

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту економіко-правових досліджень НАН України, протокол № 4 від 18.04.2011

ОПУБЛІКОВАНІ: 2011-04-18

СТАТТІ

ДІАГНОСТИКА РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ ЯК КОМПЛЕКС ДОСЛІДЖЕНЬ

V.M. Vasylenko 5 - 16

Переглядів анотації: 131 | Завантажень PDF: 63

PDF (RUSSIAN)

МАКРОРЕГІОНАЛЬНИЙ ВЕКТОР ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ: ІНСТИТУТИ ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

I.Z. Storonyanska 16 - 21

Переглядів анотації: 109 | Завантажень PDF: 56

PDF

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

V.E. Luchik
22 - 25
Переглядів анотації: 105 | Завантажень PDF: 70

PDF

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

O.I. Chichkan
25 - 30
Переглядів анотації: 70 | Завантажень PDF: 45

PDF

ЯКА ПОДАТКОВА РЕФОРМА ПОТРІБНА УКРАЇНІ?

O.V. Kendyukhov, A.M. Yarym-Agaev
31 - 35
Переглядів анотації: 68 | Завантажень PDF: 69

PDF (RUSSIAN)

ПРО СПЕЦИФІКУ ВЗАЄМОВІДНОСИН УЧАСНИКІВ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВ

O.M. Golovinov
36 - 42
Переглядів анотації: 86 | Завантажень PDF: 66

PDF

БАЛАНСОВИЙ МЕТОД В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ РІВНОВАГИ

V.V. Razumtsev, Yu.S. Rohozyan
42 - 45
Переглядів анотації: 89 | Завантажень PDF: 64

PDF

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ

Yu.O. Kostenko
46 - 50
Переглядів анотації: 86 | Завантажень PDF: 81

PDF

ЕНЕРГЕТИЧНА ІНФРАСТРУКТУРА – ОСНОВНА СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

I.K. Chukaeva
51 - 56
Переглядів анотації: 85 | Завантажень PDF: 63

PDF

СУТНІСТЬ, ЕФЕКТИВНІСТЬ І ЕТАПИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ВОДОГОСПОДАРСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

T.N. Revko
56 - 59
Переглядів анотації: 71 | Завантажень PDF: 49

PDF

ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

A.M. Zakharchenko
60 - 64
Переглядів анотації: 96 | Завантажень PDF: 66

PDF

ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ПОВЕДІНКИ: АНТРОПОЛОГІЧНИЙ РАКУРС

O.A. Volovyk
64 - 68
Переглядів анотації: 85 | Завантажень PDF: 61

PDF (RUSSIAN)

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО УСТАНОВИ

P.V. Nesterenko
68 - 72
Переглядів анотації: 86 | Завантажень PDF: 63

PDF

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО КОРПОРАТИВНІ ІНВЕСТИЦІЙНІ ФОНДИ

M.L. Belkin 72 - 76

Переглядів анотації: 132 | Завантажень PDF: 106

PDF

ГАРАНТІЇ ПРАВА КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕДУРИ БАНКРУТСТВА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ЕКОНОМІЦІ МІСТА

Yu.A. Durneva 77 - 81

Переглядів анотації: 83 | Завантажень PDF: 91

PDF

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЙОГО РЕГЛАМЕНТАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

N.V. Dutova, N.M. Novikova 82 - 86

Переглядів анотації: 83 | Завантажень PDF: 56

PDF (RUSSIAN)

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ Й УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ДО ЕКСПЛУАТАЦІЇ Й ВІДПРАЦЮВАННІ НОВИХ ВИЇМКОВИХ ПОЛІВ

I.V. Petenko, V.A. Kucher 87 - 94

Переглядів анотації: 81 | Завантажень PDF: 92

PDF (RUSSIAN)

