

УДК 331.522.003.1(477)

О. А. Теряниккандидат економічних наук
Класичний приватний університет

АНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено особливості функціонування та розвитку ринку праці в Україні. Проаналізовано відповідність попиту та пропозиції в професійно-кваліфікаційному та регіональному розрізі, визначено основні суперечності та причини дисбалансу на ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, попит, пропозиція, кон'юнктура, безробіття, зайнятість.

I. Вступ

Проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття на сьогодні є важливими соціально-економічними проблемами для нашої держави. В кризовому стані економіки ці питання постають особливо гостро.

Суперечності та складність ситуації на ринку праці України полягає в тому, що, з одного боку, ринок розширив різноманіття форм зайнятості, збільшивши таким чином можливість самореалізації населення у сфері економіки, а з іншого – інституціональні перетворення й кризові явища в українському суспільстві призвели до значних втрат живої праці.

Модернізація виробництва, розширення застосування й розвиток нових наукоємних технологій призводить до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці, підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили.

Нині в Україні відчувається нестача кваліфікованих кадрів з окремих професій і спеціальностей. Однією з причин цього є невідповідність структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і з професійної структури. Головною проблемою системи підготовки фахівців є те, що вона орієнтована не на вимоги та потреби регіонального й державного ринку праці, а на попит населення, престиж на окремі спеціальності. Причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці й підготовкою кадрів є відсутність прогнозування потреб ринку в працівниках у професійно-кваліфікаційному розрізі. Відсутня державна звітність про професійну відповідність попиту і пропозиції на ринку праці.

Статистичні дані державної служби зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни, та кількості вакансій у професійному розрізі є дуже неповними, оскільки охоплюють тільки зареєстровану частину ринку праці. Для забезпечення більш повної

інформації, яка дасть змогу прогнозувати розвиток ринку праці, дослідження попиту і пропозиції на ринку праці має здійснюватися відповідно до чинників, які найбільшою мірою впливають на динаміку цих показників. Для цього необхідна розробка науково обґрунтованої методики дослідження попиту на робочу силу та її пропозиції.

Розрахунок та визначення перспективної потреби в робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом повинен стати економічним підґрунтям професійної орієнтації населення, його професійного навчання, розподілу та використання робочої сили. Поки що єдиної ефективної та відпрацьованої методики визначення попиту та пропозиції робочої сили не створено, хоча існує ряд пропозицій у цьому напрямі.

Питання, що пов'язані з проблемами функціонування ринку праці, попитом та пропозицією робочої сили на ньому, висвітлювали у своїх працях як українські, так і зарубіжні науковці: З. П. Бараник, В. Я. Брич, В. С. Васильченко, О. В. Волкова, В. Е. Гімпельсон, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб, В. М. Петюх та ін. Віддаючи належне вкладу вищевказаних учених, потрібно визнати, що проблема саме статистичного аналізу явищ на ринку праці досі залишається відкритою.

II. Постановка завдання

Метою статті є вивчення та узагальнення теоретичних підходів щодо дослідження ринку праці, проведення аналізу попиту та пропозиції на ринку праці в Україні та визначення причин їх невідповідності.

III. Результати

Ринок праці, як і будь-який інший ринок, являє собою певну форму господарських зв'язків між виробниками і споживачами товарів і послуг. Разом з тим, очевидним є той факт, що ринок праці висловлює не тільки узгодження інтересів, а й відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і рухом робочої сили.

На сьогодні існує декілька підходів до розуміння терміна "ринок праці". Так, ринок

праці, на думку ряду авторів, являє собою "...обмежену сферу ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю-продаж робочої сили, з'єднуючи речові і людські чинники виробництва, підтримуючи їх збалансованість в умовах різноманіття форм власності на засоби виробництва й переважного права громадян на розпорядження своєю робочою силою і здібностями" [1].

Близькою до цієї є точка зору, згідно з якою ринок праці – це "...система відносин, що формуються на вартісної основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва, і найманими робітниками – власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю як підприємців і потреб других в роботі за наймом як джерелі засобів існування" [5].

Подібне трактування ринку праці властиве й іншим економістам.

Так, на думку А. Кашепова, ринок праці є "системою суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують відтворення, обмін та використання праці" [3]. Така позиція загалом є обґрунтованою: до ринку праці доцільно віднести відносини з приводу найму громадян, що шукають роботу. Це, у свою чергу, передбачає відтворення трудового потенціалу, а отже, вимагає освіти та професійного навчання працівників.

