

5. Национальный морской рейтинг Украины – 2012 [Электронный ресурс] // Порты Украины. – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://portsukraine.com/node/3139>.
6. Морские торговые порты Украины [Электронный ресурс] / Информационная служба SIFService. – Режим доступа: <http://www.sifservice.com/index.php/ru/informatsiya/morskie-porty-ukrainy>
7. Port marketing and the challenge of the third generation port / UNCTAD. – UNCTAD, 1992. – 55 p.
8. The Fourth-Generation Port / UNCTAD // Ports Newsletter. – 1999. – № 19. – P. 9 – 12.
9. Барышникова В. В. Современный порт в логистической цепочке доставки грузов / В. В. Барышникова // Экономика и управление предприятиями машиностроительной отрасли: проблемы теории и практики. – 2009. – № 4(8). – С.15 – 26.
10. Public-Private Partnerships Reference Guide / World Bank Institute & PPIAF. – The World Bank, 2012. – 230 p.

Port marketing and the challenge of the third generation port: UNCTAD, 1992.

«Port reform toolkit. Alternative port management structures and ownership models» In The International Bank for Reconstruction and Development: The World Bank, 2007.

Public-Private Partnerships Reference Guide: The World Bank, 2012.

Stepanov, O. N. Strategicheskoe upravlenie razvitiem morskogo porta [Strategic management of development of sea port.]. Odessa: Astroprint, 2005.

«The Fourth-Generation Port» Ports Newsletter, no. 19 (1999): 9–12.

Zhudro, M. K., and Zhudro, M. M. Ekonomika predpriiatia [The economy of the enterprise.]. Gorki: BGSA, 2006.

УДК 331.5

Зоїдзе Д. Р.

## СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ВИВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК СТРУКТУРНОЇ НЕВІДПОВІДНОСТІ МІЖ ПОПИТОМ ТА ПРОПОЗИЦІЄЮ

У статті розглядається сучасний стан ринку праці України, а саме – висвітлюються проблеми наявності структурних диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, в тому числі, в регіональному розрізі. Виявлено наявність чинників, що підсилюють диспропорції: галузеві, територіальні, соціально-демографічні, професійно-кваліфікаційні, та визначено в якості основного чинника циклічний розвиток економіки, що зумовлює підвищення кількості вивільнених працівників з підприємств, установ та організацій. Проаналізовано вивільнення працівників за причинами, видами економічної діяльності та категоріями робочих місць. Виявлено необхідність координації регіональної соціально-економічної, фінансової та демографічної політики, метою якої буде управління мобільністю робочої сили з урахуванням питань забезпечення житлом при зміні місця роботи та одночасним удосконаленням системи професійної підготовки та перепідготовки.

*Ключові слова:* попит, пропозиція робочої сили, вивільнення найманих працівників, ринок праці, чинники диспропорції

*Рис.:* 4. *Табл.:* 1. *Бібл.:* 6.

**Зоїдзе Діана Романівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра менеджменту та адміністрування, Харківський національний фармацевтичний університет (вул. Пушкінська, 53, Харків, 61002, Україна)

*Email:* Osadchaya\_Ulya@mail.ru

УДК 331.5

Зоїдзе Д. Р.

## СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ВЫСВОБОЖДЕНИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР СТРУКТУРНОГО НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ

В статье рассматривается современное состояние рынка труда Украины, а именно – освещаются проблемы наличия структурных диспропорций между спросом и предложением рабочей силы, в том числе, в региональном разрезе. Виявлено наличие факторов, усиливающих диспропорции: отраслевые, территориальные, социально-демографические, профессионально-квалификационные, и определено в качестве основного фактора циклическое развитие экономики, которое приводит к повышению количества высвобожденных работников с предприятий, учреждений и организаций. Проанализировано высвобождение работников по причинам, видам экономической деятельности и категориям рабочих мест. Виявлена необходимость координации региональной социально-экономической, финансовой и демографической политики, целью которой будет управление мобильностью рабочей силы с учетом вопросов обеспечения жильем при изменении места работы и одновременным совершенствованием системы профессиональной подготовки и переподготовки.

*Ключевые слова:* спрос, предложение рабочей силы, высвобождение наемных работников, рынок труда, факторы диспропорции

*Рис.:* 4. *Табл.:* 1. *Библ.:* 6.