РОЛЬ ГАЛУЗЕВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

V.A. Zova 94 - 98

Переглядів анотації: 89 | Завантажень PDF: 63

PDF

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ЗА ДОПОМОГОЮ КОНСАЛТИНГУ

O.V. Fomina 99 - 103

Переглядів анотації: 79 | Завантажень PDF: 60

PDF

УНІФІКОВАНИЙ ОПИС ПАРАМЕТРІВ І СТРУКТУРИ ВИРОБНИЧОГО КЛАСТЕРУ

N.V. Altukhova 103 - 106

Переглядів анотації: 64 | Завантажень PDF: 48

PDF

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

M.I. Khromov 107 - 113

Переглядів анотації: 70 | Завантажень PDF: 45

PDF

СЕГМЕНТАЦІЯ І ЄМНІСТЬ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

G.M. Maslova, N.O. Vasylchuk, K.O. Pudov 113 - 119

Переглядів анотації: 73 | Завантажень PDF: 59

PDF

РУШІЙНІ СИЛИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

R.V. Belozertsev, M.N. Zhylina 120 - 123

Переглядів анотації: 79 | Завантажень PDF: 51

PDF (RUSSIAN)

РИБОГОСПОДАРСЬКИЙ КОМПЛЕКС ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ, ПРИЧИНИ, ЩО ЇХ ОБУМОВЛЮЮТЬ, ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

I.D. Pivovarchuk 123 - 128

Переглядів анотації: 84 | Завантажень PDF: 81

PDF (RUSSIAN)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

I.V. Kachan, O.S. Shelest
128 - 134
Переглядів анотації: 66 | Завантажень PDF: 83

PDF

МЕТОДИКА ОБЛІКУ ВИТРАТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

O.M. Goncharenko
135 - 138
Переглядів анотації: 86 | Завантажень PDF: 51

PDF

ОСОБЛИВОСТІ ГОСПОДАРСЬКОГО САМОУПРАВЛІННЯ У ФРН

N.M. Dyaytlenko
139 - 143
Переглядів анотації: 94 | Завантажень PDF: 90

PDF (RUSSIAN)

ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

D.V. Lichak
143 - 148
Переглядів анотації: 86 | Завантажень PDF: 50

PDF

РЕЦЕНЗІЯ НА НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАВОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ» (КОЛЕКТИВ АВТОРІВ: БОЙЧУК Р.П., ЗАДИХАЙЛО Д.В., ПАШКОВ В.М.)

A.G. Bobkova, E.O. Zarudnev
149
Переглядів анотації: 69 | Завантажень PDF: 67

PDF

Література

1. Маршавін Ю. Генеза ринку праці України / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 14–19.

2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26–34.

3. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В. М. Петюх. — К. : Знання-Прес, 2003. — 287 с.

4. Вплив економічного розвитку країни на формування системи професійного навчання безробітних / В. Г. Федоренко, Л. М. Капченко, Є. В. Бондаренко, Р. Л. Капченко // Економіка та держава. — 2010. — № 3. — С. 4–7.

5. Зінкевич Н. І. Збереження трудового потенціалу України в умовах фінансової кризи та роль державної служби зайнятості / Н. І. Зінкевич // Економіка та держава. — 2010. — № 3. — С. 8–10.

6. Новиков П. Профессиональное обучение незанятого населения / П. Новиков // Человек и труд. — 1996. — № 1. — С. 42–44.

7. Ринок праці України у 2009 році : Аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. — К., 2010. — 315 с.

8. Офіційний сайт Донецької обласної служби зайнятості. — Режим доступу : http : //www.dcz.gov.ua/don/countrol.

9. Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних у США: теорія і практика : моногр. / Н. М. Бідюк ; за ред. Н. Г. Ничкало. — Хмельницький : Хм.ЦНТЕІ, 2009. — 542 с.

Надійшла до редакції 12.01.2011 р.

УДК 331.5

Г. М. Маслова,
канд. екон. наук,
Н. О. Васильчук,
здобувач,
К. О. Пудов,
здобувач,
Луганська філія
Інституту економіко-правових
досліджень НАН України

СЕГМЕНТАЦІЯ І ЄМНІСТЬ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У сучасних умовах однією із проблем, що впливає на розвиток держави, є формування ринку праці, яке визначається економічними, соціальними і юридичними передумовами, без яких ринкові відносини у трудовій сфері неможливі.

До початку перехідного періоду ринку праці України була властива повна зайнятість і дефіцит робочої сили в більшості галузей, професій. Дешевизна робочої сили, майже повна відсутність зв'язку між інтенсивністю та ефективністю праці й оплатою, недоліки управління й організації праці призводили до утримання на підприємствах надмірної робочої сили. Надвисокою була зайнятість у промисловості (зокрема в галузях військово-промислового комплексу), основна частина зайнятих в невиробничих галузях була сконцентрована у сфері освіти й охорони здоров'я.

