

04970000304
05.11.71

331.5

Національна Академія наук
України

Міністерство праці
України

Науково-дослідний центр
з проблем зайнятості населення та ринку праці
(НЦ ЗРП)

На правах рукопису

БРИЧ ВАСИЛЬ ЯРОСЛАВОВИЧ

**РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ
ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

(на прикладі Тернопільської області)

Спеціальність 08.09.02 - Зайнятість та ринок праці

дисертація на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук

Наукові керівники:
доктор економічних наук,
професор **Андрушків Б.М.**,
кандидат економічних наук,
професор **Качан Е.П.**

Київ - 1996

Зміст

	стор.
Вступ	3
Глава I. Методологічні та методичні основи формування регіонального ринку праці	8
1.1. Методологічні засади дослідження регіонального ринку праці та факторів його формування	8
1.2. Основні принципи, фактори і засоби регулювання регіонального ринку праці	27
1.3. Основні методичні положення щодо визначення загального стану та особливостей функціонування регіонального ринку праці за основними індикаторами	38
Глава II. Аналіз і оцінка стану функціонування Тернопільського регіонального ринку праці	51
2.1. Оцінка демографічної бази і міграційних процесів регіонального ринку праці	51
2.2. Регіональні особливості вивільнення і працевлаштування робочої сили	65
2.3. Обсяги і структура регіонального попиту робочої сили	87
2.4. Система державної професійної орієнтації і підготовки кадрів	99
Глава III. Вдосконалення механізму регулювання регіонального ринку праці	115
3.1. Основні напрямки регіональної політики зайнятості	115
3.2. Шляхи вдосконалення діючої системи важелів впливу на функціонування ринку праці на регіональному рівні.	130
Висновки	155
Література	160
Додатки	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Трансформація економіки України у соціально орієнтоване ринкове господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики в галузі формування і функціонування ринку праці. Регулювання ринку праці повинно бути адекватним соціальному розвитку суспільства стосовно кожного етапу перехідного періоду. Активна соціальна політика держави у сфері праці може бути більш дієвою, якщо в повній мірі будуть враховуватись економічні, соціальні та демографічні особливості кожного конкретного регіону.

Структурна перебудова народного господарства, передача все більших прав в економічній і соціальній сферах з центру в регіони підвищує відповідальність останніх за ефективне вирішення повного комплексу питань життєдіяльності людей. Розширення і закріплення прав власності регіонів і різних суб'єктів господарювання на ресурси, розвиток місцевої ініціативи у підприємницькій діяльності на місцях у зв'язку з скороченням централізованих капітальних вкладень, створення реального конкурентного середовища у виробництві і реалізації товарів та послуг — одна з найважливіших умов вирішення соціальних проблем і, зокрема, формування та функціонування ринку праці, ефективної зайнятості населення кожного регіону.

Необхідність розв'язання конкретних практичних проблем становлення ринкових відносин у сфері трудової діяльності зумовлює актуальність і загальнотеоретичних досліджень, які дозволяють більш глибоко пізнати такі складні соціально-економічні процеси, якими є формування та функціонування ринку праці, ефективна зайнятість населення, вплив певних факторів на ці процеси та механізм їх регулювання.

Різними аспектами функціонування ринку праці займалися багато вітчизняних вчених, зокрема Бандур С., Білоконь І., Богиня Д., Васильченко В., Данюк В., Долішній М., Дорогунцов С., Злупко С., Купалова Г., Лібанова Е., Лукінов І., Онікієнко В., Онищенко В.,

Павловська Н., Пирожков С., Савченко В., Фащевський М., Хомра С., Чумаченко М., Шаленко М., ряд зарубіжних вчених Бріттен С., Кейнс Д., Пігу А., Раннер Д., Стендинг Г., Філіпов А., Фрідман М., Хайек Ф., М. та ін. Разом з тим є всі підстави стверджувати, що актуальність дослідження проблем ринку праці не зменшується. Це пов'язано з тим, що ще не достатньо глибоко розроблені і узагальнені вузлові питання теорії як щодо змістовності понятійного апарату, так і відносно методів дослідження впливу різних факторів на ринок праці. Тому і виникає гостра потреба поглибленого дослідження як теоретико-методологічних, так і практичних питань функціонування та регулювання ринку праці. Відповідно і вибір теми був обумовлений як потребами практики розвитку господарства в нових ринкових умовах, так і невирішеністю окремих питань економічної і соціальної теорії суспільного розвитку.

Мета і основні завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є вивчення теоретико-методологічних питань формування і функціонування ринку праці та розробка шляхів вдосконалення механізму його регулювання в регіоні в сучасних умовах.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

— обґрунтувати методологічні і методичні положення щодо формування ринку праці в умовах переходу до ринкових економічних відносин;

— уточнити суть категорій, які відображають функціонування ринку праці;

— в'яснити ступінь відповідності сформованих поглядів на проблему організації регіонального ринку праці і практичних підходів до її вирішення;

— в'яснити ступінь впливу основних факторів на процес формування ринку праці в регіоні;

— виділити основні етапи і тенденції становлення регіонального ринку праці;

— провести детальний аналіз стану ринку праці в регіоні з метою виявлення проблем;

— розглянути сучасний механізм регулювання ринку праці, сформулювати принципи і методи його регулювання на регіональному рівні;

— розробити модель розрахунку інтегрованого показника, який характеризує якісний стан ринку праці в регіоні;

— виробити і обґрунтувати практичні рекомендації щодо їх впровадження на рівні регіону.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і прикладних проблем формування та функціонування регіонального ринку праці і визначення механізмів його регулювання.

Об'єктом дослідження є ринок праці та зайнятість населення Тернопільської області.

Методологія і методика дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертаційного дослідження є сучасні наукові розробки в галузі економіки і використання ресурсного потенціалу регіону в ринкових умовах, зокрема регіонального ринку праці, викладені в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, соціологів, а також офіційні документи уряду України щодо реформування економіки, рекомендації Міжнародної організації праці тощо.

Методи дослідження вибирались як з врахуванням загальноприйнятих в економічній науці положень і застосуванням системно-структурного підходу, так і підбору сукупності методів і прийомів, використання яких забезпечує досягнення поставленої мети. Це, зокрема, методи порівняльно-економічного, факторного аналізу, статистичні, математичного моделювання, експертних оцінок тощо.

Інформаційною основою для проведення досліджень і розробок послужили законодавчі і нормативні документи, постанови Уряду України, спеціальна література, статистичні матеріали Мінстату України

та статуправління Тернопільської області, результати наукових розробок окремих вчених і установ (Рада по вивченню продуктивних сил НАН України, НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України) та власні наукові узагальнення.

Наукова новизна і вклад автора в розробку досліджуваної проблеми. До найбільш суттєвих і практичних результатів дослідження, що виносяться на захист, відносяться:

- конкретизація та уточнення понять "ринок праці", "регулювання ринку праці", " найм робочої сили";
- розробка методичних положень щодо оцінки загального стану та особливостей функціонування регіонального ринку праці;
- систематизація факторів впливу на регіональний ринок праці;
- обґрунтування принципів, засобів і методів регулювання регіонального ринку праці;
- розробка динамічної моделі регіонального ринку праці та обґрунтування розрахунку інтегрованого показника оцінки його стану;
- обґрунтування механізму регулювання ринку праці на основі врахування впливу окремих факторів на його компоненти.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть використовуватись працівниками державних служб зайнятості та регіональними органами влади в практичній діяльності.

Обґрунтовані пропозиції щодо форм і методів впливу органів регіональної влади на ринок праці та зайнятість населення сприятимуть підвищенню їх ефективності.

Ряд положень дисертації можуть бути включені в курс "Ринок праці і зайнятість населення", який викладається студентам з спеціальності "Управління трудовими ресурсами".

Реалізація результатів дослідження. Результати наукових досліджень викладені в науковій записці "Особливості становлення регіонального ринку праці", яка була направлена Тернопільському обласному центру зайнятості населення. Теоретичні і практичні висновки

проведеного дослідження були враховані обласним центром зайнятості населення при складанні регіональних базових програм зайнятості населення на 1995, 1996, 1997 роки. Пропоновані методологічні засади вивчення регіонального ринку праці та методичні підходи і прийоми структурного аналізу доповнюють суть наукових знань про регулювання регіонального ринку праці. Системоформуюча роль різних факторів функціонування регіонального ринку праці сприяє виявленню органами регіональної влади додаткових засобів його регулювання.

Методичні підходи дослідження регіонального ринку праці використовуються економічними службами обласної державної адміністрації в практиці регіонального регулювання ринку праці та в проведенні досліджень на інших територіях.

Результати досліджень використовуються при підготовці лекційних курсів для студентів, вони ввійшли в навчально-методичний посібник, економіко-статистичні огляди та ін.

Апробація роботи. Основні положення методології, методики і практики виконаного дослідження доповідались на наукових конференціях, науково-практичних нарадах, географічному з'їзді та ін.

Публікації. За результатами виконаного дослідження самостійно і в співавторстві опубліковано 22 роботи, в тому числі в навчально-методичному та методичному посібниках, матеріалах конференцій і з'їздів, тематичних наукових збірниках, інформаційних оглядах тощо. Загальний обсяг опублікованих матеріалів становить 32 д.а., в тому числі особисто автору належить 14,6 д.а.

Структура і обсяг роботи. Відповідно з метою, завданням, логікою та хронологічними рамками дослідження структура роботи складається з вступу, трьох розділів, висновків, додатків та бібліографії. Обсяг роботи становить 169 сторінок машинописного тексту, 8 малюнків, 16 таблиць та 10 додатків.

ГЛАВА I. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Методологічні засади дослідження регіонального ринку праці та факторів його формування.

Ринок праці є складною системою суспільних відносин, в якій відбувається обмін праці людини на засоби, необхідні для підтримання відповідного рівня її життєдіяльності. Будучи невід'ємною складовою ринкового господарства, він охоплює всі галузі народного господарства, види діяльності, а також усі форми власності, розподіляючи людську працю відповідно до суспільних потреб. Як динамічна структура він перебуває під впливом певних факторів. Основними елементами цієї структури є попит, пропозиція і ціна робочої сили.

Ринок праці відіграє роль регулятора руху робочої сили, створюючи оптимальні умови для забезпечення балансу між попитом і пропозицією праці.

На ринку праці відбувається взаємодія між працівниками і роботодавцями при розподілі робочої сили, яка дозволяє комплексно вирішувати проблеми, пов'язані з трудовими відносинами. З одного боку, він забезпечує підприємства кваліфікованою робочою силою, яка відповідає вимогам роботодавців, з іншого — дає змогу працівникам вибирати роботу, яка б задовільняла їхні потреби, забезпечувала відповідний рівень життя, відповідала естетичним вимогам. Через економічні важелі ринок впливає на зростання продуктивності праці.

Разом з тим практика ринкового господарювання ще не в повній мірі опирається на науковообґрунтовані важелі управління, оскільки сам ринок праці ще недостатньо вивчений і знаходиться в процесі формування, зазнаючи впливу чисельних факторів.

На сьогодні існує кілька тлумачень поняття "ринок праці". Найбільш поширеними є дві точки зору. Представники першої обмежують ринок праці лише сферою обігу вільної робочої сили, тобто його дія закінчується моментом найму працівника [124]. В цьому розумінні ринок праці ототожнюється з безробіттям, тобто з нереалізованою, тимчасово вільною робочою силою, власники якої персоніфіковані в безробітних. Ця позиція звужує функції ринку праці лише до процесу купівлі-продажу робочої сили на основі угод.

На нашу думку, найм робочої сили — це складний процес і укладення договору є заключним етапом багатосторонньої діяльності суб'єктів ринку праці. З одного боку — активної політики продавця щодо подачі якостей свого товару (уміння, навички, знання), з другого боку — кропітка, жорстка діяльність покупця відносно якостей необхідної робочої сили [80,97,127].

Тому друга точка зору, яка визначає ринок праці як форму реалізації всієї системи суспільних і виробничих відносин, що охоплює працевлаштування і умови використання робочої сили, тобто включає все працездатне населення, незалежно від того, чи зайняте воно в даний момент чи незайняте є більш обґрунтованою. На користь цієї позиції говорить і те, що із здійсненням факту найму суб'єкти ринку праці не перестають бути об'єктами самої ринкової економіки, часткою якої є, зокрема, і ринок праці. Ринок праці як складова частина всієї ринкової системи господарювання має принципову особливість, яка полягає в тому, що його елементами є люди, наділені специфічними рисами: психофізіологічними, соціальними, культурними, релігійними, політичними. Всі ці особливості суттєво впливають на кон'юнктуру ринку праці і визначають специфіку механізму його регулювання.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринку

капіталів, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами.

Пропозиція робочої сили — це контингент працездатного населення, яке пропонує свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки, перепідготовки кадрів та оплати праці, кон'юнктура ринків землі, капіталу, товарів та послуг.

Співвідношення попиту і пропозиції, що виражає взаємодію інтересів суб'єктів ринку праці, формується під впливом різноманітних економічних, соціальних, політичних, культурних та інших факторів, зокрема стану економіки, галузевої структури господарства, матеріально-технічного забезпечення регіону, розвитку соціальної і виробничої інфраструктури, міжрегіональних зв'язків. Саме кон'юнктура і визначає стан ринку праці. Вона може бути трудодефіцитною, трудонадлишковою, наближеною до рівноваги.

На різних етапах становлення ринку праці структура та сила впливу факторів суттєво відрізняються. Відповідно змінюються і межі ринку праці, оскільки він є динамічною системою, а його обсяги визначаються певним попитом населення на робочі місця і наявністю таких місць в економіці регіону у відповідний період. Виходячи з цієї точки зору можна сказати, що ринок праці як динамічна система може виходити із стану рівноваги. Тому необхідно розробити цілий комплекс заходів по регулюванню ринку, здійснення яких направлено на виробництво і людину, формування в неї здатності і потреб до праці, задоволення вимог роботодавця і продавця робочої сили, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, збільшення обсягів виробництва тощо.

Ми не можемо погодитись з авторами, які вважають, що ринок праці — саморегулююча система. Відносини зайнятості не можуть

формуватися стихійно. Вони повинні проходити під контролем держави і з користю як для суспільства в цілому, окремих регіонів, так і для кожного індивідуума зокрема.

Необхідність регулювання ринку праці зумовлюється:

- значною часткою держсектора в господарській діяльності;
- цілісністю ринку праці як системи;
- недостатнім використанням важелів соціального захисту (в силу економічних обставин) для ліквідації кризових явищ у випадку виходу ситуації з-під контролю.

Більшість авторів зводить проблеми регулювання ринку праці до працевлаштування громадян і соціального захисту[154,37].

Ми вважаємо, що регулювання ринку праці полягає не лише в забезпеченні умов для участі працездатного населення в тій чи іншій діяльності, але і в цілеспрямованому впливі на формування, розподіл і використання трудового потенціалу виходячи з особливостей взаємодії різних факторів (економічних, соціальних, демографічних, психологічних тощо).

Процеси регулювання повинні передбачати заходи не тільки відносно зайнятості і безробіття, але і щодо добровільно незайнятих, самозайнятих, які в будь-який момент можуть тим чи іншим чином впливати на ситуацію на ринку праці. Тобто мова іде про регулювання як багатогранний механізм, що включає всі етапи і стадії виробничого і відтворювального процесу.

Під регулюванням ринку праці ми розуміємо сукупність методів і способів впливу на взаємодіючі суб'єкти з метою забезпечення динамічної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, формування раціональної зайнятості населення. З цією метою реалізується система організаційних, правових, економічних, соціальних та інших заходів які здійснюють безпосередній чи опосередкований вплив на стан і динаміку ринку праці.

Застосовуючи поняття "регулювання", а не "управління" ми, тим самим, закладаємо в його зміст не прямий адміністративний вплив, що властиве управлінню, а комплексну систему планомірних і ефективних заходів, спрямованих на розвиток бажаних явищ.

В світовій економічній теорії існують різноманітні погляди на механізми регулювання в умовах ринку. Найголовнішими є неокласичний і неокейнсіанський підходи [62,45].

Процес регулювання ринку праці базується на положеннях кейнсіанської теорії зайнятості, суть якої зводиться до того, що ринкова система може довго знаходитись в стані депресії при високому рівні безробіття, і тому необхідне державне втручання в економіку.

Варто згадати, що до регулювання ринку праці почали вдаватися в першій половині двадцятого століття, тобто в період глибокої економічної кризи, загострення багатьох соціальних проблем. З метою припинення масового безробіття, подолання значної диференціації в рівнях життя населення виникає "регульований ринок праці", що визначає активну роль держави в регулюванні економіки. Це регулювання передбачало державний контроль за розвитком трудових відносин, законодавчі ініціативи щодо заходів по захисту і гарантії збереження робочих місць. Саме в цей період були запроваджені виплати по безробіттю за умови обов'язкового соціального страхування, застосовувались засоби опосередкованого впливу на зайнятість шляхом стимулювання інвестицій, зниження ставок прибуткового податку, збільшення держзамовлень тощо. Заходи короткотермінового регулювання доповнювались також прийомами прямого стимулювання-збільшення зайнятості на підприємствах різних форм власності та на громадських роботах тощо.

Фіскальна та кредитно-грошова політика в цей період накладались на модель регульованого ринку таким чином, щоб забезпечити високі і стабільні темпи економічного зростання. У 50-60-і роки регульований

ринок праці почав давати значний ефект і забезпечив зменшення безробіття, покращення соціального захисту, підвищення рівня життя населення. Проте уже в 70-х роках цей тип регулювання вичерпав потенційні можливості і не впливав на зменшення рівня інфляції та безробіття.

В 70-х роках через обмеження можливостей збільшення попиту на робочу силу особлива увага приділялась регулюванню її пропозиції шляхом зменшення потенціалу зайнятого населення (прискорений вихід на пенсію, продовження терміну навчання), розширення гнучких форм зайнятості тощо. Однак і це не було виходом. Тому були розроблені теорія "природного рівня безробіття" і "теорія адаптивних очікувань" [157].

Структурна перебудова економіки, посилення ролі науково-технічного прогресу, якісно новий характер виробничих процесів пред'явили попит на висококваліфіковану робочу силу. В зв'язку з невідповідністю країн до таких процесів збільшувалось безробіття, особливо серед старших вікових груп населення, молоді при одночасній нестачі висококваліфікованих спеціалістів; відбувались негативні демографічні процеси.

В результаті цього виникла необхідність в переході від "регульованого ринку праці" до "політики гнучкого ринку праці". Відправним моментом при цьому було розширення пропозиції робочої сили через стимулювання розвитку різних форм власності, методів і форм підготовки і перепідготовки кадрів, впровадження нестандартних форм зайнятості. Жорстка політика на ринку праці привела до скорочення багатьох соціальних програм, зменшення розмірів і термінів виплати допомог.

Все це стало поштовхом до зростання безробіття. Одночасно послаблювалась роль соціальної політики, замість колективних договорів все ширше застосовувались індивідуальні, ослабли позиції профспілок.

Тому виникла потреба в розробці інших шляхів виходу з кризи на основі класичної теорії зайнятості, яка виходить з того, що ринкова система здатна до саморегулювання, а державне втручання не обов'язкове, а інколи і шкідливе.

Монетаристами була висунута концепція дерегулювання економіки, основана на природному рівні безробіття, що характеризується абсолютною нейтральністю до макроекономічних процесів (процентна ставка, інфляція, обсяги виробництва тощо).

На їх погляд вплив мають тільки мікроекономічні процеси (небажання працювати, незадоволеність умовами праці, низька інформаційна мобільність служб зайнятості тощо).

Спільним для кейнсіанської і монетаристської концепцій є те, що обидва напрямки визнають необхідність короткострокового регулювання безробіття шляхом стимулювання сукупного попиту, хоча використовують різний інструментарій для цього: кейнсіанці пропонують застосовувати фіскальну політику, а монетаристи — грошові методи.

Сучасна економічна стратегія регулювання ринку праці базується на чіткому розмежуванні форм і методів довготермінового і короткотермінового впливу на зайнятість. У випадку перевищення природної норми безробіття в макроекономічному регулюванні використовують короткотермінові непрямі методи впливу на ринок праці через стимулювання попиту за допомогою кредитно-грошового інструментарію. Ці методи доповнюються прямим впливом на ринок праці, який базується на активній політиці держави.

В будь-якій країні діють інтеграційні відносини міжрегіональних інтересів. Тому від управлінської ініціативи в регіонах залежить позитивний імпульс розвитку, формування такої макроекономічної стратегії, яка визначала б загальну економічну кон'юнктуру.

Незважаючи на поширене вживання терміну "регіон" науковий зміст цього поняття ще чітко не визначений. Так, частина дослідників

вважає регіон "сукупністю соціальних груп населення, що проживає на його території, діяльність яких свідомо направляєтся, координується для досягнення мети суспільного розвитку" [165].

Ми беремо за основу визначення М.Чумаченка, який під регіоном розуміє частину території держави, виділену за сукупністю ознак в адміністративну одиницю, яка свідомо направляєтся і координується для досягнення цілей суспільного розвитку [144]. Первинним регіоном є адміністративна область.

Наявні суттєві регіональні відмінності в темпах падіння обсягів виробництва, в динаміці цін на споживчому ринку, у вирішенні бюджетних проблем на місцевому рівні висувають необхідність широкого використання регулюючих механізмів ринку праці.

Розрізняють три рівні регулювання ринку праці: загальнодержавний, регіональний і рівень підприємств. На рівні підприємства регулювання спрямоване на кадрове забезпечення, соціальне планування, структурну відповідність робочих місць професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили, а також на профнавчання.

Основу регіонального рівня регулювання становить можливість оптимального врахування місцевих особливостей і тенденцій соціально-економічного розвитку. Цей рівень має надзвичайно важливе значення, адже саме тут відбувається процес взаємодії багатьох структур (місцевої влади, профспілок, рад народних депутатів, центрів зайнятості) з первинною ланкою — підприємством.

Слід підкреслити, що ринок праці визнає товаром не всяку пропозицію робочої сили, а тільки ті її види, яким властиві певні якісні характеристики. В результаті має місце неспівпадання інтересів роботодавців і власників робочої сили, тобто виникає структурна невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили. Тому необхідне втручання держави, яка в законодавчому порядку здійснює

заходи щодо розвитку професійного навчання, перекваліфікації, спрямовані на підвищення якості робочої сили, її гнучкості та мобільності. Вони реалізуються на загальнодержавному рівні. Держава як суб'єкт народного господарства забезпечує нормативно-правову, законодавчу базу, регламентує ключові моменти трудових відносин. Втручання держави здійснюється і опосередковано через податкову, фінансово-кредитну політику.

Державне регулювання повинно базуватись на певному історичному досвіді, на необхідності критичного переосмислення, переоцінки теоретичних і методологічних положень, відкинення догматизму і апологетики.

Сприяння розвитку ефективної системи зайнятості через проведення структурної, науково-технічної політики повинно супроводжуватись діями держави по зниженню соціальних затрат, недопущенню масового безробіття.

Тенденції, які пов'язані з формуванням і реалізацією державної політики на ринку праці, питання правових гарантій зайнятості і соціального захисту становлять об'єкт регулювання на рівні держави. Це, насамперед, стосується: структурних змін в економіці; розвитку різноманітних форм власності; прискорення науково-технічного прогресу; постійного корегування правових норм і заходів щодо запобігання безробіття; соціальної допомоги; розвитку зацікавленості у підприємств і організацій в покращенні умов праці і збільшенні робочих місць; розвитку гнучких форм зайнятості; стимулювання підприємництва і мобільності трудових ресурсів; контролю над процесами відтворення робочої сили; аналізу і прогнозу основних тенденцій на ринку праці тощо.

Механізм державного регулювання зайнятості населення має два важелі. Перший — це вплив держави на рівень національного виробництва методами політики експансії (фіскальної чи монетарної) та

шляхом регулювання наслідків функціонування економіки, пов'язаних з виникненням безробіття. Другий важіль регулювання спирається на спеціальні державні програми, основною метою яких є не загальне зростання виробництва, а створення додаткових умов для працевлаштування безробітних.

Програмний метод державного регулювання зайнятості передбачає активну політику та застосування гнучких форм зайнятості.

Активна державна політика базується на розробці програм сприяння зайнятості, головною метою яких є запобігання безробіття або скорочення кількості безробітних.

До основних напрямків цієї програми слід віднести:

- заходи, які сприяли б зростанню зайнятості в перспективних галузях економіки;
- організація громадських робіт для залучення окремих категорій населення. Програма громадських робіт може передбачати трудомісткі громадські роботи, спрямовані на мобілізацію надлишкової робочої сили, або програми соціального розвитку, які мають певну спрямованість (послуги людям похилого віку, інвалідам, догляд за дітьми тощо);
- програма професійної підготовки і перепідготовки, яка фінансується за рахунок підприємств, місцевих органів влади, добровільних грошових внесків. Вона стосується, насамперед, молоді і включає сприяння найму, програму допомоги безробітним, регулювання міжнародної міграції робочої сили.

Державними програмами визначаються пріоритетні райони стимулювання зайнятості, передбачається оперативне втручання у вирішення непередбачених складних ситуацій, які виникають на регіональному рівні, пом'якшення соціальної напруженості при різкому зростанні рівня безробіття.

Метод державного регулювання зайнятості за допомогою гнучких форм зайнятості, на відміну від активної політики, передбачає створення

сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості населення. Сюди належать: встановлення працездатному населенню вигідних форм та режимів праці; допомога підприємцям у маневруванні кількістю та якістю робочої сили, у вирішенні проблем, пов'язаних з використанням праці жінок, людей похилого віку, інвалідів, іноземних робітників, імігрантів тощо.

Функції механізму регулювання зайнятості на державному рівні мають здебільшого управлінський, координуючий характер і визначаються опосередкованим впливом. Вони полягають у виробленні державної політики зайнятості населення, забезпеченні нормативно-правової бази, аналізі стану зайнятості і прогнозуванні можливих змін на ринку праці.

Необхідно відмітити, що на сучасному етапі державне регулювання ринку праці в значній мірі поступається позиціями регіональному. Таке зміщення акцентів пояснюється: по-перше, формуванням нових принципів управління в державі, що ґрунтується на поєднанні місцевого самоврядування з централізованим управлінням з пріоритетом першого; по-друге, фінансовою самостійністю регіональних служб зайнятості, які здійснюють свою діяльність в основному за рахунок відрахувань з фонду оплати праці підприємств, організацій, які знаходяться на території регіону.

Слід відмітити, що не існує єдиної еталонної ефективної регіональної політики щодо ринку праці. Історія розвитку ринкової економіки свідчить, що інтерес до неї підвищується в періоди кризи і основне її завдання в цей момент — покращення існуючої соціально-економічної системи шляхом згладження гострих регіональних відмінностей у рівнях зайнятості, доходах тощо.

Незважаючи на певні аналогії в регулюванні різних рівнів ринку праці регіональний ринок має свої особливості. Перша особливість полягає в тому, що тут найбільш чітко простежується взаємозалежність

попиту і пропозиції робочої сили в збалансуванні ринку праці. Розгляд більш крупних ринків такої наглядності не дає. Іншою особливістю регіонального ринку праці є те, що об'єкт регулювання через різноманітність контингенту є дуже складним і неоднорідним: сюди входять працівники підприємств місцевого і загальнодержавного значення, студенти і випускники, пенсіонери, тимчасово непрацюючі, безробітні тощо. Складність об'єкта регулювання ринку праці на регіональному рівні визначається ще і тим, що він є проміжною ланкою між місцевим та загальнодержавним рівнями. Через це з метою поєднання інтересів підприємств, окремих працівників з інтересами територій, регіонів та загальнодержавними виникає необхідність в координації різноманітних явищ і тенденцій для оптимального функціонування ринку праці в цілому.

Наступною особливістю є те, що всі процеси, які відбуваються при формуванні ринку праці, так чи інакше стосуються регіонального рівня, тому до об'єкту регулювання регіонального ринку ми відносимо практично всі тенденції на ринку праці, окрім тих, що безпосередньо стосуються компетенції підприємств чи держави.

Крім цього необхідно відмітити той факт, що регіональний ринок праці носить характер відкритої системи, де кількісні і якісні показники в кожний проміжок часу мають різні величини, тобто він є динамічною системою, сегментованою і диференційованою (так, наприклад, на рівні регіону постійно змінюється демографічна, соціо-культурна, політична ситуація, що має прямий чи опосередкований вплив на процес формування ринку праці).

Регулювання ринку праці розглядається як система, яка складається з трьох підсистем:

1. формування робочої сили: а) природне відтворення; б) підготовка робочої сили;

2. розподіл робочої сили: а) створення робочих місць; б) первинний розподіл робочої сили; в) перерозподіл;

3. управління виробництвом і використання ринку праці: а) управління технічним прогресом; б) наукова організація і стимулювання праці.

Механізм регулювання включає систему вибору цілей регулювання, організаційну структуру регулювання, систему важелів і стимулів, систему правового забезпечення регулювання.

Завданням регіонального регулювання ринку праці є:

— забезпечення надійного функціонування всіх організаційних структур різних рівнів; підтримання оптимальних пропорцій між зайнятими і безробітними в межах регіону тощо;

— забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили на основі добровільності, економічної ефективності, транспортної та інформаційної доступності;

— оптимізація рівня і структури зайнятості з огляду на економічну ефективність і доцільність з врахуванням індивідуальних інтересів через введення різноманітних форм участі робочої сили в суспільному житті. Ця функція повинна реалізовуватись через зацікавленість місцевих органів влади, заохочення роботодавців та найманих працівників до становлення різних форм суспільно-корисної праці через адекватну систему пільг, доплат, компенсацій тощо;

— планування, прогнозування динаміки кількісного та якісного складу робочої сили в народногосподарському комплексі регіону з метою ефективного використання трудового потенціалу, виходячи з економічної доцільності;

— розвиток конкуренції як невід'ємного атрибуту функціонування ринкової економіки;

— сприяння раціональній структурі робочих місць;

— чіткий аналіз стану і тенденцій розвитку регіонального ринку праці;

— облік безробітних, своєчасна виплата допомоги;

— забезпечення соціальних гарантій. Особливе значення цієї функції полягає в необхідності проведення заходів соціальної підтримки, яка відповідала б міжнародній практиці у випадку неспроможності суспільства забезпечити громадянину отримання необхідних життєвих благ з причин незайнятості. Функція соціального захисту є однією з найменш розроблених як в теоретичному, так і в практичному плані. Регіональні органи разом з загальнодержавними повинні взяти на себе створення нормативної основи, яка, з одного боку, буде забезпечувати єдиний, незалежно від фінансових можливостей регіону, рівень соціального захисту, а з другого, — ініціювати діяльність територій і підприємств по вирішенню проблем зайнятості і соціального захисту від безробіття, виходячи з власних матеріальних, фінансових і організаційних можливостей;

— постійне вдосконалення системи працевлаштування;

— організація і функціонування професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів. Ця функція є однією з найважливіших для регіональних органів. З огляду на те, що населення є найбільш мобільне саме в межах регіону, діяльність по регіональному регулюванню ринку праці в плані підготовки і перепідготовки спеціалістів повинна полягати в умінні швидко, оперативно і правильно виділяти тенденції, що будуть формувати попит на ту чи іншу спеціальність, і вживати адекватні заходи, тобто проводити відповідне навчання;

— координація і узгодженість дій всіх структурних підрозділів, задіяних у формуванні регіонального ринку праці;

— організація громадських робіт. Тут особливо актуальним є принцип збереження добровільності через режим заохочення;

— збір та аналіз повної, достовірної інформації щодо суб'єктів ринку праці та процесів, які його стосуються. Виконання цієї функції зумовлене потребою в зборі, обробці, аналізі і використанні інформації про стан і

динаміку ринку праці. Регіональні органи зацікавлені у використанні інформації стратегічного характеру, тоді як місцеві органи орієнтуються в основному на оперативну, звужену інформацію, що стосується конкретної території. Разом з тим органи регулювання потребують інформації, яка збирається і обробляється на інших рівнях. Цілком оправданим є факт збору та обробки інформації місцевого характеру без узагальнюючих моментів регіонального та загальнодержавного рівнів;

- встановлення і підтримання реальної вартості робочої сили, мінімальні розміри якої повинні відповідати нормальному функціонуванню і відтворенню робочої сили;
- підтримка безробіття на природному рівні як необхідного регулятора суспільного прогресу;
- правове забезпечення і контроль за дотриманням законності по всіх позиціях на ринку праці;
- чітка координація дій в системі "підприємство — місцеві органи — регіональні органи регулювання ринку праці".

Одним із завдань регіональних органів є розробка регіональних планів і програм зайнятості на основі врахування особливостей, перспектив і тенденцій економічного розвитку регіону. Важливим моментом організації служби зайнятості є визначення оптимальних розмірів території поширення впливу місцевих органів регулювання. Такою територією є ареал радіусом 25-35 км [147]. Дрібніший поділ є недоцільним, оскільки нівелюється право широкого вибору. Більш крупний поділ є теж неефективний через накладання певних негативних моментів, як, наприклад, транспортна та інформаційна недоступність, значні витрати в зв'язку з переїздом тощо.

Першочерговими напрямками регіонального регулювання ринку праці є:

- збереження позитивних моментів від планово-адміністративної економічної системи і реалізація переходу до рішучих і ефективних дій, що властиві ринковій економіці;
- основний напрямок діяльності повинен базуватись на підходах, принципах, характерних для ринкової системи. Специфіка перехідного періоду дозволяє зберегти деякі консервативні елементи, не властиві ринковій економіці, які здатні в даний момент пом'якшити негативні наслідки цього переходу;
- поступове зближення різних форм власності для реальної участі у формуванні ринку праці. Основний наголос ставиться на усуненні негативних сторін "дикого ринку", а також залучення підприємств державної форми власності до цивілізованих ринкових відносин;
- забезпечення впливу територіальних органів влади при збереженні економічної самостійності господарських об'єктів на проблеми зайнятості і безробіття з метою оптимального, органічного розвитку територій з пріоритетом економічної самостійності господарських об'єктів.

Механізм регулювання регіонального ринку стає дієвим за умови аналізу та реальної оцінки факторів його формування, стану, тенденцій розвитку. З цією метою доцільно використовувати такі показники, як географічна, територіальна мобільність; рух робочої сили по підприємствах; обсяги найму і вивільнення працівників; чисельність тимчасових і сезонних працівників; дані про загальний стан економіки; рівні продуктивності праці і заробітної плати; капіталовкладення; попит на робочу силу та її пропозиція на ринку тощо.

Отже, регулювання ринку праці на регіональному рівні повинно включати активізацію попиту і пропозиції за допомогою інвестиційної політики, способів і методів регулювання рівнів доходу (фіскальна, цінова і кредитно-грошова політика), методів регулювання відносин власності, соціальної політики і правової регламентації.

Методологічною основою здійснення заходів по вдосконаленню регулювання ринку праці є:

- розвиток і вдосконалення інфраструктури ринку праці в регіоні;
- детальне визначення особливостей структурних змін в економіці;
- взаємоув'язка демографічних прогнозів з розвитком продуктивних сил;
- розробка рекомендацій щодо механізму обліку, аналізу, прогнозування робочої сили для кожної територіальної одиниці.

Цільовий підхід до системи регулювання ринку праці вимагає досконалих методів координації господарського механізму в регіоні, глибокого аналізу всіх процесів, які призводять до структурних змін в народному господарстві.

Важливим методологічним питанням досліджуваної теми є типізація ринків праці.

Американські економісти Л.Рейнольдс, С.Ластерс, К.Моузер розрізняють три типи ринків праці: місцевий, національний і міжнародний. Проте сферу їх дії вони обмежують лише працівниками певної спеціальності і кваліфікації [164]. Так, на першому рівні (місцевому) основу складають робітники і службовці; на другому рівні (національному) — управлінці і вчителі; на третьому (міжнародному) — лікарі, вчені, інженери. Звичайно, вони не є закритими системами і тому не відкидається тісний зв'язок між цими видами ринку праці, можливість переходу працівників з одного в другий.

Інший американський вчений Дж.Кейнс, навпаки, абсолютно виключає будь-який зв'язок між різними ринками праці, розглядає їх у вигляді замкнутих систем регулювання [62].

На нашу думку, ринок праці — це не тільки механізм регулювання попиту і пропозиції, але і складне багатостороннє соціальне явище, з яким пов'язані зрушення в економіці, соціальних відносинах, які впливають на стан працівників, їх місце в соціальній структурі

суспільства, відтворення робочої сили, розвиток особистості та ін. Тому більш аргументованим, на нашу думку, є типізація ринків праці, в яких вони розглядаються як суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів (робочої сили), що відповідає товарній (ринковій) економіці [119].