**Зоїдзе Діана Романівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра менеджменту та адміністрування, Харківський національний фармацевтичний університет (вул. Пушкінська, 53, Харків, 61002, Україна)

*Email:* Osadchaya\_Ulya@mail.ru

Zoidze D. R.

**MODERN LABOUR MARKET: DISMISSAL OF EMPLOYEES AS A FACTOR OF STRUCTURAL DISCREPANCY BETWEEN SUPPLY AND DEMAND**

The article considers the modern state of the labour market of Ukraine, namely, problems of availability of structural disproportions between the demand and supply of labour force, including from the regional point of view. It reveals availability of factors that strengthen disproportions: branch, territorial, socio-demographic, and professional and qualification, and identifies as a key factor the cyclic development of economy, which results in increase of a number of dismissed employees from enterprises, institutions and organisations. It analyses dismissal of employees by reasons, types of economic activity and categories of working places. It reveals a necessity of co-ordination of regional socio-economic, financial and demographic policy, the goal of which would be managing mobility of labour force with consideration of issues of provision of habitation when changing place of work and simultaneous perfection of the system of professional training and re-training.

Key words: demand, supply of labour force, dismissal of employees, labour market, disproportion factors

Рис.: 4. Табл.: 1. Бібл.: 6.

**Zoidze Diana R.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Management and Administration, National University of Pharmacy (vul. Pushkinska, 53, Kharkov, 61002, Ukraine)

Email: Osadchaya\_Ulya@mail.ru

**Вступ.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку ринок праці України та окремих її регіонів характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над попитом, існуванням прихованого безробіття та нелегальної зайнятості. Негативні процеси у сфері зайнятості відбиваються на соціально-економічному стані держави та рівні життя населення. Розв'язання зазначених проблем, що існують на вітчизняному ринку праці, сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу суспільства та, як наслідок, економічному зростанню країни в цілому та окремих її регіонів.

Український ринок праці склався під впливом інерції успадкованої централізованої системи організації праці та зайнятості, трансформаційної кризи, а також соціально-економічних перетворень останнього часу. Стан ринку праці визначається, перш за все, діями у сфері макроекономічного регулювання, а також ефективністю дій у різних сферах соціальної політики, зокрема в галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, рівня доходів населення тощо. Створення складових ринку праці України поки що відстає від загального темпу економічних перетворень, діючи як додатковий фактор, що негативним чином впливає на динаміку зайнятості та безробіття [4].

На відміну від ситуації, характерної для докризового періоду (до 2008 року), коли кількість вільних робочих місць практично відповідала чисельності осіб, що шукали роботу, а також спостерігався значний дефіцит кваліфікованої робочої сили, в останньому кварталі 2008 року (періоду початку фінансової кризи) відбулося стрімке зростання реєстрації незайнятих громадян в центрах зайнятості та скорочення кількості вакансій. Зокрема, у грудні 2008 року до центрів зайнятості звернулося майже 287 тис. осіб, що вдвічі перевищує відповідний показник грудня 2007 року. В останні роки, хоча і спостерігається поступове скорочення кількості безробітних, що зареєстровані в державній службі зайнятості, однак різниця з докризовим періодом складає майже 14% (табл. 1) [1]. Така від'ємна тенденція висвітлює неефективність існуючих програм зайнятості населення, які неспроможні подолати наслідки економічної кризи, що проявляються у вивільненні на ринок праці значної кількості працівників з різних галузей господарства.

Досить цікавим є той факт, що найбільшу питому вагу серед безробітних за причинами незайнятості, складають особи, що були вивільнені з підприємств, установ та організацій з економічних причин. Особливо відчутно збільшилася їх кількість у 2009 році (майже 50% серед всіх безробітних). На підставі цієї інформації можна припустити, що основним шляхом подолання економічної кризи та скорочення витрат на підприємствах стало скорочення кількості працівників.

Станом на кінець 2008 року на обліку в центрах зайнятості перебувало понад 876 тис. осіб або на третину більше, ніж на початок року, у той же час потреба у працівниках підприємств, установ та організацій становила лише 91 тис. осіб, що у порівнянні з початком минулого року удвічі. У порівнянні з даними на початок 2008 року, найбільше зростання чисельності незайнятих громадян спостерігалось серед осіб, які раніше працювали у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям, серед колишніх працівників добувної та переробної промисловості, будівництва, фінансової діяльності.