Політичні, економічні й соціальні реформи в корені змінили ринки праці всіх країн, призвели до скорочення попиту на робочу силу, так, наприклад, по Луганській області попит на робочу силу скоротився майже в 7 разів, склавши у 2009 р. 1325 осіб проти 9266 осіб у 2005 р., а це обумовлює необхідність регулювання ринку праці в регіоні, який би забезпечував збалансоване співвідношення між попитом і пропозицією на ньому і призводив до оздоровлення соціально-економічної та демографічної ситуації.

© Г. М. Маслова, Н. О. Васильчук, К. О. Пудов, 2011

Сучасний стан економічних досліджень з питань ринку праці хоча і демонструє певний прогрес, але ще не існує однозначних поглядів з окремих понять ринку праці. Серед відомих фахівців слід відзначити: П. С. Булатова, А. Н. Рофе, Н. А. Волгіна, В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємел'яненко, Е. М. Лібанову, В. М. Геєця, Є. Г. Панченко, О. А. Грішнову, Н. І. Єсинову, В. М. Ковальова, Дж. Эренберга, Р. С. Сміта [1–10]. Недостатньо вивченими залишаються питання сегментації ринку праці та його ємності, що ускладнює його регулювання на різних рівнях управління.

Метою статті є розгляд і уточнення основних понять ринку праці, до яких відносяться: ємність ринку праці, критерії його сегментації, показники аналізу попиту і пропозиції на регіональному рівні.

Ринок праці є складовою соціально-економічної системи, яка охоплює всю сферу економічної активності населення і включає носіїв робочої сили, виробничі одиниці як користувачів робочої сили, інституції, які надають послуги на цьому ринку, і всі типи відносин, що супроводжують процеси відтворення, накопичення й реалізації трудового потенціалу.

Ринок праці тим ефективніше, чим він краще організований. Рівень організації ринку праці безпосередньо залежить від того, з яких елементів цей ринок складається і як вирішуються питання функціонування кожного з цих елементів.

Основними елементами ринку праці є: суб'єкти ринку праці; економічні програми, рішення і юридичні норми, прийняті суб'єктами; ринковий механізм (*попит і пропозиції робочої сили, ціна робочої сили*, конкуренція); безробіття і соціальні виплати, пов'язані з нею; ринкова інфраструктура [1, с. 35].

Інші автори [2, с. 16] виділяють наступні складові частини або елементи ринку праці: сторони ринкових відносин або суб'єкти ринку: працедавці або їх представники і люди, що шукають роботу; кон'юнктура ринку — співвідношення попиту і пропозиції праці, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці і рівень зайнятості населення; правові акти, що регламентують відносини суб'єктів ринку праці; служби зайнятості населення; інфраструктура ринку праці (служби профорієнтації, підготовки і перепідготовки працівників, рекламні фірми); альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості; система соціальних виплат і гарантій для безробітних; система фінансування політики зайнятості і служб зайнятості населення. Перший і другий із перерахованих елементів ринку праці є природною і необхідною умовою для існування ринкових відносин у сфері праці.

Сукупність названих компонентів і їх взаємозв'язок між собою цілком достатні для виникнення і функціонування ринку праці в сучасних умовах. Існуюча потреба в регулюванні ринку праці, у виявленні значних, достатньо самостійних складових, таких, що відображають особливості за істотними ознаками, привела до необхідності сегментації ринку праці, яка передбачає використання теорії подвійності ринку праці, відповідно до якої він поділяється на: первинний і вторинний, які можна розглядати в певному значенні як сегменти ринку праці.

У сучасній економічній літературі [3, с. 58] наголошується, що останніми роками за критерієм стабільності трудових відносин ринок праці поділяється на три сектори — ядро, периферія та безробітні, які також можна визначати як сегменти ринку.

Найбільш стійкий сектор — ядро — первинний ринок праці. Персонал цього сектора має стабільну зайнятість, працює в режимі повного робочого часу, отримує високу заробітну плату. Робітникам створені умови для професійного зростання, оволодіння суміжними спеціальностями, їх привертають у тому або іншому ступені до управління виробництвом. На робочих місцях застосовуються прогресивні технології, у цьому секторі діють сильні профспілки.