Ширше трактує ринок праці М.А.Винокуров, який вважає, що "ринок праці — це система соціально-економічних відносин, яка складається з приводу формування, споживання, розподілу і перерозподілу робочої сили, її найму і оплати, що регулюється кон'юнктурою і правовими нормами і проявляється як метод управління трудовими ресурсами" [40]. На основі цього він підтримує виділення в економічній літературі зовнішнього і внутрішнього ринку.

Зовнішній, або професійний, ринок передбачає мобільний розподіл робочої сили між фірмами і підприємствами. Внутрішній ринок побудований на русі кадрів всередині підприємств по горизонталі, або вертикалі.

Зовнішній ринок передбачає наявність у працівників професій, які можуть бути використані різними фірмами і підприємствами.

Західні спеціалісти вважають, що зовнішній, професійний ринок відповідає потребам циклічного розвитку виробництва, а внутрішній — структурним змінам.

Таким чином, звідси випливає, що ринок праці — це багатостороннє явище, яке включає в себе економічні і соціальні процеси. Соціальні процеси спрямовані на покращення внутрі- і міжрегіонального перерозподілу робочої сили, підвищення ефективності праці через посилення територіальної мобільності населення, покращення обміну знаннями, інформацією. Ринок праці є одним із способів включення людей в процес суспільного виробництва, розвитку їх здібностей, потреб в творчій роботі, якісному способі життя, освіті тощо. Слід відзначити, що ринок праці — це не тільки сфера

застосування робочої сили, але і механізм соціально-економічного регулювання зайнятості як на виробництві, так і в суспільстві в цілому.

В залежності від ступення розвитку інфраструктури ринку праці він може бути фрагментарним, нерегульованим, регульованим і організованим.

Україні на даному етапі розвитку властивий фрагментарний тип ринку праці, тому що фактор попиту і пропозиції діє слабо.

Регульований ринок означає насамперед законодавче регулювання економічних, соціальних і трудових відносин, а також систему колективних договорів і угод.

Організований ринок представляє собою розвинуту систему посередницьких інститутів для полегшення взаємодії "роботодавець — робоча сила".

На формування ринку праці впливають регіональні відмінності у соціальному, економічному, демографічному розвитку території. При відсутності дієвих механізмів регулювання ринку і низькій територіальній мобільності населення ринок праці буде формуватися, в першу чергу, на регіональному рівні. Таким чином, ринок праці країни представлятиме систему регіональних і локальних ринків. Незважаючи на єдність системи, кожна з територій вимагає від державної політики регулювання ринку праці врахування індивідуальних особливостей розвитку. На перший план виходять інтереси регіонів. З переходом до ринку постає питання переструктуризації виробництва, проведення професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів у відповідність з вимогами народного господарства.

Сучасний ринок праці можна поділити на дві взаємопов'язані частини: відкритий і прихований. Відкритий ринок становлять всі вакантні місця, працездатне населення, яке шукає роботу і потребує послуг профорієнтації чи профпідготовки, а також навчальні місця. Офіційна частина відкритого ринку охоплює ту його сферу, за якою

здійснюється контроль з боку держави через службу зайнятості і систему державної освіти. Неофіційна частина — це та, де працевлаштування відбувається без допомоги держави через недержавних посередників або на основі прямих контактів "працівник — роботодавець".

Прихований ринок охоплює тих працівників, які становлять "групу ризику" першочергових вивільнень, тобто тих працівників, на яких поширюється дія прихованого безробіття.

Сучасний ринок праці характеризується переважанням за розмірами і темпами росту його прихованої частини. Посилення боротьби з прихованим безробіттям може призвести до його трансформації у відкрите.

Таким чином, можна зробити узагальнений висновок про те, що регіональний ринок праці є складним механізмом регулювання трудових відносин у державі. Він входить складовою частиною в загальнодержавний ринок праці і базується на місцевих механізмах регулювання попиту і пропозиції робочої сили. Узагальнення змісту поняття "ринок праці" та визначення його співвідношення з іншими поняттями, а також встановлення дії основних факторів функціонування дозволяє більш глибоко визначити особливості регіонального ринку праці та механізму його регулювання.

1.2. Основні принципи, фактори і засоби регулювання регіонального ринку праці.

З метою збереження динамічної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, забезпечення раціональної зайнятості населення, контролю над безробіттям держава та її регіональні органи змушені регулювати процеси, що відбуваються на ринку праці.

Найважливішими принципами регіонального регулювання ринку праці є:

— відповідність змісту і методів регулювання загальній ситуації, що склалася в регіоні в перехідний період. Цей принцип передбачає регулювання діяльності всіх народногосподарських суб'єктів незалежно від форм власності через запровадження методів регулювання ринкового типу — податків, кредитної політики та ін;

— спрямованість регулювання на забезпечення структурної перебудови економіки. Базується на розробці спеціальних програм по заохоченню вітчизняних і іноземних інвестицій, визначенні пріоритетів структурно-інвестиційної і промислової політики;

— рівноправність всіх форм власності в структурі бюджету. Це передбачає фінансування необхідних проектів незалежно від форм власності, а користуючись економічною доцільністю та соціальним характером;

— координація діяльності всіх суб'єктів регулювання;

— адаптивність. Вимагає пристосування методів і заходів по регулюванню у відповідності до зміни ситуації на ринку праці;

— поєднання, узгодженість регіонального регулювання з державним і місцевим самоврядуванням, а також досягнення економічних і соціально-політичних цілей;

— планомірність і етапність. Вимагає вироблення тактичної і стратегічної політики заходів впливу. В зв'язку з цим виділяють заходи:

а) прямого впливу на ринок праці (наприклад, інвестиції в створення нових робочих місць),

б) побічного впливу (створення альтернативних видів діяльності, регулювання міграцій і ін.);

— співпраця державних органів сприяння зайнятості населення з недержавними;

— централізація і децентралізація;

— комплексність — передбачає комплексну ув'язку соціально-економічних, політичних, демографічних та інших ситуацій в регіоні;

- гнучкість характеру регулювання;
- єдність дій і відповідальності;
- забезпечення мобільності робочої сили.

Регіональні органи влади в своїй політиці щодо ринку праці повинні користуватися в першу чергу такими підходами:

- формування ринку праці, в якому робочі місця розподілялися б на конкурентній основі;
- зростання ролі професійної праці;
- дотримання загальнолюдських цінностей і прав людини;
- зміна (зрушення) в структурі зайнятості;
- проведення соціальної політики захисту населення від безробіття.

В процесі регулювання ринку праці важливим є питання про розмежування обов'язків держави і роботодавців щодо забезпечення зайнятості. На державу покладається функція забезпечення повної зайнятості населення, тобто розширення сфери прикладання праці, створення нових робочих місць, реконструкція старих. Функції роботодавців повинні обмежуватись наймом і контролем за раціональним використанням робочої сили.

Вихідною методологічною основою формування і реалізації регіональної політики у сфері ринку праці є діалектична єдність політичних і економічних відносин в системі регіонального регулювання та соціально-економічний регіональний інтерес в системі регулювання як пріоритетний напрямок.

Ринок праці, на нашу думку, повинен формуватись і діяти на таких засадах:

- повна юридична, економічна самостійність і рівноправність роботодавців та найманих працівників;
- вільна конкуренція на ринку праці;
- розвиток підприємницької ініціативи;
- вільний рух робочої сили і капіталу;

— гнучкість ринку праці.

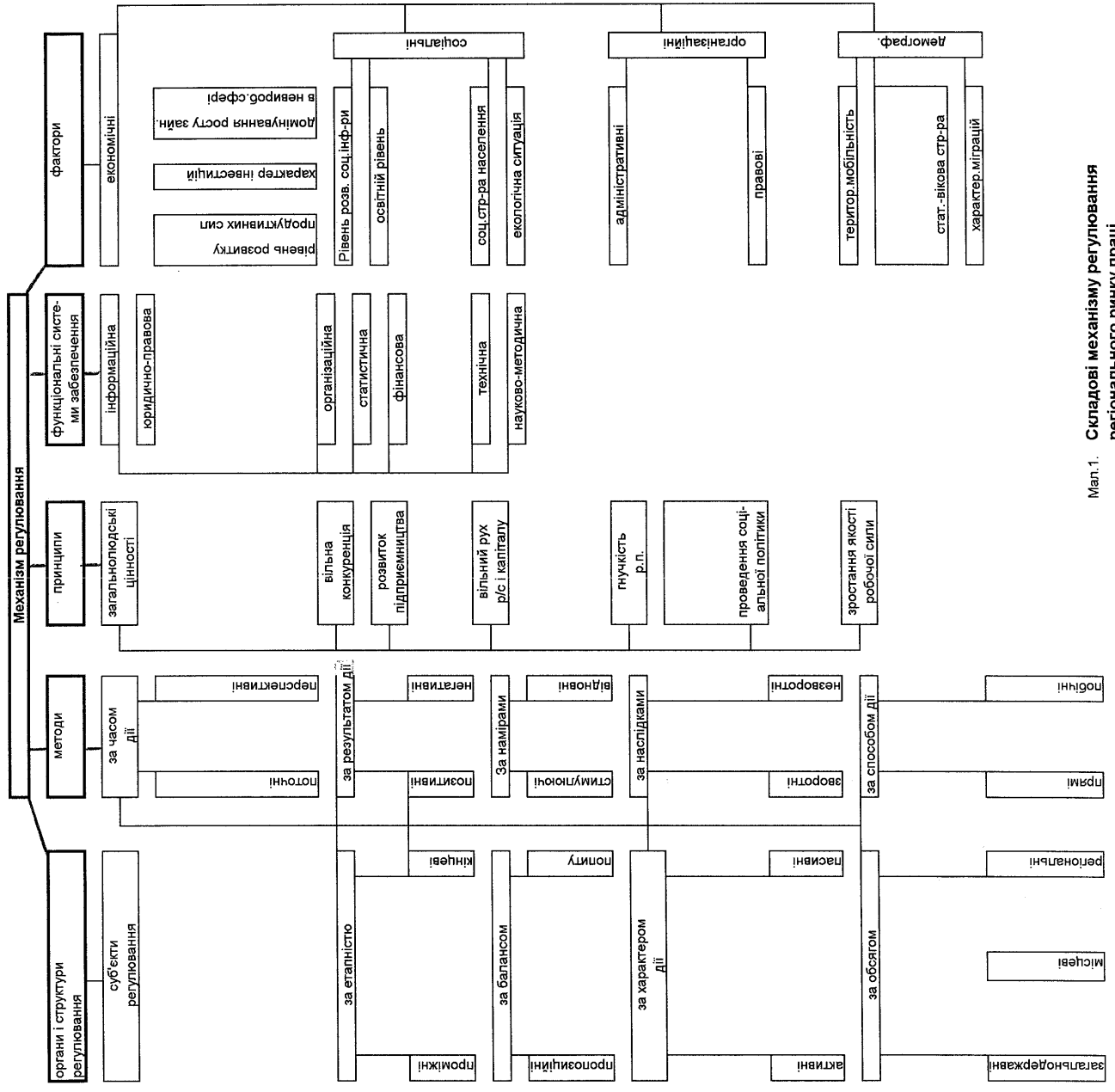
Ринок праці формується під впливом різноманітних регулюючих факторів. Вони охоплюють як економічні, так і психологічні аспекти і мають переважно локальний характер, хоча загалом чинять вагомий вплив на стан ринку праці.

Сукупність факторів, які впливають на ринок праці, можна об'єднати в чотири групи: організаційні, економічні, соціальні, демографічні (див. мал. 1).

Організаційні фактори побудовані на використанні намагання людей і різних підсистем регіонального ринку праці до узгодженості, організованості, координації своїх дій. Тут виділяють адміністративні і правові аспекти.

Адміністративні фактори є об'єктивно необхідними, оскільки багато організаційних, дисциплінарних заходів у регіоні встановлюються у відповідності до правових норм, що існують у державі. Інколи за допомогою директивних методів визначається пріоритетний соціальний ефект регулювання, а не економічна доцільність. Разом з тим слід вживати всіх заходів до розумного зменшення застосування адміністративних методів регулювання ринку праці, що пов'язане, насамперед, з тим, що вони, як правило, далеко не завжди відповідають економічним інтересам.

У зв'язку з втручанням регіональних адміністративних органів у процес формування і функціонування ринку праці виникає питання про доцільні межі цього впливу. Зрозуміло, що регулювання ринку праці повинно базуватися на економічному стимулюванні, враховуючи соціальні та психологічні аспекти. Регіональне адміністративне регулювання передбачає не розподіл робочої сили, встановлення ціни праці, а лише створення відповідних умов на ринку праці для оптимального розподілу праці і ціноутворення. Тобто органи влади не створюють ринок праці, а лише направляють його у необхідне русло.



Мал. 1. Складові механізми регулювання регіонального ринку праці

При цьому перевага повинна бути на боці економічних методів регулювання, які створили б умови, що спонукали б суб'єкти ринку праці до забезпечення максимальної зайнятості.

Економічні фактори характеризуються тим, що застосування їх пов'язане з впливом на економічні мотиви. На відміну від організаційних наслідки впливу економічних факторів проявляються не зразу, а через відносно тривалий проміжок часу.

Серед економічних факторів найважливішими є:

- а) рівень розвитку продуктивних сил, який безпосередньо впливає на зміни на ринку праці;
- б) характер інвестиційної політики — високі інвестиції ведуть до якісних змін у техніці і технології, інтенсифікації виробництва, а значить і до змін у якості робочої сили;
- в) випереджуюче зростання зайнятості в невиробничій сфері, що підтримує на високому рівні попит на робочу силу, стимулює її мобільність.

Соціальні фактори — це способи впливу на залучення працездатного населення до праці шляхом використання соціально-психологічних мотивів. Серед них виділяють:

- а) рівень розвитку соціальної інфраструктури, її зростання, яке веде до підвищення матеріальних і духовних запитів населення, покращення умов відтворення і високого рівня зайнятості;
- б) підвищення освітнього рівня населення, що посилює конкурентноздатність, професійну мобільність, швидке освоєння нових технологій, прискорення науково-технічного прогресу;
- в) вдосконалення соціальної структури населення — висока частка працівників розумової праці, висококваліфікованих кадрів сприяє ефективнішому функціонуванню ринку праці;

г) забезпечення сприятливої екологічної ситуації — нормальна екологічна ситуація сприяє покращенню здоров'я населення і відтворенню його якісного складу.

Демографічні фактори також суттєво впливають на ринок праці, визначаючи:

- територіальну мобільність робочої сили;
- статеві-віковий склад;
- зміни соціального характеру (відтік населення з міста в село чи навпаки і т.д.).

Серед числених факторів регіонального регулювання ринку праці кожен з них має свої певні особливості і відмінності, а тому необхідне комплексне їх використання з врахуванням конкретних економічних ситуацій.

В зв'язку із складністю об'єкту регулювання ринку праці виникає необхідність у класифікації засобів регулювання. Останні розрізняються:

- за часом дії — поточні, перспективні;
- за результатом дії — позитивні, негативні [123];
- за намірами — стимулюючі, відновні;
- за наслідками — зворотні, незворотні, проміжні, кінцеві;
- за способом дії — прямі, побічні [123];
- за характером дії — активні, пасивні [123];
- за балансом — пропозиції, попиту;
- за обсягом — загальнодержавні, регіональні, місцеві.

Проведемо аналіз тих, з вищеперерахованих, які вимагають трактування. Так, до засобів регулювання пропозиції відносяться:

- скорочення чисельності економічно активного населення;
- скорочення термінів виходу на пенсію, заохочувальні навчальні відпустки, збільшення терміну навчання;
- обмеження наднормованих робіт;
- сприяння територіальній і професійній мобільності;

- регулювання демографічної ситуації;
- регулювання зарплати.

Суть цих засобів полягає в скороченні пропозиції робочої сили, виходячи з того, що на даний момент рівень пропозиції досить високий, а його скорочення допомагає зниженню безробіття.

Серед засобів регулювання попиту виділяють:

- створення нових робочих місць (збільшення державних закупок, збільшення державного сектору економіки, ріст чисельності держобороту, державного субсидування в недержавний сектор, зменшення трудового навантаження, зниження ставок податкового податку);
- стимулювання гнучких форм зайнятості.

Важливе значення в процесі регулювання посідають засоби за способом дії, серед них виділяються прямі засоби, спрямовані на безпосередній результат, і побічні, орієнтовані на створення умов для досягнення бажаних результатів.

До засобів прямого впливу можна віднести:

- розширення державного сектору економіки;
- збільшення чисельності держапарату;
- державне субсидування зайнятості на недержавних підприємствах;
- зменшення трудового навантаження на працівників;
- обмеження наднормованих робіт;
- скорочення чисельності економічно активного населення;
- стимулювання гнучких форм зайнятості.

До побічних засобів впливу відносяться: посилення інвестицій, сприяння територіальній і професійній мобільності, збільшення державних закупок, зменшення податкових ставок.

Не менш важливе значення посідають відновні і стимулюючі засоби регулювання ринку праці.

Перші пов'язані безпосередньо з відтворюючою функцією всіх затратних операцій. Цей процес дозволяє встановити функціональний зв'язок людини з виробництвом, визначити вартісний еквівалент застосування робочої сили в різних галузях господарства. Стимулююча функція ґрунтується, перш за все, на зацікавленості в розвитку тих чи інших галузей народногосподарського комплексу або окремих спеціальностей, а значить у формуванні певної структури робочих місць. Соціальний бік цих засобів спрямований на поєднання загальнодержавних інтересів з колективними при домінуванні особистих.

Формування регіональної політики регулювання ринку праці повинно виходити з вивчення світового досвіду та співпадати з бюджетною, податковою, демографічною, соціальною політикою регіону.

Політика регулювання ринку праці спрямована на збільшення зайнятості, на покращення її структури та появи нових альтернативних і гнучких її форм. Можна виділити зовнішні та внутрішні засоби, що впливають на рівень зайнятості.

До зовнішніх відносяться зміни в економічній політиці держави, регіону; технічні нововведення, ноу-хау; новий політичний і соціальний курс; науково-технічний прогрес.

До внутрішніх – інвестиційні можливості, кредитна політика банків, перспективи капіталовкладень тощо.

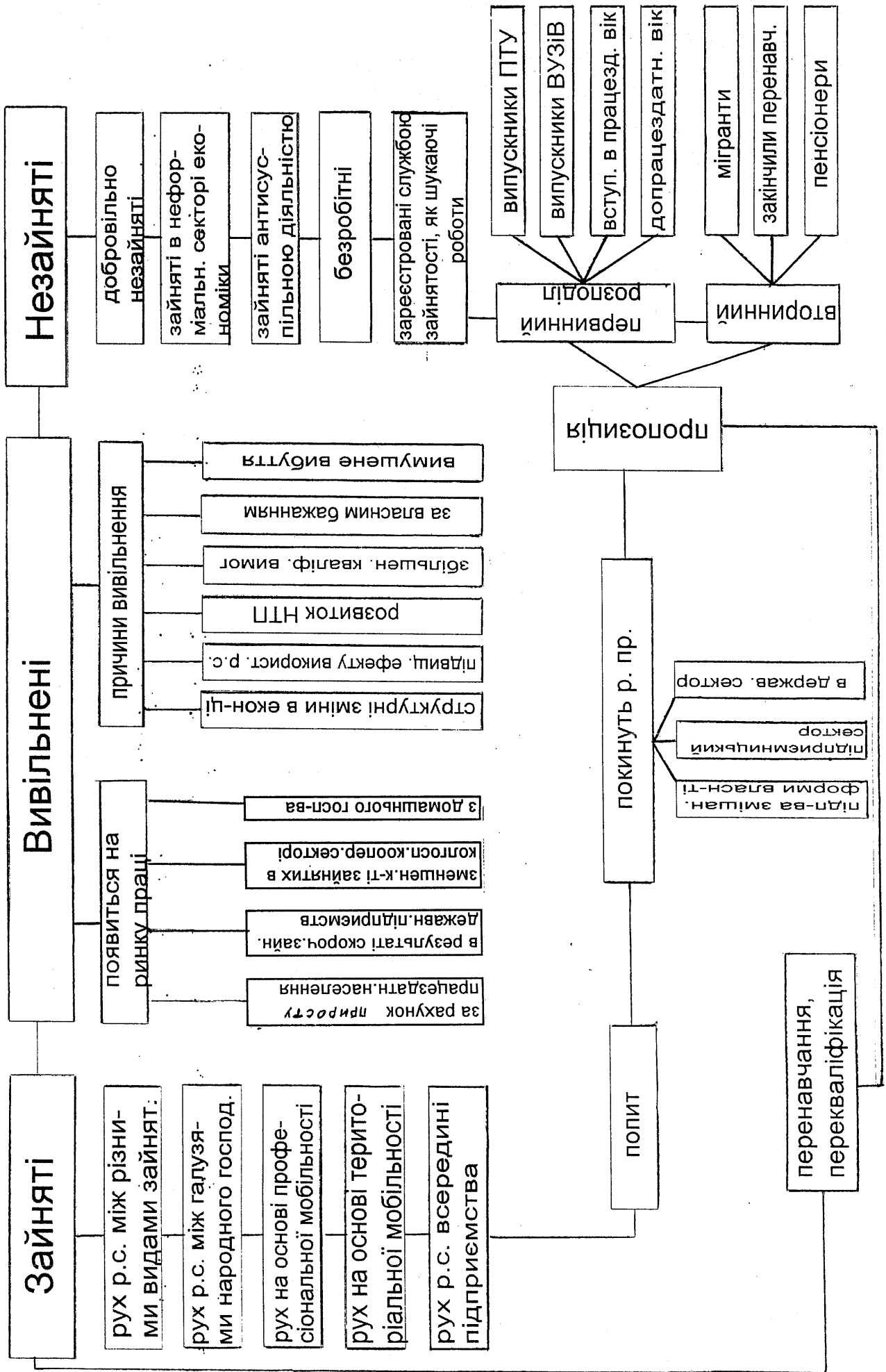
Засобами сприяння зайнятості є також фінансова підтримка рівня зайнятості через запобігання процесів скорочення існуючих робочих місць за допомогою доплати до заробітку працівникам, які працюють за гнучкими формами; матеріальна допомога для проведення самостійної господарської діяльності; стимулювання підприємництва; компенсація витрат роботодавцям за залучення додаткової робочої сили специфічних контингентів (молоді, інвалідів тощо), або відшкодування частини затрат на створення додаткових робочих місць.

Необхідно відмітити, що процес збільшення зайнятості не завжди супроводжується пропорційним зменшенням безробіття. Ліквідація безробіття відбувається тоді, коли, по-перше, створення нових робочих місць не компенсується ростом економічно активного населення і, по-друге, структура попиту і пропозиції робочої сили не співпадають, тобто нові робочі місця не завжди відповідають кваліфікаційній структурі безробіття..

На рівні регіону необхідно чітко визначити причини незайнятості, тобто форми безробіття, що дозволять більш ефективно регулювати ринок праці. Для кожного виду безробіття існує певний комплекс заходів, застосування яких дозволить попередити або ослабити дію тих чи інших причин та факторів, що зумовили зниження зайнятості. Наприклад, рівні фрикційного і структурного безробіття залежать від структурних особливостей регіональних ринків праці, від того, наскільки швидко проходить збалансування попиту і пропозиції робочої сили.

На будь-які структурні зміни в економіці попит реагує миттєво, в той час як пропозиція, будучи інертною за своєю природою, через людські стереотипи, малорухливіша. Тому причинами фрикційного безробіття є неповороткість ринку праці, нездатність миттєво реагувати на зміни в структурі пропозиції робочої сили і на потребу підприємств в робочій силі певної кваліфікації.

Пропозиція робочої сили постійно змінюється. Одна частина населення шукає більш підходящу роботу в зв'язку з індивідуальними претензіями (не влаштовує заробітна плата, умови праці тощо), друга – шукає роботу вперше (молодь), третя – перебуває в пошуках роботи через економічні причини (наприклад, невідповідність професійних навичок, кваліфікації тощо) (див. мал. 2). Крім того, фрикційне безробіття є результатом раціонального вибору між зайнятістю і вільним часом.



Мал. 2. Особливості руху робочої сили на ринку праці

Тому цей вид безробіття не зникає, але може зменшуватись при збільшенні кількості зайнятих індивідуальними формами діяльності, збільшенні кількості комерційних структур, де, як правило, високі заробітки тощо.

Враховуючи той факт, що фрикційне і структурне безробіття чітко не розмежовані, використання певних форм і методів регулювання одного виду може дати позитивний ефект і для іншого. Вплив на структуру попиту відбувається шляхом підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працюючих та покращення роботи профорієнтаційних центрів.

Таким чином можна сказати, що визначені принципи, фактори і засоби регулювання регіонального ринку праці дозволяють охопити найбільш суттєві аспекти управління системою трудових відносин, що сприятиме досягненню позитивних і вагомих результатів в галузі вдосконалення цих відносин.

1.3. Основні методичні положення щодо визначення загального стану та особливостей функціонування регіонального ринку праці за основними індикаторами

На рівні регіону найвідчутніше простежуються проблеми соціального, економічного, демографічного та іншого характеру, які важко врегулювати методами централізованого впливу. На цьому рівні проходить трансформація економіки, виводячи на поверхню фактори і причини, що гальмують даний процес.

Регулювання ринку праці на регіональному рівні можна проводити, застосовуючи систему економічних, соціальних, організаційно-правових методів впливу. Приймаючи до уваги важливість всіх з вищеназваних методів, на регіональному рівні домінуючими є економічні заходи впливу

на процесі ринку праці. Це, в першу чергу, обумовлено скороченням обсягів виробництва, падінням продуктивності праці, різким скороченням інвестицій в виробничу та невиробничу сфери. З другого боку регіональні важелі дозволяють сприятливо впливати на перелічені чинники, які приводять до зміни ринку праці.

Приймаючи до уваги інертність суспільної свідомості, психологічну невідповідність більшої частини населення до нового типу відносин, негативні наслідки кризових явищ в економіці першочерговим напрямком повинен стати економічний тип регулювання, що представлений певними індикаторами функціонування ринку праці.

В самому загальному вигляді індикатори функціонування розкриваються такими категоріями, як заробітна плата, податки, обсяг виробництва, продуктивність праці, рівень безробіття, характер інвестицій, рівень прихованого безробіття та ін.

В зв'язку з цим ми виділяємо зовнішні і внутрішні індикатори. До зовнішніх належать ті, що лежать за межами економічної системи. Це технологічні нововведення, зміни в економічній, ціновій політиці. Під внутрішніми індикаторами слід розуміти такі, що формують механізм всередині самої системи, дії якого ведуть до розширення вихідних даних економічної системи і які приймають характер кумулятивного процесу. Мультиплікаційна реакція економічної системи, а відповідно систем, які вбудовані в ній, на зміни зовнішніх індикаторів визначаються внутрішніми (інвестиційним характером системи, фінансово-кредитною політикою банків, продуктивністю, обсягом виробництва та ін.).

Розглядаючи процес вивільнення як об'єкт регулювання, слід виділити найбільш важливі його аспекти. Одним з них є падіння обсягів виробництва. До недавнього часу сила його впливу на вивільнення працівників стримувалась шляхом скорочення вакантних робочих місць, застосування неповної вимушеної зайнятості працівників, скорочення

робочого часу, неоплачувальних відпусток. Подальше падіння обсягів виробництва неминуче викличе посилення процесів вивільнення.

Так, за підрахунками, падіння обсягів виробництва на 10-15% приводить до скорочення чисельності зайнятих на 5-6% [108; 44].

Проаналізувавши процеси, що відбуваються на регіональному ринку праці, ми прийшли до наступного співвідношення, що характеризує стан ринку праці:

$$N_{pr} = I_t + Y_{t+1} - X_z - X_b + X_p + X_d, \quad (1)$$

де N_{pr} — пропозиція на регіональному ринку праці;

I_t — загальна кількість зайнятих в господарському комплексі регіону в прогностному періоді;

Y_{t+1} — чисельність безробітних в прогностному періоді;

X_z — кількість зайнятих в регіоні, що покинуть сферу найманої праці;

X_b — кількість безробітних, які бажають перейти у сферу самозайнятості;

X_p — кількість пенсіонерів, які бажають перейти в сферу найманої праці;

X_d — кількість зайнятих в особистому, підсобному і домашньому господарствах, які бажають перейти в сферу найманої праці.

Провівши детальний аналіз структури факторів, які впливають на компоненти пропозиції робочої сили, представлених рівнянням (1) і які можна регулювати на регіональному рівні, маємо можливість шляхом зміни дії цих факторів регулювати ринок праці в цілому.

Чисельність зайнятих в господарському комплексі регіону на прогностний період визначається як сума кількості зайнятих в основних галузях матеріального виробництва регіону (Z_v) та кількості зайнятих в невиробничій сфері регіону (Z_n):

$$I_t = Z_v + Z_n, \quad (2)$$

В свою чергу кількість зайнятих в галузях матеріального виробництва можна розрахувати згідно наступного співвідношення:

$$Z_v = \sum_{j=1}^p I_{jt} Z_{gj}, \quad (3)$$

де I_{jt} — індекс зміни чисельності зайнятих у j -галузі;
 Z_{gj} — кількість зайнятих у j -галузі в поточному періоді.

Індекси зміни чисельності зайнятих в окремій галузі на прогностичний період розраховуємо у відповідності із співвідношенням:

$$I_{jt} = \frac{Q_{jt+1}}{Q_{jt}} \cdot \frac{W_{jt+1}}{W_{jt}}, \quad (4)$$

де Q_{jt} — обсяги виробництва в поточному періоді;
 W_{jt} — продуктивність праці в поточному періоді;
 Q_{jt+1} — обсяги виробництва в прогностичному періоді;
 W_{jt+1} — продуктивність праці в прогностичному періоді.

Для знаходження обсягів виробництва в прогностичному періоді необхідно виділили основні фактори, які впливають на них найбільш суттєво на регіональному рівні і які ми можемо регулювати.

Аналіз цих факторів, а також експертне опитування показали, що найбільш суттєвими є два фактори (основні фонди і оборотні засоби). Для знаходження тенденцій зміни обсягів виробництва була побудована регресійна залежність між ними і наявними факторами, яка має вигляд:

$$Q_{jt+1} = b_0^j + b_1^j \cdot x_1^j + b_2^j \cdot x_2^j + b_3^j \cdot x_1^j \cdot x_2^j, \quad (5)$$

де x_1^j — наявні основні фонди;
 x_2^j — наявні оборотні засоби;
 $b_0^j, b_1^j, b_2^j, b_3^j$ — невідомі параметри регресійної моделі;
 $j = 1, 2, 3, 4$ - індекс галузі (відповідно промисловість, сільське господарство, транспорт і зв'язок, будівництво).

Аналогічно з допомогою регресійної моделі знаходиться динаміка продуктивності праці.

Таким чином, використовуючи співвідношення 2-5 можемо розрахувати компоненту пропозиції I_t на регіональному ринку праці.

Основними факторами, які впливають на зміну даної компоненти та в цілому на ринок праці є основні фонди, оборотні засоби та обсяги інвестицій у невиробничу сферу.

Проілюструємо розрахунок загальної кількості зайнятих в господарському комплексі регіону на прикладі Тернопільської області. З цією метою використаємо дані таблиць 1,2,3,4.

Таблиця 1

Обсяги основних фондів по основних галузях Тернопільського регіонального господарського комплексу,* (в млн.крб.) **

роки	квартал	промисловість	с/г	транспорт і зв'язок	будівництво
1994	1	467325	935678	157489	84576
	2	456832	896543	148562	81473
	3	448596	824906	143563	75943
	4	433719	784672	140170	74362
1995	1	428843	750463	136435	69472
	2	425986	731626	129456	66389
	3	404527	674384	119562	63964
	4	375378	635678	111457	57382
1996	1	350329	627859	107346	55295
	2	337845	615872	105326	53782
	3	332864	587452	102568	51678
	4	274861	558349	100934.8	50678
1997***		312038	585378	107363	54727

* — Складена автором на основі даних Тернопільського статистичного управління.

** — Тут і надалі всі абсолютні показники приведені в цінах 1994 року.

*** — Прогнозні розрахунки.

Таблиця 2

Обсяги оборотних засобів по основних галузях Тернопільського
регіонального господарського комплексу, *(в млн.крб.)

роки	квартал	промис-	с/г	транспорт	будів-
1994	1	986662	876543	18654	43256
	2	916572	795623	17564	39485
	3	775628	594683	16253	32478
	4	652382	548883	15913	24309
1995	1	654386	458629	15694	23864
	2	569432	412357	14978	23765
	3	354219	331595	13472	22478
	4	240776	325003	12457	23211
1996	1	205946	295678	10564	22945
	2	186254	246859	8597	22526
	3	152469	220158	7536	22326
	4	112462	210458	5869	22056
1997**	1	133976	222645	6845	23764

** — Складена автором на основі даних Тернопільського статистичного управління.

* — Прогнозні розрахунки.

Розрахунки проводились з допомогою ППП LOTUS 1-2-3. Для коректного обчислення була проведена норманізація вхідних факторів регресійної моделі за формулою:

$$X_{i \text{ норм.}} = \frac{X_i - X_{\text{сер}}}{X_{\text{макс}} - X_{\text{мін}}}, \quad (6)$$

де $X_{i \text{ норм.}}$ — нормоване значення фактору X (основні фонди та оборотні засоби);

X_i — абсолютне значення фактору X ;

$X_{\text{сер}}$ — середнє арифметичне значення фактору X ;

$X_{\text{макс}}$ — максимальне значення фактору X ;

$X_{\text{мін}}$ — мінімальне значення фактору X .

В результаті обчислень одержані наступні значення коефіцієнтів для основних галузей:

$$\begin{array}{llll} b^1_1=52.92789 & b^1_2=19.52606 & b^1_3=21.04630 & b^1_4=39.69221 ; \\ b^2_1=73.35253 & b^2_2=20.60116 & b^2_3=0.723464 & b^2_4=-0.19641 ; \\ b^3_1=33.97341 & b^3_2=-9.03371 & b^3_3=25.43968 & b^3_4=5.625051 ; \\ b^4_1=23.22298 & b^4_2=15.31920 & b^4_3=11.41378 & b^4_4=-17.8531 ; \end{array}$$

При вірно заданих пропорціях між оборотними засобами і основними фондами побудовані регресійні моделі реально відображають механізми управління обсягами виробництва, яке в дійсності можна здійснити на регіональному рівні.

Підставивши задані для прогнозу значення обсягів основних фондів і оборотних засобів (наведених в таблицях 1,2 на 1997 рік) в регресійну модель, знайдемо обсяги виробництва по галузях:

$$\begin{aligned} Q_{1t+1} &= 52.92789 + 19.52606 * (-0.42979) + \\ &+ 21.04630 * (-0.40031) + \\ &+ 39.69221 * (-0.40031) * (-0.42979) = 42.93969 \\ Q_{2t+1} &= 73.35253 + 20.60116 * (-0.35312) + \\ &+ 0.723464 * (-0.33087) — \\ &— 0.19641 * (-0.35312) * (-0.33087) = 65.81535 (4) \end{aligned}$$

$$Q_{3t+1} = 33.97341 - 9.03371 * (-0.31608) + \\ + 25.43968 * (-0.49154) + \\ + 5.625051 * (-0.31608) * (-0.49154) = 25.19800$$

$$Q_{4t+1} = 23.22298 + 15.31920 * (-0.31533) + \\ + 11.41378 * (-0.14752) - \\ - 17.8531 * (-0.31533) * (-0.14752) = 15.87795$$

Динаміка по зміні продуктивності праці приведена в таблиці 3. Згідно табличних даних на протязі 3-х років відбувалось падіння продуктивності праці, головним чином, зумовлена зменшенням обсягів виробництва. Аналіз показав, що при незмінних обсягах виробництва і незмінній робочій силі основними факторами, що впливають на підвищення продуктивності праці є інформатизація, раціоналізація, введення нових прогресивних технологій та комплексна механізація. Прогнозне значення на 1997 рік (див. табл. 3) розраховуємо аналогічно обсягам виробництва через побудову регресійної моделі.

Таблиця 3

Продуктивність праці по основних галузях Тернопільського
регіонального господарського комплексу, *(в % до 1991р.)

роки	промисло- вість	с/г	транспорт і зв'язок	будівництво
1991	100	100	100	100
1992	92.0	93.7	90.1	89.9
1993	91.4	93.3	88.9	88.3
1994	92.5	90.6	90.4	90.2
1995	79.8	81.0	77.7	77.0
1996	77.2	79.8	76.1	76.3
1997**	76.4	78.6	75.5	75.5

* — Складена автором на основі даних Тернопільського статистичного управління.

** — Розрахункові дані.

Таблиця 4

Обсяги виробництва по основних галузях Тернопільського регіонального господарського комплексу, *(в % до 1990р.)