Одночасно відбулося скорочення кількості зареєстрованих вакансій. Так, якщо у жовтні 2008 року роботодавці подали центрам зайнятості інформацію про наявність більш як 171 тисячі вакансій, у листопаді – про 121 тис., то протягом грудня – лише про 97,5 тис. вільних робочих місць. Якщо на 1 січня 2008 року на одне вільне робоче місце претендувало 4 особи, які шукали роботу, то станом на 1 січня 2009 року – 10 громадян, а на 1 січня 2010 – 8. Динаміка навантаження на вільне робоче місце в Україні представлена на рис. 1 [1].

Погіршення співвідношення між пропозицією робочої сили та попитом на неї відбулося за всіма групами професій, при цьому, найбільш гострою є ситуація за професіями та спеціальностями, що не потребують високого рівня професійної підготовки та кваліфікації працівників. Так, серед технічних службовців, робітників з обслуговування та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин на одне вільне робоче місце претендувало 12 осіб, серед працівників сфери торгівлі та послуг – 13 осіб, серед представників найпростіших

Безробітне населення (за методологією МОП) у 2000 – 2012 рр.

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	у тому числі: за причинами незайнятості						
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням	деоблізовані з військової строкової служби	не працюють після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю	звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту	інші причини безробіття
		у % до підсумку						
2000	2 655,8	40,2	29,8	2,3	18,3	1,1	5,1	3,2
2001	2 455,0	37,1	33,8	2,3	17,5	1,2	4,8	3,3
2002	2 140,7	33,6	37,5	2,2	16,8	0,9	5,6	3,4
2003	2 008,0	33,2	38,9	1,7	15,6	1,1	5,9	3,6
2004	1 906,7	32,9	37,8	1,7	18,0	1,3	3,6	4,7
2005	1 600,8	31,3	35,1	1,5	16,3	1,7	7,7	6,4
2006	1 515,0	30,0	37,4	1,1	17,0	1,2	10,3	3,0
2007	1 417,6	28,9	38,2	1,2	17,4	0,8	10,3	3,2
2008	1 425,1	28,1	38,6	1,2	18,3	0,7	10,9	2,2
2009	1 958,8	45,5	27,0	0,8	14,1	0,7	9,0	2,9
2010	1 785,6	39	29,1	1,3	16,2	0,9	10,4	3,1
2011	1 732,7	34,5	32	1,3	18,7	0,9	9,5	3,1
2012	1 657,2	32,5	36,2	1,4	17,1	1,5	8,5	2,8

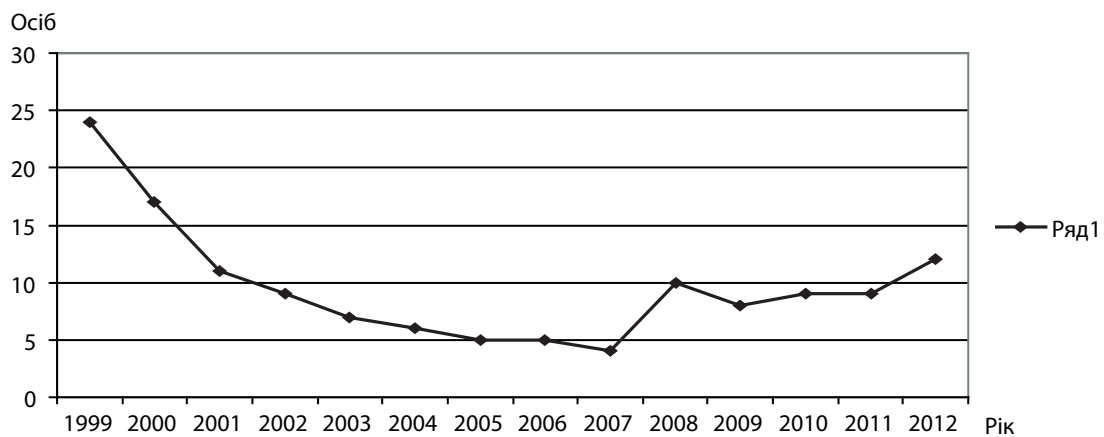


Рис. 1. Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю на вільне робоче місце в Україні за 1999–2012 рр.