На думку прихильників іншого концептуального підходу, ринок праці – це механізм, який діє у сфері обігу. До цього трактування відноситься точка зору, згідно з якою, ринок праці – це складна система відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці [2].

Розуміння ринку праці як специфічної форми в системі відтворення робочої сили припустимо, однак воно односторонньо розкриває природу цього явища. Акцентуючи увагу на працівникові як носію здатності до праці, автори подібних трактувань виключають роботодавця, хоча він також є активним суб'єктом ринкових відносин сфери зайнятості. Більш того, угода купівлі-продажу здійснюється лише у випадку, якщо характеристики робочої сили відповідають вимогам та інтересам роботодавця.

Отже, поняття "ринок праці", його склад і межі – одне з дискусійних питань у науці. Ринок праці в широкому розумінні розглядається як система громадських відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, що визначається співвідношенням попиту і пропозиції, і використання робочої сили.

У вузькому розумінні ринок праці – це сфера, в котрій протистоять один одному, з

одного боку, особи, які шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, в організаціях, між якими укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати. Жодне з наведених визначень не є "правильним" або "неправильним", кожне з них може бути корисним відповідно до контексту, від того, які процеси вивчають, які завдання постають і які висновки й рекомендації передбачено розробити для державних органів [4].

Головним змістом ринку праці є формування попиту, пропозиції і ціни послуг робочої сили. Тому ринок праці можна визначити і як динамічну систему, в якій взаємодіють, з одного боку, роботодавці (власники засобів виробництва, підприємці), а з іншого, – наймані працівники, формуючи обсяг, структуру і співвідношення попиту й пропозиції робочої сили.

З наведених визначень логічно випливають характеристики ринку праці та основні складові механізму його функціонування. До них входять: попит на робочу силу; пропозиція робочої сили; вартість (ціна) послуг робочої сили; конкуренція (між роботодавцями – за робочу силу більш високої якості; між найманими працівниками – за робочі місця). Функціонування ринку праці узгоджується з вимогами відомих законів попиту й пропозиції.

Водночас специфічні умови функціонування економіки зумовлюють вплив на формування попиту та пропозиції робочої сили.

Попит на робочу силу – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юктурою ринків капіталу, товарів і послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Існує два розуміння попиту на робочу силу.

Вузьке розуміння попиту на робочу силу передбачає пропозицію лише вільних робочих місць. Саме воно найчастіше застосовується в заходах щодо регулювання зайнятості. У широкому розумінні попит на робочу силу охоплює всю кількість робочих місць – як вільних, так і зайнятих. Цей показник необхідний при прогнозуванні розвитку процесів на ринку праці, головним чином, на макроекономічному рівні.

Зауважимо, що структуру попиту на працю визначено конкретними видами трудової діяльності, що здійснюються в організації відповідно до профілю та спеціалізації. На сьогодні структура попиту на працю надзвичайно складна, оскільки в межах суспільного виробництва існують десятки тисяч конкретних видів праці, а їх сукупність перебуває в безперервному русі, постійній зміні й оновленні.

Пропозиція робочої сили – це контингент працеспроможного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають такі фактори: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки й перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо. Пропозиція робочої сили носить вільний характер: люди самі вибирають між зайнятістю і незайнятістю, визначають професію, вид діяльності, приймають рішення про зміну роботи. Проте ця свобода носить обмежений характер, це вибір у межах певного "коридору свободи".

Суб'єктами попиту на ринку праці виступають бізнес і держава, а суб'єктами пропозиції – домашні господарства.

Можна стверджувати, що розвиток суспільства та трансформаційні процеси економіки впливають на обидва елементи ринку праці. Вплив на попит пояснюється тим, що чим більш розвинуте суспільство й економіка, тим більша їх потреба в кваліфікованій робочій силі. Вплив на пропозицію зумовлений постійним розвитком суспільства та зростанням чисельності населення, яке безпосередньо впливає на пропозицію робочої сили. А зростання економіки впливає на величину заробітної плати, від якої у свою чергу залежить пропозиція на ринку праці.

Загалом ситуація на ринку праці визначається співвідношенням попиту та пропозиції робочої сили. Диспропорції між цими двома компонентами як будь-яке економічне явище можуть як негативно, так і позитивно впливати на розвиток ринку праці. Так, відсутність попиту на робочу силу, насамперед, призводить до посилення безробіття (як явного, так і прихованого). Якщо ж зазначене явище носить структурний характер (відсутність попиту на низькокваліфікованих працівників тощо), за умови відповідного державного регулювання воно може стимулювати нарощування потенціалу робочої сили через підвищення рівня її професійно-кваліфікаційної підготовки.

Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що впливають на цю кон'юнктуру.

Кон'юнктура ринку праці – це реальна ситуація, що характеризує співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили, яка складалася під впливом різноманітних чинників (політичних, соціально-економічних, демографічних, природно-кліматичних, географічних, етнічних тощо).

Є три типи кон'юнктури:

- працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

- праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворює в сукупності загальний ринок праці в країні.

Слід зазначити, що співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається відповідно до стану економіки й соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили, рівня реальних доходів населення, рівня розвитку технічного базису, добробуту, розвитку ринку товарів, послуг, житла, цінних паперів, стану соціальної та виробничої інфраструктури тощо. Для вирішення проблем функціонування ринку праці та проведення активної державної політики, насамперед щодо збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, необхідно мати обґрунтований аналіз і прогноз зайнятості, попиту на робочу силу, чисельності економічно активного населення, причому не тільки з економіки загалом, а й у структурі галузей і професійно-кваліфікаційних груп.

Безумовно, сучасний ринок праці відображає економічні зміни в державі. Інноваційний розвиток економіки вимагає пропозиції високкокваліфікованої робочої сили. Утім сучасний ринок освітніх послуг виявився невідповідним до оперативного реагування на зміну попиту, що не дає змогу вирішувати проблему дефіциту кваліфікованих виробничих кадрів і ліквідувати диспропорцію між попитом та пропозицією на локальних ринках праці. Відсутність прогнозування попиту на ту чи іншу спеціальність є вагомим чинником, що призводить до появи на ринку праці безробіття, що погіршує рівень життя населення та посилює в суспільстві соціальну напругу.

Враховуючи дані Державної служби статистики та Державної служби зайнятості, здійснено аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці України та встановлено, що незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, проблемою залишається низький попит на робочу силу (рис.). Кількість вакансій, заявлених роботодавцями у 2013 р., становила 11 203,2 тис. одиниць та, порівно з 2012 р., збільшилась на 2,2%. Третина наявних вакансій була зосереджена у м. Києві, Донецькій, Дніпропетровській, Харківській та Львівській областях.

Станом на кінець 2013 р. база даних державної служби зайнятості становила 47,5 тис. вакансій, а на кінець 2012 р. – 48,6 тис. одиниць.

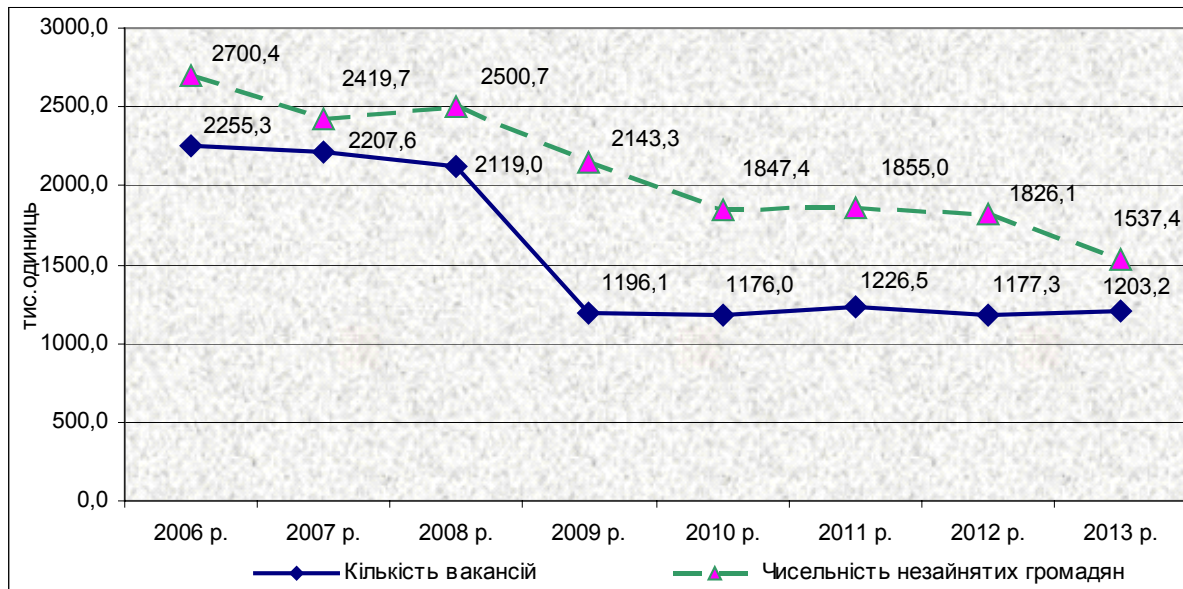


Рис. Кількість наявних вакансій та чисельність незайнятих громадян

За видами економічної діяльності найбільша кількість вакансій у переробній промисловості (18,9%), державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (15,1%), торгівлі й ремонті (13,1%).