роки	квартал	промисло- вість	с/г	транспорт	будів- ництво
1994	1	81	85.4	41.3	33.3
	2	74.2	83.3	39.8	31.6
	3	71	80.6	38.4	29.5
	4	68.2	76.3	37.3	27.32
1995	1	60	75.6	37.1	24.7
	2	55	73.4	36.5	21.9
	3	49	70.4	35.4	17.6
	4	46.8	69	35	16.96
1996	1	45.6	68	32.4	15.5
	2	44.7	67.3	30.2	14.8
	3	42.9	66.1	26.4	13.9
	4	42	64.6	24.6	11.8

* — Складена автором на основі даних Тернопільського статистичного управління.

Користуючись співвідношенням (4) та даними таблиць 3, 4 одержимо:

$$I_{1t} = \frac{42.93969}{42} : \frac{76.4}{77.2} = 1.022373,$$

$$I_{2t} = \frac{65.81535}{64.6} : \frac{78.6}{79.8} = 1.018813,$$

$$I_{3t} = \frac{25.19800}{24.6} : \frac{75.5}{76.1} = 1.024309,$$

$$I_{4t} = \frac{15.87795}{11.8} : \frac{75.5}{76.3} = 1.345589.$$

Кількість зайнятих в основних галузях Тернопільського регіону на четвертий квартал 1996 року була наступною:

$$Z_{g1} = 89,0 \text{ тис.чол. (промисловість),}$$

$$Z_{g2} = 185,7 \text{ тис.чол. (сільське господарство).}$$

$$Z_{g3} = 25,9 \text{ тис.чол. (транспорт і зв'язок),}$$

$$Z_{g4} = 26,7 \text{ тис.чол. (будівництво).}$$

Користуючись співвідношенням (3) вираховуємо прогнозну кількість зайнятих у виробничій сфері на перший квартал 1997 року:

$$Z_v = 1.022373 * 89,0 + 1.018813 * 185,7 + \\ + 1.024309 * 25,9 + 1.345589 * 26,7 = 342,51 \text{ тис.чол.}$$

Наступним моментом в регулюванні ринку праці є характер інвестицій в невиробничу сферу, враховуючи, що саме зміни у фінансуванні даних галузей визначають і масштаби попиту на робочу силу.

Згідно [108; 41] зменшення інвестицій в невиробничу сферу на 1% скорочує попит на робочу силу на 0.25-0.3%. Враховуючи кількість зайнятих в невиробничій сфері в 1996 році (137315 чол.) та виходячи з прогнозного збільшення інвестицій в невиробничу сферу на 15% в 1997 році ми приходимо до результату згідно якого, чисельність зайнятих у невиробничій сфері становитиме:

$$Z_n = 137,31 + (137,31 * 0,15 * 0,25) = 142,46 \text{ тис.чол.}$$

Таким чином, орієнтовна чисельність зайнятих в регіоні в першому кварталі 1997 року буде становити:

$$I_t = 342,51 + 142,46 = 484,97 \text{ тис.чол.}$$

Приймаючи до уваги, що заробітна плата є основним показником доходу, по даному питанню ми провели опитування для виявлення, яка частка робітників збирається залишити роботу в результаті низької заробітної плати. Серед опитаних таких виявилось 2%. Виходячи із кількості зайнятих в регіоні, ми визначаємо, що сферу найманої праці покинуть 9,91 тис. чол.

$$X_z = \frac{495.7 * 2}{100} = 9,91 \text{ тис.чол.}$$

Враховуючи наявне емпіричне співвідношення [108; 42] про те, що падіння реальної заробітної плати на 10% викликає зростання самозайнятості на 5% і експертні прогнози, які свідчать про зростання заробітної плати на 3-4% в 1997 році, можемо розрахувати зменшення чисельності самозайнятих на 1.5-2%.

Не менш важливе значення для регулювання процесів на ринку праці має врахування рівня безробіття, який показує безпосередній зв'язок падіння обсягів виробництва і зайнятості:

$$Y_{t+1} = Y_t \frac{Q_t}{Q_{t+1}} + \frac{Y_{\text{тп пр}}}{K}, \quad (7)$$

де Y_t , Y_{t+1} — рівень безробіття відповідно в базовому та прогнозному періодах;

Q_t , $Q_{t+1} = \sum_{j=1}^n Q_{jt+1}$ — обсяг виробництва відповідно в базовому та

прогнозному періодах;

$Y_t \text{ пр}$ — поточний рівень прихованого безробіття;

K — коефіцієнт оцінки переходу прихованого безробіття у відкрите, який визначається на базі експертних оцінок і ймовірно варіюватиме в межах від 2 до 6 для кризових ситуацій [108; 43] та від 50 до 100 для стабільного періоду.

Народногосподарська криза, психологічна невідповідність працівників і роботодавців до перемін породили ситуацію, коли при відносному збільшенні відкритого ринку праці відбувається суттєвий ріст прихованої його частини. Поряд із цим збільшенням спостерігається застійний характер процесів, що відбуваються на ньому: значна частина робочої сили перебуває цю відносній зайнятості недопустимо довго для ефективної економіки.

Оцінюючи прихований рівень безробіття можна виразити безробіття як зайнятість, при якій робоча сила використовується нижче своїх можливостей, знань, кваліфікації, результатом чого є низька продуктивність праці.

Завдання регіональних органів влади полягає в застосуванні ефективних важелів ринкового механізму. Дані заходи впливу приведуть до зниження прихованого безробіття. Зрозуміло, що безробіття само по собі нікуди не дінеться і тільки стане відкритим, виступаючи у формі технологічного або структурного.

В ході дослідження, за результатами експертних оцінок прихований рівень безробіття в регіоні становить 16.8%, тоді за формулою (7) вираховуємо очікуваний рівень безробіття.

$$Y_{t+1} = \left(11,032 * \frac{143}{149,8} + \frac{83,200}{100} \right) = 11,31 \text{ тис.чол.}$$

При регулюванні ринку праці слід враховувати ще і той момент, що не всі безробітні будуть реєструватись у державній службі зайнятості і пропонувати свою робочу силу на легальному ринку праці через низьку заробітну плату. Виходячи з емпіричного співвідношення [108; 45] (кількість бажаючих перейти у сферу самозайнятості рівнозначна зменшенню оцінки пропозиції робочої сили) та використовуючи дані соціологічного опитування, яке показує, що 5% опитаних безробітних внаслідок низької заробітної плати бажають перейти в сферу самозайнятості приходимо до можливості скорочення пропозиції робочої сили на 5%.

$$X_b = \frac{Y_{t+1} * 5}{100} = \frac{11,31 * 5}{100} = 0,565 \text{ тис.чол.}$$

Виходячи із того, що картина буде неповною при відсутності пропозиції з боку пенсіонерів та зайнятих в домашньому та особистому підсобному господарстві, в результаті соціологічного опитування

виявили бажання бути зайнятими у сфері найманої праці відповідно 5 і 7%.

Враховуючи, що пенсіонерів в регіоні 17.7 тис.чол. отримаємо:

$$X_p = 17,7 * 5 / 100 = 0,88 \text{ тис.чол.}$$

$$X_d = 3,8 * 7 / 100 = 0,26 \text{ тис.чол.}$$

Таким чином загальна пропозиція становитиме:

$$N_{pr} = 484,97 + 11,31 - 9,91 - 0,565 + 0,88 + 0,26 = 486,94 \text{ тис.чол.}$$

Отже, на регіональному рівні дані процеси найбільш суттєво впливають на політику ринку праці і мають найбільшу ефективність відповідно до місцевої специфіки. Впливаючи в необхідній мірі на складові співвідношення (1) регіональні органи можуть регулювати ринок праці в цілому.

Дана методика була перевірена під час прогнозування пропозиції на перший квартал 1996 року за результатами функціонування господарського комплексу з 1993 по 1995 роки. Результати прогнозу наступні:

N_{pr} в прогнозному періоді 7,628 тис.чол, а фактично становила 7,056 тис.чол. Отже похибка прогнозування становила 8,1%. Очевидно, що точність прогнозування зростає з підвищенням стабільності економічної ситуації. Таким чином описана вище методика дозволяє з достатньо високою точністю регулювати регіональний ринок праці.

ГЛАВА II. АНАЛІЗ І ОЦІНКА СТАНУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Оцінка демографічної бази і міграційних процесів регіонального ринку праці

Сучасну демографічну ситуацію Тернопільського регіону можна назвати загрозливою. Відбувається постійне скорочення населення. Станом на 1.01.1996 року в Тернопільській області проживало 1175,4 тис.чол. У порівнянні з відповідним періодом попереднього (1995) року, чисельність населення скоротилась на 2,3 тис.чол. Скорочення населення відбувається за рахунок зниження народжуваності, підвищення рівня смертності та від'ємного міграційного сальдо. Цей процес негативно позначається на трудовому потенціалі області. Викликає тривогу те, що відбувається скорочення трудових ресурсів (як відносне, так і абсолютне), відновлення яких потребує тривалого періоду.

У 1995 році сільське населення області становило 663,4 тис.чол., або 56,5%, тоді як міське — 512,0 тис.чол. (43,5%). Таке співвідношення визначає сільськогосподарську спеціалізацію області в народному господарстві України і вимагає посилення уваги до проблеми відтворення сільського населення та залучення його до господарської діяльності. Незважаючи на чисельну перевагу сільського населення, його скорочення відбувається значно швидшими темпами, ніж міського. Складніша демографічна ситуація на селі пояснюється суттєвою різницею в умовах життя, праці, побутового та медичного обслуговування та ін.

Одним з основних факторів, що впливають на кількість населення є природний приріст. Тернопільська область має від'ємні показники природного приросту, який формується за рахунок сільських місцевостей. В 1995 році він становив 1,7%. При цьому показник природного приросту міського населення становив 3,3чол. на 1000

жителів, а сільського- 5,8чол. Такі відмінності зумовлені не тільки неодинаковими умовами медичного обслуговування, праці, а головним чином різким постарінням сільського населення. До інших причин зниження природного приросту можна віднести економічну кризу, яка веде до зменшення доходів, погіршення харчування і зниження рівня життя населення, ускладнення екологічної ситуації та ін.

Показники природного приросту населення області сформувалися на основі зниження народжуваності і зростання смертності, особливо серед сільського населення.

У 1995 році в області народилося 14112 чол., або 12,0 чол. на 1000 жителів. Незважаючи на абсолютну перевагу чисельності народжених у сільській місцевості (7908 чол.) над міськими новонародженими (6381 чол.), показник народжуваності у містах вищий, ніж у селах (відповідно 12,1% і 11,9%). Низька народжуваність зумовлена рядом причин економічного характеру: зубожінням населення, житловою проблемою, а також небажанням молодих пар заводити дітей відразу після одруження. Разом з тим показник смертності населення в розрахунку на 1000 жителів у сільській місцевості в два рази перевищував цей показник у міських поселеннях. Даний процес веде до скорочення населення, його постаріння, що врешті відбивається на стані ринку праці, поскільки скорочується частка населення працездатного віку і зростає демографічне навантаження.

Протягом 1995 року у Тернопільській області померло 16 122 чол., або 13,7 чол. з кожної тисячі жителів. Це на 2010 чол. більше, ніж народилося за цей самий період. Така ситуація вкрай загрозлива. При подальшому зниженні народжуваності це приведе до швидкої депопуляції населення. Особливу тривогу викликає зростання смертності серед працездатного населення. У Тернопільській області з кожної тисячі померлих 300 чол. було у працездатному віці. Зростання смертності серед осіб даної вікової категорії вказує на наявність недоліків в організації і

охороні праці, недостатнього рівня медичного обслуговування. Переважна більшість робочих місць Тернопільської області не відповідає вимогам забезпечення повноцінного відтворення робочої сили. Про це свідчить той факт, що у розвинутих країнах смертність працездатних осіб значно нижча — 200 чол. на 1000 померлих. У 1995 році в області серед померлих чоловіків 1/3 були працездатні. Серед жінок цей показник значно нижчий — 6,6%. Загалом коефіцієнт смертності у жінок в 4 рази менший, ніж чоловіків, що знову ж таки пояснюється характером праці, умовами життя, високим процентом нещасних випадків серед чоловіків, та, в деякій мірі, фізіологічними особливостями їх організму. Щоб запобігти подальшому зростанню смертності серед працездатних, слід звернути увагу на покращення стану робочих місць, скорочення, по можливості, частки шкідливих для здоров'я виробництв.

В області відмічаються диспропорції між смертністю сільського і міського населення. Так, у 1995 році в сільській місцевості померло 11 608 чол., що становило 72% від кількості усіх померлих. У містах померло 4514 чол. Порівнюючи ці дані з чисельністю міського і сільського населення, можна зробити висновок, що у селі значно вищий рівень смертності (17,5 чол. на 1000 жителів), ніж у місті (8,8%). Пояснюється це тим фактом, що у селі зростає частка населення похилого віку через відплив молоді у міста, а також відсутністю належного рівня медичного та побутового обслуговування. Скорочення сільського населення вимагає невідкладних заходів щодо впровадження у сільському господарстві технологій, які потребують значно меншої чисельності працівників.

Найбільше людей помирає в Тернопільській області від серцево-судинних захворювань — 59,6%, на другому місці хвороби органів дихання 13,8%, на третьому — смертність від злоякісних новоутворень — 12,6%.

Серйозну занепокоєність викликає і смертність з неприродних причин — нещасних випадків, отруень, травм. Так, в 1995 році з цих причин померло 944 чол., що в 1,7 раза більше, ніж в 1970 році. Серед померлих 76 % працездатні люди і, звісно, більшість чоловіки (90%)

Значна кількість смертей чоловіків, особливо в працездатному віці, безпосередньо впливає на величину показника середньої тривалості життя населення. Вже зараз жінки області, як і в середньому по Україні, живуть на 8-10 років довше, ніж чоловіки.

Збільшення тривалості життя населення є одним з найважливіших завдань в демографічній політиці області. Зростання смертності значною мірою зумовлено постарінням населення. В загальній чисельності населення більш як 27% складають люди пенсійного віку. Серед сільських пенсіонерів- 67,9% жінки, і тому проблема постаріння населення — це, передусім, проблема жінок (співвідношення жінок і чоловіків пенсійного віку становить 2:1).

При загальнообласних масштабах постаріння населення деякі райони (особливо сільська частина населення) перебувають в особливо критичному стані. Так, кількість осіб пенсійного віку серед сільського населення в Зборівському районі досягла — 38,8 %, Підгаєцькому — 37,3% Бережанському — 36,7 % і Лановецькому — 36,4%.

До більш-менш "молодих" можна віднести лише Бучацький і Тернопільський райони, де кількість осіб похилого віку складає відповідно 25,8 і 28,4 %%. В області в даний час нараховується 79 сіл, в яких жителі пенсійного віку становлять більше половини населення. Таких сіл у Зборівському районі 16, Бережанському — 8, Козівському, Підволочиському і Підгаєцькому по шість.

Негативні демографічні процеси, які відбуваються в області незадовільно впливають на статево-вікову структуру населення . Так, найвищий темп приросту характерний для населення старшого віку. За період між двома переписами населення (1979-1989 рр.) кількість

пенсіонерів зросла на 12,7%, а працездатного населення лише на 3,1%. Кількість дітей і підлітків зменшилась на 3,2 %. В 50-ти селах області в 1995 році не народилося жодної дитини. Таких сіл у Козівському районі— 8, по 6 у Зборівському і Шумському і по 5 у Бережанському і Тереховлянському районах [54].

Важливою особливістю зв'язку економічних і демографічних процесів є механізм функціонального впливу економічних факторів на зміни репродуктивної поведінки населення , яка змінює характер демографічних процесів в цілому. Між економічними і демографічними змінами існує певний часовий лаг.

Формуючись під впливом багатьох факторів, статево-вікова структура активно впливає на інші сторони демографічної системи : демографічний склад зайнятого і незайнятого у суспільному виробництві населення, а також на шлюбність, народжуваність, міграцію.

Співвідношення населення за статтю залежить не тільки від соціально-економічних факторів, але і від соціально-біологічних, які лежать в основі природного руху населення. Так в регіонах з приблизно рівномірною зайнятістю за статтю є сприятливіші демографічні і економічні умови для нормальних демографічних процесів.

Нинішні демографічні процеси в області набули такого загострення, що їх негативний вплив буде надзвичайно важко ліквідувати. Це стосується, зокрема, співвідношення між працездатною та непрацездатною частинами населення Тернопільської області. На 1000 працездатних припадає 970 чол. непрацездатного віку. А в таких районах як Бережанський, Підгаєцький, Зборівський, Козівський, Лановецький, Монастириський, Підволочиський і Шумський на 1000 чоловік працездатного віку припадає понад 1000 непрацездатних. Серед осіб непрацездатного віку 45-53 % складають пенсіонери. В сільській місцевості показники демоекономічного навантаження значно більші.

Недостатня увага держави до проблем сім'ї є основною причиною того, що в області, як і взагалі в Україні, зменшується коефіцієнт шлюбності. В порівнянні з 1990 роком кількість шлюбів зменшилась на 11,1 %. Кількість розлучень, навпаки, зростає.

Збільшення кількості розлучень призводить до зростання числа дітей-сиріт, які залишилися без батьківською опіки, до проблем з вихованням дітей та нездійснених намірів щодо народження дітей. Адже більше третини розлучень припадає на молоді сім'ї, які проіснували менше п'яти років.

Поруч із суто кількісними демографічними оцінками в полі зору місцевих, регіональних органів влади повинні стояти питання про якість відтворення населення, адже саме цей процес визначально впливає на стан робочої сили. В умовах економічної та екологічної кризи зменшення народжуваності дітей відбувається водночас із збільшенням їх захворюваності. Як свідчить статистика щороку в області народжується 150-160 дітей з певними вадами розвитку і спадковими хворобами, а серед причин смертності дітей до 1 року друге місце займають генетичні хвороби 20 % дітей хворих на спадкову паталогію.

В області залишається високою дитяча смертність у віці до 1 року. Так, з кожної тисячі народжених помирає 13,2 дітей, в т.ч. в сільській місцевості 15,2, в міській — 10,9.

Спостерігається суттєва диференціація рівня дитячої смертності в розрізі районів — досить високий рівень смертності в Заліщицькому, Лановецькому, Підволочиському, Терехівському і Тернопільському районах (від 19 до 22,6 чол. в розрахунку на 1000 чол.), і відносно низький рівень в Гусятинському, Бережанському, Козівському і Шумському - від 6,0 до 8,1 чол.

Стан здоров'я дітей, рівень захворюваності та дитячої смертності залежить і від якості харчування, яке, на жаль, в наших умовах не відповідає нормам.

Нестабільна демографічна ситуація вимагає невідкладних заходів, а найкраща демографічна політика — це ефективна економічна система.

Без переходу на вищий рівень продуктивності праці неможливо подолати депопуляцію навіть за допомогою найактивніших і найдорожчих заходів, спрямованих на стимулювання народжуваності.

Аналіз демографічної ситуації займає важливе місце у комплексі заходів впливу на ринок праці. Інформація про демографічний стан регіону дозволяє прогнозувати розвиток ситуації стосовно зайнятості населення, вживати необхідні заходи для спрямування цього розвитку в потрібне русло і пом'якшення кризових явищ.

В зв'язку з цим при дослідженні процесів, що мають місце на ринку праці, необхідно звертати увагу на всі фактори відтворення населення. Крім природного руху населення заслуговує на увагу вивчення його механічного руху — міграції. Міграції впливають на соціальні, економічні, демографічні показники розвитку регіонів.

Ч.Левен вважає міграцію наслідком регіонального ринку праці, зокрема порушенням рівноваги між земельними і трудовими ресурсами, зміщенням виробництва, диференціацією в рівнях доходів і зайнятості, рівнях регіональних ставок заробітної плати і ін [160].

Ефективність міграції за економічними мотивами залежить від повноти і оперативності інформації про можливості працевлаштування, загальної економічної ситуації, психологічних факторів.

Міграційні процеси можна розглядати як в макро-, так і в мікроекономічному аспектах.

Макроекономічний аспект включає "ефект Лоурі", який відображає зв'язок між масштабами міграції з даного регіону і зворотним рухом робочої сили [160]. Його слід розглядати в загальному контексті з структурою міграційних потоків, з врахуванням професійної, статевовікової структури і ін.

Мікроекономічний аспект міграції полягає в індивідуальній поведінці працівників, що вказує на можливість працевлаштування, рівень безробіття, умови праці і ін.

З точки зору регіонального регулювання демографічних процесів можна виділити два види територіальної мобільності населення — організований та стихійний.

Організовані міграції відбуваються з ініціативи держави, регіональних органів та під їх контролем. Характерною особливістю їх є широкомасштабний характер.

Стихійні міграції характеризуються тим, що вони позбавлені впливу з боку регіональних властей. Тобто вони відбуваються неорганізовано, створюючи ряд складних проблем. Сюди можна віднести масові переселення сільських жителів у міста.

Міграційна активність населення Тернопільської області знаходиться на відносно високому рівні. У 1995 році область мала від'ємний міграційний приріст (-394 чол.). Тобто вибуття громадян (18065 чол.) переважало над прибуттям (17731 чол.). У тому числі м. Тернопіль залишило 4999 чол., а прибуло — 4487 чол. Серед районів найбільшою міграційною активністю відзначався Чортківський, де в'їзд і виїзд громадян становили відповідно 1450 і 1574 чол. Найменше число мігрантів було у Підгаєцькому районі. Лише 9 районів області мали позитивний приріст населення за рахунок міграцій. Така ситуація, ускладнена негативним природним приростом, прискорює процес депопуляції.

Зміна в характері внутрішніх міграцій викликана двома факторами: по-перше — територіальною деконцентрацією місць прикладання праці, по-друге — причинами соціально-економічного характеру, внаслідок чого проходить поступовий відтік населення з крупних центрів.

Більше половини всіх міграційних потоків проходило в межах області. Першість за кількістю мігрантів належала м. Тернополю і

становила близько 1/4 від загальної кількості. Тернопільський і Чортківський райони характеризувалися підвищеною територіальною мобільністю населення і мали найбільший міграційний приріст населення (284 і 124 чол.). Зменшення населення за рахунок міграцій характерно для м. Тернополя (-153 чол.).

Серед мотивів внутрішньої міграції переважають мотиви, пов'язані з незадоволенням заробітною платою, житлом.

Інтенсивність міграцій пов'язанна з рівнем економічного розвитку регіону, кількістю постійного населення, взаємним розташуванням районів. Напрями міграцій зумовлюються не лише загальним економічним рівнем, але і структурою економіки, географічним положенням, природними умовами і ін.

Міграційні потоки з Тернопільської області за кордон та навпаки займали до 10% всіх міграцій області. За межі області виїхало на 565 чол. більше, ніж в'їхало до неї з-за кордону. Найбільше емігрантів було у місті Тернополі та Чортківському районі (642 і 259 чол.).

Відтік населення з області негативно впливає на демографічний та економічний розвиток регіону. В переважній більшості мігрантами є працездатне населення.

У 1995 році в Тернопільській області був додатний міграційний приріст чоловіків працездатного віку (118 чол.), а працездатних жінок, навпаки, — вибуло за межі області на 119 чол. більше, ніж прибуло. 3/4 усієї маси мігрантів складають працездатні, з них переважна більшість — молодь у віці 15 — 28 років. Негативний міграційний приріст області формується, в основному, за рахунок пенсіонерів та дітей віком до 15 років. Тобто працездатні мігранти перерозподіляються між районами в межах області, а їх відтік в інші регіони майже повністю компенсується притоком населення з інших областей.

Міграції населення мають важливе економічне і соціальне значення. Економічний момент полягає в оперативному перерозподілі

робочої сили на користь тих галузей, які відчують її потребу. Це особливо актуально для тих міст, де ріст кількості робочих місць випереджає приріст чисельності працездатного населення. Однак некерований процес інтенсивності і величини міграції не завжди відповідає пропорційному розвитку міських поселень і прилеглої до них сільської місцевості. Це проявляється, з одного боку, в збільшенні диспропорцій між розвитком містобудівних і обслуговуючих галузей матеріального виробництва і соціальної інфраструктури в містах. З другого боку, більшість жителів сіл, які працюють в містах, не беруть участі у виробництві на території "свого" населеного пункту. Внаслідок цього багато сіл, розташованих в зоні інтенсивної маятникової міграції населення, перетворились у "спальні" для частини населення. Це особливо характерно в області для сіл Тернопільського району, в багатьох з яких частка населення, яке їздить щоденно в м. Тернопіль становить 50-70% чисельності населення сіл. Цей процес несприятливо відбивається на віковій структурі населення приміських сіл, де переважають особи старших вікових груп..

Основним спонукальним мотивом до міграцій є родинні обставини. Друге місце серед мотивів займають переїзди з приводу навчання, на третьому — зміна місця роботи. Це свідчить про те, що, незважаючи на економічну кризу, населення в змозі знайти роботу в межах області, однак, з поглибленням економічних реформ, частка міграцій з метою пошуку роботи зростатиме, оскільки висока територіальна мобільність підвищує конкурентноздатність на ринку праці.

Викликає занепокоєння відтік за межі області і країни високоосвіченого населення. Такий процес веде до зниження освітнього та професійного рівня трудових ресурсів області. Для запобігання цьому необхідно створювати додаткові робочі місця, які дозволили б залучити до економічної діяльності ширше коло спеціалістів

з вищою освітою і знизити відтік працездатного населення за межі області.

Крім постійних міграцій, Тернопільська область характеризується високою часткою маятникових міграцій, які набули найбільшого розвитку в районах, що прилягають до міст та с.м.т., які мають значні промислові об'єкти. Маятникові міграції охоплюють понад 22% працездатного сільського населення. Значення маятникових міграцій можна оцінювати з різних точок зору. З одного боку, вони виступають як засіб раціонального перерозподілу робочої сили, дають змогу забезпечити роботою значну частину громадян, чия праця через об'єктивні обставини (сезонність робіт в с/г) не може використовуватись протягом цілого року безперервно, до того ж АПК не в змозі забезпечити жителів сіл робочими місцями в повному обсязі.

Позитивними моментами процесу маяткової міграції є також:

- забезпечення відповідності між наявними робочими місцями та трудовими ресурсами регіону;
- посилення галузевої, територіальної, професійної мобільності робочої сили;
- підвищення вимог до рівня сільського буття.

З другого боку, маяткової міграції властиві і негативні моменти:

- через втрату якісних та кількісних показників робочої сили гальмується впровадження прогресивних технологій;
- погане та незручне сполучення часто призводить до "транспортної втоми";
- витрата значної частини вільного часу на переїзди збільшує фізичні та психологічні навантаження;
- зниження можливостей відтворення робочої сили (як в кількісному відношенні — в маятникових мігрантів народжується менше дітей, так і в якісному — зменшується час для підвищення освітнього, культурного рівня).

Як свідчить аналіз, відбувається процес зниження частки маятникових міграцій. В зв'язку з послабленням впливу екстенсивних факторів розвитку виробництва та зменшенням ємкості міських ринків можна висловити припущення про посилення процесу скорочення маятникових міграцій, особливо сільського населення.

Важливою проблемою села продовжує залишатись зниження частки молоді. Сьогодні середній вік жителів села досягає 40 років. Малочисельність молоді у селі є однією з причин незадовільного забезпечення сільського господарства робочою силою. Для вирішення цієї проблеми необхідно розробити систему заходів, які сприяли б закріпленню молоді на селі. Досягнення певних результатів у цьому напрямку неможливе без вирішення ряду інших не менш складних проблем. Перш за все, це стосується наближення сільського способу життя до міського. Тобто забезпечення будівництва відповідного сучасного житла, доріг з твердим покриттям, введення інших інженерних та комунальних вдосконалень.

Важливим напрямком покращення демографічної ситуації на селі є створення і розвиток сфери побутового обслуговування та інших галузей невиробничої сфери (освіти, медичного обслуговування), які знаходяться фактично у зародковому стані. Даний комплекс заходів підвищить рівень зайнятості та життєвий рівень сільського населення, що є важливою передумовою для покращення демографічної ситуації. Додаткові робочі місця стимулюватимуть притік трудових ресурсів, а підвищення рівня соціального і медичного обслуговування сприятиме росту народжуваності і зниженню смертності населення.

З метою підвищення освітнього рівня працівників АПК необхідно розробити систему пільг для молодих спеціалістів з вищою освітою, які бажають працювати у селі. Доцільним у цьому напрямку буде створення програми підтримки молодих сімей села.

Розвиток демографічної ситуації на селі тісно пов'язаний з станом справ у місті. Швидкий розвиток міст, перевага міського способу життя над сільським стали однією з причин, що призвели до занепаду села. З іншого боку, населення міст значною мірою поповнювалося за рахунок механічного приросту (переселенців із села).

Ще до початку реформ розвиток міст потребував вирішення багатьох проблем, пов'язаних з демографічним станом та зайнятістю населення. В умовах економічної кризи, що панує в державі на ці проблеми накладається ряд інших — розрив економічних зв'язків, криза платежів, виникнення безробіття та ін.

Процес переходу держави до ринкових умов господарювання торкнувся практично всіх галузей народного господарства. На даному етапі цей вплив має, в основному, негативні наслідки, що пояснюється рядом об'єктивних причин. Переструктуризація економіки, яка проходить в умовах політичної нестабільності, невизначеності законодавства викликає значні деструктивні зміни на ринку праці. Відповідно погіршується і демографічна ситуація, яка безпосередньо пов'язана з станом зайнятості населення. Сучасна дійсність вимагає від економічних суб'єктів пристосування до змін в ринковому середовищі. В зв'язку з цим значна частина підприємств змінює профіль своєї діяльності, частина — закривається, інші — працюють з перервами. Такий стан справ призводить до збільшення на ринку праці кількості вивільнених працівників, росту безробіття (в тому числі прихованого), зниження доходів та загального зубожіння населення. За цих умов про нормальний розвиток демографічної ситуації не може бути і мови.

Виходячи з вищезазначеного, необхідно підкреслити, що покращення демографічної ситуації неможливе без оздоровлення економіки в цілому. Ринок праці Тернопільської області перебуває під впливом загальнодержавних змін в економіці і тому в даних умовах не може чітко функціонувати. Демографічні процеси, які мають місце в

області, не сприяють його стабілізації, оскільки самі зазнали деструктивного впливу. Стан зайнятості і демографічна ситуація тісно пов'язані між собою і взаємозалежні. Ринок праці чутливо реагує на зміни у відтворенні населення. Низький природний приріст населення веде до скорочення його чисельності, зниження частки трудових ресурсів, а отже, і пропозиції на ринку праці. Тому заходи щодо покращення демографічної ситуації та оптимізації зайнятості повинні узгоджуватись між собою.

Сьогодні, коли область має від'ємні природний і механічний прирости населення і тенденція до їх зниження зберігається, виникає питання: як цей процес відіб'ється на стані ринку праці? Поки що цей вплив є незначним, але в перспективі, якщо не вжити запобіжних заходів, може привести до значного скорочення трудового потенціалу області, постаріння населення.

Для припинення депопуляції населення області потрібно забезпечити сприятливі умови для відтворення населення, насамперед через покращення житлових умов, підвищення рівня обслуговування населення. Другим кроком у напрямку оптимізації структури населення буде досягнення позитивного сальдо міграції. Зважаючи на те, що в міграціях беруть участь, в основному, працездатні особи, збільшення міграційного приросту приведе до збільшення частки трудових ресурсів у населенні області. Зниження відтоку населення з області можливе за рахунок забезпечення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили, якщо кількість і якість робочих місць відповідатимуть складу трудових ресурсів.

Вплив демографічних процесів на розвиток ринку праці зростає в період швидких змін в економіці. Тому проблема вивчення взаємозв'язку між природним, механічним рухом населення та функціонуванням ринку праці стає особливо актуальною в наш час.

Таким чином, виходячи з вищесказаного, можна констатувати:

— без кардинальних змін в соціальній сфері неможливо розраховувати на успіх демографічної ситуації. Дослідження показують, що там, де високий розвиток зайнятості, міграція значно менша, молодь залишається в селі;

— частково спостерігається процес міграцій в напрямку " місто- село". Потрібно тільки забезпечити житлом і нормальними умовами праці людей, які повертаються в сільську місцевість;

— методологія розробки регіональних програм зайнятості повинна спиратись на дані демографічного розвитку. При цьому слід врахувати, що передбачити його хід можна тільки з врахуванням розвитку економіки регіону в цілому [45];

— необхідність всестороннього дослідження демографічної ситуації з метою визначення внутрірегіональних відмінностей .

Вирішальними факторами в регулюванні ринку праці є збалансування попиту і пропозиції робочої сили, оскільки саме вони визначають її ціну.

2.2. Регіональні особливості вивільнення і працевлаштування робочої сили

Основною причиною вивільнення і надлишку робочої сили в економіці є спад виробництва. Серед інших причин вивільнення працівників можна назвати зміну структури економіки. Приватизаційні процеси на початковому етапі реструктуризації господарства сприяють звільненню працівників — власники приватних підприємств в умовах жорсткої ринкової конкуренції не можуть собі дозволити виплачувати заробітну плату робітникам, які непотрібні підприємству. Втрата робочих місць може відбуватись через банкрутства підприємств.

Вивільнення в першу чергу відбуваються серед працівників, рівень професійної кваліфікації яких не відповідає вимогам виробничих

процесів. Під загрозою першочергових вивільнень перебувають менш захищені в соціальному плані прошарки населення: особи передпенсійного віку, молодь. До цієї ж категорії входять і жінки.

Протягом останніх років по Тернопільській області прослідковувалась тенденція до зростання кількості вивільнених працівників (див. таб. 2.2.1).

У 1993 році кількість вивільнень зменшилась на 37,2% порівняно з 1992 роком. Найбільше працівників втратило робочі місця у м. Тернополі — 11039 чол., або більше 1/3 всіх вивільнених по області. Серед районів за кількістю вивільнених виділялись Чортківський район — 337 чол. та Борщівський — 280 чол, найменше у Підгаєцькому районі — 4 чол. У 1994 році відмічалось підвищення інтенсивності цього процесу. Роботу втратило 4162 чол., що на 27,7% більше, ніж у попередньому році. Перше місце за кількістю вивільнень продовжувало посідати м. Тернопіль — 141 чол. Це пояснюється тим, що тут сконцентрована більшість підприємств, організацій, установ, а, отже і, дане явище проходить інтенсивніше. Серед районів найбільша кількість вивільнених спостерігалась у Чортківському районі — 613 чол., найменша — у Підгаєцькому — 16 чол. В 1995 році ситуація поглибилась. В м. Тернополі було вивільнено 2084 чол., а всього по області 4563 чол. [53].

Враховуючи подальше поглиблення економічної кризи та спад виробництва, можна стверджувати, що посилення цього процесу буде продовжуватись і в наступні роки.

Вивільнення відбувається в основному з таких галузей як промисловість, торгівля, народна освіта, будівництво (див. додатки 1,2).

Вивільнення працівників з галузей економіки Тернопільської області
в 1993-1995 рр.,чол.

Назва районів	<u>1993 рік</u>	<u>1994 рік</u>	<u>1995 рік</u>
Бережанський	54	91	130
Борщівський	280	316	373
Бучацький	200	210	215
Гусятинський	78	134	70
Заліщицький	58	105	56
Збаразький	281	204	182
Зборівський	74	104	166
Козівський	158	81	84
Кременецький	90	168	125
Лановецький	70	126	89
Монастириськи	50	64	75
Підволочиський	30	105	62
Підгаєцький	4	16	17
Теребовлянськи	208	172	405
Тернопільський	69	77	155
Чортківський	337	613	208
Шумський	79	85	67
м. Тернопіль	1139	1491	2084
РАЗОМ	3259	4162	4563

* Реєстрацію вивільнення працівників служба зайнятості почала проводити у другому кварталі 1992 року. У 1992 році було вивільнено 4837 працівників.