професій та тих, що не мали профпідготовки, – 14 осіб, серед робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства – 53 особи. У той же час серед кваліфікованих робітників з інструментом та фахівців налічувалося 6 претендентів на одну вакансію, а серед професіоналів – 5 осіб.

Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей. Найбільш актуальною при цьому є проблема незбалансованості за кваліфікаційним

рівнем, оскільки значна частина незайнятих громадян не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи.

Кількісний дисбаланс поглиблюється низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць, зокрема, низьким рівнем заробітної плати. Серед вакансій, заявлених роботодавцями в 2011 році, понад 30% мають рівень запропонованої заробітної плати, що відповідає прожитковому мінімуму, і лише у 8% вакансій заробітна плата була вищою за середню по відповідному регіону. При

цьому, низький рівень заробітної плати пропонується як висококваліфікованим представникам робітничих професій (працівникам з інструментом, швачкам, трактористам, механізаторам), так і фахівцям у галузі медицини, освіти, програмного забезпечення, економіки, юриспруденції тощо.

Поряд із цим загострюється проблема регіональних показників ринку праці. В Україні сформувалася сукупність регіонів з критичним співвідношенням попиту та пропозиції робочої сили, що характеризується показником навантаження на вільні робочі місця. Найгірша ситуація склалася в Черкаській, Хмельницькій, Івано-Франківській, Тернопільській, Луганській, Вінницькій, Чернівецькій, Сумській та Закарпатській областях.

Аналіз попиту робочої сили за економічними районами в Україні в 2011 р. показав, що найбільшим попитом користуються працівники у Столичному економічному ра-

йоні, який включає в себе Київську, Чернігівську, Житомирську області та місто Київ. Кількість вільних робочих місць у цьому районі складає більше 17 тис., значна частка яких, а саме 11,4 тисячі вакансій, припадає на місто Київ, а це – 66% всього попиту на робочу силу в районі.

До економічних районів із високим попитом на робочу силу також можна віднести Причорноморський, Придніпровський та Донецький регіони. Кількість вільних робочих місць в цих районах становить 11 тис., 8,8 тис. та 6,7 тис. відповідно. У сумі на ці чотири економічні райони припадає 73,7% всього попиту на робочу силу на ринку праці України (рис. 2) [2].

Найменший попит на робочу силу спостерігався у Центральному економічному районі. На дві області району, Черкаську та Кіровоградську, припадає лише 0,9 тис. вакансій (рис. 3) [2].

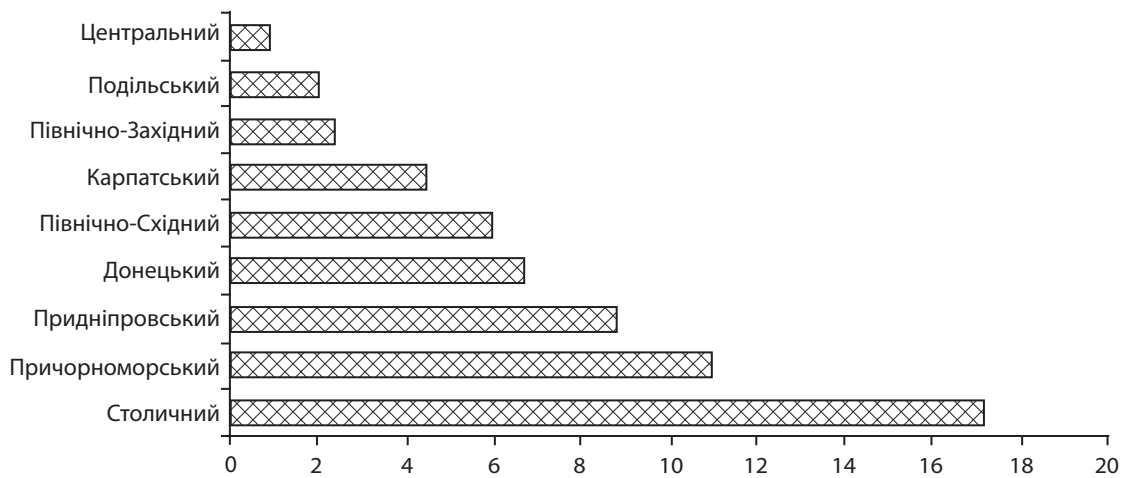


Рис. 2. Попит робочої сили за економічними районами України у 2011 році [2]

