосторонніх домовленостей із приводу соціального й пенсійного страхування населення;

5. Співпраця у сфері освіти та підвищення кваліфікації в рамках прикордонного співробітництва:

- сприяння підвищенню кваліфікації осіб на основі наявної інформацією про потреби у працевлаштуванні на діючому ринку праці;

- адаптація навчальних програм та навчальних планів відповідно до потреб ринку праці;

- створення можливостей і способів спільного фінансування та залучення додаткових фінансових джерел для підготовки кваліфікованої робочої сили, яка є особливо «затребуваною» на ринку праці прикордонного регіону, в освітніх закладах як України, так і сусідніх держав.

Реалізація зазначених вище заходів у межах міжнародної суспільної інтеграції значною мірою вплине на стабілізацію міграційних процесів у прикордонному регіоні й, відповідно, на розвиток ефективного ринку праці, який, зі свого боку, сприятиме зниженню рівня безробіття та зменшенню явищ соціальної ізоляції населення прикордонного регіону.

Таким чином, виявлено, що система регулювання ринку праці в Європейському Союзі має програмно-цільовий і комплексний характер та реалізовується на основі спільних програм й ініціатив, згідно з якими основними цільовими орієнтирами розвитку ринку праці визначено створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідну оплату праці, соціальну безпеку, професійні та соціальні навички, дотримання законодавства. Регулювання ринку праці на національному рівні відбувається з урахуванням особливостей окремих країн-членів ЄС.

Проаналізовано розвиток ринку праці в Європейському Союзі, основними рисами чого визначено суттєву полярність зміни показників рівня безробіття в розрізі окремих держав. Майже в половини країн-членів ЄС (у 13 з 28) за період 2006–2016 рр. зростання безробіття перевищило 1 %. Найбільш негативною була

ситуація в Греції (де безробіття збільшилося на 8,8 %), Іспанії (на 7,4 %) та на Кіпрі (на 5,5 %). На противагу цьому, у Польщі, Німеччині й Словаччині відбулося підвищення зайнятості.

Аналіз європейського досвіду щодо розвитку ринку праці та внутрішньої ситуації на регіональних ринках праці в Україні дав підставу виявити суттєву відмінність механізмів їх регулювання. Як результат, обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання ринку праці в прикордонних регіонах України, запровадження яких сприятиме зменшенню ризиків трудової міграції, зниженню рівня тіньової зайнятості.

На підставі запропонованого авторами методичного підходу здійснено рейтингову оцінку ринків праці регіонів України за показниками попиту, пропозиції та ціни на робочу силу. Це уможливило проведення бальної оцінки й визначення п'яти груп регіонів за рівнем розвитку ринку праці (перспективний, вищий від середнього, нижчий від середнього, незадовільний, критичний).

За результатами оцінювання встановлено, що більшість регіонів України мають незначні відмінності, а рівень розвитку їхніх ринків праці оцінено в 5–7 балів із 12. Найгірша ситуація – на ринках праці Луганської й Донецької областей, що зумовлено військовим конфліктом на їхній території (4 та 1 бал відповідно). Розвиток регіонального ринку праці Волинської області є вищим від середнього (7 балів), що в комплексі з ефективним використанням можливостей прикордонного положення може забезпечити його активізацію й розв'язання виявлених у ході дослідження проблем низького рівня зайнятості та доходів населення.

Здійснено аналіз стану ринку праці регіонів України, які мають спільний кордон із країнами ЄС. Визначено, що ринки праці прикордонних регіонів України, які межують із країнами ЄС, перебувають на приблизно однаковому рівні, займаючи середню позицію по країні.

Для аналізу ефекту впливу попиту, пропозиції праці та ціни

робочої сили на загальний розвиток регіонального ринку праці побудовано регресійну модель. За результатами моделювання встановлено, що оплата праці має найбільший вплив. Це доводить необхідність удосконалення регулювання заробітної плати як найбільш дієвого фактора розвитку ринку праці.

Запропоновано практичні рекомендації щодо розвитку ринку праці та вдосконалення його регулювання в прикордонному регіоні, а саме: створення робочих місць за допомогою стимулювання зацікавленості роботодавців і зменшення обсягів тіньової зайнятості; забезпечення продуктивної зайнятості та оптимізація її структури; підвищення ефективності регулювання трудової міграції; створення інформаційно-комунікативного середовища на ринку праці; посилення інституційного забезпечення ринку праці; розвиток міжрегіонального партнерства й створення координаційного центру зайнятості. Запропоновано активізувати взаємодію та партнерство місцевих органів влади, неурядових організацій, бізнесу й соціуму в напрямі регулювання ситуації на ринку праці прикордонного регіону, що дасть змогу розв'язати низку першочергових соціальних та економічних проблем за допомогою об'єднання ресурсів державного й приватного секторів. Доведено, що обмін досвідом та підтримка спільних ініціатив таких соціально-економічних партнерів, як місцеві органи влади, неурядові організації, бізнес і соціум, уможливить покращення інфраструктурного середовища для підвищення ділової активності населення та збільшення масштабів його зайнятості.

## ВИСНОВКИ

У монографії здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нові наукові підходи до виконання актуального науково-практичного завдання, яке полягає в поглибленні теоретико-методичних засад, розробці напрямів удосконалення розвитку та регулювання ринку праці прикордонного регіону. Узагальнення й систематизація результатів дослідження дали підставу зробити такі висновки:

1. Доведено, що саме в регіонах створюються передумови взаємодії між попитом і пропозицією робочої сили, відбувається її купівля-продаж, оцінюються її корисність та суспільна важливість. У зв'язку з цим обґрунтовано необхідність розкриття змістової характеристики розвитку ринку праці в регіональному вимірі. Виявлено, що в умовах прикордонного співробітництва формується й функціонує специфічна система соціально-трудових відносин, пов'язана з узгодженням попиту та пропозиції трудових ресурсів, оплати праці тощо. Узагальнення наукових підходів до визначення змісту й особливостей розвитку ринку праці в умовах прикордонного співробітництва дало змогу розкрити сутнісну характеристику ринку праці прикордонного регіону як суспільно-економічну систему соціально-трудових відносин, що виникають у процесі нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів, відображають баланс інтересів між суб'єктами цього ринку (виробниками й роботодавцями, працівниками, державою, профспілками та посередниками) в умовах прикордонного співробітництва й зумовлюють синергетичний ефект від взаємозв'язків між суб'єктами цих відносин.

2. Удосконалено концептуальний підхід до регулювання ринку праці прикордонного регіону, який ґрунтується на трьох взаємопов'язаних складових частинах: державне регулювання, ринкове регулювання, колективно-договірне регулювання ринку

праці на регіональному рівні – та передбачає формування комплексного механізму системної взаємодії заходів інституційного, організаційно-економічного, інформаційного забезпечення соціально-трудових відносин із застосування просторового й інституційного підходів до їх реалізації. Закономірностями регулювання ринку праці прикордонного регіону визначено поглиблення просторового поділу праці, соціальної мобільності, європейської інтеграції, сталого просторового розвитку, раціонального використання ресурсів праці. Запровадження запропонованого концептуального підходу до регулювання ринку праці прикордонного регіону дасть змогу забезпечити продуктивну зайнятість, зменшення тіньової зайнятості, підвищити якість робочої сили, забезпечити баланс між її попитом і пропозицією.

3. Обґрунтовано необхідність удосконалення методичних підходів до оцінки розвитку регіонального ринку праці прикордонного регіону із врахуванням впливу внутрішніх і зовнішніх чинників та можливостей прикордонної співпраці. Методологічними принципами аналізу визначено науковість, комплексність, системність, ієрархічність, сегментацію й цільову спрямованість. Застосування вдосконаленої методики надає можливість відповідним державним інститутам виявити проблеми й перспективи розвитку ринку праці, визначати пріоритети та цільові показники для кожного з регіонів, конкретизувати заходи, спрямовані на вирівнювання соціально-економічного стану й подальше зростання регіонів.

4. Охарактеризовано економічну активність і зайнятість населення на регіональних ринках праці України та ідентифіковано періоди їх розвитку, що сприяло визначенню тенденцій згортання ринку найманої праці, зокрема скорочення обсягів зайнятості, зростання тимчасового безробіття, тіньової зайнятості. Визначено основні проблеми ринку праці регіонів України, серед яких – неоптимальна структура зайнятості за професійними групами (зменшення чисельності зайнятих у промисловості та збільшення

частки працюючих у секторі державного управління й обов'язкового соціального страхування), низька зайнятість населення сільських поселень, невідповідність між вимогами роботодавців і типом кваліфікації потенційних працівників. Доведено, що державна політика регулювання ринку праці не дала позитивних результатів; обґрунтовано її недосконалість та необхідність подальшого моніторингу чинників впливу на економічну активність населення й запровадження дієвих заходів щодо підвищення рівня зайнятості.

5. За результатами аналізу кон'юнктури ринків праці регіонів України виявлено збільшення масштабів безробіття, зокрема серед молоді; перевищення пропозиції праці над її попитом, скороченням сукупного попиту на робочу силу; невідповідність отриманих професій потребам ринку праці регіону; низький рівень оплати праці, особливо в сільській місцевості, що зумовлено наявністю кризових явищ в економіці. Наслідком цих процесів є збільшення трудової еміграції населення в працездатному віці, що особливо гостро постає саме в прикордонних регіонах країни. Серед заходів регулювання ринку праці, котрі реалізуються державою, названо створення додаткових робочих місць, а також підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних відповідно до тих професій, яких потребує ринок.

6. Доведено, що прикордонне положення території, а саме сусідство з більш розвинутими в соціально-економічному відношенні регіонами, які формують попит на трудові ресурси з кращою пропозицією умов праці й заробітку, визначено важливим чинником розвитку ринку праці регіону. Результати порівняльного аналізу рівня зайнятості у Волинській області та Україні уможливили виокремлення періодів, що характеризуються перевищенням регіонального показника над загальноукраїнським (2000–2004 рр.); наближенням до середніх показників по Україні (2005–2013 рр.); падінням із наростаючими темпами рівня зайнятості на ринку праці регіону (2014 р. – до сьогодні). У процесі діагностики ринку праці



прикордонного регіону визначено наявність значної частки тіньової зайнятості, відтік робочої сили. Це свідчить про неефективне використання можливостей розвитку ринку праці в регіоні, зумовлених його прикордонним положенням, недієвість механізмів регулювання регіональних ринків праці.

7. На основі вивчення досвіду країн Європейського Союзу щодо розвитку ринку праці та ефективного використання спільних стратегічних програм його регулювання з їх узгодженням на місцевому, регіональному й національному рівнях обґрунтовано необхідність удосконалення регулювання ринку праці прикордонного регіону в напрямках зменшення ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості. Визначено цільові орієнтири щодо подальшого розвитку ринку праці прикордонних регіонів України в умовах поглиблення процесів європейської інтеграції, запровадження яких на доповнення до наявних, розглядається в контексті реалізації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Серед них – розширення сфери застосування праці й стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення; забезпечення мобільності робочої сили на ринку праці й удосконалення регулювання трудової міграції; сприяння зайнятості громадян, котрі потребують соціального захисту та не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

8. Здійснено моделювання розвитку регіональних ринків праці України, у межах якого проведено якісне й кількісне оцінювання за показниками попиту, пропозиції та ціни на робочу силу. За результатами розрахунку інтегрального показника здійснено бальну оцінку й групування регіональних ринків праці за різними рівнями розвитку. Виявлено, що ринки праці прикордонних регіонів України, які межують із державами ЄС, перебувають приблизно на однаковому рівні, займаючи середню по країні позицію. На основі комплексного застосування економетричного інструментарію

оцінювання наявності та тісноти зв'язку попиту, пропозиції, ціни на працю побудовано регресійну модель і встановлено найбільш значимий чинник розвитку ринку праці. Використання запропонованої моделі дає змогу прогнозувати подальші зміни розвитку ринку праці.

9. На основі аналізу й оцінки розвитку ринку праці прикордонного регіону, ефективності його регулювання в контексті реалізації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом розроблено рекомендації щодо реалізації спільних ініціатив соціально-економічних партнерів, таких як місцеві органи влади, неурядові організації, бізнес та соціум. Урахування цих рекомендацій у процесі реалізації регулювання ринку праці на регіональному рівні сприятиме підвищенню ділової активності населення й збільшенню масштабів його зайнятості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці [методичні рек.]/за ред. Ю. П. Туранського. Київ: РВПС України НАН України. 1999. 115 с.
2. Балуєва О. В. Методика розрахунку індексу соціо-еколого-економічного розвитку міста. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2013. № 3. С. 137–145. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu\\_2013\\_3\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2013_3_18)
3. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010–2017 рр. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean\\_u/bnrpr\\_rik\\_b\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/bnrpr_rik_b_u.htm)
4. Беленький П. Ю., Мікула Н. А. Підходи до формування концепції транскордонного співробітництва області. *Проблеми транскордонного співробітництва*. Львів: ІРД НАНУ, 1995. С. 4–13.
5. Беленький П. Ю., Мікула Н. А. Формування системи управління міжрегіональним та транскордонним співробітництвом в Україні. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Проблеми європейської інтеграції і транскордонної співпраці*/за ред. М. Долішного. Вип. ХХІХ в 2-х т. НАН України. ІРД: Львів;Луцьк, 2001. С. 157–163.
6. Беленький П. Ю., Мікула Н. А., Матвеев Є. Е. Конкуренція на транскордонних ринках. Львів: Ін-т регіон. дослідж. НАН України, 2005. 214 с.
7. Беленький П. Ю., Мікула Н. А. Методологічні аспекти міжрегіонального та транскордонного співробітництва. *Зовнішньоекономічний кур'єр*. Львів: ТПП, 2001. № 1–2. С. 9–13.
8. Боровик Л. С. Структура зайнятості населення: територіальні та отраслеві диспропорції. *Економічний бюллетень НИЭИ Минэкономки Республики Беларусь*. 2008. № 9. С. 74–86.

9. Бублій М. П. Державне регулювання міграції робочої сили в країнах Європейського Союзу. *Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія та практика*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів (22 берез. 2007 р.)/НАДУ при Президентові України. Львів. регіон. ін-т держ. упр. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 2. С. 164–168.

10. Ванкевич Е. В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития. *Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономки Республики Беларусь*. 2009. № 1. С. 11–27.

11. Васильченко В. С, Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посіб. для працівників держ. служби зайнятості. Т. 1. Київ: 2000. 560 с.

12. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244749.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_244749.pdf).

13. Величко К. Ю., Носач Л. Л. Ринок праці на сучасному етапі становлення і розвитку глобалізованої економічної системи. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2009. Вип. 2. С. 457–465. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp\\_2009\\_2\\_66](http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2009_2_66)

14. Висоцька М. П. Дослідження сучасних механізмів регіонального розвитку ЄС. *Стратегія розвитку України*. 2015. № 2. С. 50–55.

15. Вовканич С. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннємісткій економіці: концептуалізація понять. *Регіональна економіка*. 2007. № 4. С. 7–18.

16. Волинська область у транскордонному співробітництві: історико-географічні аспекти. URL: <http://www.http://uk.google.com.ua>

17. Волинський обласний центр зайнятості. URL: [www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/publish/printable\\_article;jsessionid=1EBE2C07F26DB519539DBF6F6CDB4138?art\\_id=3863460](http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=1EBE2C07F26DB519539DBF6F6CDB4138?art_id=3863460).