З 2009 р. по 2013 р. настали суттєві зміни у структурі вакансій за видами економічної діяльності. Питома вага вакансій на підприємствах добувної промисловості скоротилася з 8,7% до 1,5%, переробної промисловості – з 29,1% до 18,9%. Проте одночасно зросла питома вага потреби в торгівлі та ремонті (з 7,8% до 13,1%), сфері державного управління (з 7,0% до 15,1%) та сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги (з 6,0% до 9,5%).

Станом на кінець 2013 р. за розділами класифікації професій найбільше вакансій пропонувалося для кваліфікованих робітників з інструментом (19,0%) та для професіоналів (17,1%). Найбільш популярними професіями, на які спостерігався попит роботодавців у 2013 р., були професії висококваліфікованих робітників – слюсарів, токарів, електрогазозварників, водіїв, робітників з ремонту електричного обладнання та інших представників робітничих професій. Залишається значний попит на спеціалістів вищого рівня, топ-менеджерів, а також економістів, лікарів, інженерів з відповідним досвідом роботи та високим рівнем кваліфікації, а також ІТ-спеціалістів.

Пропозиція на ринку праці характеризує чисельність і склад працеспроможних людей, які зацікавлені в отриманні роботи на умовах найму.

Згідно зі статистичними даними, у 2013 р. в Україні налічувалось 1537,4 тис. незайнятих громадян. Упродовж останніх років ця цифра постійно зменшувалася (з 2500,7 тис.

осіб у 2008 р.). Проте проблема незайнятості набуває чітко вираженого регіонального характеру, що посилює в суспільстві соціальну напругу. За кількістю незайнятих громадян можна судити про економічний розвиток того чи іншого регіону.

Так, у 2013 р. найбільша кількість незайнятих громадян була сконцентрована у Дніпропетровській (6,3%), Харківській (5,9%), Донецькій (5,7%) та Вінницькій (5,4%) областях, а найменша концентрація незайнятих громадян спостерігалася у м. Києві (1,4%).

Варто зазначити, що висока диференціація регіонів за пропозицією на ринку праці зумовлена такими трьома чинниками: існуючими розбіжностями економічного розвитку та спеціалізації економіки регіонів; демографічною ситуацією; трудовою міграцією.

Співвідношення між попитом та пропозицією характеризується навантаженням на одне робоче місце. Співвідношення показників попиту і пропозиції дає змогу дістати уявлення про кон'юнктуру ринку праці, навантаження на вільні робочі місця й можливе працевлаштування незайнятого населення.

Згідно зі статистичними даними було встановлено, що у 2013 р. порівняно з 2011 р. в Україні збільшилося навантаження на одне робоче місце у 1,25 рази. Якщо у 2011 р. на одне вільне робоче місце претендувало в середньому 8 осіб, то у 2012 р. вже 11 осіб, а в 2013 р. – 10 осіб (табл. 1). У переважній більшості регіонів кількість претендентів на 1 вакансію перевищувала середній показник по Україні.

У розрізі регіонів ситуація більш напружена, так, зокрема у Вінницькій обл. навантаження на 1 робоче місце у 2013 р. становило 78 осіб проти 58 у 2012 р., у Донецькій обл. зросло з 9 до 16 особи, у Львівській

кій обл. – з 14 до 21 осіб. Проте в 2013 р. у деяких регіонах, навпаки, спостерігалось зниження навантаження на одне вільне робоче місце. Так, значно зменшилося навантаження на 1 робоче місце в Черкаській обл. (на 124 особи), в Запорізькій обл. (на 38 осіб),

в Івано-Франківській (на 19 осіб) та в Хмельницькій (на 17 осіб).

Найменш всього навантаження на 1 вільне робоче місце у Дніпропетровській області та в АР Крим – 4 особи.