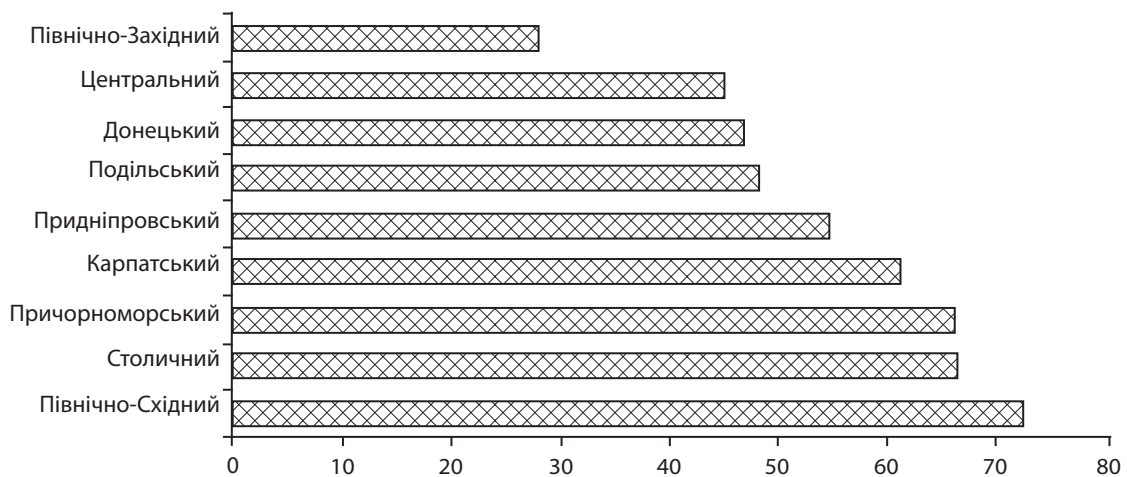


Рис. 3. Пропозиція робочої сили за економічними районами України у 2011 році [1]

Ринок праці, який можна охарактеризувати як найбільш збалансований, спостерігається у чотирьох економічних районах. Найбільшим попитом на робочу силу виділяється Столичний економічний район, де навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) становить всього

4 особи, Придніпровський та Причорноморський – по 6 осіб на вакансію та Донецький – 7 осіб.

Протягом багатьох років в Україні спостерігалось поступове зниження чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. Проте, в остан-

ньому кварталі 2008 та 2009 році, у зв'язку з фінансово-економічною кризою, відбулося різке зростання обсягів латентного безробіття. Практика переведення працівників в умови вимушеної неповної зайнятості найбільш поширеною була у промисловості та будівництві, де в адміністративних відпусках перебувало, відповідно, 3,2% та 5,0% середньооблікової чисельності штатних працівників, а 20,6% та 25,0% працювало у режимі неповного робочого часу.

Аналіз робіт вітчизняних та закордонних дослідників дозволяє виявити певні чинники, що спричиняють диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, а саме: відсутність ефективної системи прогнозування майбутньої потреби в кваліфікованих фахівцях, відсутність балансу трудових ресурсів у складі державних програм економічного та соціального розвитку, стратегій регіонального розвитку, програм і стратегій розвитку окремих галузей суспільного життя.

Крім того, заважає визначенню реальної потреби у фахівцях і неузгодженість між назвами галузей знань, напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців, з класифікатором видів економічної діяльності (КВЕД).

До чинників, які впливають на виникнення диспропорції на ринку праці, науковці також відносять демографічні (рівень народжуваності, смертності, тривалості життя тощо); низький рівень заробітної плати, що спонукає до масової міграції найбільш активної кваліфікованої робочої сили за кордон; недосконалість податкової політики щодо стимулювання попиту на робочу силу; неефективність заходів держави щодо сприяння малому та середньому бізнесу при створенні ним нових робочих місць; відсутність дієвої системи залучення інвестицій для модернізації галузей реальної економіки з умовою збереження робочих місць; недосконалість пенсійної системи.