18. Ворвинець Б. М. Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.05/Чернівецький нац. технолог. ун-т. Чернігів, 2015.  
URL: [http://stu.cn.ua/media/files/pdf/dis/diser\\_vorvines.pdf](http://stu.cn.ua/media/files/pdf/dis/diser_vorvines.pdf)
19. Ворвинець Б. М. Особливості функціонування регіонального ринку праці в модернізаційних умовах. *Економіка та регіон*. № 4 (47). 2014. С. 90–96.
20. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. Москва: Издат. группа НОРМА–ИНФРА–М, 1999. 412 с.
21. Гоблик В. В. Регулювання депресивних ринків праці в умовах економічної трансформації: монографія/ В.В. Гоблик, Я. І. Токар. Мукачєво: РВВ МДУ, 2017. С. 184.
22. Гоблик В. В. Регулювання трудовіміграційних процесів в транскордонному регіоні: монографія/за заг. ред. д. е. н., проф. Пітюлича М. І. (М. І. Пітюлич, В. В. Гоблик, Т. Д. Щербан та ін). Мукачєво: Вид-во МДУ, 2015. 148 с.
23. Гринкевич С. С., Смолярчук І. О. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні. *Науковий вісник НЛТУУ*: [зб. наук.-техн. пр.]. Львів: НЛТУУ. 2006. Вип. 16.3. С. 141–144.
24. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.
25. Гук Н. А. Інфраструктурні аспекти функціонування ринку праці та особливості трансформацій у системі цінностей його учасників в умовах побудови інформаційного суспільства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 20.6. С. 191–197.  
URL: [http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2010/20\\_6/191\\_Guk\\_20\\_6.pdf](http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2010/20_6/191_Guk_20_6.pdf)
26. Гусєва М. О. Оцінка стану активності функціонування транскордонних ринків на території західного прикордоння України. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональний розвиток та транскордонне співробітництво*. 2010. Вип. 6 (86). С. 228–239.
27. Дегтярьова І. О. Механізми управління конкурентоспроможністю регіону: сутність та місце у системі

- механізмів управління державою.  
URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/4/06.pdf>.
28. Десять міфів про міжнародну трудову міграцію.  
URL: [http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/desyat\\_mifiv\\_pro\\_mizhнародnu\\_trudovu\\_migratsiyu.html](http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/desyat_mifiv_pro_mizhнародnu_trudovu_migratsiyu.html)
29. Дзяд О. В., Шило А. Е. Ринки праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання. *Економічний простір*. 2014. № 86. С. 40–49.
30. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління. *Держава і ринок*. 2014. С. 131–137. URL: [www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/07.pdf](http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/07.pdf)
31. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/616\\_040](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/616_040).
32. Договірні-правова база між Україною та Польщею. *Сайт Посольства України в Республіці Польща*. URL: <http://poland.mfa.gov.ua/ua/ukraine-pl/legal-acts>.
33. Долішній М. Європейський досвід – у практику діяльності регіонів України. *Зовнішньоекономічний кур'єр*. 2002. № 5–6. С. 3–4.
34. Долішній М. І., Садова У. Я., Семів Л. К. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2000. 264 с.
35. Дружиніна В. В., Луценко Г. П. Гнучкість місцевого ринку праці: теорія і практика: монографія. Кременчук: Вид. ПП Щербатих О. В., 2009. 176 с.
36. Дружиніна В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 4. Т. 4. С. 67–71.
37. Дружиніна В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості: монографія/НАН України. Ін-т економіко-правових дослідж. Донецьк: Юго-Восток, 2014. 366 с.

38. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку/за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. Київ: Ін-т екон. прогнозування; Фенікс, 2003. 1008 с.

39. Економічна активність населення України 2015. *Державна служба статистики України*. 2016. №1. С. 556.

40. Економічний потенціал регіону: пріоритети використання: монографія/ І. М. Школа, Т. М. Ореховська, І. Д. Козменко та ін.; за ред. І. М. Школи. Чернівці: «Рута», 2003. 464 с.

41. Економічно активне населення за регіонами. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/rp\\_reg/reg\\_u/ean\\_2016u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/rp_reg/reg_u/ean_2016u.htm)

42. Європейська стратегія зайнятості. URL: [http://europa.dovidka.com.ua/ee.html#\\_Тос90362164](http://europa.dovidka.com.ua/ee.html#_Тос90362164).

43. Жукова В. О. Сучасна модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2012. № 10. С. 175–179. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2012\\_10\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_10_42)

44. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2016 рр. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn\\_ed/zn\\_ed\\_u/zn\\_ed\\_2013\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm)

45. Збаржевецька Л. Д. Адаптація молоді як чинник впливу на ринок праці. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3–4. С. 464–468. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2006\\_3-4\\_75](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2006_3-4_75)

46. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244746.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf).

47. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. Серія «Економіка». 2015. Вип. 2(1). С. 145–150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue\\_2015\\_2\(1\)\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2(1)_27)

48. Зовнішні трудові міграції населення України/за наук. ред. Е. Лібанової, О. Позняка. РВПС України, 2002.

49. Іванченко А. В. Моделі ринку праці та соціально-трудоких відносин: зарубіжний досвід. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління. 2011. № 4. С. 96–101.

50. Іляш О. Механізми та інструменти регулювання ринку праці у прикордонних районах західних регіонів України. *Журнал європейської економіки*. 2014. Т. 13. № 1. С. 51–67.

51. Інформаційно-аналітичний портал Державного управління статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

52. Інформаційно-аналітичний портал Державної прикордонної служби України. URL: [http://dpsu.gov.ua/ua/activities/skipping/skipping\\_18.htm](http://dpsu.gov.ua/ua/activities/skipping/skipping_18.htm).

53. Інформаційно-аналітичний портал Європейського права. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32004R0883>.

54. Інформаційно-аналітичний портал Посольства України в Республіці Польща. *Державна служба статистики України*. URL: <http://poland.mfa.gov.ua/ua/ukraine-pl/legal-acts>.

55. Інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні/Н. А. Мікула, Ю. О. Цибульська та ін.; відп. ред. д. е. н., проф. Н. А. Мікула. Львів: Ін-т регіон. дослідж. Нац. академії наук України, 2013. 202 с.

56. Казановський А. В. Практика діяльності служб зайнятості зарубіжних країн: досвід та принципи організації: навч.-метод. розробка. Київ: ПІК ДСЗУ, 2010. 50 с.

57. Калина А. В. Економіка праці. Київ: МАУП, 2004. 272 с.

58. Каневська М. О. Роль організацій роботодавців у розвитку соціального партнерства: статус, повноваження та основні завдання. URL: [http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2475:2011-10-24-08-58-28&catid=15:2010-01-19-22-14-24&Itemid=12](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2475:2011-10-24-08-58-28&catid=15:2010-01-19-22-14-24&Itemid=12).

59. Карлін М. І. Фінанси домогосподарств провідних країн світу: навч. посіб.: [для студентів ВНЗ] / М. І. Карлін, І. О. Цимбалюк;



Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк: Вежа-Друк, 2014. 172 с.: табл. Корот. термінол. слов. Бібліогр.: С. 155–159.

60. Кіш Є. Регіональна політика Європейського Союзу: стратегічні імперативи для України. URL: [www.ji.lviv.ua/n23texts/kish.htm](http://www.ji.lviv.ua/n23texts/kish.htm).

61. Ковальська Н. М. Український ринок праці: стан та перспективи розвитку. Ефективність державного управління. 2013. Вип. 37. С. 133–139. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu\\_2013\\_37\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2013_37_19)

62. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 4. С. 3–7.

63. Колосюк А. М. Аналіз соціально-трудових відносин на ринку праці Волинської області. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки* (Серія: Географічні науки), 2010. № 5. С. 113–117.

64. Колот А. М., Грیشнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.

65. Концепція державної міграційної політики. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>.

66. Коротич О. Б. Державне управління регіональним розвитком України: монографія. Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2006. 220 с.

67. Костин Л. А., Зущина Г. М., Султанова Р. М. Рынок труда и теория занятости: учеб. пособие. Москва: АТ и СО, 1997. 199 с.

68. Лажнік В. Значення суспільно-географічного положення території для розвитку транскордонного співробітництва в Західному прикордонному макрорегіоні України. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Проблеми та перспективи транскордонного співробітництва в аспекті процесів європейської інтеграції. *Щорічник наукових праць*. Вип. XV (під ред. Долішнього М.). Луцьк: Вежа, 2000. С. 267–273.

69. Лапшина І. А. Теоретичні моделі переміщення трудових ресурсів між країнами. *Міграційні явища та процеси: поняття,*

*методи, факти: довідник*/ В. С. Кравців, У. Я. Садова та ін.; НАН України. Інститут регіон. дослідж.; [редкол.: В. С. Кравців, У. Я. Садова (наук. ред.)]. Львів, 2009. 228 с.

70. Левцун А. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема. URL: <http://dialogs.org.ua/ru/project/page4040.html>.

71. Либанова Э. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної перебудови економіки*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ін-т соц. Дослідж., 2000. Т. 2. 597 с.

72. Лисюк О. С. Напрями формування та розвитку ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 9. С. 487–491.

73. Либанова Е. М. Ринок праці. Київ: ЦНЛ, 2003. 224 с.

74. Либанова Е. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. екон. спец. Житомир: ЖІТІ, 2002.

75. Либанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист. Київ: Основи, 2004. 491 с.

76. Люткевич О., Люткевич В. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 7.

77. Матвіїшин Є. Г. Застосування моделі демографічного прогнозування для регулювання ринку праці у регіоні. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 33. С. 302–311. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu\\_2012\\_33\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2012_33_38)

78. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України: монографія. Київ: Вид-во «Соцінформ», 2009. 768 с.

79. Методические материалы по организации приграничного сотрудничества местных и региональных властей Европы. Совет Европы. 2-е издание. *Приграничное сотрудничество в Европе*. № 4. Страсбург, 1995. 147 с.

80. Мисковець Е. В. Аналіз передумов ефективного функціонування регіонального ринку праці з огляду на зміни галузевої структури (на прикладі Волинської області). URL: <http://archive.nbuv.gov.ua>.

81. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи/за ред. О. В. Позняка. Умань, 2007. 276 с.

82. Міграційні процеси на Волині. *Інформація Головного управління статистики у Волинській області*. URL: [www.irp.lutsk.ua/site/topicpage.jsp?category\\_id=37179524](http://www.irp.lutsk.ua/site/topicpage.jsp?category_id=37179524).

83. Міграційні явища і процеси: поняття, методи, факти: довідник/ В. С. Кравців, У. Я. Садова та ін.; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2009. 228 с.

84. Мікула Н. Міжтериторіальне та транскордонне співробітництво: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2004. 395 с.

85. Мікула Н. А., Цибульська Ю. О., Цісінська О. Б. Механізми забезпечення конкурентоспроможності в транскордонному просторі. *Регіональна економіка*. № 3 (73). Львів, 2014. С. 239–249.

86. Мікула Н. А. Проблеми трансплантації інституту транскордонного співробітництва в Україні. Проблеми и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУУАМ: сб. научн. трудов. Донецк; Мариуполь: ДонНУ, 2004. С. 166–169.

87. Мікула Н. А., Жук О. П., Цибульська Ю. О. Зовнішня фінансова допомога як інструмент розвитку транскордонних територій. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Управління фінансовими ресурсами регіону*: [зб. наук. праць]/НАН України. Інститут регіональних досліджень; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2011. Вип. 3 (89). С. 27–33.

88. Мікула Н. А., Цибульська Ю. О. Місце трансрегіональних інноваційних проєктів у транскордонному співробітництві. *Економічні науки*. Серія «Економічна теорія та економічна історія: зб. наук. праць. ЛНТУ. Вип. 7 (28). Ч. 2. Луцьк, 2010. С. 88–96.

89. Мікула Н., Тимечко І. Розвиток транскордонного співробітництва України в умовах розширеного ЄС. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Desember/11.htm>.

90. Мілашовська О. І. Прикордонний регіон як об'єкт дослідження регіональної економіки. *Ефективна економіка*. 2010. № 3. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2010\\_3\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_3_25)

91. Мінрегіон започаткував рейтинг соціально-економічного розвитку регіонів. URL: <http://decentralization.gov.ua/news/1201>

92. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за 2016 рік. *Рейтингова оцінка регіонів*/Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Департамент з питань регіонального розвитку. Травень 2017 р. URL: [dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova\\_otsinka\\_za\\_2016\\_rik.pdf](http://dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova_otsinka_za_2016_rik.pdf)

93. Основні показники ринку праці (річні дані). *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_b\\_07u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm)

94. Павліха, Н. В. Ресурсно-екологічна стратегія устойчивого розвитку регіонів. *Економічне відродження Росії*. 2004. № 2. С. 62–65.

95. Павліха Н. В. Організаційно-інституційні засади сталого просторового розвитку регіону: теорія, методологія, механізми: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.05/Інститут регіональних досліджень НАН України. Львів, 2007. 20 с.

96. Павліха Н. В. Принципи просторового менеджменту сталого розвитку. *Економіка України*. 2006. № 1. С. 40–45.

97. Павліха Н. В., Кицюк І. В. Місце та значення транскордонного співробітництва в контексті підвищення конкурентоспроможності регіону. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2009. С. 18–20. URL: <http://www.esnuir.eun.edu.ua/bitstream/123456789/10455/3/Pavliha.pdf>.

98. Павліха Н. В., Скороход І. С. Транскордонне співробітництво і міжрегіональна інтеграція як чинники сталого просторового розвитку регіону. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*: [зб. наук. праць]. Луцький національний технічний університет. Вип. 17(5). 2008. С. 79–90. URL: [http://www.nbuu.gov.ua/old\\_jrn/soc\\_gum/en\\_re/2008\\_5\\_3/zbirnuk\\_RE\\_3\\_79.pdf/](http://www.nbuu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/en_re/2008_5_3/zbirnuk_RE_3_79.pdf/)
99. Павліха Н. В. Управління сталим розвитком просторових систем: теорія, методологія, досвід: монографія. Луцьк: Волин. обл. друк., 2006. 380 с.
100. Павліха Н., Лугова М. Особливості транскордонного інвестиційного співробітництва України та Польщі. *Україна та Польща: минуле, сьогодення, перспективи*. 2013. Т. 2. С. 71–75.
101. Павліха Н. В., Цимбалюк І. О., Долиняк Ю. О. Особливості розвитку регіональних ринків освітніх послуг в Україні [Електронний ресурс]. *Економіка та Суспільство*. 2018. № 15. Режим доступу до журналу: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-15>
102. Павлов В. І. Політика регіонального розвитку в умовах ринкової трансформації (теоретико-методологічні аспекти та механізми реалізації). Луцьк: Настир'я, 2000. 580 с.
103. Павлюк Т. І. Ринок праці в Європейському Союзі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. №8. С. 872–875.
104. Панюк Т. П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 6(108). С. 204–208.
105. Пасевич Ю. В. Актуальні проблеми зайнятості та безробіття населення на ринку праці Волинської області. *Актуальні проблеми країнознавчої науки: матеріали І Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції (м. Луцьк, 9–10 жовт. 2014 р.)*/за ред. В. Й. Лажніка. Луцьк: Вежа-Друк, 2014. С. 53–57.
106. Пасевич Ю. В. Сучасний стан та просторові відмінності в забезпеченні трудовими ресурсами господарського комплексу Волинської області. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. Серія: Географічні науки*, 2013. № 6. С. 105–111.

107. Пилуй М. П. Формирование предложения рабочей силы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта. *Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономки Республики Беларусь*. 2007. № 5. С. 66–76.