Таблиця 1

Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій (за регіонами)

	Навантаження на 1 вакантне місце, осіб			Абсолютний приріст у 2013 р. до 2012 р.
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	
Україна	8	11	10	-1
АР Крим	6	6	4	-2
Вінницька	47	58	78	20
Волинська	6	20	21	1
Дніпропетровська	4	5	4	-1
Донецька	7	9	16	7
Житомирська	10	12	10	-2
Закарпатська	10	14	16	2
Запорізька	28	62	24	-38
Івано-Франківська	39	52	33	-19
Київська	7	9	7	-2
Кіровоградська	25	31	23	-8
Луганська	7	26	31	5
Львівська	12	14	21	7
Миколаївська	14	19	14	-5
Одеська	4	8	6	-2
Полтавська	10	11	10	-1
Рівненська	29	19	15	-4
Сумська	25	22	21	-1
Тернопільська	15	15	14	-1
Харківська	11	8	7	-1
Херсонська	6	10	16	6
Хмельницька	51	93	76	-17
Черкаська	140	167	43	-124
Чернівецька	12	15	19	4
Чернігівська	13	12	11	-1

За видами економічної діяльності найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському господарстві, лісовому й рибному господарстві (50 осіб), у фінансовій діяльності (16 осіб), а

також у торгівлі, сфері тимчасового розміщення та сфері телекомунікації (по 10 осіб), найменше – у сфері охорони здоров'я (3 особи) (табл. 2).

Таблиця 2

Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій (за видами економічної діяльності)

	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Абсолютний приріст у 2013 р. до 2012 р.
Усього	8	11	10	-1
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	41	52	50	-2
Рибальство, рибництво	32	51	50	-1
Добувна промисловість	4	5	8	3
Переробна промисловість	6	8	8	-
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	4	5	6	1
Будівництво	4	8	6	-2
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	9	13	10	-3
Діяльність готелів і ресторанів	7	12	10	-2
Діяльність транспорту та зв'язку	4	4	4	-
Фінансова діяльність	11	23	16	-7
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	3	5	5	-
Державне управління	4	4	4	-
Освіта	7	7	5	-1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3	4	3	-1
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	6	6	5	-1

Варто зауважити, що значною проблемою є невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі. Так, станом на кінець 2013 р. в

Україні на одне вільне робоче місце претендувало: серед професіоналів – 5 осіб, кваліфікованих робітників з інструментом – 6, серед фахівців – 9, серед працівників торгівлі

та сфери послуг – 11, серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів та серед осіб без спеціальної підготовки – 12, серед робітників з обслугову-

вання технологічного устаткування – 16, серед технічних службовців – 18, серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 34 особи (табл. 3).

Таблиця 3

**Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій
(за розділами класифікації професій)**

	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Абсолютний приріст у 2013 р. до 2012 р.
Усього	8	11	10	-1
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	9	12	12	-
Професіонали	5	6	5	-1
Фахівці	7	9	9	-
Технічні службовці	16	22	18	-4
Працівники сфери торгівлі та послуг	12	15	11	-4
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	35	33	34	1
Кваліфіковані робітники з інструментом	4	6	6	-
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	12	15	16	1
Найпростіші професії	10	13	12	-1

Загалом за останні п'ять років за всіма професіями спостерігається дефіцит вакансій, проте по Україні він значно знизився і становив 334,2 тис. осіб у 2013 р. проти 947,2 тис. осіб у 2009 р.

Однак за окремими професіями дефіцит вакансій зріс. Наприклад, у 2009 р. підприємства потребували 20 тис. осіб кваліфікованих робітників з інструментом, а у 2013 р. – 44 тис. осіб. Серед професіоналів також збільшився дефіцит вакансій з 21,6 тис. одиниць у 2009 р. до 36,5 тис. або на 69,0% у 2013 р.

Проте у 2013 р. зменшився дефіцит вакансій серед таких професійних груп: найпростіші професії – майже удвічі, з 148,2 тис. у 2009 р. до 79,8 тис. одиниць; кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств, риборозведення та рибальства – з 34,5 тис. у 2009 р. до 20,0 тис. одиниць; технічні службовці – з 29,8 тис. у 2009 р. до 25,7 тис. одиниць.

Але ці зміни відбулися не за рахунок збільшення вакансій, а за рахунок чисельності зменшення незайнятих громадян серед цих професійних груп.

Таким чином, можна зробити висновки, що для сучасного ринку праці в Україні притаманні такі ознаки, як перевищення пропозиції робочої сили над попитом, регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі й невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі.