Другий сектор — «периферія» — вторинний ринок праці. Для нього характерна часткова зайнятість, праця протягом неповного робочого часу, сезонність робіт, робота за короткостроковими контрактами, робочі місця не престижні, трудомісткі, примітивні, рівень оплати праці низький, можливості для професійного зростання обмежені, соціальний захист слабкий, профспілки, як правило, відсутні.

Третій сектор — безробітні. Це трудовий резерв для першого і другого секторів, тобто безробітні можуть поповнити ряди як первинного, так і вторинного ринку.

Розподіл ринку праці на вказані сегменти обумовлено наступними причинами: нерівномірністю протікання науково-технічного прогресу в різних галузях і видах економічної діяльності. У точках зростання виникають високотехнологічні виробництва, але при цьому зберігаються види діяльності з рутинною технологією, що не торкнулися НТП; циклічний розвиток виробництва, що супроводжується підйомами і спадами ділової активності, скороченням і зростанням безробіття; дискримінація при прийомі і звільненні з роботи, зокрема, жінок, робітників похилого віку і підлітків, осіб некорінної національності.

Сегментація ринку праці має велике значення для аналізу ринку, вивчення його структури і ємності, виявленні контингенту, створюючого пропозицію праці і попит на нього, визначення перспектив його розвитку. Сегментація здійснюється за різними критеріями і залежно від різних ознак. Ними можуть бути: географічне положення (регіон, місто, район), демографічні характеристики (стате-

вовіковий і сімейний склад населення), соціально-економічні характеристики (рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад, стаж роботи, національність), економічні показники (розподіл покупців за формами власності, за їх фінансовим станом; розподіл роботодавців за рівнем матеріальної забезпеченості і ступеня необхідності в засобах існування), психографічні показники (особисті якості працівників, їх приналежність до певних кіл і прошарків суспільства), поведінкові характеристики (мотивація зайнятості) [2, с. 73].

До інших варіантів сегментації ринку праці України на сучасному етапі можна віднести: розділ ринку праці за соціально-демографічними, організаційно-економічними і територіально-просторовими характеристиками, які можуть здійснюватися окремо за кожним критерієм. У даному випадку до найважливіших критеріїв сегментації ринку праці віднесені: соціально-демографічні характеристики носіїв робочої сили — тип місця проживання (міське і сільське населення), види економічної діяльності (структура зайнятості за видами економічної діяльності); організаційно-економічні — зайняте населення і безробітні, економічно неактивне населення; територіально-просторові — адміністративно-територіальний розподіл або соціально-економічний стан.

Але набагато продуктивно для аналізу і розробки заходів регулювання є комбінований підхід, взаємне доповнення і поглиблення всіх критеріальних ознак сегментації ринку праці [4, с. 89]. Можливі інші варіанти і критерії сегментації ринку праці, виходячи з цілей проведення його аналізу. Якнайповніше відображення у вітчизняній економічній науці ця проблема отримала в роботах Е. Лібанової [5, с. 80; 6, с. 172], де обґрунтовано і конкретизовано підхід до сегментації ринку праці. Сегментація ринку праці розглядається по наступних ознаках: за кваліфікацією — кваліфікована та некваліфікована праця; за галузями: промисловість, сільське господарство і сфера обслуговування. Сегментація за кваліфікаційними ознаками передбачає виділення сегментів, які розрізняються за якістю пропозиції робочої сили і попиту на неї: група висококваліфікованих керівників і управлінців; кадрові робочі і службовці; працівники тих галузей обробловальної промисловості, які безпосередньо задіяні у процесах структурної перебудови і спаду виробництва; працівники трудомістких галузей (переважно сфери послуг); соціально чутливі економічно активні особи — молодь, яка вперше виходить на ринок праці, особи предпенсійного і пенсійного віку, інваліди, жінки з малолітніми дітьми. Досліджена класифікація фахівців Міжнародної організації праці, яка базується на видах роботи і кваліфікації, відзначає важливість для аналізу і регулювання ринку праці сегментації нестандартних форм функціонування ринків, обумовлених перехідним процесом, для якого характерне зростання так званої гнучкості ринку праці, основними рисами якої є: нестандартні форми зайнятості; гнучкі форми найму на роботу; стимулювання всіх форм мобільності робочої сили, включаючи територіальну і міждержавну трудову міграцію; розвиток різних форм професійної підготовки і перепідготовки робочих.