Своє групування об'єктивних і суб'єктивних умов виникнення диспропорцій між попитом і пропозицією на ринку праці наводить А. В. Андрюнін [4]:

- 1) галузеві диспропорції (складаються під впливом різних темпів розвитку галузей економіки, промисловості, сфери послуг);
- 2) територіальні диспропорції (виникають під впливом нерівномірного розміщення та розподілу сировинних і виробничих ресурсів, територіальних відмінностей у розвитку економічного і трудового потенціалу);
- 3) соціально-демографічні диспропорції (формуються під впливом різної конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці);
- 4) професійно-кваліфікаційні диспропорції (є наслідком інтегрального впливу галузевих, територіальних та соціально-демографічних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці і обумовлені недостатнім впливом держави на процеси відтворення і використання робочої сили).

У результаті виникнення перерахованих та проаналізованих диспропорцій складається критична ситуація коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби

суспільства, галузі, організацій, підприємств у працівниках певних професій і спеціальностей, що, в свою чергу, призводить до зменшення обсягів та якості товарів і послуг, зниження конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому, з іншого боку, з'являються стійкі групи населення, які відчують труднощі у працевлаштуванні, не беруть участь в суспільному виробництві і потребують соціальної допомоги з боку держави [6].

Особливе місце серед чинників, що підсилюють диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняному ринку праці, є зменшення чисельності прийнятих осіб та зростання чисельності осіб, що вибули з підприємств, установ та організацій в результаті циклічності розвитку ринкової економіки з відомими фазами (криза, депресія, поживлення, підйом), що, у свою чергу, обумовлює й відповідні коливання сукупної пропозиції та сукупного попиту робочої сили. Сукупна пропозиція залежить насамперед від кількості економічно активного населення, а сукупний попит – від можливостей роботодавців створити на тій чи іншій фазі розвитку економіки необхідну кількість робочих місць.

Найсуттєвіше різниця між кількістю прийнятих та вибулих працівників виявляється у розрізі різних видів господарської діяльності. Майже у всіх сферах діяльності переважає кількість працівників, що вибули з підприємств, і лише сфера операцій з нерухомим майном, державне управління та охорона здоров'я відчуває потребу в кадрах. За видами економічної діяльності найбільша кількість вибулих спостерігається в промисловості (43,2%), також в торгівлі (11,4%) та фінансовій діяльності (8,6%).

Протягом четвертого кварталу 2009 року відбулося інтенсивне зростання обсягів вивільнення працівників з причин скорочення чисельності. Слід відзначити, що звільнення працівників відбувалось, в основному, за ст. 36 п. 1 КЗпП України (за угодою сторін). В той же час, питома вага громадян, звільнених з причин скорочення чисельності працівників, які реєструвалися в центрах зайнятості протягом 2009 року, становила 2,4% загальної чисельності громадян, зареєстрованих в центрах зайнятості.

Вивільнення працівників з економічних причин, як один з факторів структурної диспропорції між попитом та пропозицією, теж має свої особливості. Так, найбільша питома вага серед вивільнених працівників в останні роки припадає на посади службовців (рис. 4) [3].

Якщо до 2009 року основною категорією, яка підпадала під вивільнення на підприємствах, були робітники, то у післякризовий період ситуація дещо змінилася – на перше місце попадають службовці. Крім того, доцільно підкреслити, що якщо 2009 року розрив між посадами робітників та службовців був незначним, то після 2009 року він склав майже 20%. Це зумовлює необхідність урахування в програмах забезпечення зайнятості населення професійного навчання або перенавчання для різних професійних груп та спеціальностей, які найчастіше підпадають під вивільнення з підприємств, установ та організацій.

Проведений аналіз дозволяє відмітити активізацію руху робочої сили, яка полягає в щомісячному збільшен-