Більшу частину вивільнених працівників складають жінки. Хоча в останні роки намітилась тенденція до зниження їх частки, вони все ще мають кількісну перевагу над чоловіками (див. таб. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Співвідношення жінок і чоловіків серед вивільнених працівників по районах Тернопільської області

Назва районів	1993 р.				1994 р.				1995 р.			
	жін.	%	чол.	%	жін.	%	чол.	%	жін.	%	чол.	%
Бережанський	32	59,2	22	40,8	47	54,6	44	45,4	60	46,0	70	53,8
Борщівський	197	70,4	83	29,6	221	69,9	95	30,1	216	58,0	157	42,0
Бучацький	119	59,5	81	40,5	105	50,0	105	50,0	122	56,7	93	43,3
Гусятинський	50	64,2	28	35,8	65	48,5	69	51,5	27	38,5	43	61,5
Заліщицький	56	96,5	2	3,5	70	66,7	35	33,3	34	61,0	22	39,0
Збаразький	178	63,4	103	36,6	126	61,8	78	38,2	88	48,0	94	52,0
Зборівський	36	48,6	38	51,4	70	67,3	34	32,7	122	73,0	44	27,0
Козівський	93	58,9	65	41,1	47	58,0	34	42,0	53	63,0	31	37,0
Кременецький	59	65,6	31	34,4	112	66,7	56	33,3	66	53,0	59	47,0
Лановецький	38	54,3	32	45,7	63	50,0	63	50,0	48	54,0	41	46,0
Монастириський	22	44,0	28	56,0	35	54,7	29	45,3	50	67,0	25	33,0
Підволочиський	2	6,7	28	93,3	69	65,7	36	34,3	38	61,0	24	39,0
Підгаєцький	3	75,0	1	25,0	6	37,5	10	62,5	9	53,0	8	47,0
Теребовлянський	153	73,6	55	26,4	110	64,0	62	36,0	251	62,0	154	38,0
Тернопільський	35	50,8	34	49,2	54	70,1	23	29,9	79	51,0	76	49,0
Чортківський	180	53,4	157	46,6	273	44,5	340	55,5	114	55,0	94	45,0
Шумський	32	40,5	47	59,5	56	65,9	29	34,1	55	82,0	12	19,0
м. Тернопіль	721	63,3	418	36,7	799	53,6	692	46,4	1305	63,0	779	37,0
<u>Разом</u>	2006	61,6	1253	38,4	2328	55,9	1834	44,1	2737	59,8	1826	40,2

У 1993 році було вивільнено 2006 жінок, що становило 61,6% від загальної чисельності вивільнених працівників. Найбільша частка жінок у Заліщицькому районі — 96,5%, найменша — у Підволочиському — 6,7%. В абсолютному виразі найбільше жінок втратило роботу в м. Тернополі — 721 осіб, що складало 63,3% всіх вивільнених жінок. У 1994 році частка жінок серед вивільнених знизилась до 55,9%, хоча їх кількість зросла на 16% порівняно з попереднім роком і становила 2328 осіб. Найбільше жінок було позбавлено робочих місць у м. Тернополі — 799, найменше — у Підгаєцькому районі — 6. В 1995 році спостерігається тенденція до зменшення кількості вивільнених жінок, хоча їх частка в загальній кількості вивільнених зросла до 63%.

На даному етапі основним джерелом вивільнень працівників є державний сектор економіки (див. додаток 3), що пояснюється переважанням його в економіці області.

У 1993 році частка вивільнених з підприємств державної форми власності становила 91,4%. У 1994 році вона зменшилась на 9,3% і складала 83,1%. Частка вивільнень з підприємств та організацій інших форм власності, навпаки, зросла: приватної - на 0,3%, колективної - на 1,9%, змішаної — на 6,1%. В 1995 році кількість вивільнених з підприємств і організацій державної форми власності зменшилась і зросла з підприємств змішаної форми власності. Це зумовлено процесами роздержавлення та приватизації, внаслідок чого зростає кількість недержавних підприємств та організацій. Однак, оскільки вивільнення відбуваються практично у всіх секторах економіки, відповідно зростає частка вивільнених у недержавних структурах. В найближчі роки державний сектор економіки утримуватиме першість щодо кількості вивільнених працівників, так як роздержавлення та приватизація відбуваються дуже повільними темпами. В складі вивільнених більшість складають працівники з робітничими спеціальностями (див. таб. 2.2.3) [54].

Таблиця 2.2.3

Співвідношення робітників та службовців серед вивільнених працівників по районах Тернопільської області в 1993 - 1995 рр.

Назва районів	1993 р.				1994 р.				1995 р.			
	робітники		службовці		робітники		службовці		робітники		службовці	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Бережанський	37	68,5	17	31,5	56	61,5	35	38,6	94	72,0	32	25,0
Борщівський	238	85,0	42	15,0	253	80,1	63	19,9	281	76,0	58	15,6
Бучацький	156	78,0	44	22,0	148	70,5	62	29,5	116	54,0	71	33,1
Гусятинський	34	43,6	44	56,4	76	56,7	58	43,3	39	55,8	27	38,6
Заліщицький	31	53,4	27	46,6	32	78,1	23	21,9	30	53,6	16	28,6
Збаразький	246	87,4	35	12,6	175	85,8	29	14,2	138	75,9	39	21,5
Зборівський	50	67,6	24	32,4	69	66,3	35	33,7	99	59,7	65	39,2
Козівський	128	81,0	30	19,0	75	92,6	6	7,4	35	41,7	36	42,9
Кременецький	68	75,6	22	24,4	90	53,6	78	46,4	83	66,4	40	32,0
Лановецький	56	80,0	14	20,0	99	78,6	27	21,4	61	68,6	12	13,5
Монастириський	34	68,0	16	32,0	50	78,1	14	21,9	59	78,7	16	21,4
Підволочиський	23	76,7	7	23,3	83	79,0	22	21,0	32	51,7	20	32,3
Підгаєцький	4	100	-	-	15	93,8	1	6,2	14	82,4	3	17,6
Теребовлянський	147	70,7	61	29,3	130	75,6	42	24,4	286	70,7	119	29,3
Тернопільський	27	39,1	42	60,9	54	70,1	23	29,9	105	67,8	11	7,1
Чортківський	216	64,1	121	35,9	444	72,4	169	27,6	156	75,0	49	23,6
Шумський	28	35,4	51	64,6	59	69,4	26	30,6	42	62,7	12	18,0
м. Тернопіль	271	23,8	868	76,2	925	62,0	566	38,0	1221	58,6	758	36,4
<u>РАЗОМ</u>	1794	55,0	1465	45,0	2883	69,3	1279	30,7	2891	63,4	1384	30,4

У 1993 році було вивільнено 3259 працівників. З них 55% становили робітники. Найбільше було вивільнено робітників у м.Тернополі — 271 чол. та у Збаразькому районі — 246 чол. (див. таб. 2.2.3). Найбільше службовців було вивільнено у м. Тернополі — 868 чол. Це становило понад 59% всіх службовців, які втратили роботу в області.

У 1994 році частка робітників серед вивільнених зросла на 14,3% і становила 69,3%. Такий ріст пояснюється подальшим поглибленням економічної кризи, яка в першу чергу відбивається на сфері матеріального виробництва. Найбільше робітників було вивільнено у м.Тернополі (925 чол.) та у Чортківському районі (444 чол.). Обласний центр продовжував займати перше місце також за кількістю вивільнень службовців — 566 чол., або 44,2% від середньообласного показника. Цей факт мав місце тому, що у ньому знаходиться переважна більшість всіх робочих місць області, на яких зайняті службовці, а отже тут відбувається і найбільша кількість вивільнень. Підгаєцький район займав останнє місце як за відносним, так і абсолютним показником кількості вивільнених службовців (6,2% або 1 чол.).

В 1995 році загальна тенденція збереглась, якщо в 1993 році було вивільнено 3259 чол., то в 1995 — 4275 чол.

Серед адміністративних районів найбільше службовців було вивільнено у Теребовлянському — 119 чол., у Підгаєцькому — 3. Найменша частка службовців серед вивільнених відмічалась у Тернопільському районі — 7,1%, найбільша — в Козівському — 42,9%.

Незважаючи на поглиблення економічної кризи кількість вивільнень працівників зростає незначно. Керівники підприємств, установ не зацікавлені у вивільненні кваліфікованих кадрів. Розраховуючи на можливу появу у майбутньому нових замовлень, інвестицій, вони намагаються зберегти основний виробничий персонал. До того ж прийняття на роботу нових працівників може потім обійтись дорожче, ніж збереження робочих місць за теперішніми працівниками.

Звичайно, це призводить до прихованого безробіття, до нераціонального використання праці. Але з другого боку, цей вимушений захід стримує появу на ринку праці величезної армії безробітних.

Кількість вивільнених працівників перебуває в оберненопропорційній залежності від величини дотацій держави. Чим менше держава виділяє коштів на підтримання підприємств, тим більше вони вивільняють працівників. Державна політика підтримки нерентабельних підприємств гальмує розвиток ринкових реформ, але одночасно вона перешкоджає раптовому збільшенню кількості вивільнень.

Враховуючи подальше погіршення економічної ситуації в Україні, повільне просування ринкових реформ, а також досить високий рівень прихованого безробіття, можна стверджувати, що кількість вивільнень і надалі зростатиме. Досі мало місце лише мінімальне число вивільнень з усіх потенційно можливих. Практично, ще не було вивільнень через банкрутства та закриття підприємств. Тому, на нашу думку, необхідно розробити програму дій по забезпеченню чіткої роботи щодо працевлаштування та професійної перепідготовки населення у випадку масових вивільнень працівників.

Зростаючому загалу вивільнених громадян стає все дедалі важче вирішувати проблему працевлаштування в умовах посилення конкуренції. Тому роль місцевих центрів зайнятості зростає. Незважаючи на те, що державна служба зайнятості створена відносно недавно, зростає кількість бажаючих знайти роботу з її допомогою (див. таб.2.2.4).

Як видно з таблиці 2.2.5, кількість громадян, які звернулися до служби зайнятості з питань працевлаштування зросла протягом 1991-1995 років в 2,2 рази. В основному цей ріст відбувався протягом 1992 року (кількість зареєстрованих громадян збільшилась в 1,5 раза порівняно з попереднім роком). Далі темпи росту кількості звернень дещо знижуються, а в 1993 р. навіть намітився спад.

Таблиця 2.2.4

Динаміка вивільнення працівників в розрізі районів
Тернопільської області за 1993-1995 рр., чол.

Назва районів	Роки		
	1993	1994	1995
Бережанський	54	91	130
Борщівський	280	316	373
Бучацький	200	210	215
Гусятинський	78	134	70
Заліщицький	58	105	56
Збаразький	281	204	182
Зборівський	74	104	166
Козівський	158	81	84
Кременецький	90	168	125
Лановецький	70	126	89
Монастирський	50	64	75
Підволочиський	30	105	62
Підгаецький	4	16	17
Теребовлянський	208	172	405
Тернопільський	69	77	155
Чортківський	337	613	208
Шумський	79	85	67
м. Тернопіль	1139	1491	2084
Всього	3259	4162	4563

Таблиця 2.2.5

Кількість громадян, які звернулися з питань працевлаштування до центрів зайнятості за 1991-1995 рр. (чол.)

Назва районів	Роки				
	1991	1992	1993	1994	1995
Бережанський	192	384	230	446	689
Боршівський	286	524	540	763	681
Бучацький	380	773	1284	1111	1785
Гусятинський	202	336	338	506	559
Заліщицький	104	327	278	275	366
Збаразький	171	253	350	550	702
Зборівський	64	168	187	384	544
Козівський	92	221	451	413	500
Кременецький	321	805	738	994	1374
Лановецький	61	132	158	198	273
Монастириський	81	272	206	314	514
Півволочиський	262	321	230	298	331
Підгаєцький	-	18	73	164	220
Теребовлянський	147	605	928	837	647
Тернопільський	-	449	269	353	467
Чортківський	919	1391	1577	1514	1870
Шумський	163	232	126	171	200
м. Тернопіль	3427	3530	2619	2585	3958
РАЗОМ	6872	10741	10582	11896	15680

*) Підгаєцький район утворено в 1991 році, реєстрація громадян не проводилась.

*) У 1991 році реєстрація громадян по Тернопільському району проводилась разом з м. Тернополем.

Це пояснюється деяким зменшенням кількості вивільнених працівників (3714 чол. у 1992 році проти 3259 чол. у 1993 році), а також тим, що людям більш вигідно пропонувати свої послуги праці на "чорному" ринку праці, ніж на державному, з причин вищої заробітної плати. Проте в 1995 році кількість звернень знову зросла в зв'язку з посиленням процесу вивільнення. В 1991 році найбільше безробітних громадян було зареєстровано у м. Тернополі (3427) — майже половина зареєстрованих по області безробітних. У 1992 році кількість звернень громадян до служби зайнятості зросла по всіх районах. Найбільше звернулося громадян у Чортківському районі — 1391 чол. та Кременецькому — 805 чол., а також у м. Тернополі (3530 чол.). У 1993 році в ряді районів та у м. Тернополі було відмічено зниження кількості бажаючих скористатись послугами служби зайнятості. Найбільше громадян було зареєстровано у Чортківському і Буцацькому районах — відповідно 1577 і 1284 чол. та у м. Тернополі (2619 чол.). Найменше — у Підгаєцькому районі — 73 чол. У 1994 році ситуація дещо змінилася — майже у кожному районі відмічалось збільшення реєстрації громадян. Їх кількість становила 11896 чол. — на 12,4% більше, ніж у попередньому році. Це зумовлено деяким поживавленням економічних реформ. Лідерами продовжували залишатись Чортківський (1514 чол.) і Буцацький (1111 чол.) райони та м. Тернопіль (2385 чол.). В 1995 році в центри зайнятості звернулось 15680 чол. Загалом тенденція до зростання кількості звернень до обласних служб зайнятості буде зберігатись в найближчі роки, які в перспективі будуть основним регулятором потоків робочої сили на ринку праці.

Серед громадян, які звертаються до служби зайнятості значну частину становлять жінки (див. таб.2.2.6). Це зумовлено тим, що жінки попадають у так звану групу ризику першочергових вивільнень, а також тим, що їм важче, ніж чоловікам конкурувати на ринку праці. Проте у 1994 році частка жінок серед зареєстрованих громадян знизилась до 48,1%.

Таблиця 2.2.6

Частка жінок серед зареєстрованих в центрах зайнятості
незайнятих громадян в 1992-1995 рр.

Назва районів	Роки							
	1992		1993		1994		1995	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Бережанський	196	49,7	120	52,1	197	44,1	215	40,8
Борщівський	349	66,6	352	65,1	328	42,9	391	38,2
Бучацький	350	45,2	413	38,3	412	37,0	450	36,1
Гусятинський	190	56,5	160	47,3	219	43,3	320	40,5
Заліщицький	119	36,3	129	46,4	150	54,5	221	54,0
Збаразький	106	41,8	154	44,0	309	56,1	354	58,3
Зборівський	108	64,2	104	55,6	148	38,5	201	36,1
Козівський	139	62,8	234	51,8	195	47,2	263	45,8
Кременецький	485	60,2	437	59,2	454	45,6	510	41,3
Лановецький	58	43,9	80	50,6	72	36,3	111	37,2
Монастириський	133	48,8	103	50,0	169	53,8	230	55,6
Підволочиський	146	45,4	110	47,8	147	49,3	182	51,4
Підгаєцький	10	55,5	47	64,3	78	47,5	102	48,0
Теребовлянський	343	56,6	431	46,4	419	50,0	515	49,2
Тернопільський	275	61,2	166	61,7	192	54,3	236	53,7
Чортківський	768	55,2	897	56,8	752	49,6	920	47,9
Шумський	155	66,8	81	64,2	105	61,4	162	59,8
м. Тернопіль	1933	54,7	1424	54,3	1389	53,7	1861	52,9
РАЗОМ :	5863	54,5	5512	52,0	5729	48,1	7244	46,2

Незважаючи на відносно короткий період існування державна служба зайнятості провела відчутну роботу в плані працевлаштування. За період з 1991 по 1995 роки було працевлаштовано 23076 громадян (див. таб.2.2.7).

Таблиця 2.2.7

Чисельність працевлаштованих службами зайнятості громадян в розрізі районів Тернопільської області за 1991-1995 рр. , чол.

	1991 р.	1992 р.	1993 р.	1994 р.	1995 р.
Бережанський	67	138	101	172	245
Борщівський	49	149	258	455	366
Бучацький	113	391	890	752	1247
Гусятинський	13	126	185	317	384
Заліщицький	52	109	168	155	236
Збаразький	72	15	167	234	337
Зборівський	32	100	117	262	311
Козівський	22	133	379	305	327
Кременецький	96	324	341	570	700
Лановецький	52	100	102	148	216
Монастириськ	39	93	119	123	214
Підволочиський	67	183	172	123	125
Підгаєцький		3	35	95	101
Теребовлянський	43	179	385	319	199
Тернопільський		63	98	123	131
Чортківський	142	770	978	950	1157
Шумський	35	128	84	79	116
м. Тернопіль	413	563	544	641	707
РАЗОМ :	1307	3706	5121	5823	7119

Громадяни в основному працевлаштовуються службою зайнятості на підприємства та організації державної форми власності, оскільки приватні та спільні підприємства вирішують, як правило, проблеми набору робочої сили самостійно.

В структурі працевлаштованих переважають робітники (див. таб. 2.2.8).

За абсолютними показниками в 1991 році найбільше громадян було працевлаштовано у м. Тернополі (413 чол.) — близько 1/3 всіх працевлаштованих, в Чортківському районі — 142 чол. Найменше — у Гусятинському районі (13 чол.). В 1992 році загальна кількість працевлаштованих збільшилась у 2,8 раза і становила 3706 чол. Найбільше було працевлаштовано у м. Тернополі (563 чол.) та у Чортківському районі (7070 чол.). Найменше — у Підгаєцькому районі — 3 чол. У 1993 році кількість працевлаштованих зросла на 38% порівняно з попереднім роком. У ряді районів, а також в м. Тернополі кількість працевлаштованих знизилась. Підгаєцький район продовжував займати останнє місце по працевлаштуванню — 35 чол. У 1994 році було працевлаштовано 5823 громадянина — на 13% більше, ніж у попередньому році. Найбільше було працевлаштовано у Чортківському районі (950 чол.) та у м. Тернополі (641 чол.). У деяких районах простежувалась тенденція до зниження кількості працевлаштованих. Найменше було працевлаштовано у Шумському районі — 79 чол. В 1995 році в області працевлаштовано 7119 чол., що становило 45,4% від загальної кількості незайнятих громадян, які звернулись в центри зайнятості. Найбільша кількість отриманих робочих місць спостерігалась в Бучацькому та Чортківському районах. Кількість працевлаштованих постійно зростає. Але з кожним роком темпи цього зростання знижуються. Це викликано різким скороченням кількості вакансій по області (див. додаток 4).

Таблиця 2.2.8

Соціальна структура працевлаштованих громадян в розрізі районів
Тернопільської області за 1993-1995 рр. (чол.)

Назва районів	1993 р.		1994 р.		1995 р.	
	робітники	служб.	робітники	служб.	робітники	служб.
Бережанський	64	37	64	37	166	79
Борщівський	165	93	165	93	241	125
Бучацький	698	192	698	192	1024	223
Гусятинський	118	67	257	60	279	105
Заліщицький	61	107	72	83	134	102
Збаразький	107	60	191	43	253	84
Зборівський	59	58	172	90	211	100
Козівський	304	75	265	40	279	48
Кременецький	170	171	420	150	452	248
Лановецький	81	21	135	13	197	19
Монастириський	87	32	103	20	151	63
Підволочиський	127	45	70	53	72	53
Підгаєцький	18	17	66	29	70	31
Теребовлянський	221	164	204	115	128	71
Тернопільський	54	44	87	36	96	35
Чортківський	718	260	641	309	828	329
Шумський	39	45	51	28	84	32
м. Тернопіль	219	325	282	359	399	308
РАЗОМ :	3310	1811	4079	1744	5064	2055

У 1991 році серед працевлаштованих частка робітників становила 78,7%. Найбільше робітників було працевлаштовано у м. Тернополі — 340 чол., а службовців — у Бучацькому районі — 88 чол. У 1992 році співвідношення працевлаштованих робітників і службовців змінилося. Робітники склали лише 38,2% від усіх працевлаштованих, тоді як частка службовців зросла до 61,8%. Чортківський район займав перше місце по працевлаштуванню як робітників (499 чол.), так і службовців (271 чол.). У 1993 році кількість працевлаштованих службовців знизилась до 1811 чол. і становила 35,3% всіх працевлаштованих. У 1994 році частка службовців серед працевлаштованих знизилась до 29,9%, а у 1995 році — до 28,9%. Найбільше їх було працевлаштовано у м. Тернополі — 308 чоловік.

Чисельна перевага робітників в структурі працевлаштованих пояснюється тим, що серед вакансій домінують ті, для яких потрібні працівники з робітничими професіями. До того ж для робітників легше знайти відповідну роботу. Службовці, особливо з вищою освітою, більш прискіпливо ставляться до вибору майбутнього робочого місця.

Серед працевлаштованих значна частина безробітних (див. таб. 2.2.9). У 1991 році кількість працевлаштованих безробітних була незначною і становила всього 5,4% від загального числа працевлаштованих. У наступні роки ситуація різко змінилась. Безробітні становили близько третини громадян, які одержували роботу за допомогою служби зайнятості. Однак, починаючи з 1993 року питома вага працевлаштованих безробітних внаслідок зменшення кількості вакансій знижується. Так, в 1995 році серед працевлаштованих безробітні становили 28,2%. Можливі обсяги працевлаштування в регіоні на 1997 рік наведені в додатку 5. В загальному робота служби зайнятості щодо працевлаштування потребує покращення. Лише половина осіб, що звертаються з питань працевлаштування, забезпечуються роботою.

Таблиця 2.2.9

Кількість безробітних серед працевлаштованих громадян в розрізі районів Тернопільської області за 1991-1995 рр.

Назва району	Роки									
	1991		1992		1993		1994		1995	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Бережанський	2	2,9	54	39,1	45	44,5	86	50,0	110	44,9
Борщівський	2	4,0	49	32,8	96	37,2	81	17,8	55	15,0
Бучацький	7	6,1	86	21,9	209	23,4	195	25,9	263	21,1
Гусятинський	3	23,0	37	29,3	64	34,5	103	32,4	94	24,5
Заліщицький	1	1,9	39	35,7	54	32,1	42	27,0	54	22,9
Збаразький	-	-	19	12,3	81	48,5	103	44,0	138	40,9
Зборівський	-	-	35	35,0	52	44,4	82	31,2	93	29,9
Козівський	1	4,5	47	35,3	59	15,5	70	22,9	62	19,0
Кременецький	4	4,1	185	57,0	136	39,8	177	31,0	201	28,7
Лановецький	-		4	4,0	17	16,6	20	13,5	21	9,7
Монастириський	3	7,6	54	58,0	77	64,7	52	42,2	95	44,4
Підволочиський	1	1,4	22	12,0	61	35,4	41	33,3	35	28,0
Підгаєцький			3	100,0	16	45,7	41	43,1	25	24,8
Теребовлянський	6	13,9	79	44,1	303	78,7	256	80,2	88	44,2
Тернопільський			28	44,4	73	74,4	45	36,5	29	22,1
Чортківський	5	3,5	176	22,8	233	23,8	282	29,6	298	25,8
Шумський	5	14,2	40	31,2	51	60,7	58	73,4	28	24,1
м. Тернопіль	31	7,5	256	47,0	402	73,8	429	66,9	316	44,7
РАЗОМ :	71	5,4	1222	32,9	2029	39,6	2163	37,1	2005	28,2

В Тернопільській області, як і в цілому в Україні, простежується зростання кількості безробітних. У 1991 році кількість безробітних по області становила 613 чоловік. Більше половини безробітних припадало на м. Тернопіль. Найменше безробітних було зареєстровано у Лановецькому районі — 1 чол., найбільше — у Чортківському — 88 чол. Така розбіжність в показниках пояснюється чисельністю населення та характером спеціалізації господарства районів. Вивільнення працівників, а отже й ріст безробіття інтенсивніше відбувається в районах, які мають більше промислових підприємств, оскільки саме тут яскравіше виражена переструктуризація виробництва. Сільське господарство поки що забезпечує зайнятість своїх працівників. У 1992 році кількість безробітних у порівнянні з попереднім роком зросла у 6,6 раза і становила 4068 чол. Тернопільські підприємства та організації продовжували залишатись основним постачальником безробітних на ринку праці. Чортківський район поступився у лідерстві Кременецькому — 283 чоловіки. Найвищі темпи росту безробіття відмічались у Заліщицькому районі. Тут кількість безробітних зросла у 27,5 разів, хоча абсолютний показник залишився невисоким — 55 чол. Лановецький район відзначався відносно незначним зростанням безробіття і продовжував займати останнє місце за кількістю безробітних — 4 чол. У 1993 році темпи зростання безробіття дещо сповільнились. У ряді районів відмічалось зниження кількості безробітних (Гусятинський, Кременецький, Тернопільський, Підволочиський). В 1994 році спостерігалось зниження кількості безробітних. Це було зумовлено прийняттям ряду нормативних актів, що регламентують реєстрацію громадян, які перебувають у пошуках роботи, а також передбачають застосування певних адміністративних силових методів впливу до осіб, які визнані безробітними, але не сприяють своєму працевлаштуванню. Отже, кількість зареєстрованих безробітних знизилась відносно

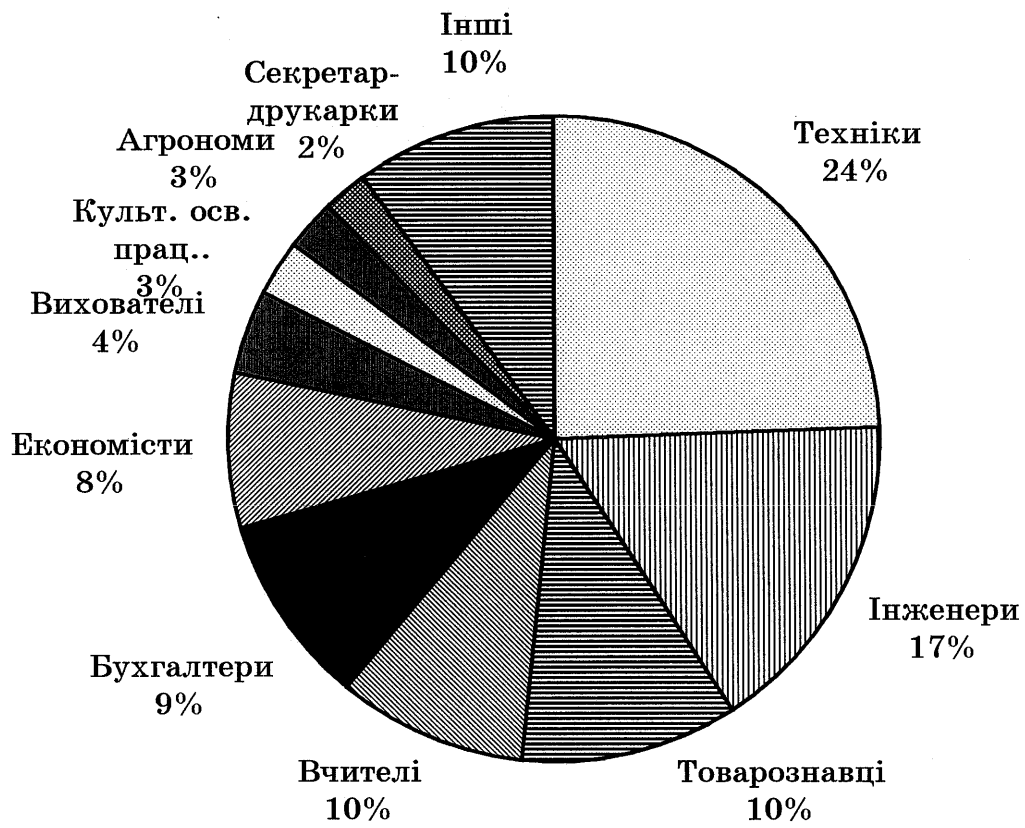
попереднього року на 10% і становила 3287 чол. У Лановецькому районі рівень безробіття залишався найбільш стабільним і низьким — 0,13%. Рівень безробіття по Тернопільській області, незважаючи на спад чисельності безробітних, у 1994 році залишався відносно високим — 0,54%, а в 1995 році склав — 0,79% (див. додаток 6). Слід зазначити, що в адміністративних районах, господарство яких носить аграрний характер, рівень безробіття значно нижчий, ніж у промислових районах.

Відносно структурного складу безробітних слід відмітити, що, незважаючи на чисельну перевагу службовців серед безробітних, частка робітників зростає швидкими темпами (див. додаток 7). Спад виробництва, спричинений поглибленням економічної кризи, змушує керівників підприємств скорочувати чисельність виробничого персоналу.

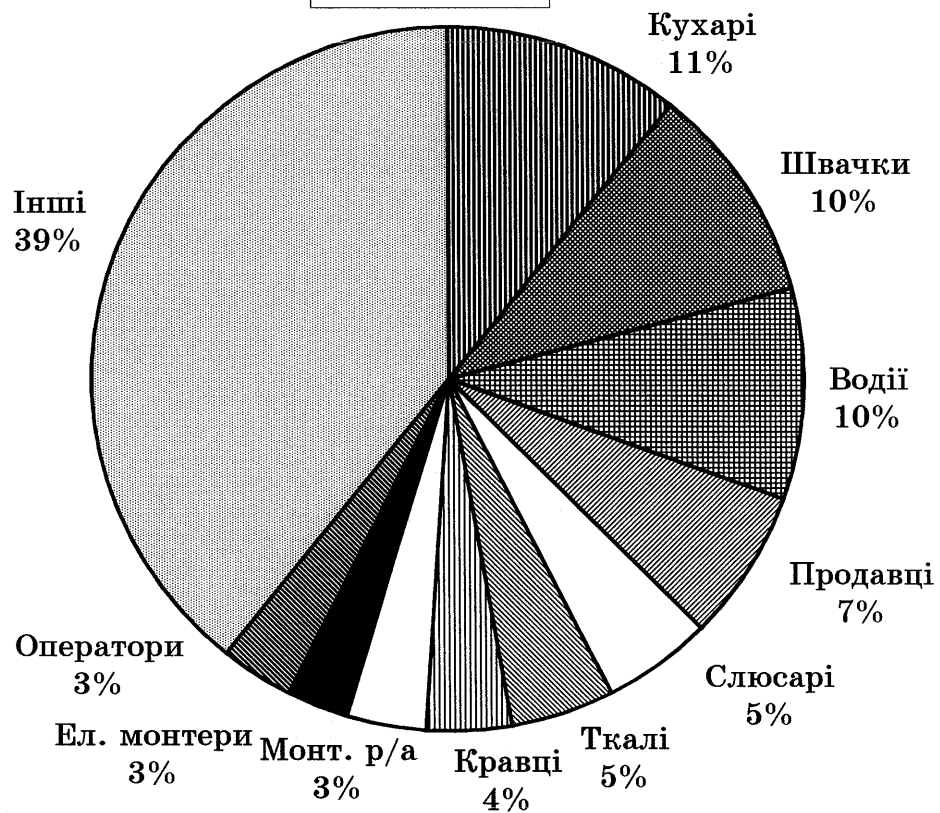
Як свідчить аналіз, у 1991 році частка службовців серед безробітних становила 94%, а в 1994 році вона знизилась до 69,6% [53]. Найбільша кількість безробітних службовців припадала на м. Тернопіль — 396 чол., що становило 53,3% всіх безробітних службовців області. У ряді районів безробітними були виключно службовці. Найвищий процент безробітних робітників був у Монастириському районі — 33%. Протягом наступних років кількість безробітних серед робітників зростала значно швидшими темпами, ніж серед службовців. Уже в 1992 році їх нараховувалося 1034 чол., що становило 24,5% всіх безробітних. Найбільше безробітних серед робітників зареєстровано у м. Тернополі — 363 чол. та у Кременецькому районі — 126 чол. Найвищий процент робітників серед безробітних відмічався у Підгаєцькому районі — 64%.

В 1995 році найбільша кількість робітників-безробітних відмічалася у м. Тернополі. Зростання частки робітників відбувалось в основному за рахунок адміністративних районів. Серед службовців найбільше безробітних з такими спеціальностями, як техніки, інженери, товарознавці, вчителі, бухгалтери, економісти, а з робітничих професій виділяються кухарі, швачки, водії, продавці (див. мал. 3).

Службовці



Робітники



Мал.3 Склад безробітних за професіями по Тернопільській області станом на 1.01.1996 р.

Необхідно відмітити, що скорочення реєстрації безробітних не відповідає реальній ситуації на ринку праці. До служби зайнятості звертається лише незначна частина незайнятих громадян. Решта — або сподівається знайти роботу самостійно, або пропонує себе на непідзвітному (чорному) ринку праці.

Серед безробітних переважають жінки (див. таб. 2.2.10). Незважаючи на рівноправність вони менш соціально захищені, ніж чоловіки. Існує суб'єктивний підхід під час прийому працівників на роботу — при однакових кваліфікаційних навичках керівники підприємств психологічно надають перевагу чоловікам, як більш стабільним працівникам. В таких умовах жінкам стає все важче конкурувати на ринку праці. Таким чином, вони частіше звертаються за допомогою до центрів зайнятості.

Таблиця 2.2.10

Співвідношення безробітних за статтю
в Тернопільській області в 1991-1995 рр.

Роки	Всього	Жінок		Чоловіків	
		чол.	%	чол.	%
1991	613	501	81,7	112	18,3
1992	4068	2794	68,7	1274	31,3
1993	5443	3581	65,8	1862	34,2
1994	3287	2288	69,6	999	30,4
1995	4769	3156	66,2	1613	33,8

Однією із закономірностей функціонування фіксованого ринку праці є зниження серед безробітних частки звільнених за власним бажанням. Знаючи про складну ситуацію з працевлаштуванням люди не спішать залишати свої робочі місця у пошуках більш престижних. Частка

вивільнених серед безробітних зростає дуже повільно: з 34% у 1991 році до 37% у 1994 році. Співставляючи дані про вивільнення працівників з кількістю зареєстрованих безробітних можна прийти до висновку, що далеко не всі вивільнені працівники звертаються до служби зайнятості. Другою особливістю фіксованого ринку праці Тернопільської області є зростання серед безробітних частки випускників (див. додаток 8). Це частково пояснюється наявністю в м. Тернополі чотирьох вищих навчальних закладів та багатьох середньоспеціальних закладів, які не видають направлень випускникам на роботу в інші міста.

Незважаючи на те, що на перший погляд ситуація з безробіттям виглядає відносно спокійною, ця проблема в будь-який момент може набрати небезпечного відтінку. Зокрема, велике занепокоєння викликає приховане безробіття, яке загрожує перерости у відкрите. Підприємства при відсутності інвестицій, сировини, скороченні замовлень на продукцію змушені переходити на неповний робочий день, тиждень, відправляти працівників у неоплачувані відпустки. Для покращення ситуації необхідно вжити радикальних заходів. Основну ставку треба робити на активну політику зайнятості; створювати нові робочі місця, інвестуючи нові прогресивні галузі промисловості. Державним органам зайнятості доцільно максимально скоротити термін пошуку роботи для безробітних. Основна кількість безробітних працевлаштовується державною службою зайнятості протягом 3-9 місяців (див. додаток 9). Необхідно максимально скоротити терміни працевлаштування в регіоні, виходячи із можливих соціальних, психологічних наслідків. Цього можна досягти за рахунок розвитку оперативної інформаційної мережі.

У боротьбі з безробіттям потрібно використовувати досвід країн, що пройшли шляхом реформ далі, ніж Україна. Одним з них є розширення різноманітних форм власності. Перехід до різних форм власності передбачає спільну відповідальність держави і інших суб'єктів ринку праці за ефективне використання трудових ресурсів. Сприяння

розвитку ефективних робочих місць шляхом проведення структурної, науково-технічної політики повинно супроводжуватись діями регіональних органів щодо зменшення можливих при цьому соціальних затрат і недопущення масового безробіття. В зв'язку з цим значна увага в системі регулювання ринку праці повинна приділятися стимулюванню попиту на робочу силу.

2.3. Обсяги і структура регіонального попиту на робочу силу

Важливе місце в регулюванні ринку праці займає вивчення попиту на робочу силу. Відповідно до ситуації регулювання передбачає вплив на ринок праці шляхом збільшення або зменшення попиту на робочу силу. Збільшення попиту полягає у створенні додаткових робочих місць, розширенні сфери прикладання праці, впровадження інвестицій у створення робочих місць в перспективних та найбільш життєво необхідних для регіону галузях.

Збільшення попиту на робочу силу досягається також шляхом надання пільг щодо оподаткування і кредитування підприємств цих галузей.

Серед інших шляхів впливу можна виділити наступні:

- зняття обмежень у трудовому законодавстві на ріст зайнятості;
- заохочення роботодавців до прийняття на роботу працівників через компенсацію витрат, пов'язаних з створенням робочих місць;
- створення для роботодавців, які розширюють штат своїх працівників, пільгових умов у придбанні засобів виробництва, матеріалів та реалізації продукції;
- економічне заохочення роботодавців у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення.

Найбільший вплив на зменшення попиту на робочу силу має зростання потреби населення в домашньому вихованні дітей, підвищення рівня життя добровільно незайнятих за рахунок різних джерел доходу, самозайнятості.

Задоволення попиту на робочу силу відбуваються шляхом:

- працевлаштування на вільні робочі місця та вакантні посади;
- працевлаштування на місця, що звільнились у зв'язку з виходом працівників на пенсію, призовом до збройних сил, природним рухом та ін.
- працевлаштування на новостворенні робочі місця у державному секторі;
- працевлаштування на новостворенні робочі місця у недержавному секторі.