108. Пітюлич М. І. Новітні тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та їх наслідки для України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету* (Серія: Економіка, № 1). 2014. С. 96–100.

109. Польша кличе: Польша стає ключовим роботодавцем для українців. URL: [http://polonia.inf.ua/news/show\\_news.php?subaction=showfull&id=1345207352&archive=&cns show=news&start\\_from=&uc at=&](http://polonia.inf.ua/news/show_news.php?subaction=showfull&id=1345207352&archive=&cns show=news&start_from=&uc at=&).

110. Польша ускладнила видачу дозволів на роботу для українців. *Інформаційно-аналітичний портал Державного агентства УНІАН*. URL: <http://www.unian.ua/politics/873021-polscha-uskladnila-vidachu-dozvoliv-na-robotu-dlya-ukrajintsiv.html>.

111. Полянський А., Соловійов М. Систематизація механізмів державного регулювання на ринках нерухомості. *Нерухомість та інвестиції. Правове регулювання*. №4 (9). 2001.

112. Потоцька Т. Г. Ідентифікація умов антикризового розвитку економіки України як основа державного регулювання ринку праці. *Держава та регіони*. Серія «Економіка та підприємництво». 2013. № 1. С. 11–15. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2013\\_1\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_1_4)

113. Правові засади здійснення міжнародної технічної допомоги. URL: <http://www.eufunds.in.ua/istoriya-tehnichnoji-dopomohy/pravovi-zasady-zdijsnennya-mizhnarodnoji-tehnichnoji-dopomohy>.

114. Праця Волині у 2016 році. *Статистичний збірник/за ред. В. О. Грабаровської, відп. за вип. Н. Д. Берегович; Головне упр. статистики у Волинській області*. Луцьк. 2016. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

115. Праця України у 2016 році. *Статистичний збірник*. Державна служба статистики України. Київ: ТОВ Вид-во «Август Трейд». 2017.

116. Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2015 р. № 856. *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/856-2015-%D0%BF>

117. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

118. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів: Закон України від 16.03.2007 р. № 755-V. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/755-16>.

119. Про ратифікацію Угоди між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення: Закон України від 05.09.2013 № 458-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/458-18>.

120. Проблеми розвитку транскордонного співробітництва України в умовах розширеного ЄС: монографія/за ред Н. Мікули, В. Борщевського, Т. Васильціва. Львів: Ліга Прес, 2009. 436 с.

121. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/761-19>

122. Регіональний розвиток та державна регіональна політика в Україні: стан і перспективи змін у контексті глобальних викликів та європейських стандартів політики. *Аналітичний звіт*. URL: [http://surdp.eu/uploads/files/Analytical\\_Report\\_Main\\_part\\_UA.pdf](http://surdp.eu/uploads/files/Analytical_Report_Main_part_UA.pdf)

123. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз/Садова Уляна, Семів Любов; редкол.: відп. ред. академік НАН України М. І. Долішній. Львів, 2000. 264 с.

124. Рейтинг регіонів України за рівнем соціально-економічного розвитку (+Інфографіка). *Бізнес Закарпаття*. URL: <https://www.businessz.com.ua/news/27/970>

125. Ринок праці. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm)

126. Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2016/rp/eans/eans\\_u/rean\\_rik16\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2016/rp/eans/eans_u/rean_rik16_u.htm)

127. Розвиток нових форм транскордонного співробітництва: Звіт з науково-дослідної роботи/наук. кер. д. е. н., проф. Мікула Н. А., № держреєстрації 0108U010369. Ін-т регіон. дослідж. НАН України. Львів, 2010. 183 с.

128. Розвиток транскордонного співробітництва з новими державами-членами ЄС: метод. рек./авт. кол.: В. М. Кравцова (кер.), О. М. Овчар, О. А. Остапенко та ін. Київ: НАДУ, 2009. 40 с.

129. Склад економічно неактивного населення у 2010-2016 рр. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eans/eans\\_u/senan\\_rik\\_b\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eans/eans_u/senan_rik_b_u.htm)

130. Слободчук М. С. Вплив інтеграційних процесів на ринок праці України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка*. 2014. Вип. 14. С. 78–86. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_eko\\_2014\\_14\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_eko_2014_14_11)

131. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: навч. посіб./за ред. Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. К: ТОВ «Август Трейд», 2006. 320 с.: іл. Бібліогр.: С. 315–320. ISBN 966-8459-16-4.

132. Стратегія Europe-2020. *Інформаційно-аналітичний портал Європейської комісії*. URL: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-anutshell/flagshipinitiatives/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-anutshell/flagshipinitiatives/index_en.htm).

133. Сучасні тенденції управління розвитком організаційно-економічних систем (новий погляд): кол. моногр./заг. ред. д. е. н., проф. Р. Р. Тіміргалєєвої. Сімферополь: ВД «Аріал», 2014. 662 с.

134. Територіальна програма зайнятості населення Волинської області на період до 2017 року. *Офіційний сайт Волинської обласної державної адміністрації*. URL: <http://voladm.gov.ua/teritorialna->



programa-zajnyatosti-naselennya-volinsko% D1%97-oblasti-na-period-do-2017-roku/

135. Територіальні міграційні системи: теорія і практика: [зб. наук. праць]/НАН України. Ін-т регіон. Дослідж.; редкол.: В. С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2013. Вип. 3 (101). С. 386–395.

136. Торжевський М. В. Молодіжний ринок праці: стан, проблеми та перспективи розвитку. Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 4. С. 24–28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2013\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_4_7)

137. Туленков М. В., Чепак В. В., Зарицька А. В. Концептуалізація понять «ринок праці та зайнятість населення в науковому дискурсі». Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 3. С. 42–45. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2013\\_3\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_3_12)

138. «Фактично, має місце фальсифікація результатів». У Сумській ОДА прокоментували 23 місце регіону за підсумками 2016 року. Сумський інформаційний портал. URL: <http://xpress.sumy.ua/articles/economy/196067/>

139. Федан Р. Регіональні фактори активізації транскордонної співпраці Польщі та України: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2003. 336 с.

140. Федоренко В. Г., Денисенко М. П., Бреус С. В., Пінчук Ю. Б. Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 5–8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2012\\_1\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_1_4)

141. Федоренко В. Г., Пінчук Ю. Б. Євроінтеграція, економіка і ринок праці в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 13–15. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2014\\_1\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_1_4)

142. Фокас Л. М. Ринок праці України в умовах євроінтеграції. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 8–12. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2012\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_3_4)

143. Цибульська Ю. О., Цісінська О. Б., Гусева М. О. Цибульська Ю. О. Імплементация в Україні європейського досвіду створення транскордонних партнерств. *Регіональна економіка*. Львів, 2011. № 3. С. 159–166.

144. Цибульська Ю. О. Європейський досвід забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Суспільно-економічні аспекти транскордонної співпраці України і Польщі: [зб. наук. праць]/НАН України. Ін-т регіон. Дослідж.; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2014. Вип. 2(106). С. 133–144.

145. Цибульська Ю. О. Роль моніторингу транскордонних проектів у забезпеченні конкурентоспроможності регіонів. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. праць. Спец. вип. Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи: у 2-х ч., Ч. 2. Київ: КНЕУ, 2011. С. 501–509.

146. Цибульська Ю. О. Сутність явища транскордонної маятникової міграції. *Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні*: зб. тез доп. X наук.-практ. конф., 31 берез. – 5 квіт. 2014 р./Навчально-науковий ін-т підприємництва та перспективних технологій НУ «Львівська політехніка». 2014. С. 59–61.

147. Цимбалюк І. О. Необхідність та напрями удосконалення податкової системи України/за ред. д-ра екон. наук. проф. М. І. Карліна. *Проблеми розвитку фінансової системи України та шляхи їх вирішення*: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2014. С. 99–115.

148. Цимбалюк І. О., Глушук Д. Я. Податкове регулювання економічної активності суб'єктів підприємництва. *Trends of modern science. Materials of the XII International scientific and practical conference (30.05 – 07.06.2016). Vol. 2. Economic science. Sheffield. Science end education LTD. Pp. 93–95.*

149. Цимбалюк І. О., Уніга О.В. Методичні підходи до оцінювання розвитку ринку праці прикордонного регіону. *Причорноморські економічні студії*: наук.журн. Одеса, 2017 Вип. 18. С. 226–231.

150. Цимбалюк І. О. Уніга О.В. Сучасні тенденції розвитку ринків праці України та країн Євросоюзу. *Інновації в управлінні соціально-економічним розвитком* : матеріали I Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. присвяченої 95-річчю Харківського національного

університету міського господарства імені О. М. Бекетова (м. Харків, 5 бер. 2018 р.). Харків, 2018 р. С. 477-480.

151. Цимбалюк І. О. Уніга О.В. Підвищення ефективності розвитку ринку праці прикордонного регіону. *Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кривий Ріг, 28 квіт. 2018 р.). Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. 587 с. С. 435-437.

152. Цимбалюк І. О. Розвиток регіональних ринків праці України в умовах євроінтеграційних перспектив. *Сучасні тренди міжнародних економічних відносин & Управління проектами Європейського Союзу* [Текст]: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 20-22 верес. 2018 р.) / за ред. Н. В. Павліхи. Луцьк: Вежа-Друк, 2018. 267 с. С. 216-219.

153. Цісінська О. Б. Роль регіонального менеджменту у формуванні інфраструктури транскордонного ринку праці. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2013. Вип. 3. С. 396-404. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2013\\_3\\_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_3_44)

154. Шевченко Л. С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2004. № 1–2. С. 176–183.

155. Шубала І. В. Підходи до групування проблем забезпечення ефективної зайнятості. *Економічний форум*. 2014. № 2. С. 290–294. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2014\\_2\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2014_2_49)

156. Шумило А. П., Рибачук І. І., Галушко Н. К. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці. URL: <http://intkonf.org/shumilo-ap-ribachuk-ii-galushko-nk-vpliv-naukovo-tehnichnogo-progresu-na-zrostannya-produktivnosti-pratsi/>

157. Щодо підвищення ефективності регулювання ринку праці у прикордонних районах західних регіонів України. Аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1293/>

158. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія. Рівне: Видавець О. М. Зень, 2009. 476 с.

159. Agenda for new skills and jobs – guide. EUbusiness.  
URL: <http://www.eubusiness.com/topics/employment/skills-jobs-com>

160. Annual Policy Report 2009 for Poland.  
URL: [http://ec.europa.eu/dgs/homeaffairs/whatwedo/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/annualpolicy/2009/20.\\_poland\\_annual\\_policy\\_report\\_2009\\_final\\_version\\_16mar10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/homeaffairs/whatwedo/networks/european_migration_network/reports/docs/annualpolicy/2009/20._poland_annual_policy_report_2009_final_version_16mar10_en.pdf).

161. Annual risk analysis.  
URL: [http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk\\_Analysis/Annual\\_Risk\\_Analysis\\_2013.pdf](http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/Annual_Risk_Analysis_2013.pdf).

162. Border Cooperation (CBC). ENPI Info Centre Official Website.  
URL: <http://www.enpi-info.eu/maineast>.

163. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Migration and Development: some concrete orientations. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1417012117395&uri=CELEX:52005DC0390>.

164. Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions towards a job-rich recovery. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?jsessionid=QDRKTTFKCHzk1g0JR6Fpv9wZCvXY0fl245gNTHGGs1pnGgxGypv1!490668795?uri=CELEX:52012DC0173>

165. Education and Training 2020 (ET 2020). URL: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm)

166. European Neighbourhood & Partnership Instrument. Cross-Border Cooperation. European Union Official Website. URL: [http://ec.europa.eu/.../enpi\\_cross-border\\_cooperation\\_strategy\\_paper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/.../enpi_cross-border_cooperation_strategy_paper_en.pdf).

167. European platform against poverty and social exclusion. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961>

168. Euroregion Bug. Regiony, Euroregiony, rozwój regionalny. T 4. Lublin: Nobertinum, 1996. 205 p.

169. Eurostat (2017). Employment rate by sex, age group 20–64  
URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020\\_10](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10) (access date February 26, 2018).

170. Eurostat (2017). Monthly minimum wages.  
URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en) (access date February 26, 2018).

171. Eurostat (2017). People at risk of poverty or social exclusion.  
URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020\\_50](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_50) (access date February 26, 2018).

172. Eurostat (2017). Persons employed part-time.  
URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159> (access date February 26, 2018).

173. Eurostat (2017). Regional Yearbook 2017.  
URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_statistics\\_at\\_regional\\_level#Employment\\_characteristics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_statistics_at_regional_level#Employment_characteristics)

174. Eurostat (2017). Total unemployment rate.  
URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00203> (access date February 26, 2018).

175. Eurostat (2017).  
URL: [ec.europa.eu/employment\\_social/employment.../quarterly\\_updated\\_charts.xlsx](http://ec.europa.eu/employment_social/employment.../quarterly_updated_charts.xlsx) (access date February 26, 2018).

176. Integrated Guidelines for Growth and Jobs.  
URL: [http://www.espa.gr/elibrary/integrated\\_guidelines\\_Growth\\_Jobs\\_en.pdf](http://www.espa.gr/elibrary/integrated_guidelines_Growth_Jobs_en.pdf)

177. Ministry of Welfare of the Republic of Latvia (2011). Latvian Labour Market 2010–2012.  
URL: [http://www.lm.gov.lv/upload/darbs\\_eng/labour\\_market\\_10\\_11.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darbs_eng/labour_market_10_11.pdf) (access date February 26, 2018).

178. Monthly minimum wages – bi-annual data. Eurostat  
URL: [http://appsso.](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)

[eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)

179. New Skills for New Jobs. European Commission.  
URL: [http://eacea.ec.](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125en.pdf)

[europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/125en.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125en.pdf)

180. Pavlikha N. V., Tsymbaliuk I. O. , Kotsan L. M. Modeling The Optimal Size Of The Minimum Wage In Ukraine. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*: журнал. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. № 2 (14). С. 26-35.

181. Pavlikha N. V., Tsymbaliuk I. O. , Kovshun N. E., Kotsan L. M. Conceptual Transformation Principles Of The Income Regulation System In Ukraine. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. Вип. 2 (25). 2018. С. 317-324.

182. Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31971R1408>.

