

Міністерство освіти і науки України
Київський національний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczym Jana Kochanowskiego
w Kielcach (Polska)
Університет «Petre Andrei» м. Яси (Румунія)
Академічне товариство ім. М. Балудянського
м. Кошице (Словацька Республіка)
Асоціація перспективних досліджень та вищої освіти «Схід-Захід»
Спільний Проект ЄС/ПРООН
«Місцевий розвиток орієнтований на громаду»

*СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ
ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ*

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
IV Міжнародної науково-практичної конференції**

18-20 травня 2016 року

Частина II

Вінниця 2016

УДК 338:339.98(477)
ББК 65.9(4Укр)

Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: Збірник наукових праць IV Міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2016. – Ч. 2. - 594 с.

У збірнику наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції розглядаються питання сталого розвитку суспільства: можливості розвитку місцевих громад; управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства в сучасних умовах; актуальні проблеми менеджменту та фінансові механізми забезпечення розвитку економіки України; проблеми обліково-аналітичного, контрольного та інформаційного забезпечення управління підприємства. Досліджуються інноваційні моделі та інформаційні технології в науці, освіті, економіці; теоретичні та практичні аспекти сучасного товарознавства; актуальні проблеми, тенденції, перспективи розвитку готельно-ресторанного та туристичного бізнесу в Україні. Висвітлюються питання євроінтеграції України: історичні, соціально-політичні та правові орієнтири; інтерактивні технології та методи навчання як засіб формування іншомовної професійної компетенції.

Розраховано на науковців, спеціалістів, викладачів, аспірантів, здобувачів вищої освіти.

УДК 338:339.98(477)
ББК 65.9(4Укр)

Редакційна колегія: Голова редакційної колегії – **Замкова Н.Л.**, д.філос.н., доц.
Відповідальний секретар – **Мартинова Л.Б.**, к.філол.н., доц.

Члени редакційної колегії:

Бондаренко В.М., д.е.н., проф., **Власенко І.Г.**, д.мед.н., проф., **Денисюк О.М.**, д.е.н., проф., **Іваницька Н.Б.**, д.філол.н., проф., **Левицька І.В.**, д.е.н., проф., **Ліщинська Л.Б.**, д.т.н., проф., **Стопчак М.В.**, д.і.н., проф., **Боковець В.В.**, к.е.н., доц., **Гладій І.О.**, к.е.н., доц., **Даценко Г.В.**, к.е.н., доц., **Іващук О.В.**, к.ф.-м.н., доц., **Киричук А.С.**, к.пед.н., доц., **Ковінько О.М.**, к.е.н., доц., **Ковтун Е.О.**, к.е.н., доц., **Корж Н.В.**, к.е.н., доц., **Поліщук О.А.**, к.е.н., доц., **Сіташ Т.Д.**, к.е.н., доц., **Тернова А.С.**, к.т.н., доц., **Чугу С.Д.**, к.філол.н., доц., **Хачатрян В.В.**, к.е.н., доц.

Друкується за ухвалою Вченої Ради Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ.

Наукові роботи друкуються в авторській редакції.

ISBN 978-966-629-762-7

Т.І. Павлюк, к.е.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	381
В.М. Панькевич, к.ю.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ СТОРІН КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ОКРЕМИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ РІШЕНЬ.....	389
М.І. Пуздимір Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ.....	402
С.В. Сальникова Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІЗИЧНОГО СТАНУ СТУДЕНТІВ ШЛЯХОМ ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ.....	408
М.В. Стопчак, д.і.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ.....	413
Т.І. Сухоребра, к.ю.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	419
О.М. Ткачук, д.е.н Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ СУСПІЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	427
Л.Д. Тунік Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ РОЗРОБКА МОДЕЛІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	433
Н. М. Чорна, д.і.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ УКРАЇНА – ПОЛЬЩА: ТРАНСКОРДОННЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ЄВРОПІ.....	440
В.Є. Штифурак, д.пед.н. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ НАУКОВО – ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ.....	448
І.Б. Юрчик Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ЕФЕКТИВНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	455

4. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України, прийнятий Верховною Радою України 1 липня 2010 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2411-17>
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011?test=4/UMfPEGznhhaP1.ZixKBnfzHI4s.s80msh8Ie6
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. База даних Eurostat Європейського статистичного відомства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

УДК 331.5

Т.І. Павлюк, к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти формування регіонального ринку праці та визначення основних тенденцій його розвитку. Запропоновано основні умови ефективного функціонування регіонального ринку праці.

Ключові слова: *регіональний ринок, ринок праці, безробіття, зайнятість, попит на робочу силу, особливості ринку праці, робоча сила.*

Постановка проблеми. Розвиток національної економіки потребує значного підвищення ефективності використання людських ресурсів, основним індикатором якої виступає ринок праці. Сучасний ринок праці України характеризується значним напруженням внаслідок зниження попиту на робочу силу, падіння рівня реальної заробітної плати, зростання чисельності вивільнених працівників, збільшення прихованого безробіття. Ці

характеристики мають суттєві територіальні розбіжності, що зумовлює необхідність поглибленого вивчення та потребу у додаткових теоретико-методологічних й практичних дослідженнях регіональних особливостей ринку праці України.