Скорочення попиту досягається шляхом реалізації заходів, що стримують зростання кількості робочих місць у певних галузях чи регіонах (наприклад, введення додаткових податків за використання робочої сили), проведення жорсткої податкової і кредитної політики, зниження інвестиційної активності, скорочення гнучких форм зайнятості.

Попит на робочу силу зумовлюється потребами роботодавців у наймі працівників відповідної кваліфікації для виробництва товарів і надання послуг населенню та фондом оплати праці і життєвих засобів.

На загальну величину попиту на робочі місця впливають три групи факторів:

- демографічні — кількість працездатних громадян, динаміка чисельності, статево-вікова структура населення;
- економічні — рівень життя, рівень доходів;
- морально-психологічні — потреба в праці.

Формування попиту через регулювання названих факторів, на нашу думку, суттєво вплине на регіональний ринок праці. По суті, мова йде

про регульований вплив на різні соціально-демографічні групи населення.

Безпосередній вплив на формування попиту на робочу силу мають такі чинники, як необхідність створення умов для здорової конкуренції, низька продуктивність праці, наявність трудомістких і наукоємких виробництв, стимулювання розвитку сфери послуг, сприяння розвитку малого і середнього бізнесу.

В зв'язку з цим можна виділити підсистему регулювання попиту на робочу силу, складовими якої є: створення нових робочих місць завдяки збільшенню державних замовлень, зменшенню податків, розширенню інвестицій, збільшенню державних субсидій на перспективні виробництва; зменшення трудового навантаження за рахунок збільшення змінності роботи обладнання, зменшення тривалості робочого часу, збільшення відпусток та кількості неробочих днів, підвищення рівня завантаженості обладнання; стимулювання гнучких форм зайнятості; вплив на якісні параметри робочих місць.

Реалізація перелічених заходів повинна включати:

- створення нових робочих місць на територіях пріоритетного розвитку;
- створення робочих місць для осіб, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці;
- створення малих підприємств служби зайнятості;
- кредитування організаціями додаткових робочих місць в галузях народного господарства;
- надання безпроцентних кредитів для зайняття підприємницькою діяльністю;
- організацію громадських робіт;
- прискорений розвиток сфери обслуговування, інформатики;
- екологізацію суспільного життя.

З точки зору ринкової теорії провідна роль в балансі ринку праці належить попиту, оскільки він формується у виробництві, що складає

основу економіки. Процес формування попиту в регіоні буде залежати від:

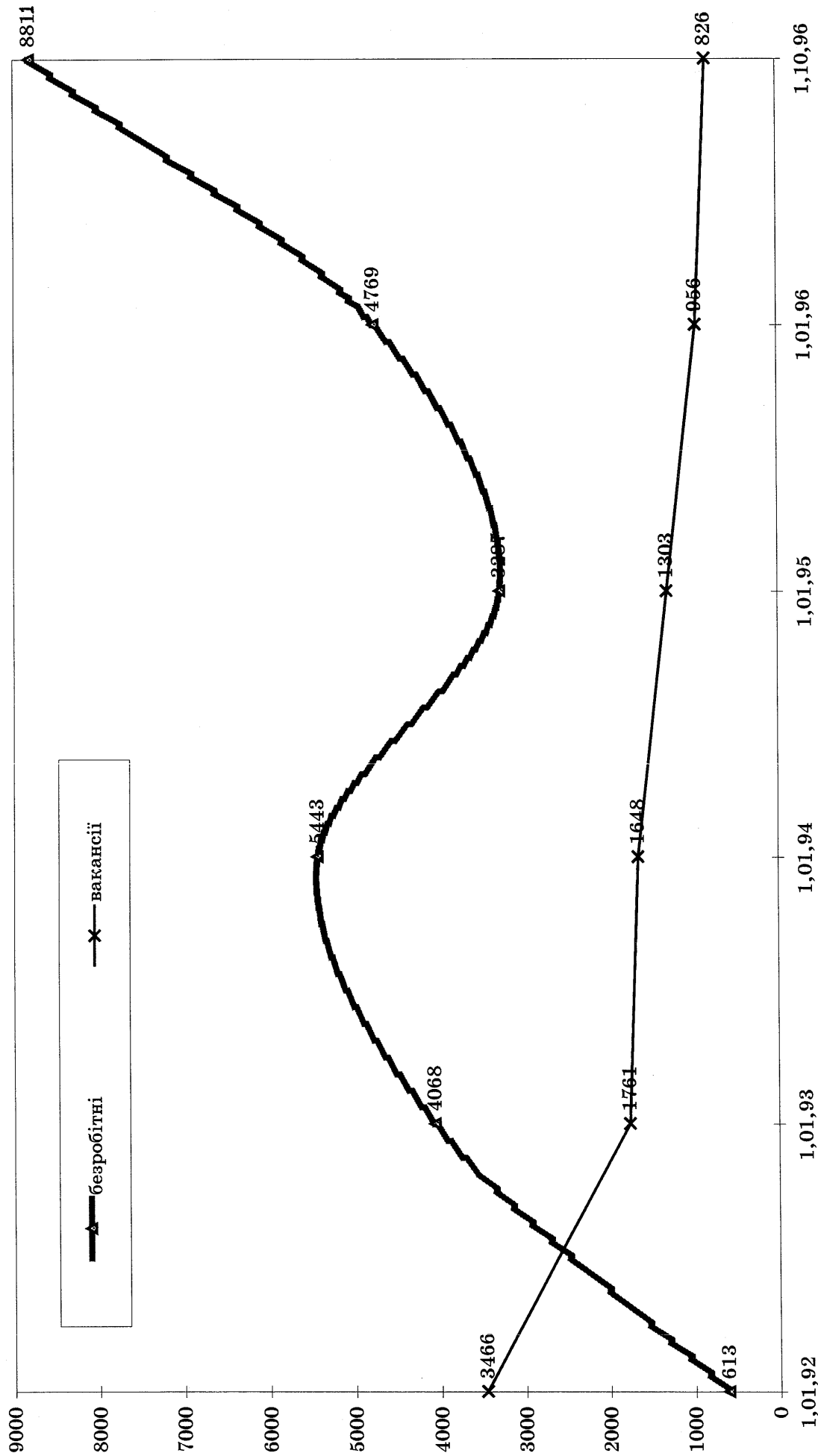
- кількості наявних робочих місць у секторах і галузях економіки регіону;
- пропорцій робочого часу, рівня навантаженості виробничих потужностей;
- рівня інвестицій;
- граничної продуктивності послуг праці робочої сили;
- кількості продукції, що виробляється;
- розвитку науково-технічного прогресу.

На регіональному рівні при регулюванні попиту на робочу силу слід враховувати такі особливості, як дешевизна робочої сили; потреби споживчого ринку; прискорений розвиток перспективних виробництв.

Попит на робочу силу безпосередньо відбивається на кількості трудоактивного населення, умовах, на яких воно пропонує свою робочу силу, структурі робочих місць, які потрібні для забезпечення зайнятості.

Збалансованість, науково обґрунтована пропорційність попиту і пропозиції робочої сили в межах окремих регіонів — важливий напрямок оптимізації територіально-галузевої структури зайнятості трудових ресурсів. Місцеві органи влади покликані регулювати попит на робочу силу, виходячи з тенденцій і закономірностей перспективного соціально-економічного розвитку територій і локалізації на ній трудових ресурсів.

Економічна нестабільність, дефіцит бюджету в Україні робить неможливою прогресивну політику держави щодо капіталовкладень у розвиток народного господарства. Різке скорочення інвестицій стримує розширення виробництва, а в більшості галузей викликає і його спад. Це негативно позначається на стані ринку праці, зокрема на кількості вакансій для працівників — замість створення нових робочих місць скорочуються наявні. Співвідношення безробітних та вакансій показано на мал. 4.



Мал.4 Співвідношення безробітних та вакансій в господарському комплексі
Тернопільської області за 1992-1996 рр., чол.

У 1991 році кількість вакансій нараховувала 3466 робочих місць. Найменше вакансій було у Бучацькому районі — 72. Співставляючи дані по вакансіях та кількості безробітних можна відмітити, що у 1991 році вакансії значно переважали кількість безробітних, що свідчило про потенційні можливості у працевлаштуванні незайнятого населення. У 1992 році ситуація різко змінилась. Загальна протреба підприємств та організацій в робочій силі становила 1761 чол., що майже вдвічі менше ніж у попередньому році.

Скорочення вакансій відбувалось, в основному, за рахунок зменшення в адміністративних районах потреби у робочій силі (табл. 2.3.1). Так, якщо у м.Тернополі число вакансій скоротилось лише на 13,2%, у Лановецькому районі — на 51,9. У 1993 році темпи скорочення робочих місць дещо знизились. У 1994 році підприємства та організації надали службі зайнятості інформацію про наявні 1303 вільні робочі місця, що, проте на 20,9% менше, ніж у попередньому році. Найбільше вакансій було у м.Тернополі — 234 та у Зборівському районі — 110, найменше — у Підволочиському — 15. В 1995 році потреба в робочій силі в цілому по області зменшилась до 956 чол. Найбільшою була потреба в робітниках таких професій: трактористи — 92 чол., доярки — 50 чол., електрогазозварники — 30 чол., штукатурки — 29 чол., електрики — 18 чол., серед службовців: лікарі — 41 чол. (переважно в Шумському районі), вчителі — 39 чол. (в основному англійської мови і музики в Тербовлянському і Зборівському районах). Тенденція до зменшення кількості вакансій буде зберігатися в найближчі роки.

Структура вакансій характеризується різким переважанням робочих місць для працівників робітничих спеціальностей.

**Створення нових робочих місць в галузях економіки
Тернопільської області**

Галузі	Введення нових робочих місць , всього одиниць	З них за рахунок ДФЗН (надання позики безробітним)		
		Всього	В т.ч. на :	
			заняття ІТД	створення підприємств з правом юридичної особи
Всього по областях в тч. по галузях	1124	40	15	25
промисловість	172	10	5	5
сільське господарство	65	10	3	7
лісове господарство	-	-	-	-
транспорт, зв'язок,	200	8	2	6
будівництво	129	2	-	2
торгівля і громадське харчування	334			
МТП , збут і заготівля	40			
інформаційно-обчислювальне обслуговування	30			
інші види діяльності сфери матеріального виробництва	80	5	2	3
житлово-комунальне господарство	10			
невир. види поб. обслугов.	70	5	2	3
охорона здоров'я та соц. заб.	20			
наука і наукове обслугов.	18			
фінансування ,страхування, пенсійне забезпечення	15			
держ.апарат				
Інші	21			

Найбільша потреба у робітниках була у м.Тернополі — 378 чол. та у Лановецькому районі — 235 чол. Значна кількість вакансій для службовців була у Зборівському районі — 43 та у м.Тернополі — 36. У Тернопільському районі не було вільних робочих місць для робітників, а в Тербовлянському — для службовців. У 1993 році зросла потреба у службовцях. Частка вакансій для службовців становила 23,1%. Найбільше вільних робочих місць для робітників було у м.Тернополі (319), найменше у Підгаєцькому районі (13). Для службовців найбільше вакансій відмічалось у м.Тернополі (76) та у Збараському районі (52), найменше — у Борщівському — 3. У 1994 році частка вакансій для робітників становила 78,7% . Місто Тернопіль та Лановецький район продовжували посідати перші місця за кількістю вакансій для робітників (відповідно 221 і 135). Найбільша потреба в службовцях була у Підгаєцькому районі — 38 чол., найменша — у Тербовлянському — 1 чол. В 1995 році ситуація майже не змінилась.

Перевага робочих місць для робітників у структурі вакансій буде зберігатись і надалі. Незначна потреба в службовцях пояснюється тим, що за період реформування економіки відбувається деяке скорочення надмірного адміністративного персоналу. При цьому створення нових робочих місць для службовців знаходиться на мінімальному рівні.

На даному етапі найбільше вакантних посад та вільних робочих місць виникає у державному секторі економіки. В перспективі, з розширенням недержавних структур, зросте частка вакансій у приватному секторі.

Збільшенню кількості вільних робочих місць (вакантних посад) сприяла цілеспрямована робота центрів зайнятості щодо контролю за виконанням законодавства підприємствами. Крім того, використовувались засоби масової інформації для повідомлення населенню відомостей про наявні робочі місця.

Намагання підприємців більш повно використовувати наявну робочу силу, скорочувати витрати на утримання чисельності працівників стимулює інтенсивність праці, збільшення тривалості найму, посилення конкуренції між роботодавцями, що призведе до зменшення попиту на робочу силу.

Разом з тим і самі працівники зацікавлені в більш інтенсивному і тривалому характері праці, що сприяло б підвищенню рівня їх заробітної плати.

При скороченні зайвих робочих місць буде відбуватись процес перерозподілу вивільнених на вакантні місця, тим самим підприємства не будуть відчувати суттєвих потреб в робочій силі. Завдання регіональних органів по регулюванню буде обтяжуватись тим, що цей процес характеризується вивільненням в основному жінок, молоді, осіб з вищою освітою, а залишаються вакансії з важкими умовами праці, непрестижним характером. Слід зауважити, що існуюче недоукомплектування відноситься переважно до застарілих робочих місць, заповнення яких недоцільно в умовах науково-технічного прогресу.

Найбільш перспективним напрямком розширення попиту на робочу силу є сприяння створенню нових робочих місць на основі розвитку підприємництва. Цьому може сприяти пільгове кредитування і оподаткування, стимулювання інвестиційної діяльності, надання субсидій для відкриття власної справи, розвиток контрактних форм з роботодавцями про збереження і розширення робочих місць.

За 1993-1995 рр. найбільшу кількість найманих робочих місць (понад 40%) було створено на підприємствах колективної власності; 34% — на приватних підприємствах.

Розширення попиту необхідно добиватись в різних напрямках людської діяльності, в тому числі в сфері охорони навколишнього середовища. Перехід на чисті технології веде до створення робочих місць в сфері наукових досліджень, зокрема виробництва обладнання для

очисних споруд, будівництва заводів по переробці побутових відходів, виробництва контрольно-вимірювальних приладів.

Значного розширення робочих місць можна добитись в рекреаційній діяльності. В області багато місць відпочинку не підтримуються на відповідному рівні, відсутній догляд за ними.

Широке поле діяльності для розширення сфери прикладання праці є в аграрному секторі.

Фактори, що визначають попит на аграрну працю можна звести в наступні групи:

— соціально-економічні — попит на продукцію і сировину, інвестиції, обсяги виробництва, забезпеченість робочих місць, спеціалізація виробництва;

— природно-біологічні — сезонність сільськогосподарського виробництва, природно-кліматичні;

— техніко-технологічні — рівень технічної озброєності, наявність нових технологій;

— організаційні — адміністративне, правове поле діяльності.

Можливості розширення попиту простежуються через:

— створення дрібних підприємницьких структур в галузі переробки сільськогосподарської сировини, враховуючи що умови для розвитку середніх і великих поки що відсутні;

— створення розгалуженої мережі аграрної виробничої інфраструктури;

— розміщення в сільській місцевості філій, відділів промислових підприємств, створення підсобних промислів. Враховуючи недостатню забезпеченість села об'єктами соціальної інфраструктури, беручи до уваги ймовірність в недалекому майбутньому масового вивільнення працівників в аграрному секторі доцільно буде запровадити гнучкий режим роботи, скорочення тривалості робочого часу;

- кооперація сільськогосподарських підприємств з промисловими по виробництву напівфабрикатів, товарів народного споживання, комплектуючих, вузлів і деталей;
- економічні, організаційні, правові стимули сприяння приватному бізнесу, розвитку різноманітних форм власності;
- прискорений розвиток об'єктів соціальної інфраструктури — один з важливих напрямків розширення попиту на робочу силу. Скорочення чисельності об'єктів, а подекуди і повне занедбання закладів соціальної інфраструктури, особливо в сфері побутового обслуговування, несе негативний демографічний відтінок. Тому актуальним є розширення мережі закладів побутового обслуговування, бібліотек, лікарень, дитячих дошкільних закладів і ін., тим самим в значній мірі позитивно впливаючи на демографічну політику.

Вирішення проблем інфраструктури створює умови для розв'язання регіональних науково-технічних проблем. Розвиток інфраструктури дозволяє оптимізувати економічні процеси, що приводить до ефективного функціонування виробничої і невиробничої сфер, а звідси підвищення життєвого рівня населення, розширення сфери прикладання праці.

Головне призначення виробничої інфраструктури полягає в забезпеченні необхідних організаційних і матеріальних передумов для збільшення обсягу і покращення якості послуг сільськогосподарському виробництву, зниження затрат на транспортування і зберігання продукції, своєчасних поставок клієнту. Галузі інфраструктури повинні забезпечити раціональне використання продуктивних сил, і, як наслідок, зниження суспільних затрат на необхідні сільському господарству послуги.

Широкий розвиток виробничої інфраструктури в аграрному секторі дозволить знизити міграцію сільського населення і плинність кадрів, підвищити рівень зайнятості населення, забезпечити раціональний

розподіл трудових ресурсів, що в кінцевому результаті приведе до підвищення продуктивності суспільної праці.

Досягненню повної і динамічної збалансованості робочих місць, робочої сили та інвестиційного процесу сприятимуть організація обліку робочих місць, розробка відповідних регіональних балансів. Розробка таких балансів дає можливість визначити наявність робочих місць, динаміку і структуру їх розподілу за видами виробництва, сферами і галузями господарства, виявити можливості їх скорочення, модернізації за рахунок технічного переозброєння, реконструкції або розширення існуючих підприємств та нового будівництва.

Застосування на практиці обліку і планування робочих місць має важливе значення для виявлення масштабів реальної потреби у робочій силі, визначення розмірів неуккомплектованості робочих місць робочою силою, скорочення малоефективних робочих місць, забезпечення комплексного підходу до поліпшення структури робочих місць.

В регіоні основна кількість робочих місць створюється в торгівлі і громадському харчуванні, промисловості, сільському господарстві, побутовому обслуговуванні населення, що відповідає господарській спеціалізації області.

Участь у даному процесі регіональних органів влади зводиться до обмеження до мінімуму диспропорцій між потребою і пропозицією робочої сили.

Виходячи з зазначеного вище, основна мета діяльності регіональних органів регулювання попиту на робочу силу націлена на забезпечення оптимального рівня зайнятості в регіоні, створення умов для ефективного використання робочої сили, що є запорукою інтенсивного розвитку господарства регіону. При впровадженні територіальної політики регулювання зайнятості управлінські структури повинні працювати в тісному контакті з підприємствами для визначення і врахування

основних тенденцій економічного і соціального розвитку, що дозволить більш точно прогнозувати подальший розвиток ринку праці.

Для забезпечення програми створення робочих місць регіональне регулювання повинно включати такі заходи:

- стимулювання підприємницької діяльності, особливо в галузях необхідних для розвитку економіки регіону;
- розвиток системи робочих місць в умовах зміни структури економіки;
- економічна підтримка підприємств, які відіграють визначальну роль у забезпеченні зайнятості в регіоні;
- заохочення керівників підприємств, які надають можливість працевлаштування соціально незахищеним прошаркам населення;
- збільшення кількості робочих місць з неповним робочим часом.

Слід врахувати, що ефективність будь-яких заходів по регулюванню ринку праці прямо чи опосередковано буде залежати від організації діяльності однієї з найбільш важливих інфраструктурних ланок — системи професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки кадрів.

2.4. Система державної професійної орієнтації і підготовки кадрів

Основним завданням професійної орієнтації є сприяння громадянам, які звертаються до служби зайнятості з метою отримання місця роботи в реалізації їх бажання працювати на тому робочому місці, яке підходило б і відповідало їх особистим інтересам, а також потребам роботодавців і шляхом їх професійного інформування, консультування і психологічної підтримки.

Сама система професійної орієнтації в державній службі зайнятості пропонує такі обов'язкові послуги:

- інформування і консультації громадян, які звертаються в службу зайнятості з метою вибору роботи, режиму праці, можливості навчання;
- професійна орієнтація безробітних громадян.

Крім цього, служби зайнятості можуть робити послуги з наступних напрямків:

- професійна інформація населення, в тому числі молоді, що навчається;
- психологічна підтримка громадян, які зайняті трудовою діяльністю, і тих, які підлягають звільненню;
- професійний відбір осіб, які приймаються на роботу за договорами з роботодавцями.

Підвищення якості робочої сили шляхом розвитку системи професійної підготовки безробітних громадян та незайнятого населення, яка сприяла б їх участі в суспільному виробництві є одним з основних напрямків активної політики зайнятості. Професійне навчання повинно забезпечувати підвищення трудового потенціалу населення, формування раціональної структури зайнятості, а також узгоджувати особисті інтереси і суспільні потреби.

Політика в області професійного навчання задовольняє потреби громадян в професійному навчанні, пропонуючи їм широкий вибір професій та спеціальностей, формує соціальне замовлення на професійне навчання безробітних громадян і незайнятого населення, визначає обсяги і профілі підготовки робітників і спеціалістів в професійних навчальних закладах різного рівня. Особливу зацікавленість до організації професійного навчання проявляють громадяни, які потребують соціального захисту, і особи, які тривалий період не мають роботи — молодь, інваліди, одинокі і багатодітні батьки, жінки, які виховують дітей дошкільного віку, біженці, вимушені переселенці. Політика професійного навчання зорієнтована на підвищення трудової активності населення шляхом стимулювання розвитку підприємництва та інших

форм самозайнятості населення, надання послуг роботодавцям і громадянам.

Професійне навчання безробітних громадян не завжди може забезпечувати їх негайне працевлаштування, хоча проводиться переважно з професій, спеціальностей, видів діяльності, які користуються попитом на ринку праці, і які дають можливість на конкурентній основі отримати бажане місце роботи. Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення відноситься до однієї з ланок безперервної освіти, яка доповнює вже існуючі системи професійного навчання. При розгляді цілей і принципів професійного навчання береться до уваги зміст, організаційні форми, методи, засоби навчання з врахуванням вікових, психофізіологічних особливостей особи, виробничої специфіки.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення створена для здійснення підготовки та перепідготовки переважно дорослого населення і спирається на ті знання і вміння, виробничий і життєвий досвід, які вже існують.

Передбачається, що молодь (до 18 років), яка вперше шукає роботу, повинна отримувати професію чи спеціальність в професійних навчальних закладах до початку трудової діяльності. З цією метою служба зайнятості пропонує інформацію про спеціальності і професії, які користуються попитом на ринку праці, професійні освітні заклади, сприяє направленню на навчання. В залежності від ситуації на ринку праці формується різний якісний склад безробітних за рівнем освіти і професійно кваліфікаційними характеристиками. Для тих безробітних громадян, яким неможливо запропонувати підходящу роботу, і осіб, які не здатні працювати за попередньою професією чи спеціальністю, повинні бути організовані перепідготовка чи навчання з інших професій. Органи служби зайнятості спільно з зацікавленими особами, якими

переважно є підприємства, беруть участь в розробці заходів по завчасній перепідготовці персоналу, який попадає під вивільнення.

При високому рівні безробіття і дефіциті робочих місць основними напрямками професійного навчання безробітних є їх підготовка для самозайнятості, підприємництва та під нові робочі місця, які створені на базі конкурентноспроможних технологій.

Професійне навчання може проводитись на денній чи вечірній (змінній), очно-заочній, груповій чи індивідуальній формах, воно може бути прискореним з врахуванням досвіду роботи, рівня профпідготовки тих, хто навчається.

Навчання покликане збільшувати ймовірність працевлаштування громадян у відповідності з отриманими професіями, спеціальностями.

Безробітним громадянам надається можливість включитися в процес навчання цілорічно. Важливо, щоб в них була зацікавленість в переході від безробіття до професійного навчання і від навчання до зайнятості.

Відзначаючи вагоме місце центрів профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів в діяльності служби зайнятості, ми зустрічаємось з такими її елементами, як професійна консультація, професійний відбір, інформація, добір, адаптація. Поєднання на практиці даних елементів в єдину цілісну систему дасть змогу комплексно і творчо підійти до розв'язання проблем діяльності центрів підготовки та перепідготовки кадрів.

Професійна консультація — науково організована система взаємодії психолога — профконсультанта та особи, яка прагне отримати роботу з метою вибору або зміни професії чи виду діяльності на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей професійних ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи з врахуванням потреб ринку праці [68].

В області спостерігається тенденція до зростання обсягів надання послуг з профконсультації та профвідбору.

Професійний відбір — система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з професійними вимогами [68].

Так, загальна кількість громадян, що отримала в регіоні профконсультаційні послуги у 1995 р. зросла в порівнянні з 1994 р. на 1188 чол., з професійного відбору — на 556 чол. Всі послуги з професійного відбору надавалися тільки незайнятому населенню, що свідчить про те, що норма закону про обов'язковість професійного діагностичного обстеження незайнятих громадян до їх направлення на професійне навчання стала нормою діяльності служби зайнятості.

В 1995 р. у порівнянні з 1994 р. загальна кількість населення, яке отримало професійні послуги зросла на 48 % в тому числі по зайнятому населенню на 57 %, по незайнятому на 48 %.

Значне збільшення обсягів надання послуг незайнятому населенню пов'язане із зростанням кількості громадян, що звертаються в центри зайнятості, а також із використанням різних форм і методів роботи з людьми, зокрема інформаційних послуг, дієвої участі працівників у проведенні семінарів з безробітними. Так, в 1995 році було проведено 58 таких семінарів, професійні консультації отримали 1197 громадян, з яких 1112 чол. направлено на професійне навчання, а 138 — працевлаштовано.

Збільшення обсягів надання незайнятому населенню професійно-орієнтаційних послуг відбулося практично в усіх районах області та в м. Тернополі, за винятком Чортківського, Тербовлянського, Лановецького районних центрів зайнятості (РЦЗ).

Серед незайнятого населення збільшилось в порівнянні з 1994 р. число осіб, які мають робітничі професії (на 9322) і тих, які не мають професії (на 640 чол.). Зросла кількість випускників, яким надано професійно-орієнтаційні послуги (на 549 чол.). З них випускники шкіл

становили 57,2 %, випускники ПТУ — 29 % і випускники ВУЗів - 13,8 %. В 1995 р. зросла кількість жінок, які отримали послуги професійно-орієнтаційного центру, (458 чол.), молоді віком до 28 років на 67 %, до 18 років на 60 %. Як позитивний здобуток слід визнати збільшення в порівнянні з 1994 р. кількості незайнятих громадян, які виявили бажання пройти навчання (перенавчання) та отримали відповідні послуги. Так, якщо у 1994 р. нараховувалося таких 1945 осіб, то у 1995 р. вже 3004 особи, або на 55 % більше.

У порівнянні з 1994 р. найбільший приріст охопленого послугами зайнятого населення відбувся в Кременецькому, Терехівському і Бережанському РЦЗ.

Значної перебудови зазнав напрямок професійної інформації, з'явилися нові її форми, як, наприклад, професійно-довідкова інформація.

Професійна інформація — система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висувуються до особи, яка бажає їх набути, форми і умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів особи [68].

Вдосконалюється така проміжна ланка між професійною інформацією і психологічною підтримкою населення, як форма проведення семінарів для безробітних. Найбільшої результативності такі семінари досягли в Чортківському, Козівському, Борщівському та Шумському районних центрах зайнятості. Спеціалісти відділу профорієнтаційної роботи обласного центру та спеціалісти з підготовки кадрів райміськцентрів зайнятості проводять тестування громадян з метою визначення найбільш відповідної професії та корекції певних рис поведінки населення чи зміни професії, рекомендують навчальні заклади, де можна отримати ту чи іншу професію, інформують про можливості працевлаштування. Професійне навчання осіб, зареєстрованих у державній службі зайнятості

відповідно до ст. 24 Закону України “Про зайнятість населення” проводиться у випадках: неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професії; необхідності змінити кваліфікацію в зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; за умови втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією (спеціальністю); коли громадянин вперше шукає роботу і не має професії (в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл).

Розширення мережі шкіл і класів з поглибленим вивченням предметів, формування мережі навчальних закладів нового типу (ліцеїв, гімназій, коледжів) та навчально-виховних комплексів створюють умови для розвитку професійних інтересів і здібностей учнів. Проте, як свідчить практика, при комплектуванні класів з поглибленим вивченням дисциплін, профільованим навчанням недостатньо враховуються індивідуальні особливості учнів, їх відбір проводиться без належного психологічного обґрунтування.

Дуже повільно створюються психологічні служби в школах, а там, де вони існують, професійно-орієнтаційній роботі приділяється недостатня увага. У школах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах останнім часом проходить процес згортання навчально-виробничої бази трудового, професійного навчання та професійної орієнтації. Підприємства зменшують розміри допомоги навчальним закладам у створенні навчально-виробничої бази.

Спільна робота щодо професійної орієнтації, яку повинні вести соціальні служби для молоді, професійні та вищі навчальні заклади і відповідні підрозділи державної служби зайнятості не відповідає сучасним вимогам і не регламентується відповідними документами.

Важливою умовою залучення до праці осіб з обмеженою працездатністю є організація професійної орієнтації цих груп громадян у державній службі зайнятості, установах охорони здоров'я та соціального

захисту населення. Однак внаслідок організаційної недосконалості тих структур, які вже існують, і через відсутність необхідних джерел фінансування професійно-орієнтаційну роботу з зазначеними групами населення досі не організовано на належному рівні.

Найбільш повно основні напрямки професійно-орієнтаційної роботи із зайнятим та незайнятим населенням регламентуються державною програмою зайнятості і реалізуються в діяльності відповідних структурних підрозділів служби зайнятості. В системі державної служби зайнятості створено мережу центрів професійної орієнтації населення та професійно-консультаційних пунктів. Вони мають у своєму розпорядженні певні інформаційно-методичні та матеріально-технічні засоби, але їх кількість і діагностичні можливості недостатні.

Організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки непрацюючих громадян здійснює відділ організації професійного навчання незайнятого населення обласного центру зайнятості на основі укладення угод з галузевими навчально-курсними комбінатами і центрами, професійно-виховними закладами, підприємствами і організаціями.

Так, в 1995 таких договорів було укладено 93, в тому числі 46 з галузевими навчально-курсними комбінатами і центрами, 10 з професійно-виховними закладами, 20 з підприємствами і організаціями області.

Налагоджено співробітництво з Тернопільською академією народного господарства, педагогічним і приладобудівним інститутами, кооперативним і комерційним технікумами м. Тернополя, Бережанським агротехнічним коледжем та склозаводом, навчально-курсними комбінатами Уккрагробуду та Облжитлокомунуправління, Кременецьким, Заліщицьким, Підволочиським, Буцацьким профтехучилищами, а також з ПТУ-4, СПТУ-3,10,11 м.Тернополя, навчальним центром управління освіти, обласною школою спілки автомобілістів.

В 1995 році на підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку було направлено 1397 непрацюючих громадян (див. додаток 10). Серед направлених на навчання 30.7 % складають безробітні, 6.6 % — вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, 40.2 % — жінки. Молодь віком до 28 років склала 78.1 %. В основному це випускники загальноосвітніх шкіл, які отримали професію вперше (58 %), 21.4 % — випускники ПТУ, і 20.6 % — випускники вищих та прирівнених до них навчальних закладів.

Найкращих показників у виконанні завдань регіональних програм зайнятості щодо відбору і направлення на навчання незайнятого дорослого населення досягли в Бережанському -113.3 %, Гусятинському -100.0 %, Кременецькому -101.3 %, Лановецькому -100.0 %, Підволочиському -114.0 %, Шумському -108.0 % районних та Тернопільському -103.7 % міському центрах зайнятості.

В 1995-1996 рр. у вищі і прирівнені до них навчальні заклади було направлено 423 чол., або 30.3 % від загальної чисельності незайнятого дорослого населення, направлено на навчання, у профтехучилища - 364 чол., або 26.1 %, галузеві навчально-курсів комбінати і центри - 506 чол., або 36.2 %, на підприємства і організації - 104 чол., або 7.4 %.

Профнавчання проводилося з 29 професій і 6 спеціальностей. Відповідно робітничим професіям навчалось 1155 чол. (82.7 %), по спеціальностях інженерно-технічних працівників і службовців - 242 чол. (17.3 %).

Загальна кількість громадян, які закінчили навчання становила 1255 чол. (62.2 %). Направлення на роботу в службі зайнятості отримали 631 чол. та 155 громадян працевлаштувалися самостійно.

Найбільш популярними були такі професії, як програміст, оператор ЕОМ, бухгалтер, психолог, газоелектрозварювальник, оператор котельні, маляр, муляр, штукатур, лицювальник-плиточник, столяр, тракторист,

кравець, закрійник, вишивальниця, модист головних уборів, виконавець художньо-оформлюваних робіт, обмотувальник елементів електричних машин, офіціант, продавець.

Факти передчасного припинення слухачами навчання є постійним об'єктом уваги структурних підрозділів служби зайнятості. Це питання дискутувалось на нарадах керівників і спеціалістів з підготовки кадрів міськрайцентрів зайнятості, на засіданні методичної ради. В результаті кількість осіб, які передчасно припинили навчання, порівняно з 1994р. зменшилась в 3.3 раза і склала 3.7 % від загальної кількості громадян направлених на навчання. Однак турбує, що 43 слухачі відраховано в процесі навчання без поважних причин. Найвища питома вага відрахованих в Монастирському районі (17.6 %). Це свідчить про недостатню роз'яснювальну роботу, яка проводиться з громадянами в місцевому центрі зайнятості.

Низькою ще залишається результативність професійного навчання незайнятого населення. Після закінчення професійної підготовки та перепідготовки працевлаштовано 786 чол. (62.2 %). Незадовільний стан справ склався в Чортківському (50.9 %) і Заліщицькому (50.0 %) районах, де працевлаштовано лише половину тих, що пройшли профнавчання, та в Борщівському, де цей показник ще нижчий (42.9 %). Все це свідчить про необхідність покращення показників діяльності відповідних служб зайнятості, які є індикаторами стану справ на ринку праці.

Розглядаючи питання професійної підготовки непрацюючих громадян слід відмітити, що обсяги професійного навчання з року в рік зростають.

Про масштаби діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання незайнятого населення свідчить коефіцієнт охоплення незайнятих професійним навчанням (Кпн), який за три останні роки дещо стабілізувався і становить 0,09.

Цей коефіцієнт свідчить про масштаби діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання, служить основою для планування на перспективу. Він визначається відношенням чисельності осіб, які направлені протягом року на навчання ($N_{прс}$), до чисельності населення, незайнятого трудовою діяльністю і зареєстрованого службою зайнятості ($N_{нн}$). Це можна виразити за такою формулою:

$$K_{пн} = \frac{N_{прс}}{N_{нн}},$$

Важливим показником, який характеризує функціонування служби зайнятості, є коефіцієнт ефективності навчання ($K_{ен}$), який розраховується за формулою :

$$K_{ен} = \frac{N_{зн}}{N_{пнн}},$$

де $N_{зн}$ — чисельність осіб, що закінчили навчання протягом року (чол);
 $N_{пнн}$ — початкова чисельність осіб, направлених на профпідготовку в ті групи, які закінчували навчання протягом року (чол.).

Отже, підрахунки показують, що ефективність навчання в 1995 р. порівняно з 1994 роком зросла.

Актуальним залишається збереження контингенту слухачів. Коефіцієнт відсіву ($K_{в}$) показує, яка частина учнів не завершила навчання.

$$K_{в} = \frac{N_{в}}{N_{зн}},$$

де $N_{в}$ — число осіб, що не завершили навчання протягом року (чол.).

З метою попередження фактів передчасного припинення слухачами навчання працівники районних та міського центрів зайнятості повинні спрямовувати свої зусилля на поліпшення роз'яснювальної роботи з незайнятими громадянами, які виявили бажання пройти професійну підготовку, перепідготовку та підвищити кваліфікацію, ширше знайомити їх з обраною професією, режимом навчання, умовами

працевлаштування після закінчення навчання тощо. Актуальним стає посилення контролю за відвідуванням слухачами занять, організацію і проведення виробничої практики за місцем проживання, якістю індивідуального навчання та ін. В результаті проведення цих заходів в центрі підготовки та перепідготовки кадрів коефіцієнт відсіву зменшився в 1995 році до 0,04.

Особливого значення в діяльності служби зайнятості надається результативності профнавчання, яка виражається коефіцієнтом працевлаштування громадян після завершення навчання з майбутніх професій та спеціальностей:

$$K_{\text{пр}} = \frac{N_{\text{п р}}}{N_{\text{з н}}},$$

де $N_{\text{п р}}$ — чисельність осіб, які після закінчення навчання працевлаштувалися за здобутою професією чи спеціальністю.