183. The Europe 2020 Strategy. URL: <http://www.civitas.org.uk/ECfacts/FSECON/EC12.htm>

184. Youth employment. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

185. Youth on the move, a Europe 2020 initiative. URL: <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

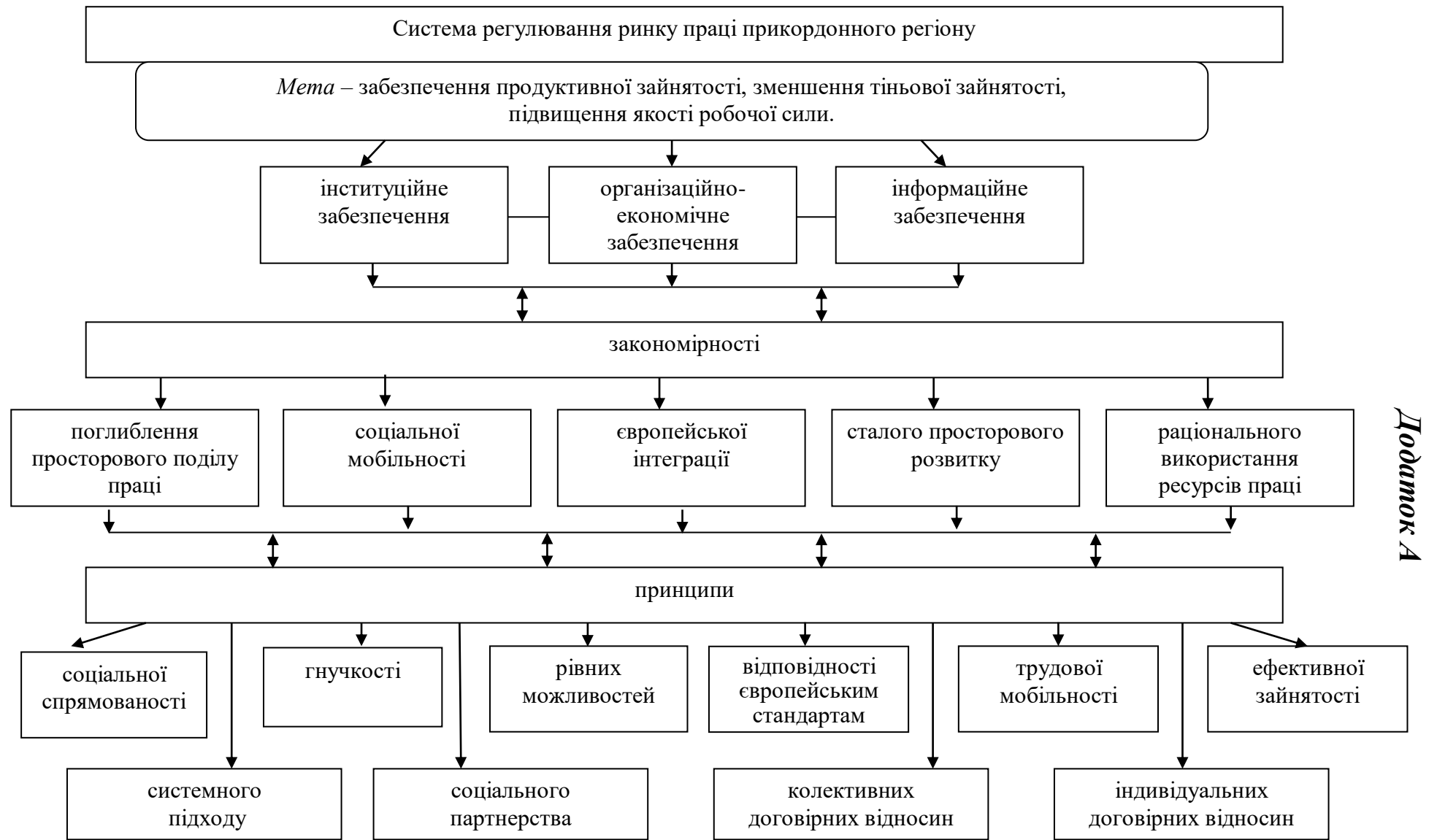


Рис. А.1. Концептуальні засади регулювання ринку праці прикордонного регіону

\*Складено авторами.

## Додаток Б

Таблиця Б.1

### Економічна активність населення у віці 15–70 років

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	I півріччя 2016 р.	I півріччя 2017 р.
Економічно активне населення (тис. осіб)	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9	17955,1	17930,8	17830,6
Рівень економічної активності населення (%)	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2	62,1	61,9
Населення, зайняте економічною діяльністю (тис. осіб)	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16239,3	16120,9
Рівень зайнятості населення (%)	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3	56,2	56,0
Безробітне населення (за методологією МОП) (тис. осіб)	1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	1678,2	1691,5	1709,7
Рівень безробіття населення (за методологією МОП) (%)	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3	9,4	9,6
Економічно неактивне населення (тис. осіб)	11945,0	11657,4	11456,9	11270,1	12023,0	10925,5	10934,1	10958,4	10968,8
Інформація за 2010–2014 рр. наведена без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015–2016 рр. – також без частини зони проведення антитерористичної операції									

За даними Державної служби статистики України/ Економічна активність населення, зайнятість та безробіття (квартальні дані). URL: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)



## Додаток В

Таблиця В.1

### Рівень економічної активності населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Праце- здатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
<b>2013 р.</b>									
<b>Усе населення:</b>	<b>64,9</b>	<b>39,1</b>	<b>80,9</b>	<b>83,9</b>	<b>86,6</b>	<b>85,8</b>	<b>66,9</b>	<b>23,9</b>	<b>72,9</b>
жінки	59,0	33,8	70,6	76,0	81,9	84,0	60,8	21,5	68,4
чоловіки	71,4	44,2	90,8	91,7	91,4	87,7	74,4	27,5	77,4
міські поселення	63,4	35,7	81,6	85,0	87,5	85,7	64,3	16,5	72,7
сільська місцевість	68,4	46,1	79,0	80,9	84,2	85,9	73,2	41,3	73,6
<b>2014 р.</b>									
<b>Усе населення:</b>	<b>62,4</b>	<b>38,4</b>	<b>80,5</b>	<b>82,6</b>	<b>84,8</b>	<b>84,6</b>	<b>63,2</b>	<b>15,5</b>	<b>71,4</b>
жінки	56,1	32,5	69,4	73,3	80,2	83,3	57,1	13,8	66,5
чоловіки	69,3	44,0	91,3	91,7	89,5	86,0	70,7	18,1	76,4
міські поселення	62,6	37,0	82,8	84,3	85,9	85,6	62,5	12,5	72,4
сільська місцевість	61,8	41,3	75,0	77,3	82,0	82,4	64,8	22,9	69,1
<b>2015 р.</b>									
<b>Усе населення:</b>	<b>62,4</b>	<b>36,3</b>	<b>80,8</b>	<b>82,3</b>	<b>85,2</b>	<b>85,0</b>	<b>65,9</b>	<b>14,5</b>	<b>71,5</b>
жінки	56,2	31,8	70,7	73,3	80,5	83,7	59,1	12,2	66,5
чоловіки	69,2	40,6	90,5	91,2	90,1	86,5	74,1	17,9	76,7
міські поселення	63,1	33,5	83,4	84,3	87,1	86,6	66,2	13,1	72,9
сільська місцевість	60,8	41,2	75,3	76,9	81,0	81,9	65,1	17,5	68,8
<b>2016 р.</b>									
<b>Усе населення:</b>	<b>62,2</b>	<b>35,1</b>	<b>79,0</b>	<b>82,0</b>	<b>85,2</b>	<b>84,7</b>	<b>67,3</b>	<b>14,3</b>	<b>71,1</b>
жінки	55,9	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	12,3	65,4
чоловіки	69,1	38,9	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	17,3	77,0
міські поселення	62,8	31,6	80,8	84,2	87,1	86,3	68,0	12,9	72,3
сільська місцевість	60,9	41,2	75,4	76,1	80,9	81,5	65,9	17,5	68,5

## Продовження додатка В

Таблиця В.2

### Економічно активне населення за регіонами у 2013–2016 р.<sup>1</sup>

(за матеріалами вибіркового обстеження населення

(домогосподарств)

із питань економічної активності)

(тис. осіб)

Регіон	2013		2014		2015		2016	
	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку
<b>Україна</b>	<b>21980,6</b>	<b>20478,2</b>	<b>19920,9</b>	<b>19035,2</b>	<b>18097,9</b>	<b>17396</b>	<b>17955,1</b>	<b>17303,6</b>
АРК	966,2	904,7	-	-	-	-	-	-
Вінницька	769	699,5	739,2	700,3	741,2	710,4	729,8	702,2
Волинська	483,6	450,2	455,4	435,8	440,4	432,9	431,8	426,3
Дніпропетровська	1637,8	1567,6	1601,7	1554,6	1594,9	1555	1547,1	1508,6
Донецька <sup>2</sup>	2133,7	2022,4	1968,82	1914,12	877,7	852,1	871,3	844,5
Житомирська	609,1	559	581,4	539,9	571,2	537,5	571,3	543,1
Закарпатська	586,8	553,8	574,5	554	571,8	550,5	561,8	545,6
Запорізька	879,6	821,7	844,8	807,4	825,5	789,9	816,3	789,4
Ів.-Франківська	606,5	564,2	595,9	560,5	609,5	578,1	610,4	578,9
Київська	807,8	767,9	786,9	771,3	790,6	777,6	789,8	776,1
Кіровоградська	471	434,3	440,3	420,8	436,6	419,7	428,8	416,5
Луганська <sup>2</sup>	1078	994,7	990,32	953,32	362,7	339,5	355,5	338,1
Львівська	1189	1119,9	1135,4	1101,6	1134,7	1116,5	1134,9	1116,9
Миколаївська	577,1	542,7	551,6	532,1	558,2	540,9	551,4	535,9
Одеська	1124	1047,1	1081,9	1038,2	1086,3	1048,7	1073,1	1043,9
Полтавська	706	662,5	681,2	660,7	664,3	649,1	653,0	638,4
Рівненська	546,3	497,9	532,7	486,5	541,4	489,9	530,5	481,9
Сумська	558,7	504,3	532	496,8	523,3	500,4	527,3	497,3
Тернопільська	489,1	446,5	469,1	443,2	460,3	449,1	460,4	450,1
Харківська	1370,6	1296,1	1328,8	1285,6	1324,2	1285,8	1321,2	1282,2
Херсонська	524,6	490,3	499,8	484	496,6	487,2	496,9	488,0
Хмельницька	623,6	574,2	575,9	545,9	557,1	544,3	563,1	545,3
Черкаська	617,3	579,3	584,3	567,3	580,2	566,3	577,3	566,9
Чернівецька	423	365,8	407,4	361	404,9	360,5	411,8	366,8
Чернігівська	521,8	467,8	494,8	457,6	483,9	459,7	478,7	457,0
м. Київ	1490,6	1370	1466,8	1362,7	1460,4	1354,4	1461,6	1363,7
м. Севастополь	189,8	173,8	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції. <sup>2</sup> Дані можуть бути уточнені.

## Закінчення додатка В

Таблиця В.3

### Рівень економічної активності населення за регіонами

(% до всього населення відповідного віку)

Регіон	2013		2014		2015		2016	
	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку
Україна	65,0	73,1	62,4	71,4	62,4	71,5	62,2	71,1
АРК	66,1	75,3	х	х	х	х	х	х
Вінницька	65,1	72	62,9	71,8	63,4	72,7	62,8	71,7
Волинська	64,8	70,7	60,9	67,8	58,8	67,0	57,7	65,6
Дніпропетровська	66,5	76,9	65,5	76,4	65,6	76,6	64,1	74,5
Донецька <sup>2</sup>	65,4	75,7	61,0	71,8	58,3	68,8	58,3	68,4
Житомирська	66,0	72,9	63,4	70,2	62,5	69,9	63,0	70,7
Закарпатська	63,5	70,5	62,2	70,0	61,9	69,3	60,9	68,3
Запорізька	65,6	74,8	63,6	73,7	62,5	72,3	62,2	72,5
Ів.-Франківська	59,8	65,5	58,6	64,5	59,8	66,1	60,0	65,9
Київська	63,4	72,5	61,8	72,3	62,0	72,4	62,0	71,9
Кіровоградська	64,5	73,1	61,0	71,0	60,9	70,9	60,4	70,4
Луганська <sup>2</sup>	63,3	71,2	58,72	68,42	64,7	76,8	66,2	76,5
Львівська	63,3	70,6	60,5	69	60,5	69,7	60,6	69,5
Миколаївська	65,4	74,6	63,0	73,2	64,0	74,4	63,6	73,8
Одеська	63,0	70,8	60,8	69,9	61,2	70,5	60,8	70,1
Полтавська	64,7	74,2	62,9	73,9	61,7	72,6	61,0	71,4
Рівненська	65,7	70	64,1	67,8	65	67,9	63,6	66,4
Сумська	65,1	71,8	62,5	70,9	61,8	71,6	62,6	71,4
Тернопільська	62,0	67,3	59,6	66,5	58,5	67,0	58,7	67,0
Харківська	65,7	75,4	63,9	74,6	63,8	74,5	63,8	74,3
Херсонська	65,2	73,6	62,6	72,8	62,5	73,4	62,8	73,6
Хмельницька	64,9	72,5	60,3	68,8	58,6	68,5	59,5	68,6
Черкаська	65,8	75,9	62,8	74,3	62,6	74,1	62,7	74,2
Чернівецька	63,4	64,9	61,0	63,5	60,5	62,9	61,5	63,6
Чернігівська	66,8	73,8	63,9	72,4	62,9	72,9	62,6	72,7
м. Київ	68,4	75,7	67,1	74,7	66,7	73,9	66,7	74,0
м. Севастополь	66,3	74,9	х	х	х	х	х	х

<sup>1</sup>Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

<sup>2</sup>Дані можуть бути уточнені. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ\\_2016/rp/rp\\_reg/reg\\_u/rean\\_2016\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ_2016/rp/rp_reg/reg_u/rean_2016_u.htm)

## Додаток Д

Таблиця Д.1

### Динаміка основних показників ринку праці України

Рік	Економічно активне населення				У тому числі							
	у віці 15–70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2010	20894,1	63,6	19164,0	71,9	19180,2	58,4	17451,5	65,5	1713,9	8,2	1712,5	8,9
2011	20893,0	64,2	19181,7	72,6	19231,1	59,1	17520,8	66,3	1661,9	8,0	1660,9	8,7
2012	20851,2	64,5	19317,8	72,9	19261,4	59,6	17728,6	66,9	1589,8	7,6	1589,2	8,2
2013	20824,6	64,9	19399,7	72,9	19314,2	60,2	17889,4	67,3	1510,4	7,3	1510,3	7,8
2014	19920,9	62,4	19035,2	71,4	18073,3	56,6	17188,1	64,5	1847,6	9,3	1847,1	9,7
2015	18097,9	62,4	17396,0	71,5	16443,2	56,7	15742,0	64,7	1654,7	9,1	1654,0	9,5
2016	17955,1	62,2	17303,6	71,1	16276,9	56,3	15626,1	64,2	1678,2	9,3	1677,5	9,7
	Темпи росту, %											
2011/2010	0,0	0,6	0,1	0,7	0,3	0,7	0,4	0,8	-3,0	-0,2	-3,0	-0,2
2012/2011	-0,2	0,3	0,7	0,3	0,2	0,5	1,2	0,6	-4,3	-0,4	-4,3	-0,5
2013/2012	-0,1	0,4	0,4	0,0	0,3	0,6	0,9	0,4	-5,0	-0,3	-5,0	-0,4
2014/2013	-4,3	-2,5	-1,9	-1,5	-6,4	-3,6	-3,9	-2,8	22,3	2,0	22,3	1,9
2015/2014	-9,2	0,0	-8,6	0,1	-9,0	0,1	-8,4	0,2	-10,4	-0,2	-10,5	-0,2
2016/2015	-0,8	-0,2	-0,5	-0,4	-1,0	-0,4	-0,7	-0,5	1,4	0,2	1,4	0,2

Побудовано авторами за даними Основні показники ринку праці (річні дані) Державної служби статистики України.

URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_b\\_07u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm)

## Додаток Е

Таблиця Е.1

### Зайнятість в Україні

Рік	Особи у віці 15-70 років		Особи працездатного віку		
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у % до зайнятого населення у віці 15-70 років
2010	19180,2	58,4	17451,5	65,5	91,0
2011	19231,1	59,1	17520,8	66,3	91,1
2012	19261,4	59,6	17728,6	66,9	92,0
2013	19314,2	60,2	17889,4	67,3	92,6
2014	18073,3	56,6	17188,1	64,5	95,1
2015	16443,2	56,7	15742,0	64,7	95,7
2016	16276,9	56,3	15626,1	64,2	96,0
Темпи приросту, %					
2011/2010	0,3	0,7	0,4	0,8	0,1
2012/2011	0,2	0,5	1,2	0,6	0,9
2013/2012	0,3	0,6	0,9	0,4	0,6
2014/2013	-6,4	-3,6	-3,9	-2,8	2,5
2015/2014	-9,0	0,1	-8,4	0,2	0,6
2016/2015	-1,0	-0,4	-0,7	-0,5	0,3
2016/2013	-15,7	-3,9	-12,7	-3,1	3,4

*\*Побудовано авторами за даними Основні показники ринку праці (річні дані) Державної служби статистики України. URL : [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_b\\_07u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm)*

## Додаток Ж

Таблиця Ж.1

### Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2016 рр. <sup>1</sup>(КВЕД-2010)

(тис. осіб)

Вид економічної діяльності	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Усього зайнято</b>	<b>19261,4</b>	<b>19314,2</b>	<b>18073,3</b>	<b>16443,2</b>	<b>16276,9</b>
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4	2870,6	2866,5
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	2573,9	2494,8
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998,0	997,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	428,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6 <sup>2</sup>	962,3	959,5 <sup>2</sup>	974,5 <sup>2</sup>	973,1
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	345,8

<sup>1</sup> Розподіл загальної кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснено на основі комплексної оцінки за допомогою інтеграції даних вибіркового обстеження населення (домогосподарств) із питань економічної активності, державних статистичних спостережень підприємств й адміністративної звітності. Дані за 2012–2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, за 2015–2016 рр. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

<sup>2</sup> Ураховано кількість тимчасових працівників, які були залучені до підготовки та проведення виборів: у 2012 р. – до Верховної Ради України; у 2014 р. – Президента України та до Верховної Ради України; у 2015 р. – депутатів місцевих рад і сільських, селищних, міських голів.

## Закінчення додатка Ж

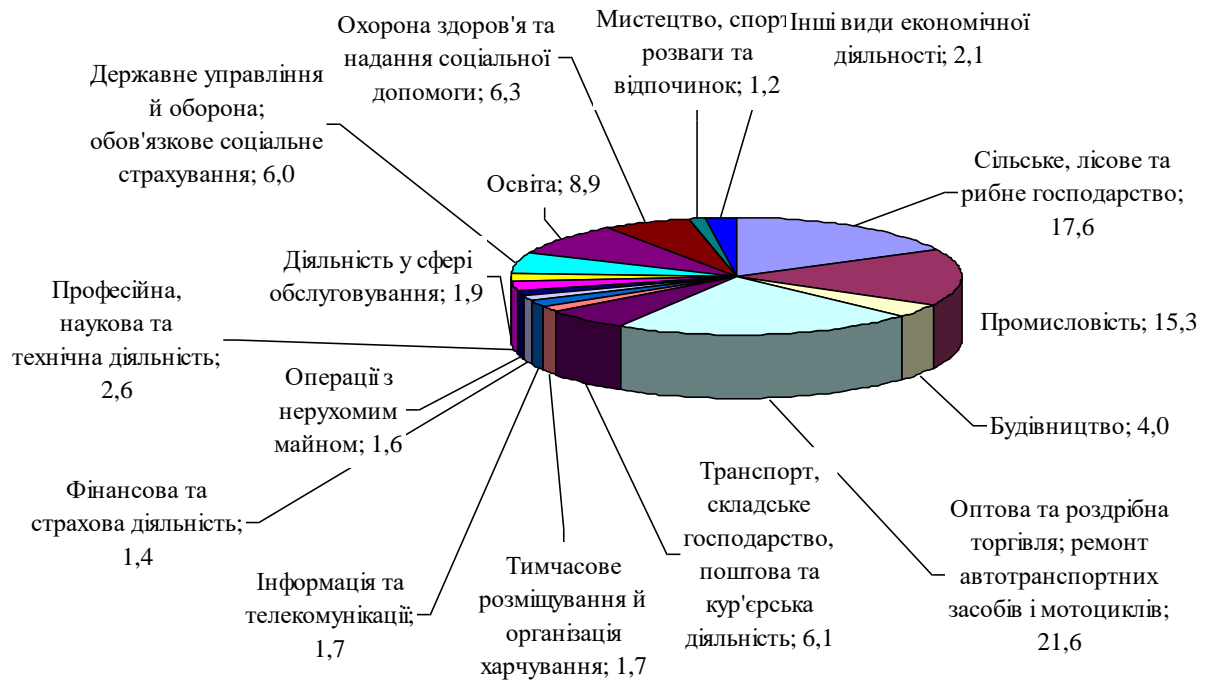


Рис. Ж.1. Структура зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2016 р., %

\*Побудовано авторами за даними Зайняте населення за видами економічної діяльності та регіонами у 2016 році Державної служби статистики України. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/zn\\_ed\\_reg/zn\\_ed\\_reg\\_u/zn\\_ed\\_reg\\_2016k\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/zn_ed_reg/zn_ed_reg_u/zn_ed_reg_2016k_u.htm)

## Додаток 3

Таблиця 3.1

Безробітне населення (за методологією МОП) за регіонами

Регіон	2013 р.				2014 р.				2015 р.				2016 р.			
	усього,		із них,		усього,		із них,		усього,		із них,		усього,		із них,	
	у віці 15–70 років		праце- здатного віку		у віці 15–70 років		праце- здатного віку		у віці 15–70 років		праце- здатного віку		у віці 15–70 років		праце- здатного віку	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
<b>Україна</b>	<b>1510,4</b>	<b>7,3</b>	<b>1510,3</b>	<b>7,8</b>	<b>1847,6</b>	<b>9,3</b>	<b>1847,1</b>	<b>9,7</b>	<b>1654,7</b>	<b>9,1</b>	<b>1654</b>	<b>9,5</b>	<b>1678,2</b>	<b>9,3</b>	<b>1677,5</b>	<b>9,7</b>
Вінницька	64,4	8,4	64,4	9,2	77,6	10,5	77,6	11,1	66,3	8,9	66,3	9,3	71	9,7	71	10,1
Волинська	37,9	7,8	37,9	8,4	44,9	9,9	44,9	10,3	43,1	9,8	43,1	10	49,7	11,5	49,7	11,7
Дніпропетр.	106,8	6,5	106,8	6,8	128,9	8	128,9	8,3	115,3	7,2	115,3	7,4	121,7	7,9	121,7	8,1
Донецька	165,6	7,8	165,5	8,2	216,4	11	216,4	11,3	121,4	13,8	121,4	14,2	122,9	14,1	122,9	14,6
Житомирська	56,8	9,3	56,8	10,2	66,6	11,5	66,6	12,3	64,6	11,3	64,6	12	63,7	11,2	63,7	11,7
Закарпатська	45,6	7,8	45,6	8,2	53,1	9,2	53,1	9,6	52,5	9,2	52,5	9,5	56,3	10	56,3	10,3
Запорізька	57,7	6,6	57,7	7	71,3	8,4	71,3	8,8	80,4	9,7	80,4	10,2	81,4	10	81,4	10,3
Ів.-Франківська	43,8	7,2	43,8	7,8	48,1	8,1	48,1	8,6	51,2	8,4	51,2	8,9	53,5	8,8	53,5	9,2
Київська	49,4	6,1	49,4	6,4	62,6	8	62,6	8,1	50,7	6,4	50,7	6,5	53,5	6,8	53,5	6,9
Кіровоградська	37	7,9	37	8,5	49,2	11,2	49,2	11,7	49,8	11,4	49,8	11,9	53,1	12,4	53,1	12,7
Луганська	66,3	6,2	66,3	6,7	112,7	11,4	112,6	11,8	56,4	15,6	56,2	16,6	57	16	57	16,9
Львівська	84,3	7,1	84,3	7,5	97,2	8,6	97,2	8,8	92,7	8,2	92,7	8,3	87,9	7,7	87,9	7,9
Миколаївська	42,6	7,4	42,6	7,8	50,1	9,1	50,1	9,4	49,5	8,9	49,5	9,2	53,3	9,7	53,2	9,9
Одеська	59,5	5,3	59,5	5,7	72,5	6,7	72,5	7	70,1	6,5	70,1	6,7	72,5	6,8	72,5	6,9
Полтавська	57,7	8,2	57,7	8,7	78,3	11,5	77,9	11,8	80,7	12,1	80,6	12,4	82,6	12,6	82,6	12,9
Рівненська	51,4	9,4	51,4	10,3	56,7	10,6	56,7	11,7	53,7	9,9	53,7	11	56,3	10,6	56,3	11,7
Сумська	42,8	7,7	42,8	8,5	50,6	9,5	50,6	10,2	52,8	10,1	52,8	10,6	48,8	9,3	48,8	9,8
Тернопільська	46,2	9,4	46,2	10,3	53,1	11,3	53,1	12	54,1	11,8	54,1	12	52,8	11,5	52,8	11,7
Харківська	87,8	6,4	87,8	6,8	103,5	7,8	103,5	8,1	93,4	7,1	93,4	7,3	84,6	6,4	84,6	6,6
Херсонська	44,4	8,5	44,4	9,1	49,6	9,9	49,6	10,2	50,8	10,2	50,8	10,4	55,9	11,2	55,9	11,5
Хмельницька	49,9	8	49,9	8,7	54	9,4	54	9,9	56,6	10,2	56,6	10,4	53	9,4	53	9,7
Черкаська	55,2	8,9	55,2	9,5	59,8	10,2	59,8	10,5	56,7	9,8	56,7	10	59,8	10,4	59,8	10,5
Чернівецька	31,4	7,4	31,4	8,6	36,8	9	36,8	10,2	37,7	9,3	37,7	10,5	35,7	8,7	35,7	9,7
Чернігівська	48,4	9,3	48,4	10,3	55,3	11,2	55,3	12,1	51,6	10,7	51,6	11,2	53,9	11,3	53,9	11,8
м. Київ	77,5	5,2	77,5	5,7	98,7	6,7	98,7	7,2	102,6	7	102,2	7,5	97,3	6,7	96,7	7,1



Таблиця 3.2

## Безробітне населення за причинами незайнятості

у 2010–2016 рр.<sup>1</sup>

(за методологією МОП; у середньому за період)

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	За причинами незайнятості, %								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	робота має сезонний характер роботи	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	деоблізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1713,90	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1661,90	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1589,80	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1510,40	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1847,60	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1654,70	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1678,20	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2

<sup>1</sup> Дані за 2010–2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015–2016 роки – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Джерело. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010–2016 рр. Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean\\_u/bmnr\\_rik\\_b\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/bmnr_rik_b_u.htm)

## Додаток К

Таблиця К.1

### Основні показники ринку праці Волинської області (річні дані)

Рік	Економічно активне населення				У тому числі								Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) населення віком 15–70 років, місяців
	у віці 15–70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)				
					у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку		
	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до економічно активного населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до економічно активного населення відповідної вікової групи	
2000	540	72	463,1	76,9	486,2	64,8	409,3	67,9	53,8	10	53,8	11,6	10
2001	538,3	71,8	465,8	76,4	489,5	65,3	417	68,4	48,8	9,1	48,8	10,5	10
2002	541,7	72,2	471,6	76,6	490,3	65,4	420,4	68,3	51,4	9,5	51,2	10,9	11
2003	513,2	68,4	457,6	73,9	452,7	60,4	397,1	64,1	60,5	11,8	60,5	13,2	10
2004	475,1	63,5	440,4	70,8	423,9	56,7	390,2	62,7	51,2	10,8	50,2	11,4	8
2005	471,8	63,1	436,6	70	429,9	57,5	394,7	63,2	41,9	8,9	41,9	9,6	6
2006	471,7	63,2	438,1	69,9	430,2	57,6	396,8	63,3	41,5	8,8	41,3	9,4	: <sup>1</sup>
2007	472,3	63,3	438,7	69,9	433,9	58,2	400,3	63,8	38,4	8,1	38,4	8,8	: <sup>1</sup>
2008	478,2	64,1	441,4	70,2	438,6	58,8	401,8	63,9	39,6	8,3	39,6	9	: <sup>1</sup>
2009	472,5	63,4	436,3	69,3	428	57,4	391,8	62,3	44,5	9,4	44,5	10,2	: <sup>1</sup>
2010	474,1	63,6	435,7	69,4	433,6	58,2	395,2	62,9	40,5	8,5	40,5	9,3	6
2011	480	64,3	440,4	70,3	440,1	59	400,5	63,9	39,9	8,3	39,9	9,1	4
2012	481,8	64,5	445,4	70,4	442,8	59,3	406,4	64,3	39	8,1	39	8,8	5
2013	483,6	64,8	450,2	70,7	445,7	59,7	412,3	64,7	37,9	7,8	37,9	8,4	6
2014	455,4	60,9	435,8	67,8	410,5	54,9	390,9	60,9	44,9	9,9	44,9	10,3	4
2015	440,4	58,8	432,9	67	397,3	53,1	389,8	60,3	43,1	9,8	43,1	10	6
2016	431,8	57,7	426,3	65,6	382,1	51	376,6	57,9	49,7	11,5	49,7	11,7	... <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Дані не наведені через високий рівень коефіцієнта варіації.

<sup>2</sup> Дані розробляються.

\*Джерело: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

## Закінчення додатка К

Продовження таблиці К.1

Рік	Середньооблікова кількість штатних працівників <sup>1</sup> , тис. осіб	Коефіцієнт обороту робочої сили <sup>1</sup>		Середньомісячна заробітна плата <sup>1</sup>		
		щодо прийому	щодо звільнення	номінальна		реальна, % до попереднього року
		% до середньооблікової кількості штатних працівників	гривень	% до прожиткового мінімуму для працездатних осіб <sup>2</sup>		
2000	283,7	16,6	24,6	150	55,6	X
2001	265,9	18,9	27,1	201	64,6	X
2002	246,3	21,4	28,2	253	69,3	122,7
2003	231,6	23,8	29,4	319	87,4	119,4
2004	220,2	24,4	25,0	412	106,5	124,4
2005	222,3	24,7	25,7	591	130,5	127,8
2006	223,5	27,3	27,5	773	153,1	119,7
2007	221,8	30,0	29,7	1013	178,3	116,0
2008	221,4	26,4	31,5	1380	206,2	108,8
2009	203,9	21,3	27,0	1427	191,8	91,3
2010	200,2	23,8	25,1	1692	183,5	114,5
2011	195,1	23,9	25,5	1994	198,6	110,2
2012	192,7	20,9	26,0	2339	206,3	117,9
2013	180,5	22,2	23,7	2580	211,8	111,0
2014	181,8	22,7	24,7	2721	223,4	93,5
2015	170,6	21,7	24,5	3291	238,8	78,9
2016	170,5	24,0	25,4	4047	252,9	109,0

<sup>1</sup> До 2009 р. включно дані наведено без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб-підприємців, за 2010 р.;

– щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше.

<sup>2</sup> Показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року.