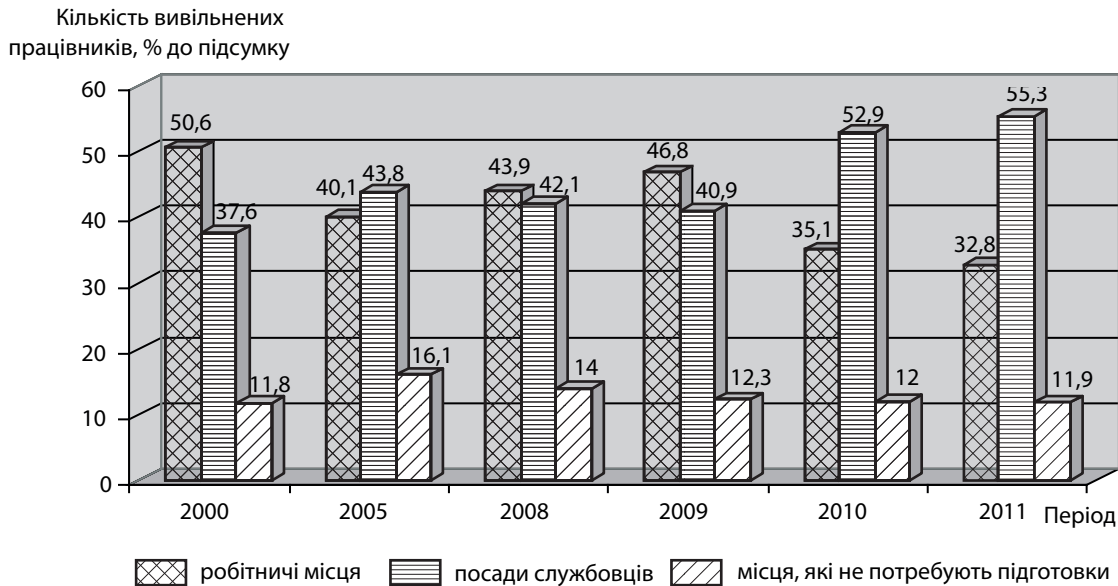


Рис. 4. Динаміка вивільнення працівників за категоріями робочих місць

ні пропозиції робочої сили над попитом з рахунок збільшення темпів вивільнення робітників із галузей економіки. Слід відмітити, що на ринку праці спостерігається негативна тенденція з працевлаштуванням вивільнених робітників і продовжується збільшуватись чисельність незайнятого населення, що свідчить про перехід до пасивної політики зайнятості. Пасивна форма зайнятості, яка зорієнтована на збільшення допомоги по безробіттю, веде до неефективного використання трудового потенціалу і фінансових ресурсів із фонду зайнятості. Складною залишається проблема працевлаштування, оскільки на кожне вакантне робоче місце претендує близько 15 робітників, і тому проблема збільшення нових робочих місць в усіх сферах економіки є одним із стратегічних заходів державного регулювання зайнятості населення.

Ураховуючи сучасні особливості трансформаційного розвитку вітчизняної економіки, поведінки економічно активної частини населення, відсутність комплексних програм професійного навчання та перенавчання працівників, що були вивільнені, існуючі проблеми у сфері зайнятості, слід зазначити, що зараз держава не може вирішити всі питання, щодо стабілізації і розвитку ринку праці.

Розв'язання проблеми узгодженості попиту та пропозиції робочої сили можливе лише при наявності координації регіональної соціально-економічної, фінансової та демографічної політики, метою якої буде управління мобільністю робочої сили з урахуванням питань забезпечення житлом при зміні місця роботи та одночасним удосконаленням системи професійної підготовки та перепідготовки.

Відсутність вираженої політики державного управління в цій сфері перешкоджає нормальному перерозподілу робочої сили між регіонами країни й між секторами економіки. Сучасна політика зайнятості населення України фактично складається лише з окремих малоефективних за-

ходів, які не відповідають міжнародним вимогам. Запровадження елементів зарубіжного досвіду у сфері формування пропозиції робочої сили повинно враховувати обмеження з боку державного бюджету України, а також тенденції розвитку українського ринку праці.

Першочерговим завданням політики зайнятості повинне стати стимулювання попиту на робочу силу і зближення структури пропозиції зі структурою попиту на працю. Практично це означає розробку і реалізацію комплексу заходів щодо забезпечення відповідності структури робочої сили структурі робочих місць, яка змінюється [5].

Упорядкування ситуації, що склалася, можливе лише за умов створення та впровадження на державному та регіональному рівні ефективного механізму узгодження попиту та пропозиції трудових ресурсів, корегування цих процесів шляхом введення жорсткого зворотного зв'язку.

В умовах масового скорочення працюючих знизилось державне регулювання з виконання законодавства у політиці ефективної зайнятості населення. У зв'язку з цим роздержавлення і реструктуризація підприємств, їх перефільювання або банкрутство призводять до значних кадрових змін і здійснюються без урахування інтересів робітників. Значна частина їх поповнює контингент безробітних, оскільки в сучасних умовах не створюються нові робочі місця, умови для вільної міграції робочої сили і прискорення темпів розвитку приватної сфери господарювання.