В умовах економічної кризи, коли промислові підприємства, організації, установи, в основному, простоюють, попит на робочу силу значно зменшується. Тому коефіцієнт працевлаштування громадян після завершення професійного навчання в 1995 році зменшився. Із 786 чол. 53 чол. (6,7 %) працевлаштовані в сфері підприємницької діяльності, 34 чол. (4,3 %) в індивідуальній трудовій діяльності на основі народних промислів та ремісництва, 27 чол. (3,4 %) в сільському господарстві, 672 чол. (85,6 %) — в інших галузях народного господарства області.

В діяльності центрів професійної підготовки та перепідготовки кадрів доцільним, на нашу думку, є використання індикаторів, які характеризують направлених на навчання громадян за соціальним станом. З цією метою вираховуються:

а) питома вага осіб, які займають робочі місця,

$$P_{\text{р}} = \frac{N_{\text{р}}}{N_{\text{н н}}},$$

де N_p — чисельність осіб, які займають робочі місця і направлені на навчання протягом відповідного періоду;

б) питома вага осіб, які займали посади службовців:

$$P_c = \frac{N_c}{N_n},$$

де N_c — чисельність осіб, які займали посади службовців, направлених на навчання протягом відповідного періоду.

в) питома вага осіб без професії та спеціальності:

$$P_{обл} = \frac{N_{обл}}{N_n},$$

де $N_{обл}$ — чисельність осіб без професії та спеціальності, направлених на навчання у відповідному періоді.

Основні напрямки та індикатори діяльності служби зайнятості стосовно професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки незайнятого населення визначаються обласною програмою зайнятості населення. Позитивним моментом є те, що питання про хід її реалізації систематично обговорюється на нарадах керівників місцевих центрів зайнятості, щорічно видається наказ обласного центру про виконання Закону України "Про зайнятість населення".

Хорошою практикою можуть стати досягнуті ділові стосунки з органами і установами освіти. По ряду важливих питань намічено і реалізується план спільних дій, визначені основні напрямки і форми співпраці між обласним центром зайнятості, обласним управлінням освіти і навчальними закладами.

Як важливий напрямок діяльності центрів підготовки та перепідготовки розглядається здійснення систематичного контролю за організацією і якістю навчального процесу, успішністю і відвідуванням слухачів. Для цього спеціалісти не рідше як двічі на тиждень аналізують стан виконання навчальних планів і програм, виявляють недоліки,

вносять пропозиції по вдосконаленню навчального процесу. Крім цього, працівники обласного центру зайнятості беруть участь у засіданнях екзаменаційних (кваліфікаційних) комісій, проводять анкетування слухачів на предмет якості організації навчального процесу роботи викладачів і майстрів виробничого навчання.

Наслідки співбесід, випускних і поточних екзаменів, побажання слухачів обговорюються з керівними працівниками навчальних закладів, враховуються при визначенні змісту перепідготовки кадрів.

Під час навчальних занять громадян приваблюють: 204 чол. (64.2 %) розповіді викладачів, 84 чол. (26.4 %) виконання практичних робіт (завдань), 36 чол. (11.3 %) самостійна робота, 12 чол. (3.8 %) оригінальні методичні прийоми. Лише троє серед опитаних громадян (0.9 %) відмічають незадовільне проведення окремих навчальних занять.

На запитання “Які фактори, на вашу думку, при організації професійного навчання в цілому позитивно вплинули б на його якість?” 42.1% слухачів вважають продовження терміну навчання; 18.6 % - запровадження індивідуальних консультацій; 6.9 % — збільшення обсягу теоретичного навчання; 3.5 % — посилення контролю за відвідуванням занять; 1.6 % — виконання навчальних планів у повному обсязі, не допускаючи необгрунтованих відмін навчальних занять; 0.9 % — посилення контролю за якістю проведення занять.

Соціологічне дослідження щодо організації виробничої практики показало, що переважна більшість (82% опитаних) задоволені організацією виробничої практики, 15% зазначили, що їх частково задовільняє рівень виробничого навчання, і лише 8 чол. відмітили неякісну організацію практики.

На запитання “Що на вашу думку слід змінити в підходах до організації виробничої практики?” слухачі відповіли: 10 % — закріпити кваліфікованих наставників; 12 % — створити умови для самостійного виконання робіт, характерних для даної професії.

З метою попередження випадків формального підходу до організації виробничого навчання безпосередньо на виробництві місцевим центром зайнятості делеговано функції контролю за проходженням виробничої практики громадянами за місцем їх проживання.

Вдосконалення системи контролю за організацією навчального процесу позитивно впливає на якість підготовки кадрів. Про це свідчать результати аналізу, проведеного нещодавно спеціалістами обласного, міського і районного центрів зайнятості на 69 підприємствах і організаціях, де були працевлаштовані після навчання 109 незайнятих громадян. За оцінками відповідних виробничих підрозділів, 81 особа має високий рівень кваліфікації, 26 — задовільний і лише 2 — недостатній.

Водночас слід зазначити, що розвиток і становлення системи професійного навчання незайнятого населення відбувається в складних умовах переходу до ринкової економіки. Приховане безробіття починає переходити у відкриту форму і може ускладнити проблему зайнятості населення. В зв'язку з цим своєчасним і доцільним є прийняття Кабінетом Міністрів України “Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення”. Згідно з цією Концепцією слід передбачити, що управління системою професійного навчання незайнятого населення здійснює Міністерство праці за участю Міністерства освіти України [68].

В умовах інтенсифікації процесу вивільнення працівників і посилення вимог до рівня кваліфікації кадрів активне регулювання ринку праці має бути спрямоване на активізацію ініціативи незайнятого населення щодо працевлаштування й самозайнятості, недопущення масового, хронічного, структурного та технологічного безробіття.

Збільшення обсягів професійного навчання непрацюючих громадян вимагає розширення тематики досліджень, відповідного навчально-методичного забезпечення. З цією метою доцільно було б спеціальному підрозділу в Міністерстві праці спільно з зацікавленими

міністерствами і відомствами переглянути зміст та терміни навчання відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик і посадових інструкцій. В зв'язку з цим виникає необхідність залучення до розробки основних напрямків та змісту професійного навчання незайнятого населення представників асоціацій роботодавців і професійних спілок. Відповідно до змін у попиті на робочу силу слід розробити методики професійного навчання незайнятого населення та визначити порядок їх запровадження. З метою забезпечення якісної професійної підготовки і перепідготовки незайнятого населення необхідно розробити науково-обґрунтовані нормативи матеріально-технічного та кадрового забезпечення системи професійного навчання незайнятого населення. Вимагають вдосконалення методики розрахунку поточної і перспективної потреби в робітниках і спеціалістах за професіями на регіональному і локальних ринках праці та методика визначення соціальної і економічної ефективності професійного навчання незайнятого населення.

Для забезпечення високого рівня професійного навчання незайнятого населення доцільно створити при Міністерстві праці України управління з питань освіти та праці незайнятого населення, яке поряд із здійсненням навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації різних категорій незайнятого населення, проводило б ґрунтовну науково-методичну роботу, щодо розробки навчальних планів і програм, впровадження прогресивних форм і методів навчання, здійснювало експертизу та рецензування науково-методичних розробок, спрямованих на вдосконалення професійного навчання незайнятого населення.

В цілому можна відзначити, що з метою подальшого розвитку системи професійного навчання непрацюючих громадян, реалізації Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації населення необхідні належні правові, соціально-економічні, матеріально-технічні та фінансові умови.

ГЛАВА III. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Основні напрямки вдосконалення регіональної політики зайнятості

Зайнятість населення — категорія не тільки економічного, але й соціального характеру. Гармонійне поєднання економічних і соціальних стимулів робить можливим досягнення значного підвищення продуктивності праці, активізує працівників до вдосконалення професійних навичок, рівня кваліфікації, розвиває ініціативність, збільшує відповідальність за кінцевий результат праці.

Важливими напрямками політики зайнятості в регіоні є збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці (досягнення рівноваги, тобто повної зайнятості), створення умов для реалізації інтересів всіх суб'єктів ринку, відродження мотивації до праці та забезпечення неперервного професійного росту працівників. Формування політики зайнятості повинно орієнтуватись на такі принципи, які забезпечили б створення адекватного професійно-кваліфікаційного складу зайнятого населення з огляду на економічну доцільність і регіональну структуру господарства та досягнення покращення соціально-економічних умов життя працівників.

Отже, одним з найголовніших завдань політики зайнятості є забезпечення її оптимальної структури. Основними факторами, що впливають на формування структури зайнятості, є політичні (правові) та соціально-економічні.

До першої групи факторів слід віднести наявність нормативно-правових документів, які є базою політики держави у сфері зайнятості. Ця політика може бути жорсткою, стимулюючою або нейтральною. Фактором зайнятості, на нашу думку, є також різноманітність форм

власності. До другої групи належать: кон'юнктура попиту і пропозиції на ринку праці, сегментація ринку (в кожному сегменті складаються певні специфічні умови щодо найму і структури зайнятості), кількість незайнятих (добровільно чи вимушено), рівень безробіття, потреба підприємств у працівниках тощо. До цієї групи належать і соціально-демографічні фактори (статеві-вікова структура населення, міграційні процеси тощо).

Регулювання структури зайнятості на регіональному рівні стикається з багатьма труднощами, які зумовлені тим, що заходи, які вживаються відповідними органами носять в основному опосередкований характер, оскільки підприємства мають повну самостійність підприємств у формуванні кількості і структури робочих місць, застосуванні тих чи інших форм зайнятості, а працівники мають вільний вибір виду діяльності та місця роботи.

До недавнього часу в економіці України панував ресурсний підхід до людини в сфері праці, при якому зовсім не брали до уваги соціально-демографічні наслідки використання трудових ресурсів. Тому на сучасному етапі необхідно сформувати і реалізувати нову стратегію зайнятості — стратегію гуманізації зайнятості в умовах посилення соціальної спрямованості розвитку суспільства та інтенсифікації виробництва. Найважливішим принципом сучасних відносин зайнятості стає можливість вибору форм і режиму зайнятості, а політика зайнятості тісно переплітається з соціально-економічною політикою, орієнтуючись на соціальні потреби суспільства. Взаємовідносини органів місцевого самоврядування з іншими суб'єктами регіонального ринку праці повинні дедалі більше набувати партнерського характеру і будуватися на оптимальному поєднанні адміністративних методів регулювання зайнятості з пріоритетним використанням економічного інструментарію.

Сучасними дієвими засобами регулювання зайнятості є аналіз, планування, контроль, стимулювання, оперативне регулювання.

В системі регулювання зайнятості доцільно акцентувати увагу на таких моментах, як гнучкий підхід у виборі засобів впливу на ринок праці, своєчасність реалізації заходів, використання допомоги місцевих органів влади і управління, запобігання виникненню застійного безробіття.

Для вибору методів регулювання зайнятості необхідно розробити наукову концепцію розвитку зайнятості, чітко визначити напрямки і принципи політики зайнятості, розробити варіантні прогнози можливого розвитку зайнятості при змінах умов господарювання.

Важливим моментом у формуванні політики зайнятості є найбільш повне залучення працездатного населення до трудової діяльності, тобто максимальне поєднання в процесі виробництва особистого і матеріально-речового факторів у єдині продуктивні сили суспільства. Ця ситуація характеризує таке явище, як повна зайнятість, під якою розуміють заповнення всіх існуючих робочих місць і, в той же час, забезпечення працездатного населення, яке претендує на робочі місця, роботою.* Тобто, з одного боку враховуються інтереси виробника, а з другого потреба населення у праці. При цьому гарантується право людині не працювати. Разом з тим, як показав аналіз, існує ситуація, коли кількість зайнятої робочої сили значно перевищує об'єктивно необхідну кількість працівників для оптимального ведення господарства. Тобто існує так звана надзайнятість, негативний вплив якої проявляється у нерациональному використанні праці, недостатньому розвитку невиробничих сфер економіки, в зниженні рівня професійності, відповідальності, у зрівнялівці в оплаті праці тощо. Надзайнятість формує основну частину прихованого безробіття.

** В даному випадку це питання розглядається чисто теоретично, оскільки на практиці таке явище майже неможливе, та і не бажане, адже економіка ефективно розвивається при існуванні природного рівня безробіття*

Наявність в регіоні прихованого безробіття вказує на те, що політика зайнятості є нерациональною. Рациональна зайнятість передбачає такий розподіл трудових ресурсів за галузями економіки і регіонами (територіальний розподіл), який відповідає потребам суспільного виробництва і населення. Специфічною особливістю рациональної зайнятості є те, що вона може бути соціально ефективною, але економічно не оправданою (наприклад, організація виробництв для збалансування демографічної структури у регіоні). Саме ця ознака відрізняє рациональну зайнятість від ефективною.

На відміну від рациональної ефективна зайнятість пов'язується з таким залученням робочої сили до процесу виробництва, яке давало би найбільш можливу граничну віддачу (ефект), створювало можливість нагромадження, забезпечувало б максимізацію розміру національного продукту. Таким чином, ефективна зайнятість визначається ефективністю суспільного виробництва в цілому.

Ефективна зайнятість передбачає скорочення кількісних витрат трудових ресурсів (на основі впровадження новітніх технологій і т.д.), одночасно підвищуючи вимоги до їх якості, а також передбачає значне підвищення мобільності робочої сили і рухливості ринку праці.

Гармонійне, органічне поєднання рациональної та ефективною зайнятості складає основу оптимальної (адекватної) зайнятості, яка змінюється в залежності від рівня розвитку продуктивних сил суспільства, від певних соціальних, демографічних, політичних та інших особливостей регіону.

При формуванні політики зайнятості потрібно враховувати таке явище як нерегламентована зайнятість, тобто зайнятість в неформальному секторі економіки.

Вислів "неформальний сектор" появився в літературі на початку 70^х років і означає сферу економіки, на яку не поширюється ні трудове, ні інше законодавство, відсутній соціальний захист працівників,

статистично не обліковуються результати діяльності та не сплачуються податки.

На відміну від класичного розуміння неформального сектору, цей сектор економіки в Україні має свою специфіку. Якщо в зарубіжних країнах в неформальному секторі зайнята робоча сила низької кваліфікації та найбідніші верстви населення, то в Україні в цьому секторі високий процент серед зайнятих складають особи з середньою спеціальною, вищою освітою і навіть науковці. В зарубіжних країнах зайняті в "неформальному секторі" отримують відносно низькі доходи. В нас часто рівень отримуваних доходів зайнятими в "неформальному секторі" значно вищий ніж у висококваліфікованого працівника, зайнятого в державному секторі.

Виходячи з вищесказаного слід розробити спеціальну програму регулювання зайнятості населення в неформальному секторі економіки. При цьому неформальний сектор не слід ототожнювати з тіньовою економікою, а тому поступова його інтеграція в національну економіку є важливою умовою становлення багатокладної економіки і формування структури зайнятості. Вихідним моментом для регіональних органів влади повинна бути організація збору і обробки інформації про види діяльності, кількість зайнятих, розміри доходів, яка практично зараз відсутня. Без такої інформації неможливо впровадити ефективну політику регулювання неформального сектору економіки.

Модель зайнятості населення в ринкових умовах передбачає наявність гнучких форм зайнятості, які розширюють можливості працевлаштування безробітних, збільшення зайнятості без розширення кількості робочих місць. Модель гнучкої зайнятості дозволяє одночасно підприємцям знизити витрати на робочу силу за рахунок гнучкого її використання. Ця модель дозволяє також більш ефективно пристосувати кількість робочої сили до умов виробництва за рахунок розширення трудових функцій працівників та суміщення ними професій.

Застосування гнучких форм зайнятості дає більші можливості маневрування виробництвом, не потребуючи значних фінансових ресурсів.

Для найманих працівників є також багато позитивних моментів у впровадженні гнучких форм зайнятості. Це, насамперед, можливість додаткових доходів, скорочення робочого дня за сімейними обставинами, поповнення бюджету, можливість працювати одночасно в декількох місцях і т.д. Гнучкі форми зайнятості широко застосовуються у розвинутих країнах. Так, в Німеччині в квітні 1986 року був прийнятий закон "Про сприяння зайнятості", в якому суттєво полегшені питання найму на неповний робочий час та за тимчасовими контрактами. Одночасно закон обмежує захист від звільнення, не дозволяє працівникам брати участь у страйках. В лютому 1986 року у Франції прийнятий закон "Про гнучкий робочий час", в якому допускається 41-44 годинний робочий тиждень без компенсації за позаурочні години при 39 нормативних. В тому ж році була прийнята постанова, яка полегшує найм тимчасово і частково зайнятих. Аналогічні законодавчі акти прийняті у Великобританії, Бельгії, Італії.

В цілому гнучкість привела до дерегламентації, яка полягає у відході від встановлених нормативів і дозволила підприємцям більш вільно використовувати робочий час перш за все для кращого використання виробничих потужностей, сприяла підтримці зайнятості і скороченню робочого часу. За даними ОЕСР, найбільш висока частка тимчасово зайнятих відмічається в Скандінавських країнах (за винятком Фінляндії): в Норвегії в 1988 р. — 28,1%, Данії — 23,8%, Швеції — 23,5%; висока частка в Голандії — 24%, Великобританії — 21,2% від загального числа зайнятих.

Поширення гнучких форм зайнятості привело до визнання дуалістичного характеру ринку праці. Практично ринок праці розділився на первинний і вторинний. До первинного ринку праці належать

управлінський персонал, конструктори, висококваліфіковані працівники. Для них характерні висока зарплата, стабільна зайнятість, хороші умови праці і т.д. Для працівників вторинного ринку характерна нестабільна зайнятість, слабкий соціальний захист, часто відсутність перспективи.

Прямим результатом поширення нестандартних форм зайнятості є фрагментація ринку праці і диверсифікація статусу найманого працівника. Відмирає традиційне уявлення про найманого працівника, для якого характерними були однакові умови найму і звільнення, приблизно однакові умови праці та системи соціального захисту.

Все це створює додаткові труднощі в діяльності профспілок, оскільки зменшується поле їх діяльності. Проте вони намагаються використати гнучкі форми зайнятості в інтересах працівників, з метою посилення динаміки, контролю над робочим часом.

За визначенням МОП, звичайна повна зайнятість можлива при існуванні 3 умов: а) робота в одного підприємця, б) стандартне трудове навантаження протягом дня, тижня чи року, в) робота у виробничому приміщенні роботодавця. Відхилення від хоча б однієї умови дає основу розглядати таку зайнятість як неповну [15].

Відмінність між традиційною зайнятістю і її гнучкими формами полягає в тому, що перша визначається такими факторами, як коливання попиту, потреба в наймі незначної кількості кваліфікованих працівників. Гнучка зайнятість зумовлена потребою в працівниках на незначний період часу, перевагами часткової зайнятості по відношенню до постійної.

Одним з видів гнучкої зайнятості є неповний робочий день, який характеризується двома ознаками: переважанням участі жінок і поширенням в основному в сфері послуг. Оскільки запровадження гнучких форм зайнятості викликане економічними і соціальними проблемами, то тут є і негативні моменти, такі як нижчий рівень

соціального захисту працівників, практично відсутність перспектив соціального і професійного росту робітників.

Через відсутність об'єктивних передумов для розвитку гнучкого ринку праці (зміни в змісті, характері і організації праці) в регіоні найближчим часом не доводиться чекати значних масштабів поширення гнучких форм зайнятості. Найбільш реальним, на нашу думку, є тільки прояв однієї з форм гнучкої зайнятості — це робота на дому. Надомна праця не вимагає витрат на управлінський апарат та на оплату оренди. Ця форма зайнятості дає можливість залучити до трудової діяльності значну кількість безробітних, особливо жінок.

Вирішення проблеми регулювання ринку праці потребує створення значної кількості додаткових робочих місць. Найбільш перспективними вони можуть бути в галузі інформаційних технологій. Широкомасштабне застосування наукомістких інформаційних технологій сприяє підвищенню попиту на кваліфікованих спеціалістів в сфері проектування, виробництва, експлуатації гарантійного і сервісного обслуговування інформаційних систем.

Разом з тим розширення сфери прикладання праці в Тернопільському регіоні може бути забезпечене шляхом створення більшого числа робочих місць за рахунок скорочення середньої кількості робочих годин, зміни співвідношення між працівниками, зайнятими повний і неповний робочий час, а також створення нових робочих місць за рахунок пожвавлення інвестиційної активності.

Проте в найближчий час в регіоні важко розраховувати на збільшення пропозиції робочих місць через слабку інвестиційну політику, інфляцію, яка робить інвестиції малоефективними. Та й розраховувати, що приватний сектор економіки в найближчі роки перекриє загальну тенденцію зниження попиту на робочу силу не доводиться, оскільки потрібні значні ін'єкції в модернізацію виробництва.

Одним з важливих напрямків регулювання процесів на ринку праці є знаходження оптимального співвідношення між ростом інфляції, спадом виробництва і ростом безробіття. При цьому необхідно враховувати низький життєвий рівень населення, можливе зростання в регіоні рівня безробіття та необхідність врахування фінансових ресурсів для посиленої допомоги безробітним та організації заходів боротьби з безробіттям.

У цьому аспекті важливого значення набуває вивчення залежності між інвестиціями і станом зайнятості. Вплив інвестицій на зайнятість носить мультиплікативний ефект. Зменшення обсягів інвестицій викликає кумулятивне падіння попиту, виробництва і зайнятості. Під мультиплікатором розуміють коефіцієнт, що показує залежність зміни доходу від зміни інвестицій. Початкове збільшення інвестицій приводить до збільшення доходу. А зміна доходу тягне за собою зміни в споживанні і заощадженнях. Тобто даний процес можна представити у формі геометричної прогресії.

Нестабільна економіка зумовлює збільшення вивільнень, зниження попиту на робочу силу, зростання безробіття. В цих умовах значно ускладнюється питання працевлаштування категорій населення, які з тих чи інших причин залишились без роботи. Оскільки пошук постійного місця роботи часто потребує тривалого часу виникає необхідність у тимчасовій зайнятості для забезпечення прожиткового рівня. Для вирішення цих проблем можна скористатися практикою проведення громадських робіт (див. табл.3.1.1). В умовах Тернопільської області громадські роботи виступають засобом пом'якшення циклічних коливань у попиті на робочу силу. Специфіка громадських робіт полягає в тому, що вони розраховані на забезпечення зайнятості слабозахисених верств населення: молоді, жінок, інвалідів та ін.

Громадські роботи можуть мати подвійний ефект, особливо для молоді. Надання робочого місця поєднується з можливістю пройти повний курс навчання або перенавчання. Тому важливо надавати пільги підприємствам, які приймають участь у створенні робочих місць за програмами громадських робіт. Практика організації громадських робіт показує, що вони, як правило, застосовуються для залучення некваліфікованої робочої сили (благоустрій міст, ремонт доріг, деякі будівельні роботи та ін.). Це, звичайно, гальмує процес залучення до громадських робіт людей з вищою освітою, особливо жінок. Їхня праця могла б використовуватись в бібліотеках, архівах, системі охорони здоров'я, статистичних органах, навчальних закладах.

Для недипломованих жінок важливого значення набуває розвиток сфери послуг, де успішно можна використовувати їх здібності, а також у сфері домашнього господарства, догляду за дітьми, хворими, в будинках перестарілих, в переробній промисловості. Найбільш позитивний момент в організації громадських робіт — це створення потенціалу робочих місць в короткі строки і в значних обсягах.

На регіональному рівні реалізуються програми сприяння зайнятості населення:

- фінансування державою програми по створенню нових робочих місць;
- програми субсидування приватного підприємництва для створення тимчасових робочих місць і професійної підготовки.

Ці програми розраховані на використання потенціалу працівників із значним професійним досвідом, передбачають субсидії в період спаду або скорочення попиту на робочу силу;

- програма сприяння зайнятості населення;
- програми екстренної допомоги для скорочення безробіття і збільшення витрат на соціальний захист найбільш вразливих верств населення, на охорону здоров'я, освіти, житло та ін.

Формування політики регулювання зайнятості населення повинно проводитись у двох аспектах: галузевому і територіальному.

Галузеве регулювання зайнятості передбачає координацію діяльності на забезпечення збалансованості і пропорційного розвитку трудового потенціалу галузі, ефективному вирішенню міжвідомчих завдань, раціонального розміщення виробництва. Проте галузеве регулювання ніколи не дасть позитивного ефекту, якщо не будуть детально враховані особливості зайнятості у територіальному плані, адже саме тут вирішуються всі проблеми відтворення робочої сили (її рух).

Важливим завданням галузевого регулювання зайнятості є підготовка і перепідготовка робочої сили, яка необхідна для реорганізації галузі.

Зрозуміло, що прерогатива повинна залишатись за територіальним (регіональним) регулюванням, оскільки в протилежному випадку не забезпечується перелив робочої сили з підприємств однієї галузі в інші, а це, в свою чергу, обмежить дію ринкових регуляторів стабілізації (досягнення рівноваги) економіки.

Під час вирішення завдань створення і оптимізації діяльності органів регіонального регулювання зайнятості потрібно чітко визначити розподіл їх функціональних обов'язків, сферу компетенції та права. В стратегічному плані завдання перерозподілу функцій регулювання зайнятості між органами територіального регулювання виходить з ідеї суттєвої децентралізації на основі використання економічних важелів впливу на процес руху трудових ресурсів. Діяльність з прогнозування, планування, управління підготовкою і перепідготовкою робочої сили повинна будуватись з врахуванням багатокладності економіки, існування різноманітних форм власності, зміни кількісного співвідношення між виробничою і невиробничою сферами суспільного виробництва, зміни професійно-кваліфікаційної структури зайнятості у відповідності до регіональних програм розвитку.

Політика регулювання зайнятості в територіальному аспекті передбачає розробку і реалізацію програм зайнятості населення, масштаб яких може бути досить різноманітним — починаючи від державного і закінчуючи міським регулюванням.

Розробка програм зайнятості повинна проводитись з врахуванням впливу всіх факторів розвитку регіону, що забезпечує інтереси всіх суб'єктів ринку праці, координацію їх дій в процесі відносин з приводу розподілу і використання праці.

Регіональні програми містять наступний перелік рекомендованих заходів щодо регулювання зайнятості населення:

- стратегічні заходи, направлені на досягнення кількісного балансу між попитом та пропозицією робочої сили;
- превентивні заходи запобігання виникненню розбіжностей між попитом і пропозицією праці і розвитком безробіття;
- оперативні заходи регулювання зайнятості для досягнення поточного балансу на ринку праці.

Вказані заходи будуть найбільш ефективні за умови соціальних перетворень в інших сферах. Важливе значення при цьому має співробітництво державних і недержавних структур щодо регулювання зайнятості населення. При цьому необхідно врахувати, що кожен регіон потребує індивідуального підходу до вирішення проблем зайнятості через значні відмінності у розвитку господарства, соціальної інфраструктури, відтворенні трудових ресурсів.

На регіональні програми зайнятості покладаються завдання, пов'язані з вирішенням питань забезпечення оптимальної зайнятості, яка досягається завдяки розгляду зайнятості в сукупності з іншими економічними факторами: рівнем розвитку економіки, її структурою, рівнем інфляції, потребою населення у працевлаштуванні тощо.

При розробці регіональної політики зайнятості слід уникати директивного, централізованого підходу. Вона повинна враховувати

потенційні можливості регіону щодо забезпечення фінансової і матеріально-технічної бази для її реалізації.

На стадії проектування регіональної програми для врахування усіх факторів впливу на зайнятість обов'язковою є наявність потужної інформаційної бази. З цією метою можна виділити наступні базові принципи розробки регіональних програм зайнятості населення:

- відповідність регіональних програм державній політиці зайнятості;
- заходи регулювання зайнятості повинні відповідати економічному курсу держави і проводитись в комплексі з іншими економічними і соціальними заходами;
- вирішення всіх питань, пов'язаних з функціонуванням ринку праці в цілому;
- індивідуальний підхід до кожного регіону, враховуючи всі його відмінності і особливості;
- наявність в арсеналі програм альтернативних заходів на випадок непередбачених ситуацій, що можуть виникнути на ринку праці;
- відповідність планових заходів наявним фінансовим, матеріально-технічним ресурсам регіону;
- розмежування функцій органів управління трудовими ресурсами;
- планування максимально допустимого безробіття та запобігання його надлишку;
- комплексне виконання всіх розділів регіональних програм зайнятості населення.

Мета і завдання регіональної програми зайнятості населення більш конкретно здійснюються на районному та міському рівнях. В основу цих програм слід покласти два структурних блоки питань. Питання першого блоку вирішуються безпосередньо районними (міськими) центрами зайнятості без допомоги вищих органів. Другий блок питань для свого розв'язання потребує такого втручання.

Так районні (міські) програми зайнятості передбачають операції купівлі-продажу робочої сили у відповідності з потребами регіону. Програми зайнятості слід розробляти на рівні підприємств та організацій.

Характерною особливістю таких програм зайнятості є орієнтація на забезпечення максимізації прибутку. Відповідно до цього підприємства проводять свою політику зайнятості, яка часто може йти в розріз з інтересами регіону. Щоб запобігти цьому, необхідно вживати методи економічного заохочення підприємств, регламентувати цю політику та проводити контроль. На рівні підприємства функції регулювання зайнятості повинні зводитись до нагляду за якістю робочої сили і раціональністю її використання.

Отже, викладене вище дає підставу для виділення таких основних функцій територіального механізму регулювання зайнятості населення:

- забезпечення в регіоні оптимального рівня зайнятості і адекватної структури зайнятості;
- гарантування соціального захисту безробітним та надання допомоги незайнятому працездатному населенню;
- профорієнтаційна та навчальна робота, сприяння працевлаштуванню громадян;
- нормативно-правове забезпечення системи зайнятості, консультативна робота;
- аналіз і прогнозування ситуації на ринку праці;
- забезпечення відповідної інформаційної бази;
- організаційне сприяння;
- створення відповідних умов для ефективного відтворення і руху робочої сили.

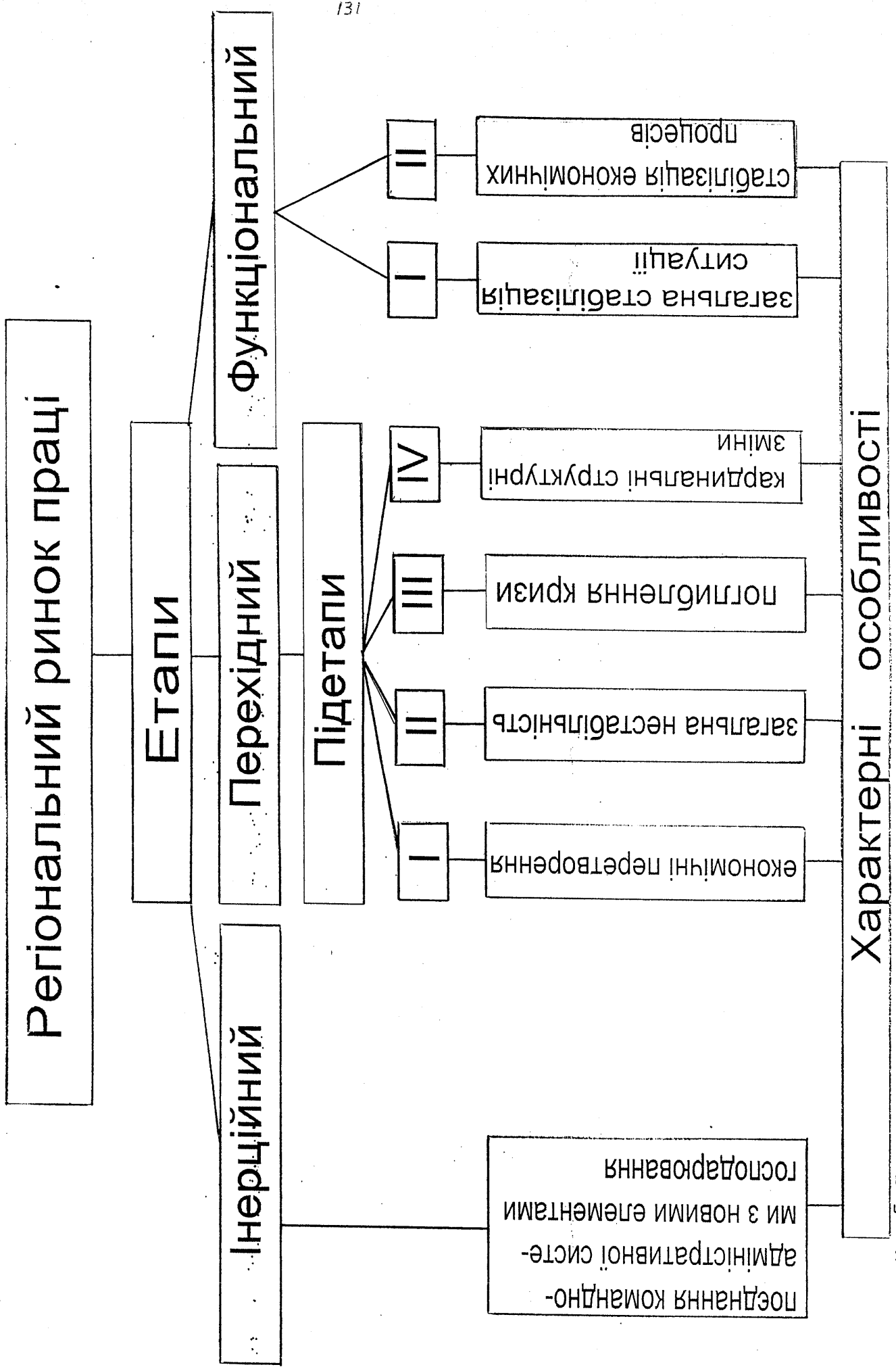
3.2. Шляхи вдосконалення важелів впливу на функціонування ринку праці на регіональному рівні

Сучасна ситуація вимагає вирішення цілого комплексу проблем, без усунення яких неможливо створити механізм регулювання ринку праці, який враховував би інтереси суб'єктів ринку праці на рівні держави, регіону і підприємства. З одного боку, виявляється організаційна невідповідність до крупномасштабного перерозподілу людей в народному господарстві, викликаного активізацією процесу вивільнення працівників в умовах ринкових відносин. З другого боку, існуюча система регулювання не забезпечує ефективного вирішення завдань оптимізації зайнятості, що веде до деформації в її структурі і необхідності їх виправлення шляхом вивільнення і перерозподілу робочої сили. Зростання вивільнень працівників вимагає вирішення таких питань, як:

- оцінка процесів прихованого безробіття, розробка заходів по адаптації вивільненого населення до вимог ринку;
- створення професіограм з ринкових професій, які дозволять на базі виявлених тенденцій розвитку економіки створити нову систему підготовки і перепідготовки працівників;
- перегляд системи соціального захисту вивільнених працівників, розробка заходів, які спонукали б дану категорію населення пристосовуватись до потреб ринку.

Все це зумовлює необхідність вивчення трудових і професійних ресурсів регіону, зміни інвестиційних можливостей.

На регіональному рівні ринок праці формується проходячи через 3 етапи: інерційний, перехідний, функціональний (див. мал.5).



Мал.5 Стадії становлення регіонального ринку праці.

Інерційний етап формування ринку праці характеризується поєднанням методів управління командно-адміністративної системи з новими формами господарювання. Специфіка цього етапу полягає в переважанні старих методів командно-адміністративної системи в господарському житті регіону. Поряд з цим він має свої особливості. Порівняльний аналіз діяльності в різних формах власності свідчить на користь переходу від жорстких, централізованих методів регулювання руху робочої сили до адміністративно-децентралізованих, що приводить, в свою чергу, до часткової психологічної підготовки населення до необхідності реформ.

Ще одна важливість цього етапу полягає в можливості плавної, без соціальних і політичних катаклізмів (при розумному регулюванні даного процесу) підготовки правової, законодавчої бази для становлення інфраструктури ринку.

Перехідний етап у формуванні ринку праці буде складатись, на нашу думку, з декількох підетапів.

Перший підетап характеризується підвищеною активністю в економічних перетвореннях: створенням акціонерних товариств, малих і спільних підприємств, товарних і фондових бірж, комерційних банків і т.п. Ці процеси проходять під егідою законодавчої регламентації рівноправ'я всіх форм власності. Структурна перебудова активізує механізм перерозподілу робочої сили. На цьому підетапі офіційно проявляється феномен безробіття.

Другий підетап характеризується загальною нестабільністю економічної і політичної ситуації, розпадом господарських зв'язків. Психологічна непередготовленість і розгубленість населення перед кризовими явищами, хаотична і суперечлива приватизація, відсутність фінансово-економічних важелів впливу на стан ринку, недосконалість податкової системи, неефективність правової системи, суттєвий вплив консервативних сил породжують катастрофічний спад виробництва,

гіперінфляцію. Технічна відсталість і неконкурентноздатність виробництва, широкомасштабний дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, надзайнятність, невисока механізація і автоматизація, низька продуктивність праці призвели до розпорошення висококваліфікованих кадрів, появи масового безробіття. Пройшовши інерційний період, Україна знаходиться на межі другого і третього підетапів перехідного періоду.