Економічна ситуація останніх років викликала сегментацію ринку праці у зв'язку з появою нових форм власності, розвитком малого підприємництва. Різними сегментами ринку праці є первинний і вторинний ринки, ринки окремих професій, особливості категорій працівників, тіньові неформальні ринки [7, с. 150].

Сегментація передбачає наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці. Внутрішній ринок праці обмежується рамками одного підприємства, в якому адміністративними нормами визначаються: ціна робочої сили, склад і їх рух, створення і ліквідація робочих місць. Зовнішній ринок праці — система соціально-трудових відносин між працедавцями і найнятими робітниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями.

Необхідно відзначити, що будь-яка країна формує свій ринок праці з урахуванням специфіки економіки. Одні країни орієнтовані на зовнішній ринок, інші — на внутрішній ринок праці. Зазвичай модель національного ринку формують: система підготовки, перепідготовки і підвищення класифікації працівників, система заповнення вакантних робочих місць, способи регулювання трудових відносин. У зв'язку з цим розрізняють декілька найбільш відомих моделей ринку праці [8, с. 142; 9, с. 215], які мають свої відмінності й особливості.

1. Японська модель характеризується принципом «довічного найму». Оплата праці й соціальні виплати в японських фірмах залежать від стажу роботи на підприємстві. Професійна підготовка і перепідготовка працівників здійснюється усередині фірми. Така політика розвиває відданість працівників фірмі, патріотизм, творче відношення до роботи. При скороченні виробництва фірми не йдуть на звільнення, а скорочують лише оплачувану тривалість праці.

2. Американська модель є жорсткою щодо працівників. Законодавство приймається кожним штатом. При скороченні виробництва працівник може бути звільнений, що веде до безробіття. Фірми мало займаються підготовкою і перепідготовкою працюючих.

3. Шведська модель характеризується активною політикою держави в питаннях зайнятості, в результаті рівень безробіття у країні мінімальний. Головна турбота держави — запобігання безробіттю, що дося-

гається такими методами: обмеженням фіскальної політики, підтримкою малорентабельних виробництв, забороною високодохідних фірм і зниженням інфляційної конкуренції в підвищенні зарплати; встановлення рівної оплати за рівноцінну працю; підтримкою слабоконкурентних працівників на ринку праці.

Наразі, залежно від співвідношення між попитом і пропозицією праці, виникає певна кон'юнктура ринку праці [7, с. 46]. Вона може бути трьох типів: трудодефіцитною, коли ринок праці випробовує недолік пропозиції праці певної якості; трудонадмірною коли на ринку праці є велике число безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці певної якості; рівноважною, коли попит на працю за кількістю і якістю відповідає його пропозиції. Кожен із типів ринкової кон'юнктури може відноситися до того або іншого регіону, до тієї або іншої професії (спеціальності) або сфери праці, утворюючи в сукупності спільний ринок праці у країні.

Праця є унікальним товаром і має багато таких характеристик, які відрізняють його від звичайних товарів або послуг. Внаслідок цього ринку праці властиві важливі особливості, які впливають на його функціонування і на методологію його аналізу.

Дослідження ринку праці починається з аналізу попиту і пропозиції праці. Що стосується попиту, що існує на ринку праці, то тут представлені працедавці, які приймають рішення про найм робочої сили. Що стосується пропозиції робочої сили на ринку праці, то тут представлені такі групи, як працівники і майбутні працівники, чиї рішення щодо того, де працювати і чи працювати взагалі, ухвалюються з урахуванням можливостей проводити свій час [10, с. 14].