Формування цілей статті. Ефективна політика зайнятості населення країни має враховувати специфіку соціально-економічного та демографічного розвитку регіонів. Для її розроблення та ефективного реалізації вельми необхідна об'єктивна оцінка ситуації на ринку праці в цілому та в її окремих регіонах. Основною задачею є дослідження стану ринку праці у кожному регіоні країни, а також визначення основних тенденцій їх розвитку.

Посилання на сучасні дослідження та публікації. В умовах економічної кризи вивчення ринку праці займає не останню роль в дослідженнях науковців. Ринок праці є одним із найбільш важливих, складних та мінливих елементів регіональної економіки. Саме тому велику увагу приділяють розробці принципів та методів регулювання сфери трудових відносин, а також формуванню нових підходів до управління розвитком регіональних ринків праці. Серед вчених, які займалися дослідженням формування регіональний ринків праці, є Дж. Фрідман, Ж. – Р. Будвіль, В. Брич, Т. Заяць, М. Шаленко.

За ринкових відносин фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні соціально-економічного стану суспільства в цілому і кожної людини зокрема. Тому однією з найважливіших функцій державного управління в регіоні, як і в державі в цілому, є вивчення (аналіз) та адекватне отриманому результату регулювання регіонального ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перед тим, як почати вивчати регіональний ринок праці, необхідно визначити, що являє собою ринок праці. Під ринком праці розуміють певну форму відносин, що відбивають зміст та баланс інтересів між суб'єктами ринку: роботодавцями, працівниками та державою. Активна роль у цьому процесі належить профспілкам. Ринок праці — це динамічна форма відносин, що постійно розвивається та змінюється, в результаті чого змінюються вимоги та коло проблем, пов'язаних з інтересами

найманої робочої сили, наймачів, підприємців та посередників-профспілок. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);

- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування, або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника.

Ринок робочих місць як складова ринку праці, що відбиває потребу у робочій силі, передусім характеризується кількістю вакансій на підприємствах і в організаціях. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств і організацій, які вже функціонують, так і тих, що тільки вводяться в дію. Крім

того, враховуються і ті робочі місця, на яких працівники не задовольняють роботодавця, і тому він шукає їм заміну.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.[2]

З теоретичного погляду регіональний ринок праці 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 (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів.

Регіональний ринок праці впливає на розвиток господарства, діє в певних напрямках; проявляється в різноманітних формах і виконує різні функції. Під останніми розуміють рід та вид діяльності. Сучасний регіональний ринок праці виконує такі функції:

1. Суспільного поділу праці: розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

2. Інформаційну: дає учасникам процесу купівлі-продажу товару, робочої сили інформацію щодо умов найму, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

3. Посередницьку: встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

4. Ціноутворюючу: встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару “робоча сила” і визначається його вартість”.

5. Стимулюючу: завдяки механізму конкуренції стимулює більш ефективно використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, а також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

6. Оздоровлюючу: завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найбільш високими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах жорсткої конкуренції а з іншого — матеріально-зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

7. Регулюючу: певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів галузей в інші, більш ефективні. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективно використання. В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки знаходиться ще на стадії розвитку [2].

Щоб ефективно функціонував регіональний ринок праці, необхідно в регіонах створити відповідні умови. Такими умовами повинні бути:

- регіональна конкуренція між власниками робочої сили за право зайняти краще робоче місце, та між роботодавцями за залучення більш кваліфікованої та відповідальної особи, що пропонує власну працю;
- самостійність і незалежність продавця і покупця робочої сили, які діють у відповідності з загальним трудовим законодавством країни та особистими його аспектами у регіоні;
- рівновага на регіональному ринку праці між робочими місцями, пропозицією робочої сили та загальною сумою заробітної плати;

- відносини на регіональному ринку праці повинні формуватися на засадах договорів та угод між рівноправними партнерами;
- створення об'єднань роботодавців і робітників для захисту своїх інтересів;
- прагнення робітників продати свою працю найдорожче, а роботодавців – купити найдешевше;
- взаємозв'язок регіонального ринку праці з національним і світовим ринками праці.

Регіональний ринок праці займає особливе місце у просторовій структурі ринку праці. Вона, як відомо, включає: внутрішній (внутріфірмовий), локальний, регіональний, національний і міжнародний ринки праці. При цьому формування кожного з наступних видів ринку праці зумовлюється серйозними внутрішніми суперечностями і обмеженнями своєї попередньої структури. Тобто утворення локального і регіонального ринків праці пов'язане передусім з особливостями функціонування внутрішніх ринків праці, але само веде до необхідності національного і міжнародного ринків праці, водночас відчуваючи на собі дію процесу глобалізації.