Третій підетап буде характеризуватись поглибленням кризових явищ, продовженням спаду виробництва, зупинкою ряду підприємств, посиленням соціальних диспропорцій в суспільстві. Значно погіршиться ситуація на ринку праці. Державні і регіональні органи влади будуть неспроможні регулювати ринок праці шляхом прямого впливу, якщо вони не зуміють в повній мірі розвернути діяльність опосередкованого впливу на ринок праці з широким використанням економічних регуляторів.

Четвертий підетап буде характеризуватись кардинальними структурними змінами в економіці, пожвавленням виробництва, створенням нових робочих місць, масовим рухом робочої сили, превалюванням ринкових стимулів росту виробництва.

Завданням регулювання ринку праці в перехідному періоді повинно бути створення дієвої системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів, активної політики в створенні нових робочих місць, формування раціональної територіальної структури зайнятості, ліквідація різних регіональних диспропорцій, докорінна перебудова структури зайнятості в сільській місцевості, створення сприятливих економічних, соціальних і організаційних умов для досягнення ефективної зайнятості.

Після завершення перехідного періоду настає функціональний період, який проходить в два підетапи.

Першому підетапу властива стабілізація соціальної, політичної і економічної ситуації, збільшення обсягів виробництва, покращення

життєвого рівня населення. Ситуація на ринку праці відзначатиметься підвищенням попиту на робочу силу, особливо висококваліфіковану, розвитком реальних конкурентних відносин. Кількість безробітних може збільшуватись, але вже через позитивні причини, характерні для ринку: структурну перебудову, результати приватизації, оптимізацію структури зайнятості, заповнення споживчого ринку. Посилиться процес сегментації ринку праці у відповідності до кваліфікації, професіоналізму, ділових якостей працівників.

Другий підетап буде характеризуватись стабілізацією економічних процесів, здоровою конкуренцією на основі різноманітних форм власності. Для ринку праці стає характерною відлагоджена, взаємоув'язана система регулювання всіх процесів інфраструктурних об'єктів, оптимальна територіальна організація зайнятості, суттєвий органічний вплив на міжнародний поділ праці.

На цьому етапі завданням регулювання ринку праці є вжиття упереджувачих заходів щодо зростання безробіття, підтримка високої мобільності робочої сили, посилення ролі соціального партнерства.

Становлення ринкової системи господарювання вимагає відмови від державної монополії в регулюванні зайнятості на ринку праці.

Всебічний комплексний розвиток економіки регіону лежить у сфері інтересів місцевих органів влади. Саме тут питання поєднання економічних передумов і соціального розвитку підноситься до рівня оптимізації регулювання процесу формування ринку праці.

Слід відмітити, що достатньої теоретичної ясності, що собою являє політика регулювання ринку праці на всіх ієрархічних рівнях немає.

Визначальною особливістю регулювання ринку праці на рівні підприємства є орієнтація на вирішення обмеженого кола питань, що стосуються умов зайнятості персоналу даного підприємства. Враховуються як позитивні, так і негативні моменти. До позитивних відносяться:

- введення прогресивних форм організації і оплати праці;
- оптимізація шляхів використання робочої сили;
- покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу.

Поряд з цим простежуються і негативні моменти, які включають:

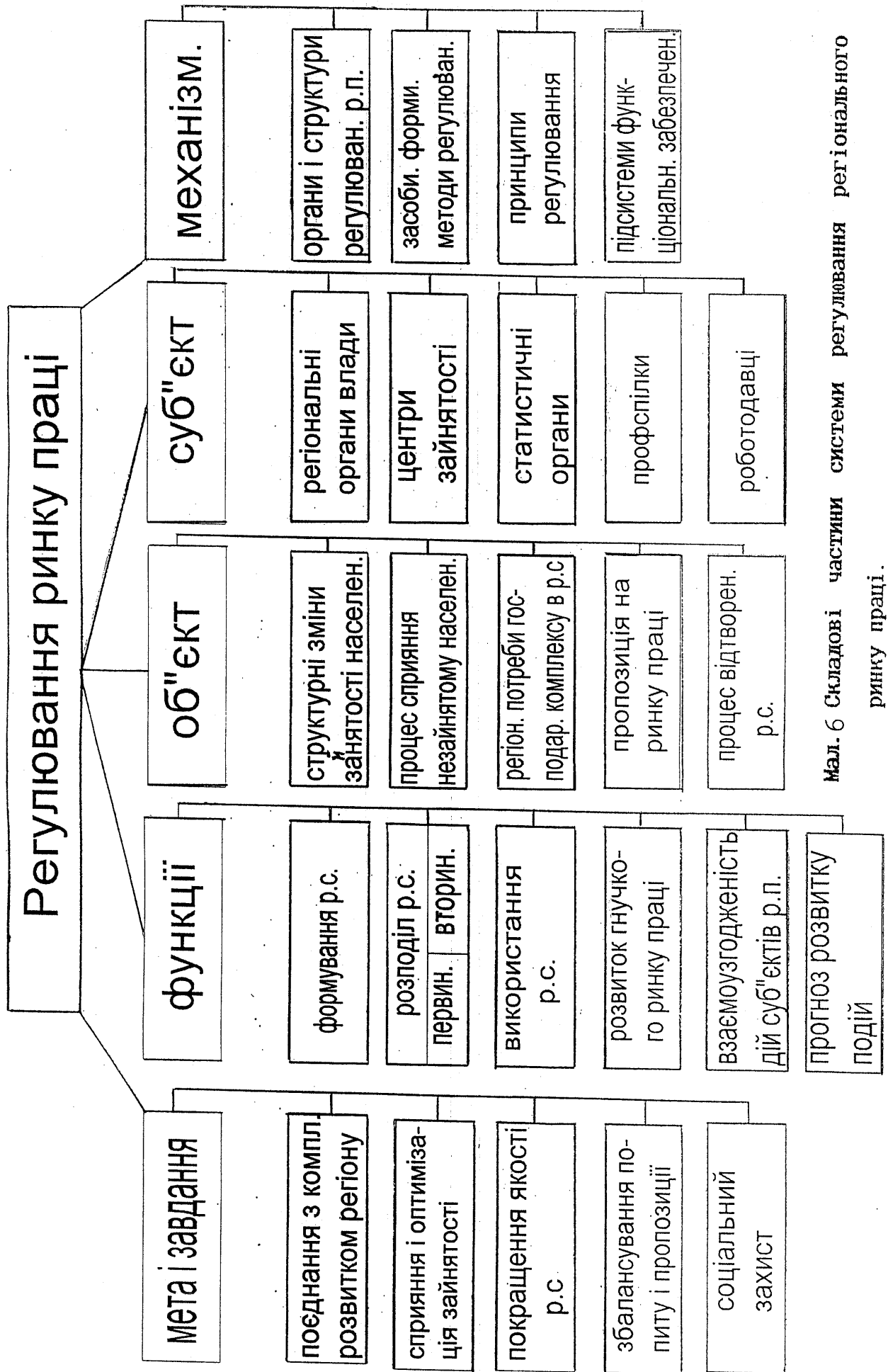
- феномен прихованого безробіття на підприємствах державної форми власності, з загрозою масового вивільнення працівників при зміні форми власності;
- завужене бачення проблем.

В зв'язку з цим мета і завдання даного рівня регулювання полягає в забезпеченні підприємства кадрами та ефективному використанні їх професійних навичок, повсякчасному підвищенні професійного рівня працюючих.

На цьому рівні підвищується роль суб'єкта регулювання — служби кадрів підприємства. Із органів, які обмежувались функціями набору і звільнення вони повинні стати структурою, яка займається підбором, підготовкою робочої сили. В арсеналі їх впливу повинні бути всі можливі форми співробітництва і контактів з різними рівнями і органами.

Об'єктом регулювання ринку праці на регіональному рівні є тенденції пов'язані із зайнятим та незайнятим населенням (див. мал. 6). В ситуації із незайнятим населенням вони носять поки що частковий характер. Мова іде про випускників навчальних закладів, працездатних пенсіонерів, тимчасово незайнятих. В перспективі ці тенденції ставатимуть більш вагомими.

Механізм регулювання ринку праці передбачає розподіл функцій між суб'єктами регулювання відповідно до їх компетенції. Так, не дивлячись на пряму зацікавленість підприємства у покращенні професійно-кваліфікаційної структури працюючих, питаннями перепідготовки і перекваліфікації доцільно займатись регіональним органам.



Мал. 6 Складові частини системи регулювання регіонального ринку праці.

Вимагає в'яснення і соціальний бік проблеми вивільнення працівників з підприємств. Роботодавець відповідає за ефективність використання робочої сили, тобто він утримує стільки працюючих, скільки необхідно на даний момент.

Питання регулювання вивільнення корегуються територіальними регіональними органами через прерогативу економічних шляхів, а не чисто адміністративних.

Слід відмітити, що всі програми соціально-економічного розвитку регіону фінансуються в основному за рахунок підприємств, які перераховують кошти в державний та місцевий бюджети. При підготовці і реалізації регіональної програми зайнятості слід виходити з того, що підприємства, будучи незалежними і маючи право не приймати участі в деяких процесах по відтворенню робочої сили все ж повинні розглядати вивільнення працівників як проблему, яка має наслідки для регіону в цілому. А тому вивільнення працівників повинно узгоджуватись з місцевими органами влади і передбачатись в регіональних програмах зайнятості.

Питання про співвідношення ролі галузевого і територіального регулювання ринку праці поки що не може бути вирішене однозначно. Незважаючи на вузьку спрямованість галузевого регулювання, воно сприяє створенню додаткових робочих місць в ході розширення виробництва, в той час як територіальне регулювання розв'язує проблему комплексно, взаємопов'язуючи темпи і обсяги розвитку окремих галузей і секторів економіки, формуючи структуру зайнятості.

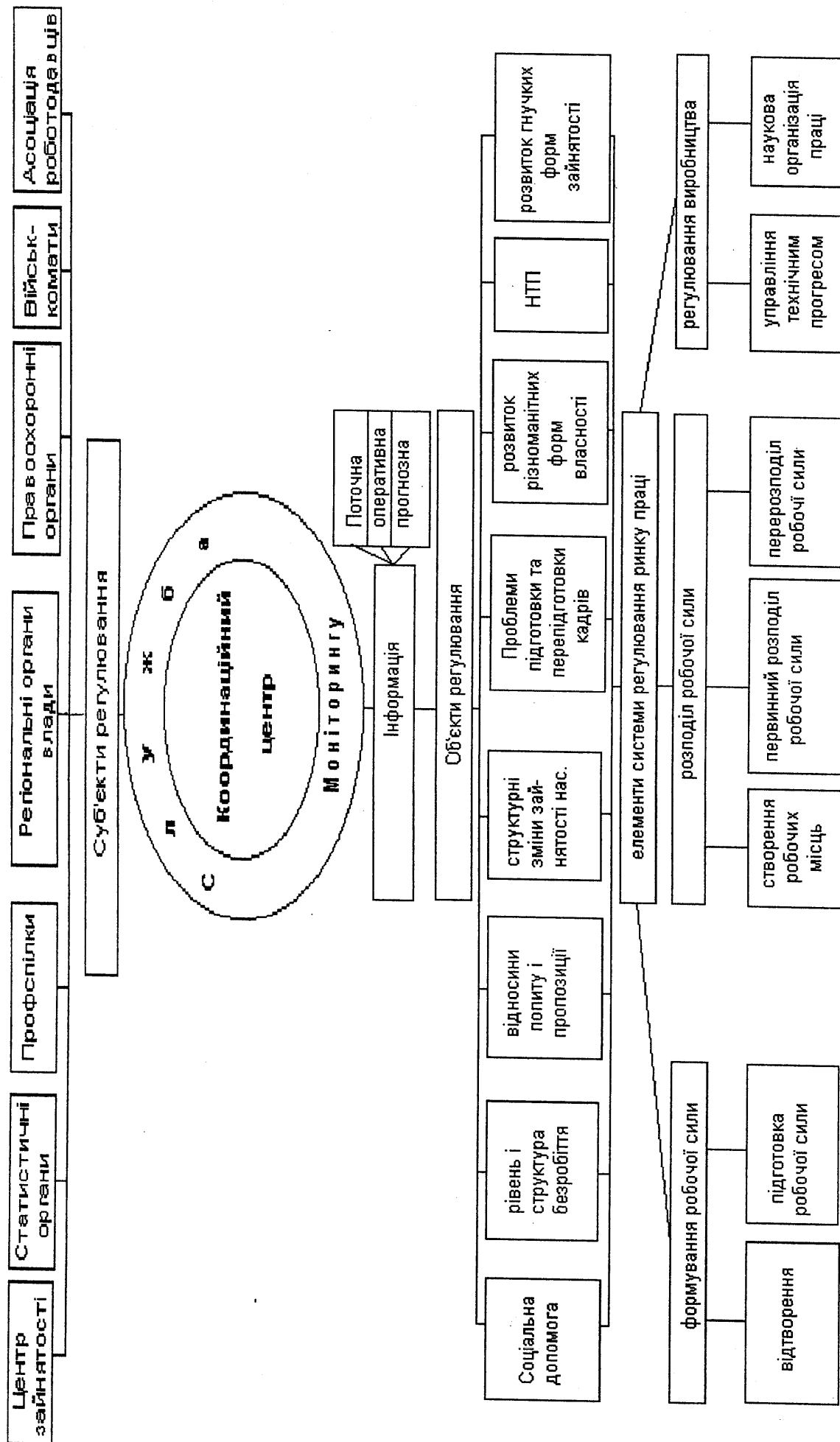
В зв'язку з цим вважаємо за доцільне передачу багатьох повноважень у формуванні політики ринку праці місцевим органам управління, що дозволить комплексно розв'язувати проблеми регіону в цілому, враховуючи інтереси всіх галузей, що розвиваються на території. Крім того, галузеве регулювання не звертає належної уваги на соціально-економічні аспекти розвитку регіону. Зосереджуючи зусилля на розвитку

власної галузі, ігноруючи інтереси інших економічних структур, галузеве регулювання характеризується тенденцією до нерационального використання робочої сили через невиправдане нарощування виробничого персоналу в галузі.

Отже, від регіонального регулювання ринку праці вимагається не лише всебічний аналіз і оцінка його стану, але і контроль виробничо-технічної бази, пошук нових організаційно-управлінських можливостей.

Регіональне регулювання уже само по собі несе елементи координації, оскільки повинно передбачати необхідні заходи і відповідні ресурси.

Поскільки функціонування ринку праці передбачає участь багатьох суб'єктів, чиї інтереси нерідко суперечать один одному, виникає необхідність створення інституту, який скоординував би дії всіх органів і спрямовував їх зусилля в єдине русло оптимального розвитку регіону. Такою структурою, на нашу думку, може бути регіональний координаційний центр, діяльність якого повинна передбачати участь представників всіх органів, які тим чи іншим чином впливають на ситуацію на ринку праці: центрів зайнятості, асоціації роботодавців, статистичних органів, профспілок, владних структур, правоохоронних органів, військоматів та ін. (див. мал. 7). Такий центр ні в якій мірі не буде перекривати функцій центрів зайнятості. Його завданням буде вироблення стратегічної політики розвитку ринку праці і оперативного вирішення деяких проблем з залученням всіх суб'єктів регулювання. Можливості координаційного центру щодо забезпечення динамічного розвитку ринку праці значною мірою залежать від наявності потужної інформаційної бази. Володіючи повною і достовірною інформацією, координаційний центр зможе вирішувати принципові моменти регулювання ринку праці.



мал.7 Відносини "об'єкт - суб'єкт регулювання"

Виконавцями функції координаційного центру могли б бути підрозділи державної служби зайнятості та інші суб'єкти регіонального ринку праці.

В структурі функцій координаційного центру важливе місце повинно належати профорієнтації. Профорієнтаційні послуги повинні бути доступними для всіх. Це визначає необхідність розвитку, поряд із спеціалізованою мережею, мережі стаціонарних профконсультаційних пунктів і анонімних центрів. Їх діяльність вимагає інтеграції в питаннях науково-методичного забезпечення, використання сучасних інформаційних технологій, профдіагностичних засобів, проведення спільних заходів. Тому актуальним є створення інформаційно-консультаційних центрів, які поряд із координаційною діяльністю всієї профорієнтаційної роботи на даній території зможуть виконувати і роль центрів самоорієнтації. Для ефективного функціонування регіонального координаційного центру та покращення роботи місцевих органів влади з питань регулювання ринку праці доцільно було б створити регіональну інформаційно-аналітичну службу. Це дозволило б суттєво розширити зв'язок управлінських структур з різними верствами населення, своєчасно і оперативно виявляти протиріччя та знаходити оптимальні способи їх вирішення, добиватись збалансованості інтересів різних соціальних груп, розширити поле діяльності для прояву самостійності населення.

Науковою і організаційно-технологічною основою збору, зберігання обробки, аналізу і групування інформації повинна займатись регіональна служба моніторингу. Її завданням повинні бути координація, впорядкування інформаційних потоків, висококваліфікована обробка інформації, формування замкнутого контура її циркуляції, побудова на цій основі алгоритмів управлінської діяльності.

Процес інформаційного забезпечення полягає в отриманні, систематизації, обробці статистичного і дослідницького матеріалу, його нагромадження і зберіганні. Вимоги, що ставляться до інформації як

основи для прийняття відповідних рішень в сфері регулювання ринку праці дозволяють розділити її на три види - оперативну, поточну та прогнозу.

Оперативна інформація враховує економічний стан регіону, чисельність і структуру зайнятого, незайнятого населення, пенсіонерів і т.д., наявність студентів та випускників навчальних закладів.

Поточна інформація визначає баланс ринку праці в регіоні, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, частковий прогноз розвитку подій на ринку праці, зміну статево-вікової, професійної структури населення.

Прогнозна інформація формується науково-дослідними, пошуковими інститутами, установами щодо стратегічного прогнозування розвитку подій на ринку праці, місця і участі всіх суб'єктів на ринку праці.

На початковому етапі регулювання ринку праці буде досить затрудненим через значний динамізм, важкість прогнозування процесів, неготовність відповідних структур до здійснення в повному обсязі всіх необхідних заходів, що стосуються політики ринку праці. Складність регулювання полягає ще й в тому, що можливості колишніх інституційних і організаційних управлінських структур вичерпані, а нові, характерні для ринку, ще до кінця не сформувалися. В майбутньому процес регулювання буде відповідати закономірностям цивілізованого ринку праці, які підтвержені світовим досвідом.

На думку багатьох економістів в перехідний до ринкових відносин період соціальні аспекти повинні поступатися місцем пріоритетами стабілізації економіки в цілому. Однак і в цей складний період необхідно максимально помякшити соціальні проблеми. Саме на це повинна бути спрямована активна політика держави стосовно ринку праці. Суть регулювання зайнятості зводиться до того, що регіональні органи можуть через свою мережу підготовки та перепідготовки кадрів, шляхом

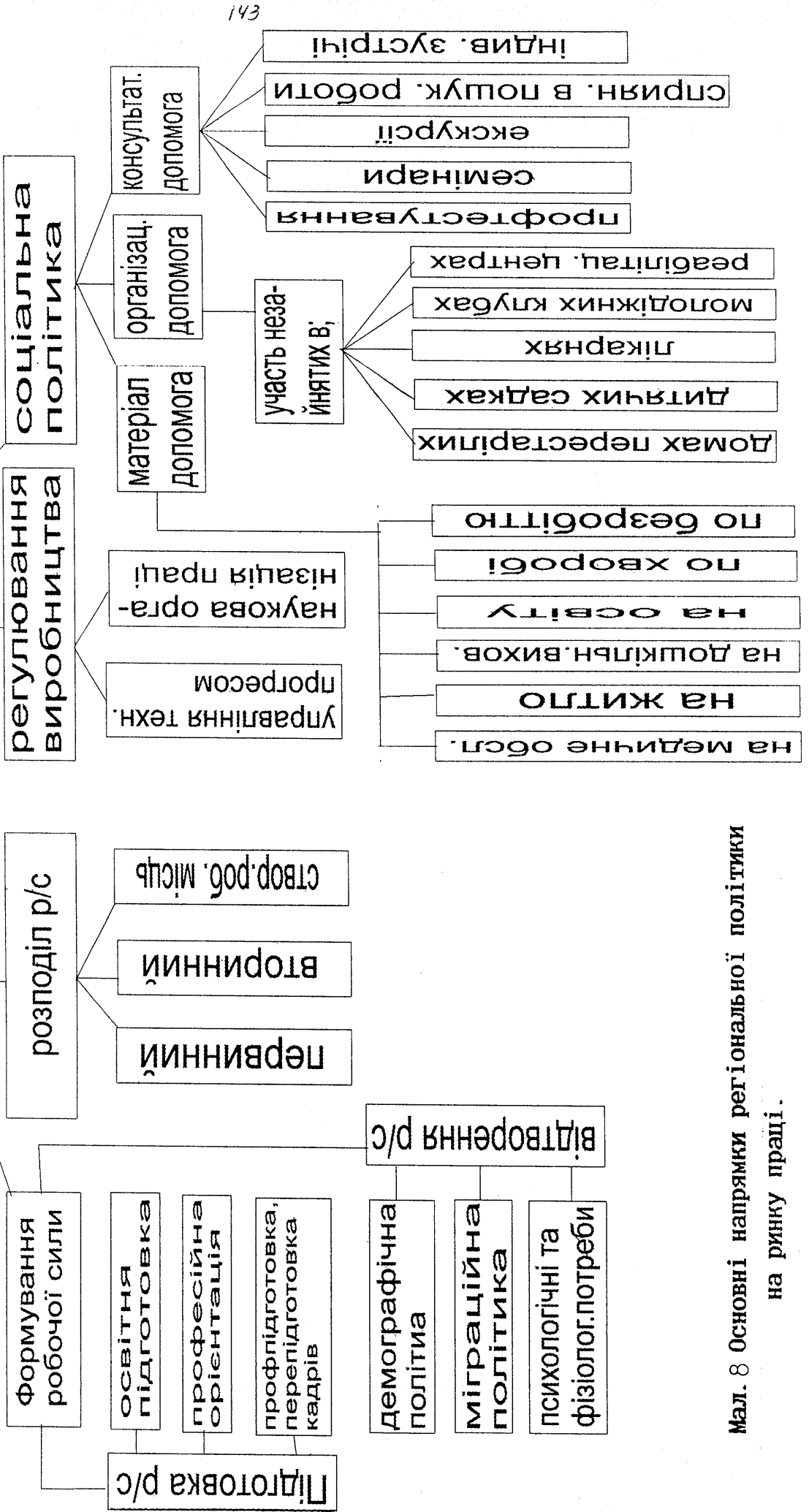
залучення значної маси людей до громадських робіт, а також продовження терміну навчання і ін. послабити тиск пропозиції робочої сили в регіоні. Слід врахувати і профілактичну дію цього заходу, адже системою навчання та перенавчання можуть бути охоплені потенційні безробітні, тобто працівники, яким в даний момент тільки починає загрожувати звільнення. Тут актуальним постає питання своєчасного і правильного виявлення тенденцій на ринку праці і в економіці регіону в цілому.

Кардинальні зміни в системі зайнятості на сучасному етапі ведуть до обв'язкового і неминучого виникнення безробіття. Тому необхідно розробити і впроваджувати в життя ефективну регіональну програму соціального захисту населення. Допомога населенню може проводитись по 3 основних напрямках (див. мал. 8):

- 1) матеріальна допомога, яка включає різні види виплат по безробіттю, хворобі, на освіту, на дошкільне виховання, допомога у випадку народження дитини, на житло, лікування тощо;
- 2) організаційна допомога, яка передбачає участь незайнятих у домах престарілих, дитячих садках, лікарнях, молодіжних клубах, реабілітаційних центрах (важливе значення для розвитку даного напрямку має добровільність);
- 3) консультативна допомога, яка вважається одним з найефективніших засобів.

Консультативна допомога проводиться консультаційними центрами і допомагає людям знайти шляхи виходу з критичних ситуацій, підказує населенню найоптимальніший режим поведінки. Найважливішим моментом в цьому виді допомоги є підготовка висококваліфікованих спеціалістів для даних центрів.

Політика ринку праці



Мал. 8 Основні напрями регіональної політики на ринку праці.

Основними видами і методами консультативної допомоги є:

- інформаційні зустрічі, які допомагають людям зорієнтуватися при виборі певних послуг;
- сприяння пошукам роботи на основі формування у людей вміння пропонувати свої послуги, чітко формулювати свої потреби і можливості; навчання самостійно працювати з довідками, інформаційним і інструктивним матеріалом стосовно ринку праці;
- екскурсії;
- групові консультації у вигляді семінару на тему, що стосується пошуку роботи;
- допомога в адаптації на новому робочому місці тим, хто тільки приступає до економічно активного життя чи довгий час перебував у стані незайнятості;
- професійне тестування, яке дозволяє обирати підходящу роботу.

При розв'язанні регіональних проблем фінансування соціальної допомоги важливого значення набуває розширення приватного і комерційного матеріального забезпечення, допомоги за рахунок утворення відповідних фондів на регіональному та місцевому рівнях. Це дало б змогу регіональним органам по регулюванню зайнятості більш ефективно вирішувати проблеми на ринку праці, а також значно прискорило б досягнення оптимальних результатів щодо зайнятості населення.

Соціальний захист населення базується на таких принципах:

- надання допомоги слабозахищеним верствам населення;
- пріоритет сприянню в отриманні власних доходів;
- ліквідація зрівнялівки, забезпечення соціальної справедливості;
- правові гарантії щодо висловлення незадоволення умовами та оплатою праці;
- гарантія компенсацій працівникам у випадку банкрутства підприємства .

На нашу думку, необхідно виділяти не категорії населення, які попадають під соціальний захист, а визначити перелік причин, через які людина має на нього право. Як показує світова практика, при першому підході завжди залишаються певні групи, які випадають з поля зору. До причин, які необхідно враховувати, слід віднести: бідність, сиротство, безробіття, неповноцінність, тривалі хвороби, відсутність житла, алкоголізм і наркоманія, розлучені сім'ї, стихійні катаклізми і ін.

Формування соціальної політики, орієнтованої на ринкові відносини, викликало необхідність розробки концепції загальної політики, яка б, виходячи з економічних можливостей, була життєздатною та визначала послідовність заходів та засоби реалізації прав, гарантій членів суспільства, вирішувала проблеми створення умов для підвищення рівня життя, лікування та оздоровлення і ін.

Важливим моментом у становленні прогресивної соціальної політики повинно стати посилення його адресності та цілеспрямованості. Одним із перших кроків у цьому напрямку можна вважати постанову Кабінету Міністрів України від 4 лютого 1995 р. "Про надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг".

Перспективним напрямком є створення кредитних спілок. Головною метою їх діяльності є забезпечення фінансового і соціального захисту своїх членів, підвищення їх статусу в суспільстві.

Важливим моментом становлення соціальної політики в регіоні є створення недержавних пенсійних фондів, робота яких дозволить цивілізованими заходами підтримувати звичний рівень життя людей в старшому віці.

Реформовану систему соціального страхування, охорони праці в регіоні слід побудувати так, щоб трудові колективи несли витрати відповідно до рівня травматизму та професійної захворюваності робітників, а не так як зараз, коли підприємства платять однакові внески.

Політика в галузі оплати праці повинна бути спрямована на підвищення її реального рівня, передумовою чого є недопущення стрибкоподібної інфляції, забезпечення збалансованості попиту і пропозиції.

Основними папрянками реалізація заходів соціальної політики в регіоні повинні стати:

- створення економічних, соціальних, правових передумов для підвищення добробуту через ефективну трудову діяльність кожного працівника;
- реформування системи заробітної плати в напрямку поступового відходу від заробітної плати, зорієнтованої на дешеву робочу силу і безоплатність багатьох соціальних послуг. Генеральна тарифна угода повинна базуватись на обгрунтованому встановленні різних рівнів оплати в різних галузях і на окремих територіях в залежності від природних умов, шкідливості виробництва, технологічного рівня.
- вдосконалення адресності надання субсидій за житловокомунальні послуги з врахуванням матеріального розшарування населення;
- формування необхідного регіонального фонду соціального захисту з врахуванням надання допомоги безробітним, стимулювання приватної ініціативи, залучення незайнятого населення і безробітних до громадських робіт, фінансування навчання та перенавчання тощо;
- закінчення процесу приватизації та залучення до розподілу прибутків широкого прошарку акціонерів;
- збереження значної системи духовних, культурних інститутів при заохоченні підприємництва в сфері освіти, культури, медицини;
- широке сприяння престижності в матеріальному і соціальному планах інтелектуального потенціалу регіону;
- проведення активної молодіжної політики, сприяння сім'ї, підтримка програм материнства та дитинства.

Соціальне страхування повинно стати головною організаційно-правовою формою соціального захисту. В цій сфері можна виділити три головних напрямки:

- індивідуальне страхування;
- страхування окремих груп і галузей;
- діяльність різних благодійних організацій, фондів.

Регіональне регулювання виходить з можливостей захисту населення від негативних наслідків впровадження ринкового механізму. Примат економічної доцільності не повинен превалювати над різким погіршенням життєздатності основної маси населення з ризиком соціального вибуху. Завдання регулювання полягає в підтримці балансу між прогресивними економічними змінами і неминучими негативними соціальними наслідками.

Поряд з цим слід відмітити і негативні моменти в організації соціального захисту. Перш за все соціальний захист вимагає значних видатків регіонального бюджету, що в періоди економічного спаду і кризи посилює інфляційні процеси. Для строгої адресності і обліку необхідний громіздкий адміністративний апарат, що вимагає додаткових затрат, а часом і знижує ефективність діяльності соціальних служб.

Економіка перехідного періоду вимагає вибору оптимального варіанту, при якому розвиток державних і приватних служб соціального захисту у пропорціях, продиктованих ринком, забезпечував би соціальну стабільність в регіоні.

Сучасні економічні реалії вказують на те, що орієнтація служб соціального захисту на допомогу малозабезпеченим сім'ям не має за собою перспективи, оскільки основою соціальної стабільності в суспільстві є формування широкого прошарку середнього класу. Саме через створення умов для економічної ініціативи буде проходити підвищення і становлення відповідного життєвого рівня населення.

Сучасне соціальне регулювання носить пасивний характер. Заходи, що приймаються побудовані на компенсаційній політиці і зводяться до грошових виплат. З іншого боку, зuboжіння народу неможливо запобігти звичайною фінансовою виплатою, яка часто носить емісійний характер і посилює інфляцію, а значить подальше падіння життєвого рівня населення. Потрібні заходи превентивного профілактичного характеру. Одним з таких заходів ми розглядаємо приватизацію. Станом на 1 липня 1996 року в регіоні приватизовано 990 об'єктів, що становить 2,4% від загальної кількості приватизованих підприємств в Україні.

Особливе місце відводиться питанням приватизації об'єктів агропромислового комплексу. За станом на 01.10.1995 року в області приватизовано 64 об'єкти агропромислового комплексу, серед яких: 22 будівельні організації, 15 агросервісних, 10 переробних підприємств, 2 радгоспи. За 9 місяців поточного року приватизовано 32 об'єкти.

Профілактичні заходи соціального регулювання передбачають передачу на рівень регіонів найважливіших функцій життєзабезпечення населення і інструментів їх реалізації. Децентралізація системи життєзабезпечення населення приведе до покращення адресності, посилить орієнтацію на певні соціальні групи, забезпечить оптимальне використання інструментів економічної і соціальної політики в залежності від специфіки регіону.

З цією метою необхідно здійснити чіткий розподіл функцій на всіх ієрархічних рівнях, що забезпечило б доступність всім верствам населення до найбільш життєво-необхідних об'єктів соціальної сфери. Для цього доцільно створити регіональні резервні фонди фінансування термінових соціальних програм, привести податкову систему у відповідність з функціями підприємств, установ щодо соціальної політики регіону.

В сучасних умовах перехід соціальних послуг на платну основу слід здійснювати поетапно, а по найважливіших з них (освіта, охорона

здоров'я) зберегти безоплатність, що особливо суттєво для малозабезпечених верств населення.

Ринок праці повинен розвиватись в умовах економічного і політичного демократизму, допускаючи суттєвий критицизм у відносинах різних структур, що визначають розвиток суспільних сил, приводячи в кінцевому результаті до спільних дій і інтересів.

Важливим моментом в регулюванні ринку праці є вдосконалення інституту соціального партнерства, який дозволяє враховувати інтереси роботодавців, регіональних органів влади і найманих працівників.

Спільними інтересами в розвитку трипартизму є:

- необхідність підвищення кваліфікаційного рівня працівників;
- оптимізація виробничого навантаження;
- гнучкість у використанні робочої сили;
- високі вимоги щодо територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- забезпечення екологічної безпеки, охорони праці;
- постійна перепідготовка та перекваліфікація кадрів.

Механізм соціального партнерства виконує дві головні функції. По-перше, він покликаний забезпечити соціальну злагоду в суспільстві, по-друге — сприяти досягненню конкретних угод в окремих галузях.

Основними принципами соціального партнерства є: підтримка та зміцнення ринкової конкуренції, необхідність забезпечення кожного громадянина сукупністю соціальних прав, відмова від монополізму, відмова від встановлення прямого державного чи приватного контролю над ринком.

Соціальне партнерство і відносини на ринку праці повинні будуватись не на силових засадах, а на основі права, взаємоповаги та пошуку компромісів. Соціальне партнерство передбачає, що будь-які реформи повинні проводитись за умови згоди людей праці, державної адміністрації регіону та підприємницьких кіл.

Регіональна політика сприяння трипартизму повинна бути спрямована на:

- чітке визначення об'єкту регулювання в системі трипартизму: проблеми оплати праці, цін, податків, умов праці, можливі напрямки перекваліфікації і ін;
- формування оптимального механізму взаємодії всіх суб'єктів трипартизму на основі внутрішньої консолідації з визначенням мети, завдань, принципів та загальної концепції функціонування;
- створення відповідної нормативно-правової бази, яка чітко визначала б соціальне партнерство як певний тип суспільних відносин.

Фактором, який протидіє становленню соціального партнерства є, на нашу думку, специфічний характер приватизації, згідно з якою робоча сила через перехід значної частини підприємств у власність трудових колективів стає одночасно і власником і найманими працівниками, що може ослабити позиції профспілок. Стримуючу дію на розвиток трипартизму має і ослаблення ролі держави як гаранта прав працюючих, підприємців, роботодавців.

Система соціального партнерства може бути реалізована і дати позитивні результати лише за умови розуміння і сприйняття проблеми більшістю населення, коли воно стане складовою частиною його морально-правових засад. В результаті виникає необхідність вирішення науково-методичного та кадрового забезпечення системи соціального партнерства. Новостворений інститут соціально-трудова відносин покликаний інтегрувати у цій сфері зусилля соціальних партнерів, забезпечити їх об'єктивним аналізом і пропозиціями, розв'язати проблему підготовки та перепідготовки кадрів.

Регулювання на ринку праці означає визнання інтересів всіх сторін, виключаючи можливість привілеїв для окремих категорій працівників чи певних фірм. Надаючи трудовим колективам право захищати свої інтереси в умовах конкуренції регіональні органи влади тим самим

добиваються подвійного ефекту: працівники обслуговують ринок, а ринок служить інтересам працівників.

Головним моментом в ідеї трипартизму є конкретна відповідальність. В іншому випадку якщо цього немає, ефективність мінімальна. Наприклад, державне підприємство чи галузь добиваються від держави субсидій, пільгових кредитів, підвищення заробітної плати, в результаті чого весь тягар лягає на плечі платників податків, а не на профспілки чи керівництво підприємства, галузі, які добилися підвищення зарплати (приклад шахтарських страйків). Найбільш поширеними є два види укладання колективних договорів на національному і корпоративному рівні. В Європі централізований підхід (на національному рівні) ефективний тільки в країнах середніх розмірів, наприклад в Чехії, оскільки національні угоди можуть служити інтересам тільки охопленого профспілками сектора, але в ущерб неорганізованим групам населення.

Проте централізація переговорів не для всіх країн є ефективною. Так ведення централізованих переговорів в Україні в квітні 1993 р. привело до економічно недоцільних договорів, зокрема по факту обов'язкової індексації зарплати на рівні, що перевищував інфляцію.

На регіональному рівні, як нам здається, доцільно створення фірмами, корпораціями постійного джерела коштів для фінансування заходів з підготовки, перепідготовки кадрів.

Регіональним органам влади слід враховувати періодичне виникнення конфліктних ситуацій між профспілками, державними і приватними секторами економіки. Тому виходячи з різноманітності форм власності, різних інтересів підприємств, необхідно встановлювати в договорах певну вилку в параметрах функціонування ринку праці.

Як ефективний економічний важіль управління ринку праці доцільно використовувати раціональне оподаткування. Введення ринкових основ вимагає по іншому подивитись на його значення.