Сукупна пропозиція, яка охоплює все економічно активне населення, і сукупний попит, визначається загальною потребою економіки в найманій робочій силі. Вони складають ринок праці в широкому розумінні. Якщо частина сукупного попиту і сукупної пропозиції задоволені, це забезпечує працівників працею, а робочі місця — працівниками і створює умови для функціонування економіки. Менша частина сукупного ринку праці унаслідок природного, механічного й економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту і пропозиції шляхом зведення шукаючих роботу з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається поточним ринком праці, або ринком праці у вузькому розумінні. Його об'єм визначається кількістю вакантних робочих місць і кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи [7, с. 149].

Таким чином, при вузькому розумінні об'єму ринку праці попит складають вільні робочі місця, об'єм пропозиції зводиться до незайнятого населення і швидше до того, яке заявило про своє бажання працювати, тобто безробітних, зареєстрованих у відповідних службах. При широкому розумінні об'єм попиту складають всі наявні робочі місця, а об'єм пропозиції в поточному періоді — вся наявна наймана робоча сила, тобто все повністю і частково зайняте і незайняте населення на ринку праці.

Отже, на основі дослідження теоретичних аспектів щодо сутнісних понять ринку праці визначено види, ємність ринку праці регіону на прикладі Луганської області та розраховано ці види (табл. 1).

Таблиця 1. Види ємності регіонального ринку праці

Категорії населення	Вид ємності ринку праці		
	Сегмент 1	Сегмент 2	Сегмент 3
	працездатного віку	старше працездатного віку	Всього
Населення регіону у працездатному стані	ПЕР max	—	ПЕР max
	ПЕР min	+£	£ПЕР min
Економічно активне населення	РЕР min	+£	РЕР max
Працюючі	ФЕР min	+£	ФЕР max
Безробітні	Фактична ніша регіонального ринку праці (ФНРРП)		
Економічно неактивне населення	Реальна ніша регіонального ринку праці (РНРРП)		

де ПЕР max — максимальна потенційна ємність ринку праці регіону (жителі регіону у віці 15–70 років); ПЕР min — мінімальна потенційна ємність ринку праці регіону (жителі регіону у віці 18–55 років); J ПЕР — додаткове працююче населення старше працездатного віку; РЕР min — мінімальна реальна ємність ринку праці регіону; РЕР max — максимальна реальна ємність ринку праці регіону, яка дорівнює сумі мінімальної реальної ємності ринку праці регіону та + працююче населення старше працездатного віку; ФЕР min — мінімальна фактична ємність ринку праці регіону; ФЕР max — максимальна фактична ємність ринку праці регіону, яка дорівнює сумі мінімальної активної ємності ринку праці регіону та + працююче населення старше працездатного віку.

Фактична ніша регіонального ринку праці (ФНРРП) — це то населення регіону, яке не має роботи й активно зайнято її пошуком.

Реальна ніша регіонального ринку праці (РНРРП) — це то населення регіону, яке не працює за будь яких обставин (студенти, зайняті у домогосподарстві, за станом здоров'я, перебувають на утриманні, втратили надію знайти роботу та інше), які можуть змінитися в будь який час та реально поповнити ємність регіонального ринку праці.

Крім того, ФЕР min + ФНРРП = РЕР min, а РЕР max = ФЕР max + ФНРРП.

За статистичними даними розрахована реальна ємність регіонального ринку праці (табл. 2).

Таблиця 2. Реальна ємність ринку праці в Луганській області

Роки	ФЕР max, тис. осіб	ФНРРП, тис. осіб	РЕР max, тис. осіб	% до підсумку	
				зайнято	потреба
2005	1054,4	9,3	1063,7	99,1	0,9
2007	1066,7	1,8	1068,5	99,8	0,2
2008	1068,8	2,2	1071,0	97,9	2,1
2009	1026,2	1,3	1027,5	99,9	0,1

Показники динаміки і структури реальної ємності ринку праці в Луганській області можна охарактеризувати таким чином: за динамікою реальна ємність ринку праці мала незначні коливання у 2007, 2008 рр. у порівнянні з 2005 р. У 2009 р. — знизилася до 1027,5 тис. осіб проти 1063,7 тис. осіб у 2005 р., тобто на 1 %.

Що стається фактичної ніши регіонального ринку праці (ФНРРП), то вона також має свої особливості. А саме це той мінімум, який визначається як ринок пропозиції, тоді як ринок попиту значно більше за рахунок реальної ніши регіонального ринку праці (РНРРП), тобто отримуємо ФНРРП + Δ РНРРП = СНРРП справжня ніша регіонального ринку праці (табл. 3).