Вирішення стратегічних і оперативних заходів має здійснюватись місцевими органами влади шляхом розробки і впровадження додаткових завдань, які повинні розроблятися на основі чинного законодавства. Негативним явищем залишається те, що значна частина робітників знаходилась у відпустках без збереження заробітної плати або були зайняті неповний робочий день (тиждень). Все це віддзеркалюється на зайнятості населення і пов'язано з недоліками в структурній перебудові економіки, з діями

керівників підприємств по збереженню кваліфікованих кадрів, що збільшує приховане безробіття.

З одного боку, приховане безробіття гальмує перерозподіл зайнятих між секторами економіки, обмежує можливості перепрофілювання виробництва, а з іншого боку – запобігає масовому безробіттю і дає можливість зберегти кадри.

**Висновок.** Дослідження сучасного стану ринку праці дозволяє зробити висновок про наявність значних диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили. Особливо відчутно ці диспропорції спостерігаються в регіональному розрізі: найменший попит на робочу силу спостерігається у Центральному економічному районі.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Економічна активність населення України у 2011 році / Держкомстат України. – К. : Держаналітінформ, 2012. – 205 с.
2. Ковалевський Ю. А. Регіональний аспект статистичного аналізу співвідношення попиту та пропозиції робочої сили в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1970>
3. Праця України у 2011 році / Держкомстат України. – К. : Держаналітінформ, 2012. – 343 с.
4. Герасимчук В. І. Інновації як фактор розвитку і трансформації економіки // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – № 6. – С. 100 – 106.
5. Ковальська Е. М. Державне регулювання попиту та пропозиції робочої сили в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/13\\_NPN\\_2010/Economics/65645.doc.htm](http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65645.doc.htm).
6. Андрюнін А. В. Взаимодействие региональных рынков труда : опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы [Електронний ресурс] / Андрюнін А. В., Коровкін А. Г., Парбузін К. В. // Проблемы прогнозирования. – 2001. – № 2. – Режим доступу.- [URL: <http://www.ekfor.ru/pat.php?;D=2001/2/06>

Серед чинників високого навантаження на вільне робоче місце можна виділити галузеві, територіальні, соціально-демографічні. Однак найбільш суттєвим є економічний, а саме циклічний розвиток економіки, що передбачає наявність стадії спаду, під час якої основним шляхом боротьби підприємств з економічною кризою є скорочення чисельності найманих працівників. При цьому вивільнення працівників є неоднорідним як за регіональною ознакою, так і за професійною. Окреслені тенденції вимагають удосконалення механізму державного регулювання зайнятості в умовах трансформації економіки, структурних зрушень і формування різних форм власності.

## REFERENCES

- Andriunin, A.V., Korovkin, A.H., and Parbuzin, K.V. «Vzaymodeistviye rehyonalnykh rynkov truda : opyt analiza y prohnozyrovaniya peremeshcheniy naseleniya y rabochoi syly» [The interaction of regional labor markets: the experience of analyzing and predicting movements of population and labor force.]. <http://www.ekfor.ru/pat.php?;D=2001/2/06>.
- Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy u 2011 rotsi [Economic activity of the population of Ukraine in 2011.]. Kyiv: Derzhanalitinform, 2012.
- Herasymchuk, V. I. «Innovatsii iak faktor rozvytku i transformatsii ekonomiky» [Innovation as a factor in the development and transformation of the economy.]. Rehionalni aspekty rozvytku i rozmishchennia produktyvnykh syl Ukrainy, no. 6 (2007): 100–106.
- Kovalska, E. M. «Derzhavne rehulivannia popytu ta propozytisii robochoi syly v Ukraini» [State regulation of the supply and demand of labor in Ukraine.]. [http://www.rusnauka.com/13\\_NPN\\_2010/Economics/65645.doc.htm](http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65645.doc.htm).
- Kovalevskiy, Yu. A. «Rehionalnyi aspekt statystychnoho analizu spivvidnoshennia popytu ta propozytisii robochoi syly v Ukraini» [Regional aspects of the statistical analysis of supply and demand of labor in Ukraine.]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1970>.
- Pratsia Ukrainy u 2011 rotsi [Work Ukraine in 2011.]. Kyiv: Derzhanalitinform, 2012.