\* Джерело: URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

## Додаток Л

Таблиця Л.1

### Динаміка основних показників, що характеризують використання робочого часу

Показники	2010		2012		2013		2014		2015		2016	
	Волинська область	Україна	Волинська область	Україна	Волинська область	Україна	Волинська область	Україна	Волинська область	Україна	Волинська область	Україна
У розрахунку на одного працюючого, год:												
відпрацьовано	1597	1638	1643	1668	1654	1664	1641	1628	1651	1641	1685	1684
невідпрацьовано												
із нього:												
відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	13	9	2	3	2	2	2	3	1	3	2	4
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	58	42	18	18	15	18	17	25	14	21	10	14
Кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)												
<i>тис. осіб</i>	14,5	363,3	3,4	137,9	2,2	97,1	1,6	90,5	0,7	62,6	3,4	163,6
% до середньооблікової кількості штатних працівників	7,3	3,4	1,8	1,3	1,2	1,0	0,9	1,0	0,4	0,8	2,0	2,1
Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)												
<i>тис. осіб</i>	34,2	1466,8	13,7	736,8	11,1	798,9	12,8	888,1	10,3	742,1	8,7	464,2
% до середньооблікової кількості штатних працівників	17,1	13,6	7,1	7,0	6,2	7,9	7,0	9,9	6,1	9,2	5,1	5,9

## Додаток М

Таблиця М.1

### Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати у Волинській області у 2002–2016 рр.

Рік	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	% до		% до	
	попереднього року	грудень до грудня попереднього року	попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2002	125,9	120,4	122,7	119,8
2003	125,9	134,9	119,4	125,7
2004	129,1	124,4	124,4	114,3
2005	143,5	157,7	127,8	145,0
2006	130,9	123,0	119,7	111,3
2007	130,9	132,2	116,0	112,5
2008	136,3	121,1	108,8	99,1
2009	103,5	108,7	91,3	98,8
2010	123,2	125,5	114,5	116,2
2011	117,9	114,9	110,2	111,7
2012	117,3	113,1	117,9	114,1
2013	110,3	108,7	111,0	109,0
2014	105,5	112,2	93,5	87,4
2015	120,9	134,0	78,9	92,7
2016	123,0	121,6	109,0	109,5

Примітка. До 2009 р. включно дані наведено за підприємствами, установами, організаціями та їхніми відокремленими підрозділами, крім статистично малих; починаючи з 2010 р. – щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Безпосереднє порівняння даних 2010–2016 рр. з аналогічними даними попередніх років є некоректним.

## Додаток Н

Таблиця Н.1

### Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010–2016 рр.

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Усього</b>	<b>1692</b>	<b>1994</b>	<b>2339</b>	<b>2580</b>	<b>2721</b>	<b>3291</b>	<b>4047</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	972	1284	1706	2008	2288	3340	4444
Промисловість	1947	2424	2707	2976	3426	4334	5532
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3176	4344	4766	5337	5447	5848	6004
Переробна промисловість	1745	2158	2441	2693	3252	4380	5711
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	2208	2656	2971	3241	3501	3906	5247
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1660	1820	2005	2224	2480	3012	3325
Будівництво	1368	1895	2174	2593	2740	3238	4121
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1242	1453	1701	1918	2078	2716	3372
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1879	2302	2500	2671	2812	3317	3942
Тимчасове розміщування й організація харчування	1007	1207	1344	1406	1523	1941	2794
Інформація та телекомунікації	2037	2285	2610	3042	2908	3278	4183
Фінансова та страхова діяльність	3720	4272	4715	5060	4724	5281	6561
Операції з нерухомим майном	1549	1844	1611	1801	2045	2367	2868
Професійна, наукова та технічна діяльність	1336	2086	2531	2525	2456	2849	3739
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1059	1304	1661	1959	1914	2241	2416
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2308	2642	3071	3315	3248	3653	5016
Освіта	1715	1867	2293	2463	2526	2931	3406
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1493	1567	1940	2089	2190	2581	3021
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1598	1691	2240	2351	2336	2726	3201
Надання інших видів послуг	1002	1363	1975	1604	1920	2340	2728

Примітка. Дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше.

Починаючи з 2013 р. інформація узагальнена за видами економічної діяльності відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (ДК 009:2010).

Інформація за 2010–2012 рр. перерахована за видами економічної діяльності відповідно до класифікації ДК 009:2010.

## Додаток П

Таблиця П.1

### Заборгованість із виплати заробітної плати у 2000–2017 рр. (станом на 1 січня)

Рік	Тис. грн	% до попереднього періоду
2000	112179,7	84,5
2001	82791,2	73,8
2002	32594,4	39,4
2003	30250,1	92,8
2004	22120,3	73,1
2005	9893,8	44,7
2006	7315,4	73,9
2007	3569,4	48,8
2008	2566,4	71,9
2009	10236,4	398,9
2010	17775,7	173,7
2011	13668,3	76,9
2012	6423,2	47,0
2013	5174,2	80,6
2014	3888,6	75,2
2015	12209,3	314,0
2016	15970,6	130,8
2017	4438,3	27,8

Примітка. Із січня 2005 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати включає дані економічно активних підприємств, суб'єктів господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, а також економічно неактивних підприємств.

Динаміка показників приведена у відповідність до цієї методології.

Інформацію оновлено 07 лютого 2017.

## Додаток Р



### НАПРЯМИ:

- 1 - Економічна та соціальна згуртованість;
- 2 - Економічна ефективність;
- 3 - Інвестиційно-інноваційний розвиток та зовнішньоекономічна співпраця;
- 4 - Фінансова самодостатність;
- 5 - Розвиток малого та середнього підприємництва;
- 6 - Ефективність ринку праці;

Регіони	Загальне місце регіону		Динаміка	Місце регіону за напрямом											
	2015 р.	2016 р.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
м. Київ	1	1	-	1	3	1	1	1	1	9	20	2	1	10	1
Харківська	2	2	-	11	7	9	12	2	3	7	4	1	10	4	17
Київська	6	3	+3	5	2	5	6	16	2	1	14	6	18	17	22
Вінницька	7	4	+3	4	1	22	8	15	7	3	8	15	9	20	11
Чернівецька	3	5	-2	9	20	23	5	3	5	6	21	7	3	14	8
Рівненська	11	6	+5	15	22	25	23	13	17	23	2	20	2	1	5
Черкаська	10	7	+3	12	8	19	13	14	11	19	18	3	11	8	6
Хмельницька	13	8	+5	10	11	21	21	9	16	5	11	11	12	7	13
Волинська	12	9	+3	14	18	20	19	19	20	17	1	18	8	2	21
Дніпропетровська	5	10	-5	3	15	11	18	23	15	12	5	17	16	3	20
Житомирська	16	11	+5	22	5	15	20	5	9	18	6	10	14	15	10
Івано-Франківська	4	12	-8	16	14	24	24	10	10	11	12	21	7	5	12
Львівська	9	13	-4	20	12	14	2	17	6	8	9	24	5	23	15
Запорізька	17	14	+3	2	21	4	3	21	13	13	24	12	17	9	9
Одеська	18	15	+3	8	9	7	4	8	4	16	22	22	21	18	19
Закарпатська	8	16	-8	7	19	13	14	4	12	2	13	25	4	25	4
Полтавська	14	17	-3	17	16	8	9	20	23	14	19	14	13	11	3
Кіровоградська	21	18	+3	21	13	10	10	6	25	15	15	5	15	12	16
Миколаївська	22	19	+3	19	10	6	16	18	14	20	3	13	20	21	18
Тернопільська	15	20	-5	13	6	16	25	22	21	4	17	23	6	6	2
Херсонська	20	21	-1	6	23	18	22	7	8	24	10	9	22	19	7
Чернігівська	23	22	+1	18	24	3	15	12	19	22	16	4	23	22	14
Сумська	19	23	-4	23	25	2	11	11	18	21	7	8	19	24	24
Донецька	25	24	+1	24	17	12	7	25	22	10	25	16	-	13	25
Луганська	24	25	-1	25	4	17	17	24	24	25	23	19	-	16	23

- 7 - Розвиток інфраструктури;
- 8 - Відновлювана енергетика та енергоефективність;
- 9 - Доступність та якість послуг у сфері освіти;
- 10 - Доступність та якість послуг у сфері охорони здоров'я;
- 11 - Соціальний захист та безпека;
- 12 - Раціональне природокористування та якість довкілля.

Рис. Р.1. Результати моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів за 2016 рік (ст.15)

\*Джерело. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за 2016 рік. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Департамент з питань регіонального розвитку. Травень 2017 р. URL: [dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova\\_otsinka-za\\_2016\\_rik.pdf](http://dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova_otsinka-za_2016_rik.pdf)



## Продовження додатка Р

Таблиця Р.І

### Результати моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів за показником ефективності ринку праці у 2016 р.

Найменування регіону	Загальне місце регіону за всіма напрямками оцінки	Місце регіону за напрямом	Ефективність ринку праці											
			25. Продуктивність праці		26. Рівень безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією Міжнародної організації праці), відсотків до економічно активного населення відповідного віку		27. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років (за методологією Міжнародної організації праці), відсотків до економічно активного населення відповідного віку		28. Співвідношення прийнятих працівників до вибулих		29. Індекс реальної заробітної плати, відсотків до відповідного періоду попереднього року		30. Сума заборгованості з виплати заробітної плати, відсотків до фонду оплати праці за останній місяць звітного періоду	
			%	місце за результатами оцінки	%	місце за результатами оцінки	%	місце за результатами оцінки	%	місце за результатами оцінки	%	місце за результатами оцінки	%	місце за результатами оцінки
Вінницька	4	7	95,2	12-14	9,7	11-12	56,6	9	88,7	17	111,9	7	0,8	9-10
Волинська	9	20	98,5	6	11,5	20-21	51,0	24	94,5	3	109,0	13	0,5	4-7
Дніпропетровська	10	15	89,9	25	7,9	6	59,1	3	87,6	19	102,3	25	3,0	16-17
Донецька	24	22	142,0	1	14,1	24	50,0	25	87,7	18	103,5	24	7,9	23
Житомирська	11	9	99,7	3-4	11,2	17-18	55,9	13-14	94,0	4	109,6	12	0,5	4-7
Закарпатська	16	12	93,9	19	10,0	13-14	54,8	18	87,5	20	112,6	4	0,3	2-3
Запорізька	14	13	98,3	7	10,0	13-14	56,0	12	89,7	12	107,3	16	3,0	16-17
Ів.-Франківська	12	10	90,3	24	8,8	8	54,7	19	94,6	1-2	109,7	10-11	0,5	4-7
Київська	3	2	92,0	21	6,8	3-4	57,8	4	89,9	11	112,1	5-6	5,4	20
Кіровоградська	18	25	92,7	20	12,4	22	52,9	22	64,4	25	107,1	17-18	3,4	18-19
Луганська	25	24	136,7	2	16,0	25	55,6	16-17	73,7	24	118,0	1	46,3	25
Львівська	13	6	94,9	16	7,7	5	55,9	13-14	89,1	13-14	110,3	8	3,4	18-19
Миколаївська	19	14	94,0	17-18	9,7	11-12	57,5	5	87,4	21	108,3	14	6,5	21
Одеська	15	4	95,2	12-14	6,8	3-4	56,7	8	91,1	6	108,1	15	1,7	14
Полтавська	17	23	96,9	8	12,6	23	53,3	21	90,6	9	106,1	22	1,5	12-13
Рівненська	6	17	91,2	22	10,6	16	56,9	6	88,9	15	107,1	17-18	0,5	4-7
Сумська	23	18	98,9	5	9,3	9	56,8	7	89,1	13-14	104,3	23	9,2	24
Тернопільська	20	21	96,0	10	11,5	20-21	52,0	23	86,8	23	109,8	9	0,8	9-10
Харківська	2	3	90,5	23	6,4	1	59,7	2	94,6	1-2	106,2	21	7,2	22
Херсонська	21	8	99,7	3-4	11,2	17-18	55,8	15	90,9	7	112,7	3	1,1	11
Хмельницька	8	16	96,1	9	9,4	10	53,9	20	90,7	8	106,9	20	0,2	1
Черкаська	7	11	95,2	12-14	10,4	15	56,2	10-11	91,9	5	109,7	10-11	1,9	15
Чернівецька	5	5	95,6	11	8,7	7	56,2	10-11	88,8	16	112,1	5-6	0,3	2-3
Чернігівська	22	19	95,0	15	11,3	19	55,6	16-17	90,3	10	107,0	19	1,5	12-13
м. Київ	1	1	94,0	17-18	6,7	2	62,3	1	87,2	22	114,3	2	0,6	8

# Продовження додатка Р

Таблиця Р.2

## РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГУ соціально-економічного розвитку регіонів за 2015 рік

Найменування регіону	Загальне місце регіону за всіма напрямками оцінки	Економічна та соціальна згуртованість						
		Місце регіону за напрямком	1. Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення		2. Найвищий дохід населення у розрахунку на одну особу населення		3. Загальний коефіцієнт вибуття сільського населення, у розрахунку на 10 тис. осіб наявного сільського населення	
			гривень	місце за результатами оцінки	гривень	місце за результатами оцінки	проміле	місце за результатами оцінки
Вінницька	7	16	27249	13	28626,7	11	143,8	14
Волинська	12	18	23218	20	24473,5	20	134,0	10
Дніпропетровська	5	5	53749	2	38346,2	2	150,9	16
Донецька	25	24	27771	12	20816,8	24	-	-
Житомирська	16	19	23678	19	27029,6	14	154,7	17
Закарпатська	8	2	19170	23	21446,7	23	43,2	1
Запорізька	17	8	37251	5	35379,0	3	131,4	9
Івано-Франківська	4	7	27232	14	25612,7	19	95,7	5
Київська	6	6	46058	4	33072,2	4	137,2	12
Кіровоградська	21	22	29223	10	26728,4	15	170,7	21
Луганська	24	25	14079	25	14988,3	25	0,0	0
Львівська	9	4	28731	11	28795,7	9	93,7	4
Миколаївська	22	17	30357	9	28749,7	10	150,4	15
Одеська	18	3	31268	7	31567,6	6	87,7	3
Полтавська	14	11	48040	3	31749,3	5	159,2	18
Рівненська	11	14	24762	17	26042,2	18	130,1	8
Сумська	19	23	26943	15	29772,9	8	185,2	22
Тернопільська	15	12	20228	22	23241,2	22	104,7	6
Харківська	2	10	35328	6	31224,3	7	136,6	11
Херсонська	20	13	21725	21	26457,6	17	114,4	7
Хмельницька	13	20	24662	18	28339,5	12	159,8	19
Черкаська	10	15	30628	8	26700,3	16	139,3	13
Чернівецька	3	9	16552	24	23490,5	21	81,9	2
Чернігівська	23	21	26530	16	27672,1	13	163,3	20
м. Київ	1	1	124163	1	76240,6	1	-	-

\*Джерело. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ ЗА 2016 Р. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Департамент з питань регіонального розвитку. Травень 2017 р. URL: [dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova\\_otsinka-za\\_2016\\_rik.pdf](http://dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova_otsinka-za_2016_rik.pdf)

## Закінчення додатка Р



казники напрямку:  
 Продуктивність праці, відсотків;  
 Рівень безробіття населення у віці 15—70 років (за методологією міжнародної організації праці), відсотків до економічно активного населення повідного віку;  
 Рівень зайнятості населення у віці 15—70 років (за методологією міжнародної організації праці), відсотків до економічно активного населення повідного віку;  
 Співвідношення прийнятих працівників до вибулих, відсотків;  
 Індекс реальної заробітної плати, відсотків до попереднього року;  
 Сума заборгованості з виплати заробітної плати, відсотків до фонду оплати праці за останній місяць звітного року.