Таблиця 3. Справжня ніша ринку праці Луганського регіону

Роки	Δ РНРРП, тис. осіб	ФНРРП, тис. осіб	СНРРП, тис. осіб	% до підсумку	
				зайнято	потреба
2005	35,1	9,3	44,4	79,0	21,0
2007	27,2	1,8	29,0	93,8	6,2
2008	35,9	2,2	38,1	94,2	5,8
2009	18,4	1,3	19,7	93,4	6,6

Справжня ніша регіонального ринку праці знизилася у 2009 р. у порівнянні з 2005 р. більш ніж у 2 рази, склавши у 2005 р. — 19,7 тис. осіб проти 44,4 тис. осіб у 2005 р.; за потребою спостерігається тенденція до зниження динаміки питомої ваги потреби у 2005 р. у порівнянні з 2009 р. — у структурі справжньої ніши регіонального ринку праці з 21,0 % до 6,6 %.

При аналізі ємності ринку праці в регіоні доцільно використовувати сукупність усіх цих показників, використання яких дозволяє зробити висновок про наявність стійкої негативної динаміки ємності ринку праці в Луганській області.

Глибший аналіз щодо ємності ринку праці за регіоном дозволяє провести його сегментація. Виходячи з наявності статистичної інформації як критерію сегментації, використовувалися: види економічної діяльності, професійно-кваліфікаційна характеристика робочої сили, навантаження на одне вакантне робоче місце.

У динаміці структури фактичної ємності ринку праці за видами економічної діяльності (табл. 4) за період 2005–2009 рр. істотних змін не було. Найбільша частка ємності ринку праці доводиться на такі види економічної діяльності, як промисловість і торгівля (відповідно 25,5 % і 25,7 %); 12,4 % займає сільське господарство; більш 6 % — транспорт і зв'язок; 6 % — охорона здоров'я; близько 5 % — будівництво та державне управління.

Динаміка дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць має тенденцію до зниження за більшістю секторів професійних груп у порівнянні з 2005 р. (табл. 5).

За двома сегментами дисбаланс має тенденцію до підвищення — по групі «професіонали» — збільшився дисбаланс з 1492 осіб у 2005 р. до 1569 осіб у 2009 р.; «кваліфікаційні працівники з інструментом» дисбаланс попиту і пропозиції збільшився у 2009 р. до 2661 особи проти 1116 осіб — у 2005 р., тобто більш ніж у 2 рази.

У структурі дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили найбільшу питому вагу складають сегменти «працівники по обслуговуванню» — 23,5 %, «кваліфіковані працівники з інструментом» — 15,5 %, «прості професії» — 14,3 %.

Заслуговує на увагу аналіз показника навантаження на одне вільне робоче місце по містах і районам Луганської області (табл. 6).

Найбільше навантаження на одну вакансію припадає в сільськогосподарських районах (за даними 2009 р.) — 240 осіб у Троїцькому районі, 184 — у Білокуракинському, 156 — у Новоайдарському, 134 –у Сватівському, 120–125 — у Біловодському і Новопсковському районах. Навантаження на вакансію серед міського населення значно нижче в порівнянні з сільським населенням, але все ж таки достатньо високе, 49 осіб у м. Алчевську, 43 — у м. Первомайську, 32 — у

Таблиця 4. Структура фактичної ємності ринку за видами економічної діяльності в Луганській області

Види економічної діяльності	Питома вага %			
	2005	2007	2008	2009
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	13,7	12,2	11,9	12,4
Промисловість	29,4	27,8	27,1	25,5
Будівництво	4,9	5,0	4,9	4,7
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого споживання. Діяльність готелів і ресторанів	22,3	24,3	25,0	25,7
Діяльність транспорту і зв'язку	6,6	6,5	6,6	6,7
Фінансова діяльність	0,8	1,2	1,3	1,2
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	3,2	3,5	3,5	3,7
Державне управління	4,2	4,5	4,6	4,8
Освіта	6,2	6,4	6,4	6,6
Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги	5,8	6,0	5,8	6,0
Інші види діяльності	2,8	2,7	2,9	2,8