IV. Висновки

В умовах функціонування сучасного ринку праці гостро постають питання збалансованості попиту та пропозиції робочої сили. Співвідношення вищезазначених основних складових постає підґрунтям та обов'язковими умовами державного регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття. В украї-

нській економіці інтенсивно наростає процес вимивання кваліфікованих працівників зі сфери виробництва і, як наслідок, депрофесіоналізація робочої сили. Скорочення чисельності кваліфікованих працівників у галузях промисловості країни передбачає зрушення в складі сукупної зайнятої робочої сили на користь працівників середньої та низької кваліфікації, а також некваліфікованих робітників. У структурі попиту, який реалізується через службу зайнятості, переважає попит на малокваліфіковану робочу силу, тоді як серед тих, хто шукає роботу за наймом, значна частина – це особи з вищою освітою та професійною підготовкою.

Необхідність статистичного підходу до аналізу зазначеного співвідношення на ринку праці зумовлена тим, що функціонує ринок праці в умовах дії багатьох випадкових факторів, їх варіації та взаємного впливу. Статичний підхід дає змогу зіставити окремі й узагальнювальні часові й просторові показники функціонування ринку праці, розглянути рівень змін, зв'язків, взаємозв'язків, тобто відобразити закономірне поєднання кількісного та якісного боків функціонування ринку праці, зокрема наявні диспропорції між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією на регіональному й державному рівні.

Отже, для подолання проблем, пов'язаних із функціонуванням ринку праці, та подальшого прогнозування його процесів необхідно постійно здійснювати всебічний аналіз. Але, на жаль, на сьогодні існують певні проблеми статистичного аналізу ринку праці, зумовлені недостатньою інформаційною базою.

Список використаної літератури

1. Горбунов В. О. Урахування диспропорцій на ринку праці України при розробці довгострокових програм діяльності під-

- приємств : монографія / В. О. Горбунов. – Луганськ : ІЕПД, 2010. – 187 с.
2. Дятлов С. А. Рабочая сила в системе рыночных отношений : монография / С. А. Дятлов. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбУЭФ, 2006. – 128 с.
 3. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А. С. Малчинов. – Москва : Научный эксперт, 2008. – 232 с.
 4. Солдатова І. В. Методологія визначення перспективної потреби у робочій силі [Електронний ресурс] / І. В. Солдатова. – Режим доступу: <http://10683.ucoz.ru/news/2011-05-29-5>.
 5. Таршина О. С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили / О. С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – № 4. – С. 92–95.

Стаття надійшла до редакції 07.11.2014.

Теряник Е. А. Анализ соответствия спроса и предложения на рынке труда в Украине

В статье раскрыта суть и особенности рынка труда, определены его характеристики и основные составляющие механизма функционирования. Доказано, что соотношение спроса на рабочую силу и ее предложения зависит от многих факторов и является основой государственного регулирования рынка труда, занятости и безработицы. Установлено, что для современного рынка труда в Украине присущи такие признаки, как превышение предложения рабочей силы над спросом, региональные диспропорции и несоответствие спроса и предложения на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, спрос, предложение, конъюнктура, безработица, занятость.

Teryanik E. The Analysis of the Supply and Demand in the Labor Market in Ukraine

The article reveals the essence and characteristics of the labor market, to determine its characteristics and main components of the mechanism of functioning. It is proved that the functioning of the labor market in line with the requirements of the known laws of supply and demand. Labor market governance is impossible without studying its environment i processes that affect it. There are three types of conditions, each of which has a particular region or field of application of labor and forms together a common labor market in the country.

In general, the situation on the labor market is determined by supply and demand of labor. Disparities between these two components, as any economic phenomenon can both negative and positive influence on the development of the labor market. It is proved that the ratio of labor demand and supply is depending on many factors, and serves as the basis and the prerequisites of state regulation of the labor market, employment and unemployment.

According to the analysis found that for the modern labor market in Ukraine has such features as the excess labor supply over demand, regional disparities between the availability and demand for labor and a mismatch of supply and demand in the labor market in the context of professional qualification. High differentiation of regions on a proposal from the labor market due to osobennostyai regional economic development, demographics and labor migration.

To solve the problems of the labor market and for active government policy, particularly in the area of the balance of demand and supply of labor, it is necessary to have a detailed analysis and forecasts of employment, labor demand. But today there are some problems of statistical analysis of the labor market, which are due to insufficient information base.

Key words: labor market, labor, demand, supply, environment, unemployment, employment.