Регіони	Місце регіону за напрямом		Динаміка	Місце регіону за показниками напрямку					
	2015 р.	2016 р.		1	2	3	4	5	6
м. Київ	1	1	-	17-18	2	1	22	2	8
Київська	6	2	+4	21	3-4	4	11	5-6	20
Харківська	7	3	+4	23	1	2	1-2	21	22
Одеська	3	4	-1	12-14	3-4	8	6	15	14
Чернівецька	15	5	+10	11	7	10-11	16	5-6	2-3
Львівська	10	6	+4	16	5	13-14	13-14	8	18-19
Вінницька	2	7	-5	12-14	11-12	9	17	7	9-10
Херсонська	21	8	+13	3-4	17-18	15	7	3	11
Житомирська	20	9	+11	3-4	17-18	13-14	4	12	4-7
Івано-Франківська	16	10	+6	24	8	19	1-2	10-11	4-7
Черкаська	11	11	-	12-14	15	10-11	5	10-11	15
Закарпатська	9	12	-3	19	13-14	18	20	4	2-3
Запорізька	5	13	-8	7	13-14	12	12	16	16-17
Миколаївська	8	14	-6	17-18	11-12	5	21	14	21
Дніпропетровська	4	15	-11	25	6	3	19	25	16-17
Хмельницька	19	16	+3	9	10	20	8	20	1
Рівненська	18	17	+1	22	16	6	15	17-18	4-7
Сумська	13	18	-5	5	9	7	13-14	23	24
Чернігівська	14	19	-5	15	19	16-17	10	19	12-13
Волинська	12	20	-8	6	20-21	24	3	13	4-7
Тернопільська	22	21	+1	10	20-21	23	23	9	9-10
Донецька	24	22	+2	1	24	25	18	24	23
Полтавська	23	23	-	8	23	21	9	22	12-13
Луганська	25	24	+1	2	25	16-17	24	1	25
Кіровоградська	17	25	-8	20	22	22	25	17-18	18-19

Рис. Р.2. Рейтинг регіонів України за показником ефективності ринку праці у 2016 р.

\*Джерело: *МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ ЗА 2016 Р.* Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Департамент з питань регіонального розвитку. Травень 2017 р. URL: [dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova\\_otsinka-za\\_2016\\_rik.pdf](http://dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/24/Reytingova_otsinka-za_2016_rik.pdf)

## Додаток С

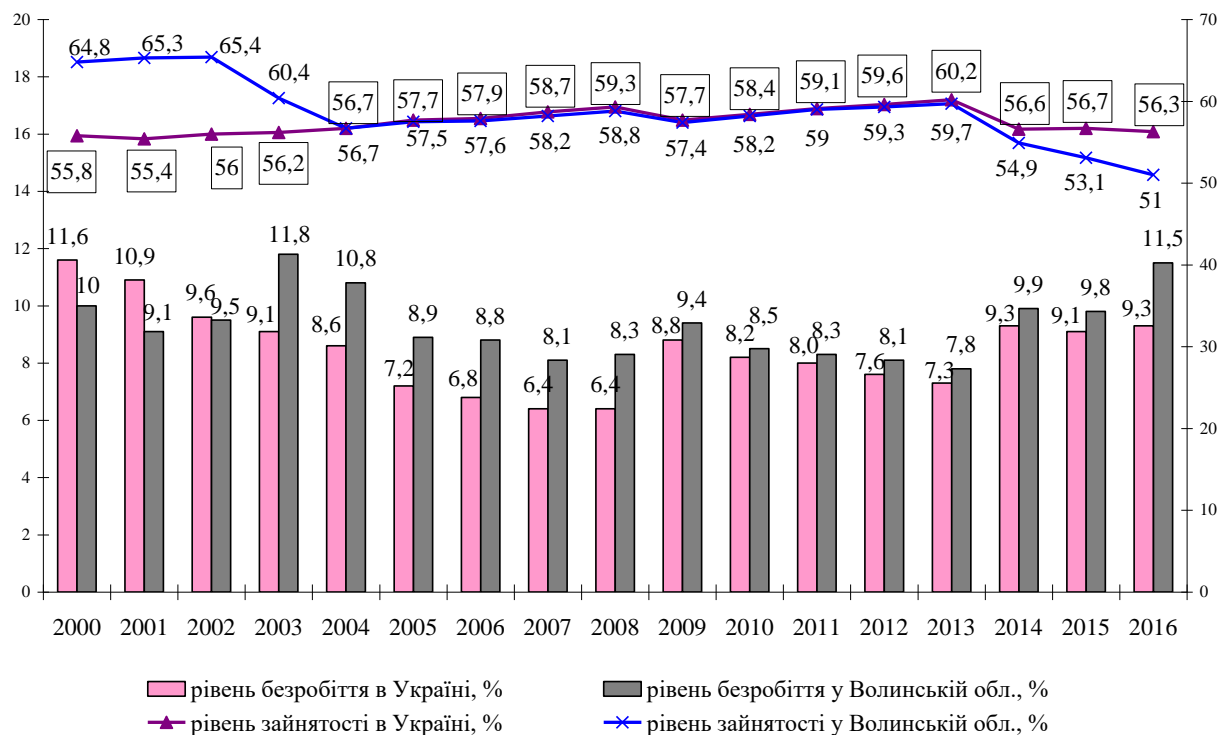


Рис. С.1. Порівняння рівня безробіття рівня зайнятості у Волинській області у 2000–2016 рр.

\*Побудовано авторами.

Додаток Т

Таблиця Т.1

Статистичні дані, що характеризують ринок праці України та її регіонів

Регіон	Попит					Пропозиція					Ціна		
	Працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами у 2016 р.			потреба роботодавців у працівниках за регіонами у 2016 р.		ек. активне населення тис. осіб	рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2016 р., (% до економічно активного населення відповідного віку)		рівень зайнятості населення за регіонами у 2016 р., (% до всього населення відповідного віку)		середньомісячна заробітна плата за регіонами у 2016 р., у розрахунку на одного штатного працівника, грн	індекси реальної заробітної плати за регіонами у 2016 р., % до відповідного періоду попереднього року	заборгованість із виплати заробітної плати, станом на початок року, млн грн
	тис. осіб	у % до		тис. осіб	% до економічно активного населення	усього, у віці 15–70 років	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку	усього, у віці 15–70 років	із них працездатного віку			
		кількості безробітних	відповідного періоду 2015 р.										
<b>Україна</b>	<b>409,0</b>	<b>32,2</b>	<b>92,0</b>	<b>36</b>	<b>0,201</b>	<b>17955,1</b>	<b>9,3</b>	<b>9,7</b>	<b>56,3</b>	<b>64,2</b>	<b>5183</b>	<b>109</b>	<b>1880,8</b>
Вінницька	25,5	35,4	91,0	0,5	0,069	729,8	9,7	10,1	56,6	64,4	4189	111,9	10,1
Волинська	11,9	35,6	94,9	1,6	0,371	431,8	11,5	11,7	51	57,9	4047	109	16
Дніпропетровська	39,2	37,8	100,9	3,4	0,220	1547,1	7,9	8,1	59,1	68,5	5075	102,3	120,2
Донецька	19,0	31,6	107,6	0,4	0,046	871,3	14,1	14,6	50	58,5	5989	103,5	360,6
Житомирська	13,7	27,0	79,0	1,6	0,280	571,3	11,2	11,7	55,9	62,4	4000	109,6	8,9
Закарпатська	6,6	29,6	72,2	0,4	0,071	561,8	10	10,3	54,8	61,2	4298	112,6	6
Запорізька	24,7	32,2	86,8	0,5	0,061	816,3	10	10,3	56	65	5080	107,3	58,3
Івано-Франківська	10,6	28,4	85,8	0,5	0,082	610,4	8,8	9,2	54,7	59,8	4202	109,7	4,2
Київська	12,2	25,6	92,4	2,3	0,291	789,8	6,8	6,9	57,8	66,9	5229	112,1	122,8
Кіровоградська	16,3	32,0	94,6	1,5	0,350	428,8	12,4	12,7	52,9	61,4	3974	107,1	32,3
Луганська	8,8	32,9	99,3	0,4	0,113	355,5	16	16,9	55,6	63,6	4637	118	506,8
Львівська	19,8	31,5	83,5	2,8	0,247	1134,9	7,7	7,9	55,9	64	4559	110,3	92,8
Миколаївська	12,9	25,2	87,3	1,4	0,254	551,4	9,7	9,9	57,5	66,5	4887	108,3	53,4
Одеська	16,4	36,6	90,3	2,7	0,252	1073,1	6,8	6,9	56,7	65,3	4809	108,1	52,9
Полтавська	21,5	28,5	92,6	1,8	0,276	653,0	12,6	12,9	53,3	62,2	4621	106,1	31,4
Рівненська	12,3	29,2	87,8	0,9	0,170	530,5	10,6	11,7	56,9	58,7	4364	107,1	12,8
Сумська	13,8	29,8	100,2	1	0,190	527,3	9,3	9,8	56,8	64,4	4131	104,3	84,9
Тернопільська	9,4	28,7	88,8	1,1	0,239	460,4	11,5	11,7	52	59,1	3695	109,8	4,4
Харківська	39,3	45,7	98,6	2,8	0,212	1321,2	6,4	6,6	59,7	69,4	4448	106,2	162,3
Херсонська	11,1	29,6	81,5	0,4	0,080	496,9	11,2	11,5	55,8	65,1	4046	112,7	14,8
Хмельницька	13,4	30,4	89,1	0,6	0,107	563,1	9,4	9,7	53,9	61,9	4043	106,9	5,7
Черкаська	21,5	33,8	89,8	0,5	0,087	577,3	10,4	10,5	56,2	66,4	4148	109,7	24,1
Чернівецька	5,9	27,2	92,0	0,7	0,170	411,8	8,7	9,7	56,2	57,4	3828	112,1	1,1
Чернігівська	13,1	31,9	92,2	0,7	0,146	478,7	11,3	11,8	55,6	64,1	4002	107	19
м. Київ	10,1	25,7	104,2	5,5	0,376	1461,6	6,7	7,1	62,3	68,8	8648	114,3	75

## Додаток Ф

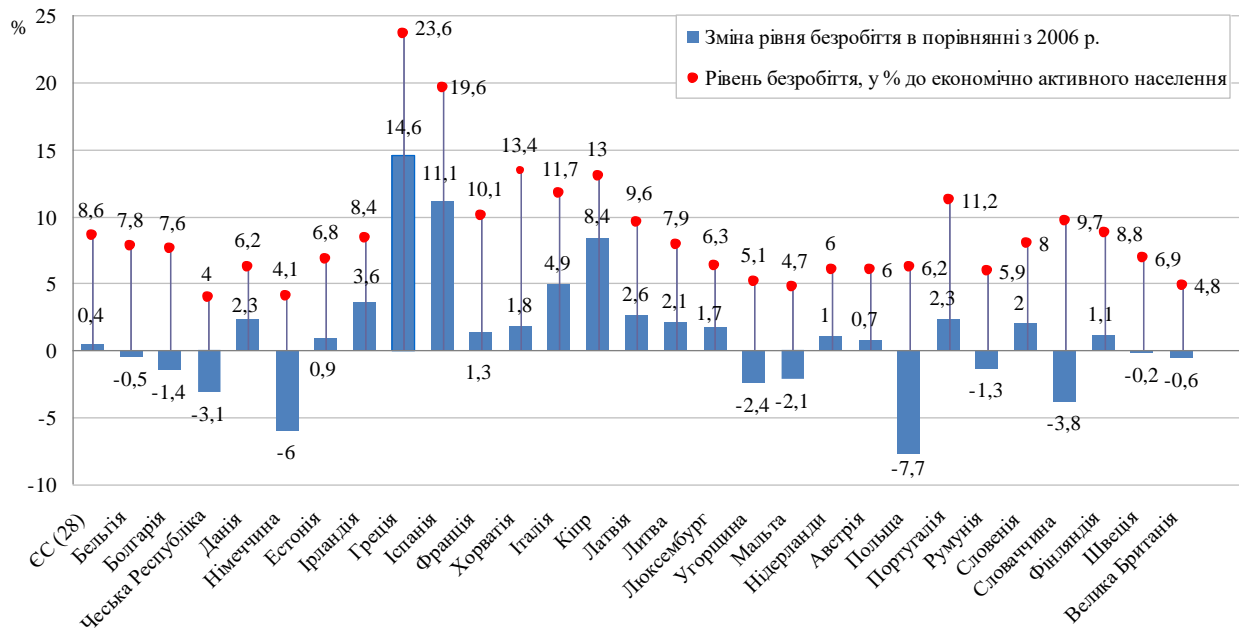


Рис. Ф.1. Рівень безробіття в країнах ЄС у 2016 р.  
та його динаміка

\*Побудовано авторами за даними: Eurostat. Total unemployment rate. URL:  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00>  
 203

## Додаток Ф

Таблиця Ф.1

### Рівень безробіття, % до економічно активного населення

Рік/країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28)	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6
Бельгія	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8
Болгарія	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2	7,6
Чеська Республіка	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0
Данія	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2
Німеччина	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1
Естонія	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8
Ірландія	4,8	5,0	6,8	12,6	14,6	15,4	15,5	13,8	11,9	9,9	8,4
Греція	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9	23,6
Іспанія	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6
Франція	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1
Хорватія	11,6	9,9	8,6	9,3	11,8	13,7	15,8	17,4	17,2	16,1	13,4
Італія	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7
Кіпр	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0	13,0
Латвія	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9	9,6
Литва	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9
Люксембург	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0	6,5	6,3
Угорщина	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1
Мальта	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,8	5,4	4,7
Нідерланди	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9	6,0
Австрія	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6,0
Польща	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2
Португалія	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6	11,2
Румунія	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9
Словенія	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0
Словаччина	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7
Фінляндія	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8
Швеція	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4	6,9
Велика Британія	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8

\*Побудовано авторами за даними: Eurostat. Total unemployment rate. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00>  
203

## Продовження додатка Ф

Таблиця Ф.2.