Таблиця 5. Дисбаланс попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці за сегментами по Луганській області

Сегменти ринку праці	Дисбаланс, осіб				Структура дисбалансу %			
	2005	2007	2008	2009	2005	2007	2008	2009
Всього	**25805**	**25425**	**33734**	**17123**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	1738	2074	2629	1720	6,7	8,2	7,8	10,0
Професіонали	1492	1591	2274	1569	5,8	6,3	6,7	9,2
Фахівці	2887	2344	2919	1540	11,2	9,2	8,7	9,6
Технічні службовці	2060	1611	2092	1062	8,0	6,3	6,2	6,2
Працівники сфери торгівлі й послуг	4297	3304	3970	1611	16,7	13,0	11,8	9,4
Кваліфіковані працівники сільського і лісового господарства, рибальства	1350	1218	1133	380	5,2	4,8	3,4	2,2
Кваліфіковані працівники з інструментом	1116	2802	5233	2661	4,3	11,0	15,5	15,5
Працівники по обслуговуванню, експлуатації і контролю за роботою технологічного устаткування	4434	5161	7684	4031	17,2	20,3	22,8	23,5
Прості професії	6431	5320	5800	2441	24,9	20,9	17,2	14,3

м. Стаханів, 27 — у м. Антрацит. Найменше навантаження на одне робоче місце має м. Луганськ — 3 особи, хоча у 2005 р. навантаження на одну вакансію складало 1 особу. Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце як серед міського, так і серед сільського населення украй негативна.

Висновки. Таким чином, проведені теоретичні дослідження дозволили визначити основні види ємності регіонального ринку праці, розрахувати відповідні показники на прикладі ринку праці Луганської області, визначити критерії сегментації ринку праці, провести аналіз у галузевому, територіальному і професійно-кваліфікаційному аспектах. Отримані результати дозволили надати загальну характеристику стану ринку праці Луганського регіону в динаміці за 2005–2009 рр., що стало передумовою подальших досліджень.

Література

1. Булатов П. С. Экономика : уч. для вузов / П. С. Булатов. — [3-е изд. перераб. и доп]. — М. : Экономист, 2003. — 896 с.

2. Рофе А. Н. Рынок труда : учебник для вузов / А. Н. Рофе. — М. : МИК, 2003. — 272 с.

3. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2000. — 448 с.

4. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко. — К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. — 286 с.

5. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. — К. : ЦНЛ, 2003. — 224 с.

Таблиця 6. Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію

	Роки			
	2005	2007	2008	2009
Область	**4**	**15**	**16**	**14**
місцеві центри зайнятості				
Алчевський	2	6	26	49
Антрацитівський	5	49	51	27
Брянківський	4	8	20	7
Кіровський	18	32	141	34
Краснолучський	4	4	21	11
Краснодонський	2	9	8	10
Лісичанський	3	10	18	12
Луганський	1	4	2	3
Первомайський	3	5	13	43
Ровеньковський	5	11	31	17
Рубежанський	13	37	54	30
Свердловський	1	26	48	24
Северодонецький	5	16	10	19
Стаханівський	2	16	37	32
районні центри зайнятості				
Біловодський	40	58	99	120
Білокуракинський	17	148	222	184
Кремінський	10	45	139	138
Лутугинський	2	14	18	5
Марківський	56	168	101	37
Міловський	22	238	32	73
Новоайдарський	7	55	196	156
Новопсковський	32	88	183	125
Перевальський	2	10	5	8
Попаснянський	19	68	96	60
Сватівський	33	218	1395	134
Слав'яносербський	3	21	41	28
Станично-Луганський	11	69	216	47
Старобельський	32	128	1257	25
Троїцький	21	210	621	240

6. Перехідна економіка : підручник / [В. М. Геєць, Є. Г. Панченко, Е. М. Лібанова та ін.]. — К. : Вища школа, 2003. — 591 с.

7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — [3-е вид., випр. і доп.]. — К. : Т-во «Знания», КОО, 2007. — 559 с.

8. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. — К. : Кондор, 2004. — 464 с.

9. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / [В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін.]. — К. : ЦНЛ, 2006. — 256 с.

10. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М. : МГУ, 1996. — 800 с.

Надійшла до редакції 24.01.2011 р.