Внутрішній ринок праці — це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Внутріфірмовий попит на працю тут задовольняється головним чином внутріфірмовою пропозицією. Ставка заробітної плати залежить від співвідношення попиту і пропозиції на зовнішньому ринку праці лише при наймі працівника до фірми, потім вона вже визначається багатьма іншими внутрішніми факторами, у тому числі умовами контракту, адміністративними правилами і процедурами. Внутріфірмова конкуренція вважається корисною лише за умови, що перед кожним працівником стоять індивідуальні робочі цілі, які не можуть навіть випадково увійти в конфлікт із загальною метою компанії.

Зрозуміло, що відокремленість такого ринку праці не може бути абсолютною. Внутрішній ринок праці характеризується порівняно незначною кількістю агентів, обмеженістю вільних робочих місць, практично повною

відсутністю альтернативних форм зайнятості. До того ж, він має ієрархічну структуру: як правило, працівника спочатку наймають на один з нижчих ступенів внутрішнього ринку праці, і лише з часом він піднімається по кар'єрних сходинках на вищі рівні. Будь-який дисбаланс на внутріфірмовому ринку праці послаблює конкурентоспроможність фірми і потребує врегулювання, виводячи і фірму, і найманих працівників на зовнішній, перш за все регіональний ринок праці.

Механізм регіонального ринку праці суттєво відрізняється від внутрішнього ринку праці. На регіональний ринок праці виходять працівники і роботодавці державного і приватного секторів економіки, вони представляють підприємства різних галузей економіки, місцевого і національного значення. Регіональний ринок праці орієнтує різних за віком і рівнем освіти найманих працівників на самостійне працевлаштування, територіальні переміщення в пошуку більш привабливого робочого місця, постійне підвищення своєї кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці загалом, неминучість конкуренції з іншими потенційними працівниками, необхідність захисту своїх економічних інтересів і прав [3].

Важливим є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці [5, с. 124 – 127]. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані. Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия професійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Можна сказати і так: регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

М. Шаленко вважає, що головним фактором, який формує регіональні ринки праці, є зв'язки з трудовикористання, за якими стоїть залучення до

господарського обороту центром містом, що концентрує робочі місця, працездатного населення з прилеглих територій. У своїх публікаціях вона спирається на теорії:

- досяжності – що визначає віддалену від центра потенційну зовнішню межу території, на яку подовжуються трудові поїздки залежно від розвитку транспортної мережі, різноманіття сфери зайнятості, якісного складу населення та його інформованості;

- двоїстого ринку праці – відповідно до якої всі регіональні зв'язки з трудовикористання поділяються на дві групи за рівнем трудової мобільності. Першу групу складають висококваліфіковані працівники з високим заробітком і надійними робочими місцями, а другу — працівники нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями працевлаштування. Віддаленість поїздок для першої групи оцінюється приблизно в 45 хвилин (звичайно, за європейським рівнем – на власному автомобілі), або в 40 – 50 км, а для другої – в 20 – 30 хвилин, або в 15 – 25 км[4, с. 32 – 33].

Висновки. Аналіз сучасного стану регіональних ринків праці дає можливість дійти висновку, що ефективний механізм їх регулювання повинен включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише сферою трудових відносин. Для його формування слід перш за все визначитися з пріоритетами регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції. Розробка ефективної стратегії управління процесами на регіональному ринку праці вимагає також комплексного підходу до вирішення економічних, соціальних, демографічних проблем, які безпосередньо впливають та визначають його стан.

У збалансованому економічному розвитку регіону важливу роль відіграє регіональний ринок праці, який являє собою сукупність соціально-трудова відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. Він займає особливе місце у просторовій структурі ринку праці, а його формування пов'язане передусім з особливостями функціонування

внутрішніх та національного ринків праці. Існують також певні умови, які забезпечують регіональному ринку праці ефективне виконання його функцій, а саме: суспільного поділу праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворюючу, стимулюючу, регулюючу та оздоровлюючу.

Список використаних джерел:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. -метод. посібн. / В.Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний [та ін.] ; за ред. Є. П. Качана.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник — К. : КНЕУ, 2001.
3. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — № 1-2. — С. 176- 183.
4. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // Економіка України. – 1994. – № 7. – С. 31 – 38.
5. Экономика труда / под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.

УДК 343.1

В.М. Панькевич, к.ю.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ СТОРІН КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ОКРЕМИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ РІШЕНЬ

В статті проаналізовані окремі проблемні аспекти забезпечення прав сторін кримінального провадження при прийнятті окремих процесуальних рішень. За результатами дослідження внесені пропозиції по вдосконаленню чинного кримінального процесуального законодавства.

Ключевые слова: *сторони кримінального провадження, процесуальні рішення, забезпечення прав, Кримінальний процесуальний кодекс України, кримінальне провадження.*

Європейський вектор руху України обумовлює удосконалення національного законодавства та стандартів роботи судових і правоохоронних