### Рівень безробіття, % до загальної чисельності населення

Рік/країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28)	5,1	4,5	4,4	5,6	6,0	6,1	6,7	6,9	6,5	6,0	5,5
Бельгія	4,9	4,5	4,2	4,7	5,0	4,2	4,5	5,1	5,1	5,1	4,7
Болгарія	5,1	4,0	3,4	4,0	6,0	6,5	7,2	7,7	6,9	5,5	4,5
Чеська Республіка	4,6	3,4	2,8	4,2	4,6	4,2	4,4	4,5	3,9	3,3	2,6
Данія	2,8	2,7	2,5	4,3	5,3	5,3	5,2	4,8	4,5	4,2	4,3
Німеччина	6,6	5,6	4,9	5,1	4,6	3,9	3,6	3,6	3,4	3,2	2,9
Естонія	3,9	3,0	3,7	9,0	11,1	8,3	6,8	5,9	5,0	4,3	4,8
Ірландія	3,0	3,2	4,3	7,9	9,0	9,4	9,4	8,4	7,3	6,1	5,1
Греція	5,3	4,9	4,6	5,7	7,6	10,6	14,5	16,3	15,7	14,8	14,1
Іспанія	5,4	5,3	7,4	11,7	13,1	14,2	16,5	17,3	16,0	14,5	12,8
Франція	5,2	4,8	4,4	5,5	5,6	5,5	5,9	6,3	6,3	6,3	6,1
Хорватія	6,4	5,7	5,0	5,4	6,7	7,8	9,1	9,8	10,1	9,5	7,5
Італія	3,7	3,3	3,7	4,2	4,6	4,6	5,9	6,7	7,1	6,7	6,6
Кіпр	3,1	2,7	2,5	3,6	4,3	5,3	8,0	10,7	11,0	10,0	8,6
Латвія	4,5	4,0	5,2	11,5	12,6	10,4	9,9	7,8	7,2	6,7	6,6
Литва	3,5	2,6	3,6	8,6	11,1	9,8	8,6	7,6	7,1	6,1	5,3
Люксембург	2,8	2,4	3,0	3,1	2,7	3,0	3,2	3,7	3,7	4,3	4,0
Угорщина	4,1	4,1	4,2	5,4	6,1	6,1	6,2	5,8	4,5	4,1	3,1
Мальта	3,6	3,4	3,2	3,7	3,7	3,5	3,5	3,7	3,4	3,2	2,8
Нідерланди	2,7	2,3	2,0	2,5	3,1	3,5	4,1	5,1	5,2	4,8	4,2
Австрія	3,4	3,2	2,7	3,5	3,2	3,0	3,2	3,6	3,8	3,8	4,1
Польща	8,0	5,5	4,1	4,8	5,8	5,8	6,1	6,3	5,5	4,6	3,8
Португалія	5,7	6,0	5,7	7,0	8,0	8,6	10,5	10,8	9,2	8,3	7,3
Румунія	4,3	3,8	3,4	4,0	4,2	4,2	4,1	4,2	4,1	4,1	3,5
Словенія	3,8	3,1	2,8	3,8	4,7	5,2	5,6	6,4	6,2	5,7	5,0
Словаччина	8,4	7,0	6,0	7,6	9,1	8,6	8,8	9,0	8,4	7,3	6,2
Фінляндія	5,2	4,6	4,3	5,5	5,6	5,2	5,1	5,4	5,7	6,2	5,8
Швеція	5,0	4,4	4,4	5,9	6,1	5,5	5,7	5,8	5,7	5,4	5,0
Велика Британія	3,7	3,6	3,9	5,2	5,3	5,5	5,4	5,2	4,2	3,7	3,3

\*Побудовано авторами за даними: Eurostat. Total unemployment rate. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00>  
203



## Продовження додатка Ф

Таблиця Ф.3.

### Структура робочої сили віком від 15 до 74 років, ЄС-28, 2006–2016 р.

Показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Зайняті повний робочий день, %	47	47,7	48,1	46,8	46,3	46,1	45,7	45,4	45,8	46,3	46,9
Зайняті неповний робочий день, %	10,3	10,5	10,6	10,7	10,9	11,1	11,3	11,6	11,7	11,8	11,9
Рівень безробіття, %	5,1	4,5	4,4	5,6	6	6,1	6,7	6,9	6,6	6	5,5
Економічно неактивні: у навчанні чи тренінгу, %	8,1	8,1	7,9	7,9	7,9	7,8	7,8	8,4	8,4	8,3	8,2
Економічно неактивні: пенсіонери, %	15,5	15,6	15,6	15,7	15,9	15,7	15,4	14,4	14,4	14,4	14,4
Економічно неактивний: інше, %	13,9	13,7	13,4	13,3	13	13,2	13,1	13,3	13,2	13,2	13,1

\*Побудовано авторами за даними: Eurostat. Total unemployment rate. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00>  
203

## Продовження додатка Ф

Таблиця Ф.4

### Рівень зайнятості серед осіб віком 20–64 роки за період 2006–2016 рр., %

Рік/країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28)	68,9	69,8	70,3	69	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1
Бельгія	66,5	67,7	68,0	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2	67,3	67,2	67,7
Болгарія	65,1	68,4	70,7	68,8	64,7	62,9	63,0	63,5	65,1	67,1	67,7
Чеська Республіка	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7
Данія	79,4	79,0	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6	75,9	76,5	77,4
Німеччина	71,1	72,9	74,0	74,2	75,0	76,5	76,9	77,3	77,7	78,0	78,6
Естонія	75,9	76,9	77,1	70,0	66,8	70,6	72,2	73,3	74,3	76,5	76,6
Ірландія	74,7	75,1	73,5	68,0	65,5	64,6	64,4	66,5	68,1	69,9	71,4
Греція	65,6	65,8	66,3	65,6	63,8	59,6	55,0	52,9	53,3	54,9	56,2
Іспанія	69,0	69,7	68,5	64,0	62,8	62,0	59,6	58,6	59,9	62,0	63,9
Франція	:	:	:	:	:	:	:	:	69,3	69,5	70,0
Хорватія	60,6	63,9	64,9	64,2	62,1	59,8	58,1	57,2	59,2	60,6	61,4
Італія	62,4	62,7	62,9	61,6	61,0	61,0	60,9	59,7	59,9	60,5	61,6
Кіпр	75,8	76,8	76,5	75,3	75,0	73,4	70,2	67,2	67,6	67,9	68,7
Латвія	73,2	75,2	75,4	66,6	64,3	66,3	68,1	69,7	70,7	72,5	73,2
Литва	71,3	72,7	72,0	67,0	64,3	66,9	68,5	69,9	71,8	73,3	75,2
Люксембург	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1	72,1	70,9	70,7
Угорщина	62,6	62,3	61,5	60,1	59,9	60,4	61,6	63,0	66,7	68,9	71,5
Мальта	57,9	58,6	59,2	59,0	60,1	61,6	63,1	64,8	66,4	67,8	69,6
Нідерланди	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	76,4	76,6	75,9	75,4	76,4	77,1
Австрія	71,6	72,8	73,8	73,4	73,9	74,2	74,4	74,6	74,2	74,3	74,8
Польща	60,1	62,7	65,0	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3
Португалія	72,6	72,5	73,1	71,1	70,3	68,8	66,3	65,4	67,6	69,1	70,6
Румунія	64,8	64,4	64,4	63,5	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7	66,0	66,3
Словенія	71,5	72,4	73,0	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2	67,7	69,1	70,1
Словаччина	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6	65,0	65,1	65,0	65,9	67,7	69,8
Фінляндія	73,9	74,8	75,8	73,5	73,0	73,8	74,0	73,3	73,1	72,9	73,4
Швеція	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8	80,0	80,5	81,2
Велика Британія	75,2	75,2	75,2	73,9	73,5	73,5	74,1	74,8	76,2	76,8	77,5

\*Складено авторами за даними: URL:  
[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020\\_10](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10)

## Продовження додатка Ф

Таблиця Ф.5

### Рівень часткової зайнятості серед людей віком 20–64 років за період 2006–2016 рр.

% до загальної зайнятості

Рік/країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28)	16,8	16,8	16,8	17,4	17,9	18,2	18,6	19,0	19,0	19,0	18,9
Бельгія	21,8	21,7	22,2	23,0	23,4	24,4	24,5	24,1	23,5	24,1	24,4
Болгарія	1,6	1,4	2,0	2,1	2,2	2,1	2,2	2,5	2,4	2,2	1,9
Чеська Республіка	4,4	4,3	4,2	4,7	5,1	4,6	4,9	5,7	5,4	5,2	5,6
Данія	18,8	19,5	19,8	21,3	21,6	21,1	20,9	20,9	20,9	20,9	22,3
Німеччина	25,5	25,6	25,2	25,5	25,7	25,9	25,9	26,7	26,6	26,8	26,8
Естонія	6,6	6,9	6,2	9,2	9,6	9,1	9,0	8,7	8,2	9,2	9,5
Ірландія	15,6	16,3	17,2	20,2	21,5	22,5	22,9	22,9	22,3	21,5	21,0
Греція	5,4	5,3	5,3	5,7	6,1	6,6	7,6	8,3	9,2	9,3	9,7
Іспанія	11,3	11,1	11,3	12,1	12,7	13,2	14,2	15,5	15,6	15,5	14,9
Франція	16,9	17,0	16,7	17,1	17,5	17,5	17,6	18,0	18,4	18,2	18,1
Хорватія	6,9	6,0	6,4	6,4	7,0	7,0	5,6	5,4	5,2	5,9	5,6
Італія	13,0	13,4	14,0	14,0	14,7	15,2	16,7	17,6	18,0	18,2	18,5
Кіпр	6,5	6,2	6,5	7,3	8,1	8,7	9,4	11,7	13,3	12,9	13,3
Латвія	5,6	5,1	5,6	7,9	9,2	8,6	8,8	7,4	6,7	7,1	8,3
Литва	9,9	8,5	6,4	7,8	7,7	8,3	8,8	8,2	8,5	7,6	7,1
Люксембург	17,1	17,8	18,0	17,5	17,3	17,9	18,3	18,4	18,2	17,8	18,9
Угорщина	3,7	3,8	4,3	5,2	5,5	6,4	6,7	6,4	6,0	5,7	4,7
Мальта	9,0	9,6	10,4	10,2	10,7	11,5	12,3	13,3	14,6	13,7	13,0
Нідерланди	42,6	43,1	43,5	44,4	45,2	45,4	46,1	46,9	46,6	46,9	46,6
Австрія	22,1	22,4	23,2	24,4	24,9	25,0	25,7	26,5	27,4	27,7	28,2
Польща	8,4	8,0	7,4	7,3	7,3	7,0	6,9	6,9	6,8	6,6	6,2
Португалія	8,1	8,8	8,7	8,4	8,4	10,1	11,0	10,8	9,9	9,6	9,2
Румунія	8,2	8,2	8,2	8,2	9,6	9,1	9,0	8,8	8,5	8,4	7,2
Словенія	7,1	7,0	7,2	8,6	9,2	8,6	8,5	8,5	9,2	9,3	8,9
Словаччина	2,6	2,4	2,5	3,4	3,7	3,9	3,9	4,5	5,0	5,7	5,7
Фінляндія	12,0	11,9	11,2	11,9	12,5	12,7	12,7	12,5	12,7	12,7	13,4
Швеція	22,7	22,7	24,3	24,5	24,4	23,9	23,7	23,4	23,3	23,0	22,6
Велика Британія	22,4	22,4	22,5	23,3	24,0	24,1	24,4	24,2	24,0	23,7	23,7

\*Складено авторами за даними: URL:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159>

## Продовження додатка Ф

Таблиця Ф.6.

### Люди, що перебувають під ризиком бідності або соціального відчуження за період 2006–2016 рр., %

Рік/країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28)	:	:	:	:	23,8	24,3	24,8	24,6	24,4	23,8	23,5
Бельгія	21,5	21,6	20,8	20,2	20,8	21,0	21,6	20,8	21,2	21,1	20,7
Болгарія	61,3	60,7	44,8	46,2	49,2	49,1	49,3	48,0	40,1	41,3	40,4
Чеська Республіка	18,0	15,8	15,3	14,0	14,4	15,3	15,4	14,6	14,8	14,0	13,3
Данія	16,7	16,8	16,3	17,6	18,3	17,6	17,5	18,3	17,9	17,7	16,7
Німеччина	20,2	20,6	20,1	20,0	19,7	19,9	19,6	20,3	20,6	20,0	19,7
Естонія	22,0	22,0	21,8	23,4	21,7	23,1	23,4	23,5	26,0	24,2	24,4
Ірландія	23,3	23,1	23,7	25,7	27,3	29,4	30,3	29,9	27,7	26,0	24,2
Греція	29,3	28,3	28,1	27,6	27,7	31,0	34,6	35,7	36,0	35,7	35,6
Іспанія	24,0	23,3	23,8	24,7	26,1	26,7	27,2	27,3	29,2	28,6	27,9
Франція	18,8	19,0	18,5	18,5	19,2	19,3	19,1	18,1	18,5	17,7	18,2
Хорватія	:	:	:	:	31,1	32,6	32,6	29,9	29,3	29,1	27,9
Італія	25,9	26,0	25,5	24,9	25,0	28,1	29,9	28,5	28,3	28,7	30,0
Кіпр	25,4	25,2	23,3	23,5	24,6	24,6	27,1	27,8	27,4	28,9	27,7
Латвія	42,2	35,1	34,2	37,9	38,2	40,1	36,2	35,1	32,7	30,9	28,5
Литва	35,9	28,7	28,3	29,6	34,0	33,1	32,5	30,8	27,3	29,3	30,1
Люксембург	16,5	15,9	15,5	17,8	17,1	16,8	18,4	19,0	19,0	18,5	19,8
Угорщина	31,4	29,4	28,2	29,6	29,9	31,5	33,5	34,8	31,8	28,2	26,3
Мальта	19,5	19,7	20,1	20,3	21,2	22,1	23,1	24,0	23,8	22,4	20,1
Нідерланди	16,0	15,7	14,9	15,1	15,1	15,7	15,0	15,9	16,5	16,4	16,7
Австрія	17,8	16,7	20,6	19,1	18,9	19,2	18,5	18,8	19,2	18,3	18,0
Польща	39,5	34,4	30,5	27,8	27,8	27,2	26,7	25,8	24,7	23,4	21,9
Португалія	25,0	25,0	26,0	24,9	25,3	24,4	25,3	27,5	27,5	26,6	25,1
Румунія	:	47,0	44,2	43,0	41,5	40,9	43,2	41,9	40,3	37,4	38,8
Словенія	17,1	17,1	18,5	17,1	18,3	19,3	19,6	20,4	20,4	19,2	18,4
Словаччина	26,7	21,4	20,6	19,6	20,6	20,6	20,5	19,8	18,4	18,4	18,1
Фінляндія	17,1	17,4	17,4	16,9	16,9	17,9	17,2	16,0	17,3	16,8	16,6
Швеція	16,3	13,9	16,7	17,8	17,7	18,5	17,7	18,3	18,2	18,6	18,3
Велика Британія	23,7	22,6	23,2	22,0	23,2	22,7	24,1	24,8	24,1	23,5	22,2

\*Складено авторами за даними: URL:

[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020\\_50](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_50)

## Закінчення додатка Ф

Таблиця Ф.7

### Рівень мінімальної заробітної плати, євро

Країна/рік	2013	2014	2015	2016	2017
Бельгія	1501,82	1501,82	1501,82	1531,93	1562,59
Болгарія	158,50	173,84	194,29	214,75	235,20
Чеська Республіка	308,30	309,62	340,35	364,90	419,90
Німеччина	x	x	1440,00	1440,00	1498,00
Естонія	320,00	355,00	390,00	430,00	470,00
Ірландія	1461,85	1461,85	1461,85	1546,35	1563,25
Греція	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76
Іспанія	752,85	752,85	756,70	764,40	825,65
Франція	1430,22	1445,38	1457,52	1466,62	1480,27
Хорватія	400,67	398,31	399,05	414,45	442,09
Латвія	284,74	320,00	360,00	370,00	380,00
Литва	289,62	289,62	325,00	380,00	380,00
Люксембург	1874,19	1921,03	1922,96	1922,96	1998,59
Угорщина	332,37	328,16	340,58	350,09	412,66
Мальта	702,82	717,95	720,46	728,04	735,63
Нідерланди	1477,80	1495,20	1507,80	1537,20	1565,40
Польща	368,87	404,16	422,35	417,02	473,27
Португалія	565,83	565,83	589,17	618,33	649,83
Румунія	179,36	205,34	238,38	276,34	318,52
Словенія	783,66	789,15	790,73	790,73	804,96
Словаччина	337,70	352,00	380,00	405,00	435,00
Об'єднане Королівство	1189,92	1301,31	1525,35	1443,44	1413,58

\*Складено авторами за даними: URL:  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)

## ДЛЯ НОТАТОК







Наукове видання

**Павліха Наталія Володимирівна,  
Цимбалюк Ірина Олександрівна,  
Уніга Олег Вікторович**

**РОЗВИТОК ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ  
ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ**

*Монографія*

Рекомендовано вченою радою  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі  
Українки

Друкується в авторській редакції