Донедавна цей момент сприймався як обов'язкові платежі, які надходять в центральний бюджет, як один із засобів планового розподілу і перерозподілу частини національного доходу. На даний момент необхідно кардинально змінити підходи в системі оподаткування. Основними функціями податкової системи є:

- економічний вплив на господарську діяльність виробників товарів і послуг з метою комплексного розвитку регіону;
- стимулювання пріоритетного розвитку окремих галузей, підприємств шляхом пільгових умов інвестицій для створення нових робочих місць і удосконалення економічної структури господарств;
- фіскальна політика для забезпечення надходжень до регіонального бюджету;
- регулююча функція доходів монопольних виробників.

Податкова система регіону повинна будуватись на загальних принципах недопущення подвійного оподаткування, стабільності податкових нормативів при їх маневреності. Платники податків повинні мати доступ до інформації про використання отриманих податків.

Досвід передових країн показує, що в ринкових умовах господарювання найбільш пристосованими до швидких змін кон'юнктури ринку є підприємства малого бізнесу, яким властиві значно динамічніші показники порівняно з великими підприємствами, що дозволяє їм оперативно реагувати на зміну ситуації на ринку.

В зв'язку з цим малі підприємства розглядаються як перспективне джерело створення нових робочих місць. Однак слід відмітити, що тут спостерігається висока плінність кадрів і швидке припинення діяльності.

На сьогоднішній день в Тернопільській області зареєстровано 2948 малих підприємств, 1194 господарських товариств, 246 кооперативів. Дещо менше діючих підприємств: 1347 — малих підприємств, 676 — господарських товариств, 105 — кооперативів. При цьому кількість перших двох форм господарювання різко йде вгору, а кооперативна

діяльність у відповідній пропорції згортається. Якщо в 1991 році було зареєстровано 694 кооперативи, з яких функціонувало 583, то в 1995 році ці цифри склали відповідно 246 і 105. В області зареєстровано понад 120 спільних підприємств з іноземними партнерами.

При різкому спаді виробництва в державному секторі економіки, в структурах малого бізнесу створені додаткові робочі місця, на яких зайнято понад 22 тисячі працюючих.

Таким чином можна зробити висновок про те, що в умовах переходу країни до ринкової економічної системи ринок праці зазнає значних змін, які не завжди носять позитивний характер. Загалом стан ринку праці в регіоні перебуває під впливом розвитку економіки в цілому. На сьогоднішній день ринок праці досить розбалансований. В той час як в окремих галузях відчувається нестача робочої сили, в інших відмічається її надлишок. Діючий ринок праці не має достатнього нормативно-правового забезпечення, яке сприяло б співпраці всіх установ, діяльність яких пов'язана з розподілом і перерозподілом робочої сили. Недосконалою є існуюча інформаційна база.

На розвиток ринку праці істотно впливають регіональні особливості економіки, демографічна ситуація, темпи ринкових перетворень. У ринковому господарстві перспективними будуть ті робочі місця, на яких створюватимуться конкурентноспроможні товари чи послуги. Відповідно оплата праці буде залежати від фінансових (економічних) результатів діяльності підприємства.

Особливу увагу слід приділяти освіті, професійній підготовці працівників, оскільки саме вони визначатимуть їх конкурентоздатність на ринку праці.

В нових умовах зростатиме вивільнення працівників, що прискорюватиме перерозподіл робочої сили між галузями народного господарства, а також сприятиме підвищенню продуктивності праці,

змусивши працівників по-новому ставитись до виконання своїх обов'язків.

Гальмом у розвитку ринку в регіоні є відсутність необхідних капіталовкладень, що значно звужує можливості створення нових робочих місць та робить неможливою роботу по вдосконаленню існуючих.

Перехід до ринку вимагає зміни у психології людей. В пошуках відповідного місця в суспільстві людина повина спиратись на власні сили.

Допомога з боку держави повинна зводитись до створення належних умов для набуття професії, спеціальності, сприяння у працевлаштуванні, забезпеченні прав і свобод, наданні психологічної допомоги в разі необхідності. Для цього створюються і функціонують відповідні соціальні інститути, державні служби і установи. Для вирішення багатосторонніх проблем ринку праці в регіоні необхідно забезпечити ці заклади висококваліфікованими спеціалістами, покращити матеріально-технічну базу, розробити відповідну методику профконсультаційної роботи.

Ефективне виконання поставлених перед регіональними органами завдань вимагає високого рівня компетенції і професіоналізму, вміння працювати з людьми.

ВИСНОВКИ

Розгляд специфіки регулювання ринку праці на рівні регіону в перехідний до ринку період дозволяє зробити ряд узагальнень, пропозицій практичного плану, які можна звести до наступного:

1. Спостерігається зміщення акцентів від державного регулювання до регіонального, яке пояснюється: по-перше, формуванням нових принципів управління в державі, що ґрунтуються на поєднанні місцевого самоврядування з централізованим управлінням з пріоритетом першого; по-друге, фінансовою самостійністю регіональних служб зайнятості, які здійснюють свою діяльність в основному за рахунок відрахувань з фонду оплати праці підприємств, організацій, які знаходяться на території регіону. Необхідно враховувати, що об'єкт регулювання регіонального ринку праці через різноманітність контингенту є дуже складним і неоднорідним: сюди входять працівники підприємств місцевого і загальнодержавного значення, студенти і випускники, пенсіонери, тимчасово непрацюючі, безробітні тощо. Складність об'єкта регулювання ринку праці на регіональному рівні визначається ще і тим, що він є проміжною ланкою між місцевим та загальнодержавним рівнями. Через це з метою поєднання інтересів підприємств, окремих працівників з інтересами територій, регіонів та загальнодержавними виникає необхідність в координації різноманітних явищ і тенденцій для оптимального функціонування ринку праці в цілому.

2. Регіональний ринок праці, пройшовши інерційний період у своєму розвитку, знаходиться на другому підетапі перехідного періоду, який характеризується загальною економічною нестабільністю, посиленням соціальних диспропорцій в суспільстві. Регулювання зведеться лише до прямого впливу на ринок праці через виплату різних видів допомоги, якщо регіональні органи влади не зуміють розгорнути

діяльність опосередкованого впливу з використанням економічних регуляторів.

3. Формується нова стратегія зайнятості населення — стратегія гуманізації, яка виходить із положень розвитку соціально-орієнтованої економіки.

4. Розгляд особливостей регіонального регулювання в перехідний період дозволяє встановити основні принципи, фактори і засоби проведення відповідної регіональної політики. Цей аналіз дає підстави для висновку про те, що вона повинна будуватись на основі взаємоузгодженості всіх елементів системи регулювання ринку праці, включаючи формування робочої сили її розподіл та управління.

У зв'язку з втручанням регіональних адміністративних органів у процес формування і функціонування ринку праці виникає питання про доцільні межі цього впливу. Зрозуміло, що регулювання ринку праці повинно базуватися на економічному стимулюванні, враховуючи соціальні та психологічні аспекти. Регіональне регулювання передбачає не розподіл робочої сили, встановлення її ціни, а лише створення відповідних умов на ринку праці для оптимального розподілу праці і ціноутворення. Тобто органи влади не створюють ринок праці, а лише направляють його у необхідне русло.

5. Розглядаючи процес вивільнення працюючих як об'єкт регулювання, слід виділити найбільш важливі його аспекти. Одним з них є падіння обсягів виробництва. До недавнього часу сила його впливу на процес вивільнення стримувалась шляхом зменшення вакантних робочих місць, застосування неповної вимушеної зайнятості працівників, скорочення робочого часу, неоплачувальних відпусток. Подальше падіння обсягів виробництва неминуче викличе посилення процесів вивільнення.

6. Запропонована в дисертаційній роботі динамічна модель ринку праці і алгоритм розрахунку окремих його компонентів з врахуванням дії

певних факторів, на які можна впливати, дозволяє регіональним органам державної влади більш активно і цілеспрямовано балансувати попит і пропозицію робочої сили, проводити структурні зрушення в сфері зайнятості населення, стимулювати підприємницьку активність і самозайнятість, регулювати рівень безробіття, забезпечувати відповідний соціальний захист найбільш вразливих верств населення. Основою оптимізації регулювання ринку праці є поєднання економічних передумов і пріоритетів соціального розвитку регіону.

7. В результаті дослідження встановлено, що без кардинальних змін в соціально-економічній сфері неможливо розраховувати на покращення демографічної ситуації. Аналіз показує, що там де високий рівень зайнятості, вплив робочої сили значно менший, молодь залишається в селі. Виходячи з цих обставин необхідно стимулювати процес міграцій вивільнюваних з виробництва працівників міст у сільську місцевість на основі реалізації програми пріоритетного розвитку села та АПК. При розробці регіональної та локальних програм зайнятості населення слід тісніше пов'язувати демографічні проблеми з програмами соціально-економічного розвитку регіону в цілому.

8. Аналіз тенденцій в розвитку соціально-економічної системи в регіоні дозволяє встановити логіку і послідовність становлення ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції, зміни структури і характер зайнятості та безробіття. Процес формування і становлення ринку праці буде носити протиречивий і затяжний характер, оскільки залежатиме як від макроекономічних показників, так і від конкретної соціально-економічної політики в регіоні.

9. Через відсутність об'єктивних передумов для розвитку гнучкого ринку праці (зміни в змісті, характері і організації праці) в регіоні найближчим часом не доводиться чекати значних масштабів поширення гнучких форм зайнятості. Найбільш реальним, на нашу думку, є тільки

прояв однієї з форм гнучкої зайнятості — це робота на дому. Надомна праця не вимагає витрат на управлінський апарат та на оплату оренди.

10. Аналіз, проведений в ході дослідження дозволяє відмітити, що формування ефективної системи професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки населення є одним із ефективних важелів впливу на становлення ринку праці в регіоні.

11. Нестабільна економіка зумовлює посилення процесу вивільнення, зниження попиту на робочу силу, зростання безробіття. В цих умовах значно ускладнюється питання працевлаштування категорій населення, які з тих чи інших причин залишились без роботи. Оскільки пошук постійного місця роботи часто потребує тривалого часу виникає необхідність у тимчасовій зайнятості для забезпечення прожиткового рівня. Для вирішення цих проблем можна скористатися практикою проведення громадських робіт. В умовах Тернопільської області громадські роботи виступають засобом пом'якшення циклічних коливань у попиті на робочу силу. Специфіка громадських робіт полягає в тому, що вони розраховані на забезпечення зайнятості слабозахищених верств населення: молоді, жінок, інвалідів та ін.

12. Політика регулювання зайнятості в територіальному аспекті передбачає розробку і реалізацію програм зайнятості населення, масштаб яких може бути досить різноманітним — починаючи від державного і закінчуючи міським регулюванням. Розробка програм зайнятості повинна проводитись з врахуванням впливу основних факторів розвитку регіону, що забезпечує інтереси всіх суб'єктів ринку праці, координацію їх дій в процесі відносин з приводу розподілу і використання праці.

13. Поскільки функціонування ринку праці передбачає участь багатьох суб'єктів, чиї інтереси нерідко суперечать один одному, виникає необхідність створення інституту, який скоординував би дії всіх

органів і спрямовував їх зусилля в єдине русло оптимального розвитку регіону. Такою структурою, на нашу думку, може бути регіональний координаційний центр, діяльність якого повинна передбачати участь представників всіх органів, які тим чи іншим чином впливають на ситуацію на ринку праці: центрів зайнятості, асоціації роботодавців, статистичних органів, профспілок, владних структур, правоохоронних органів, військоматів та ін. Дієвість контролю і регулюючих впливів на ринок праці з боку координаційного центру можна було б посилити за умови створення регіональної інформаційно-аналітичної служби. Це дозволило б суттєво зміцнити зв'язки управлінських структур з населенням, оперативно виявляти "точки напруги" і своєчасно їх нейтралізувати, добиватися збалансованості інтересів різних соціальних груп, сприяти активізації самозайнятості населення.

14. В сучасних економічних умовах вимагає перегляду соціальна політика. На нашу думку, необхідно виділяти не категорії населення, які попадають під соціальний захист, а визначити перелік причин, через які людина має на нього право. Як показує світова практика, при першому підході завжди залишаються певні групи населення, які випадають з поля зору. Важливим моментом у становленні прогресивної соціальної політики повинно стати посилення його адресності та цілеспрямованості.

15. Теоретичні висновки і практичні рекомендації, пропозиції висвітлені в даній роботі, на нашу думку, будуть сприяти ефективному функціонуванню цілісного механізму регіонального ринку праці в сучасних соціально-економічних умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Час-Тіме. - 1996. - N27. - С.4-6.
2. Закон України "Про дію міжнародних договорів на території України" // Голос України. - 1992. - 11 січня.
3. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Голос України. - 1993. - 15 липня.
4. Закон України "Про величину вартості межі малозабезпеченості" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N9.
5. Закон України "Про пенсійне забезпечення" // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - N3.
6. Закон України "Про освіту" // Голос України. - 1996.-N77.
7. Закон України "Про охорону праці" // Голос України. - 1992. - 15 листопада.
8. Закон України "Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N8.
9. Закон України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N10.
10. Закон України "Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про Державну податкову службу в Україні" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N44.
11. Закон України "Про страхування" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N18.
12. Закон України "Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про оплату праці" // Вісник Верховної Ради України. - 1995. - N19.
13. Конвенція N88, 1948р. "Про організацію служби зайнятості".
14. Конвенції N97 і N143р. "Про громадян мігрантів".
15. Конвенція N122, 1964р. "Про політику в області зайнятості".
16. Конвенція N138, 1973р. "Про мінімальний вік для прийому на роботу."
17. Конвенція N142, 1978р. "Про професійну орієнтацію і професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів."
18. Конвенція N154, 1981р. "Про сприяння колективним переговорам".
19. Конвенція N158, 1982р. "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця".
20. Конвенція N159, 1983р. "Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів".
21. Конвенція N168, 1981р. "Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття".

22. *Анализ состояния рынка труда в Украине //Ткаченко П.Г., Либанова Э.М. и др. - К.: НУЗРТ. - 1992. - 48 С.*
23. *Андрушків Б.М., Брич В.Я. Шляхи врегулювання економічних процесів з огляду на регіональне управління та місцеве самоврядування / Узб. наук. праць "Уряду, Президенту, Верховній Раді". - Київ, 1995. - С 187-220*
24. *Андрушків Б.М., Бойко Б.Ф., Брич В.Я. Основи ринкових відносин. Навчально-методичний посібник. Тернопіль, Збруч. - 1992. - 118 с.*
25. *Балашов Ю.К. Подготовка рабочих на производстве в странах с развитой рыночной экономикой //Труд за рубежом. - 1992. - N 3. - С. 44-54.*
26. *Бандур С.И. Использование трудовых ресурсов в промышленности Украинской ССР (выявление и реализация резервов). - К.: Наукова думка, 1992.*
27. *Бесов А. Соціально-правові аспекти формування ринку праці //Економіка України. - 1993. - N 7. - С. 82-84.*
28. *Богиня Д.П. Методичні проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. - К.: Наукова думка, 1993. - С.18.*
29. *Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: Соціально-демографічний аспект. - Львів, 1992. - 172 с.*
30. *Бондарь И.К., Павленко Ю.И., Литвиненко В.Ф. и др. Рынок труда и безработица. - К.:НЦ ЗРП, 1992.*
31. *Боровик М.А. Международная миграция рабочей силы в Европейском сообществе: тенденции и перспективы //Труд за рубежом. - 1992. - N4 - С. 79-86*
32. *Бугуцький О.А. та ін. Концепція формування ринку робочої сили на селі. - К.: УААН, 1992.*
33. *Буря П., Карпов В., Шаповалов О. Ситуація зайнятості в Україні та тенденції її розвитку //Економіка України, - 1993. - N 10. - С. 61-68.*
34. *Бушмарин И.В. Рынок труда в современной экономике // Общество и экономика. - 1994. N 1. - С. 114-128.*
35. *Васильченко В. С. Основні проблеми формування ринку робочої сили в Україні. - К.:НЦЗРТ. - 1992. - 14с.*
36. *Васильченко В.С. Формирование промышленного спектра рынка труда: вопросы методологии. - К.: НЦЗРТ. - 1992.- С.19.*
37. *Васильченко В.С., Крижановский Б.Н., Оникиенко В.В. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине. - К.: НЦЗРТ, 1992.*
38. *Васильченко В.С. Реформи, конверсія, зайнятість. - К.: Ленвіт, 1995.*

39. Волгин А.П., Матирко В.П., Модин А.А. *Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ.* - М.: Дело, 1992.
40. Винокуров М.А. *Региональные проблемы использования трудовых ресурсов и рынка труда.* Изд-во Санкт-Петербур. ун-та, 1992.
41. Владимиров К.Н., Петренко Н.С. *Проблемы занятости и социальная защита безработицы в условиях рынка.* -Херсон, 1993. - С.28.
42. Власюк О.С., Лебеда Т.Б. *Галузева зайнятість в Україні в сучасних умовах: економіко-математичний аналіз і прогноз.* - К.; Наукова думка, 1994. - С.66.
43. *Гибкость в сфере труда. Введение к сравнительной антологии.* -Женева: Международное бюро труда, 1988.
44. Гирченко Т. *Профессиональное обучение и повышение квалификации кадров в системе эффективного трудоустройства // Экономика Украины.* - 1995.- N 10.- С.86-88.
45. Гнибиденко И.Ф. *Региональные проблемы занятости населения в сельском хозяйстве.* - Киев: НЦЗРТ, 1993. - 81с.
46. Голодец О. *Регулирование локальных рынков труда //Человек и труд.*- 1994.-N 5.-С.11-18.
47. Грицай О., Иоффе Г., Трейвиш А. *Центр и периферия в региональном развитии.* - М.:Наука. - 1991.
48. Дадашев А.З. *Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования //Вопросы экономики.* - 1996. - N 1. - С. 76-84.
49. Дадашев А.З. *Управление трудовыми ресурсами столичного города.* - М.: Наука, 1990.
50. Друкер П. *Труд и управление в современном мире (США) //Экономика, политика, идеология.* - 1993. - N 5. С.107-118.
51. *Действующие международные рекомендации по статистике труда.*-Женева: Международное бюро труда, 1988. - 150с.
52. *Демографічна ситуація в Україні: Матеріали наукової конференції жовтень 1993 р. Ч.1: Відтворення населення та демографічна політика /Під ред. Л.А.Пирога.* - Київ, 1993. - 115 С.
53. Довжук Б.С. *Безробітньому не позаздриш /Вільне життя.* - 1994. - 28 травня.
54. Довжук Б.С., Петрига О.О., Брич В.Я. *Ринок праці Тернопільської області (економіко- статистичний огляд).* - Тернопіль, Упр. стат., 1993. - 28 с.
55. Долішній М.І. *Соціальний механізм ефективного використання трудового потенціалу.* - К.: ІЕАН України, 1991.

56. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудоий потенціал: теорії і практика . Ч. 1,2. - К.: Наукова думка, 1994.
57. Дорогунцов С.И., Онищенко В.Ф. Новые подходы к формированию занятости в регионе: Доклад на 4-ом советско-американском семинаре по региональной экономике в Ялте 15-20 мая 1990 г. - К., 1990. - 24 С.
58. Дятлов С.Н. Рабочая сила в системе рыночных отношений. - Л., 1992.
59. Зайнятість та ринок праці / Міжвідом. наук. зб. - вип. 2. - К.: НЦЗРП. - 1993.
60. Заславский И. Узловые проблемы политики на рынке труда // Вопросы экономики. - 1994. - №9. - С. 70-77.
61. Карпов В.М., Трубенко Б.І. Маркетинг ринку праці: методологічні проблеми дослідження // Зайнятість та ринок праці: Вип. 2. - К.: НЦЗРП, - 1994. - С.28-31.
62. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М.: Прогресс, 1978.
63. Кирсанова С. Государственная налоговая политика // Профсоюзы и экономика. - №9. - 1994.
64. Кнаак Р. Социальное партнерство: западный опыт // Вопросы экономики. - 1994. - №5. - С. 90-99.
65. Конверсия, рынок, труд / В.С.Васильченко, В.В.Онищенко, Б.Н.Крыжановский. - Киев, НЦЗРП, 1994.
66. Короткин В., Левищенко Т. Новое в международном трудовом законодательстве // Персонал. - 1996. - №1. - С. 55-60.
67. Косаев А., Карташова Л. Потребительский спрос, доходы и регулирование занятости // Экономист. - 1993. - №9. - С. 35-42.
68. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. №48.
69. Конъюнктура региональных рынков труда Украины: Методические основы оценки / Б.И.Трубенко, В.М.Карпов и др. - К.: НЦЗРТ, 1993. - 72 С.
70. Купалова Г.І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили // Зайнятість та ринок праці: вип. 2. - К.: НЦЗРП. - 1994. - С. 12-19.
71. Коровкин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. - М.: Наука, 1990.
72. Костомарова Н.М. Рынок, предприятие, регион. - М., 1992.
73. Котляр З.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования. - М.: Наука, 1989.
74. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. - М.: Экономика, 1990.

75. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України: теоретичні та практичні проблеми. - К.: ІАЕ, 1995.
76. Лановый В.Т. Рынок и воспроизводство. - К.: Наукова думка, 1991.
77. Либанова Э.М. Продолжительность жизни населения. - К.: Наукова думка, 1992.
78. Либанова Э.М. Украинский рынок труда: проблемы и перспективы. - К. Наукова думка, 1993.
79. Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3 т. - М.:Издательская группа "Прогресс", 1993.
80. Маслова И.С. Российский рынок труда на современном этапе.- М.: Наука, 1992. - 38 с.
82. Мельник О., Плотников О. Макроекономічний аналіз структури зайнятості // Економіка України. - 1993. - №4. - С.76-80.
83. Методичні рекомендації з питань раціональної організації оплачуваних громадських робіт та стимулювання безробітних до участі в них /О.М.Дрозд, П.М.Васильченко та ін. - К.: НЦЗРП, 1994. - 24с.
84. Методичні рекомендації по розрахунку балансу національного ринку праці /В.О.Волосожарова, О.І.Єгоров та ін. - К.: НЦЗРП, 1994. - 23С.
85. Методичні рекомендації щодо розробки програми зайнятості населення міста обласного підпорядкування сільського адміністративного району /О.І.Єгоров, В.А.Волосожарова та ін. - К.: НЦЗРП, 1992. - 60С.
86. Методичні рекомендації щодо розробки програм зайнятості територіальних та базового рівнів /Васильченко В.С., Волосожарова В.О. та ін.- К.: НЦЗРП, 1994.- 58С.
87. Механизм рационального использования трудовых ресурсов в регионе /Подг. И.К. Бондарь. - К., 1990. - 16 С.
88. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ/Отв. ред. Р.И.Цвильев. - М.: Наука, 1994.
89. Мониторинг занятости населения и формирования рынка труда Украины: Вопросы методологии и методики /В.С.Васильченко, Э.М.Либанова и др. - К. : НЦЗРП, 1992. - 40 С.
90. Науково-практична конференція "Проблеми трудовозбереження і соціального захисту населення України в умовах ринкової економіки", Київ, 21-22 грудня 1992р.:Тези доп. / НЦЗРП, РВПС України та ін. - Київ: НЦЗРП, 1993. - 216с.

91. *Національний ринок праці і його промисловий сектор: практика формування, проблеми* /В.С.Васильченко. - К.:НЦЗРП, 1993.
92. *Национальный семинар по социальной защите, безработице и пенсионному обеспечению* // *Мат-лы семинара. Киев, 25-28 апреля 1995.*
93. Немова Л.Н. *Рынок труда* //ЭКО. - 1994. - N 1. - С.27.
94. *Нестандартные формы занятости: Сб. науч. трудов.* - М.: Центр. институт труда, 1990. - 168 С.
95. *Неполное рабочее время: Пункт 5 повестки дня.* - Женева: МБТ. - 192. - 141с. / *Межд. конф. труда, 80-я сес.* - 1993.
96. Никифорова А.А. *Влияние заработной платы на эффективность производства* //НИС "Труд за рубежом". - 1995. - N 4. - С. 38-46.
97. Никифорова А.А. *Типология рынков труда* //Общество и экономика. - 1994. - N 1. - С. 102-120.
98. Одегов Ю., Карташова Л. *Управление персоналом: нужны квалифицированные специалисты* // *Человек и труд.* - 1994. - N 6. - С.87-91.
99. *Оздоровления экономики и занятость. Международная конференция труда 76-я сессия 1989 г.* - Женева: *Международное бюро труда, 1989.* - 67с.
100. Онікієнко В.В. *Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону* // *Зайнятість та ринок праці: вип.2.* - К.: НЦЗРП, 1994.- С.3-11.
101. Онікієнко В.В., Шаленко М.В. *Соціально-ринкова регіональна політика стимулювання попиту на робочу силу* // *Проблеми трудозабезпечення і соціального захисту населення в умовах ринкової економіки.* - К.: НЦЗРП, 1993.
102. Оникиенко В.В. *Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов.* - К.: *Наукова думка, 1978.*
103. Оникиенко В.В., Шаленко М.В. *Совершенствование территориальной организации трудовых ресурсов.* - К.: *Наукова думка, 1988.*
104. Онищенко В.Ф. *Рациональная занятость: методология региональных исследований.* - К.: *Наукова думка, 1989.*
105. *Освітній потенціал зайнятості населення України: динаміка, структура, оцінка на перспективу* /О.У.Хомра. - К.: НЦЗРП, 1994. - 14С.
106. *Основные проблемы формирования рынка рабочей силы в Украине* /В.С. Васильченко. - К.: НЦЗРП, 1992. - 14С.
107. *Основные направления повышения эффективности использования высвобождаемой рабочей силы и прогноз численности работников, требующих*

- повышение квалификации, профессиональной переориентации и переподготовки / В.А.Савченко, Н.А.Павловская и др. - К.: НЦЗРП, 1993. - 56с.
108. Оцінка пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці / За ред. чл.-кор. Дорогунизова С.І. - Київ. - 1994 - 96с.
109. Оцінка та прогноз кон'юнктури аграрного сектора ринку робочої сили України / Г.І.Купалова. - К., 1993. - 58с.
110. Очерки государственного регионального регулирования. - Ленин-д: Наука. - 1988.
111. Павловська Н.О., Ходорівська О.В. Пропозиції щодо економічного стимулювання та мотивації виконання Національної програми громадських робіт // Зайнятість та ринок праці: вип. 2. - К.: НЦЗРП. - 1994. - С.134-137.
112. Палій О. Перспективи зовнішньої міграції в контексті змін на українському ринку праці // Економіка України. - 1993. - N 8. - С. 81-84.
113. Пархимчик Е., Скоробогатый Э. Кадровая политика и порядок ее формирования // Персонал. - 1995. - N 1. - С. 7-11.
114. Петрова Т. Процесс сегментации рынка труда Украины // Экономика Украины. - 1995. - N 9. - С. 52-61.
115. Пиленио Р. Управление человеческими ресурсами и эффективность компании // Персонал. - 1995. - N 4. - С. 12-15.
116. Про завдання та особливості приватизації державного майна у 1996 році. - Указ Президента України від 19 березня 1996 року, N194/96.
117. Про концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення. - Постанова Кабінету Міністрів України від 1 лютого 1996 року, N150.
118. Про практику застосування примирних процедур у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). - Інформація Міністерства праці України від 27 лютого 1995 року, N07-6754.
119. Ракитский Б. Конкретно-исторические особенности становления рынка труда в США // ВЭ. - 1991. - N9. - С.13.
120. Рекомендации о содействии занятости и защиты от безработицы. - Женева: Международное бюро труда, 1989.
121. Рекомендации по совершенствованию профессиональной ориентации, подготовки и трудоустройства молодежи в условиях перехода к рыночной экономике / В.А.Савченко, В.Т.Быковский и др. - К.: НЦЗРП, 1992. - 43С.

122. Роик В.Д. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве в странах с рыночной экономикой // НИС "Труд за рубежом". - 1992. - N 2. - С. 67-76.
123. Романенкова Г.М. Трудовые ресурсы крупного города. - Ленин-д: Наука. - 1986.
124. Рудницька Т., Кучерявий І. Регіональні аспекти трудової зайнятості українців // Економіка України. - 1993. - N 5. - С. 66-73.
125. Рынок труда и проблемы социальной защищенности населения Украины / Доклады и тезисы выступлений на Респ. наук.-практ. конф. 8-11 октября 1991 г. - Черновцы.
126. Рынок труда и социальная защита населения Украины / М.В.Шаленко, В.С.Литвиненко и др. - К., 1995.
127. Рынок труда в современной экономике // Общество и экономика, N1, 1994. - С.114.
128. Савченко В.А. Проблеми розвитку системи професійного навчання незайнятого населення в умовах ринкової економіки // Зайнятість та ринок праці: вип. 2. - К.: НЦЗРП. - 1994. - С. 32-40.
129. Савченко В.А. Профорієнтація і ефективність воспроизводства трудових ресурсів. - К. : Вища школа, 1990.
130. Савченко В.А., Покришук В.О. Роль організаційно-економічних можливостей центрів професійної орієнтації населення у зменшенні негативних наслідків безробіття // Зайнятість та ринок праці: вип.2. - К.: НЦЗРП. - 1994. - С. 138-141.
131. Саруханов Э.Р., Сотникова С.И. Маркетинг рабочей силы: Социально-экономический анализ. - Санкт-Петербург, 1995.
132. Скрыпник Н.В. Проблемы занятости в неформальном секторе экономики: Опыт развивающихся стран // Общество и экономика. - 1994. - N 5-6. - С. 142-156.
133. Современные формы автоматизации и проблемы использования рабочей силы в развитых капиталистических странах: Науч.-аналит. обзор /С.Л.Зарецкая. - М.: ИНИОН, 1990. - 54С.
134. Социально-экономическая оценка структуры и занятости инвалидов /В.Е.Андрієнко, Д.І.Пона. - К.: НЦЗРП, 1993. - 39С.
135. Социально-экономические проблемы управления трудом в условиях радикальной экономической реформы / Подг.А.М.Гриненко, В.Н. Лавриненко. - К., 1990. - 20С.
136. Стратегия занятости /Отв. ред. Л.С. Чижова и др. - М.: Экономика, 1990.
137. Структурные сдвиги в занятости населения Украины в условиях формирования рыночной экономики /М.В.Шаленко, Т.Р.Титова. - К.: НЦЗРП, 1993. - 39С.
138. Управління зайнятістю населення в умовах формування ринку праці /Підг. А.М.Гриненко. - К., 1992. - 16С.

139. Управление разработками перспективных систем. М.:Машиностроение. - 1982.
140. Формирование промышленного сектора рынка труда/В.С.Васильченко. - К.: НЦЗРП, 1992. - 19С.
141. Формування ринку праці і реформи зарплати в Україні: Зб. наук. праць Ін-та економіки /Під ред. Д.П.Богині.- К., 1995. - 90С.
142. Франдюк І.В., Анішина Н.В. Зайнятість молоді: аналіз стану, тенденції розвитку та шляхи регулювання // Зайнятість та ринок праці: вип. 2.-К.:НЦЗРП, 1994.-С.144-149.
143. Чернина Н.В. Региональный социологический мониторинг экономических реформ // Регион: экономика и социология. - Вып. 3. - 1993.
144. Чумаченко Н.Г. Очерки по экономике региона. _ Киев: Наукова думка, 1995. - 338с.
145. Шаленко М.В. Активна політика щодо прихованого безробіття як захід, спрямований на вдосконалення виробництва // Зайнятість та ринок праці: вип. 1. - К.: НЦЗРП, 1993. - С. 15-26.
146. Шаленко М.В. Методичні підходи до розробки балансів ринку праці //Зайнятість та ринок праці: вип. 2. -К.: НЦЗРП, 1994. - С.20-27.
147. Шаленко М.В. Територіальна сегментація ринку праці України.- К.: НЦЗРП, 1994.- 45С.
148. Шаленко М.В. Рынок занятости в концепции территориальной организации трудовых ресурсов. - К.: СОПС,1990.
149. Шаленко М.В. Рынок труда Украины: анализ, прогнозы, перспективы //Персонал. - 1994. - N 1. - С. 15-20.
150. Шаленко М.В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика. - К.: Наукова думка, 1992.
151. Шляхи покращення економічної ситуації через регіональне регулювання / Мат-ли IV звітної наук. конф. викл. та студ. географ. фак-ту за 1993 р.- Тернопіль: Стат. упр-ня. - 1994. - С.83.
152. Шляхи вдосконалення професійної підготовки кадрів перепідготовки вивільнених працівників, безробітних та інших категорій незайнятого населення /В.А.Савченко, В.О.Павловська та ін. - К.: НЦЗРП, 1994. - 61С.
153. Шнипер Р.Н. Условия и предпосылки развития региональных отношений // Регион: экономика и социология. - 1992. - вып. 1. - С.14.
154. Шустов В. Создание рынка труда // Экономические науки. - 1990. - N12. - С.11.
155. Challen D., Hagger A. Macroeconometric Systems // Construction, Validation and Applications. New York, 1983.

156. *Employment Counselling in Sweden. - 2.Counseeling Methods - Services. - Stockholm: The National Labour Market Board, 1991. P. 1.*
157. *Freedman D.H. Special employment programmes in developed and developing countries // Intern. labour. rev. - Geneva, 1990. - Vol. 129. N 2. - P. 165 - 184.*
158. *McGavin B. Going green-but what about the Workers? // Employmentgas. - L., 1991. - Vol. 99, N 1. - P. 11 - 19.*
159. *McGregor A., Sprouli A., Employers and the flexible workforce // Employment gas. - L., 1992. - Vol. 1000, N 5. - P. 225.*
160. *Migration and labour market adjustment // Ed. by Digk L. vanet al.- Dordrecht. etc.: Kluwer, 1989. - VIII, 306 p.*
161. *Nanak Kakmani, Incom inequaliti, Werfare and Poverty in Ukraine, the World Bank. Washington, D. C., Sulg 1994.*
162. *Perspectives on Employment. OECD Report. - Paris :1989. P. 6 - 10.*
163. *Regional Labour force out look tothe year 2000 // Employment gas.- L. , 1990.- Vol. 98, N 1. - P. 9-19.*
164. *Reynold L., Masters S., Moser C. Economics of Labor. N. 4, 1987. p. 2.*
165. *The Manicipal Year Book 1986. - Washington, D.C. : International City Management Association, 1986.*
166. *The state of Small Business. The Annual Report on Small Business and Competition. The U. S. Small Business Administration. - Wash.: Gov. Printing office, 1988.*
167. *The Work Strategy in Swedish Labour Market, Social, and Educational Policy. - Stockholm: 1991. - P.6.*

Чисельність вивільнених працівників в розрізі районів та галузей народногосподарського комплексу Тернопільської області за 1995 р., чол.

Назва району	В тому числі														
	Промисловість	Сільське господарство	Ліське господарство	Транспорт і зв'язок	Будівництво	Торгівля і громадське харчування	Матеріально-технічне постачання	Інформаційно-обчислювальна	Інші види матеріального виробництва	Житлово-комунальне господарство	Побутове обслуговування	Охорона здоров'я	Народна освіта	Культура і мистецтво	Апарат органів управління
Всього	50	8	4	3	1	10	3	2	5		9	1	7	5	9
Бережанський	130														
Борщівський	96	38		1	3	89									
Буцацький	215	17	2	21	11	70	5	1		2	10	4	9	2	20
Гусятинський	70	24		3	9	12	2				6	4		4	8
Заліщицький	56	10		5		17		1	3			7	3		6
Збаразький	182	112		3		47							3		
Зборівський	166	3		15	6	75	7		2		18		20		6
Козівський	84	2		7	10	16		1			11		1		3
Кременецький	125	63		3	4	9		2	3		2		35	2	2
Лановецький	89	25		5	21	15	2			1			1		1
Монастирський	75	38		2	11	17	2								
Підволочиський	62	44		3		6		1							5
Підгаецький	17	2				7							3		1
Теребовлянський	405	310			9	45			26				3		1
Тернопільський	155	104		2	19	4						10	3		1
Чортківський	208	92		45	1	5		1	0	12	11	8	5		13
Шумський	67	10		3		45							1		4
м. Тернопіль	2084	1229		102	131	241	30	22	5	17	23	19	118	22	36
Всього	4563	2269	6	223	236	730	51	31	94	34	100	58	236	32	120

**Динаміка вивільнення працівників з народногосподарського
комплексу Тернопільської області за 1993-1995 рр., чол.**

Галузі народного господарства	Роки		
	1993	1994	1995
Всього	3259	4162	4563
в тому числі:			
промисловість	1034	1606	2269
сільське господарство	169	161	169
лісове господарство	5	1	6
транспорт і зв'язок	402	330	223
будівництво	214	247	236
торгівля і громадське харчування	517	685	730
матеріально-технічне постачання, збут і заготівля	70	77	51
інформаційно-обчислювальне обслуговування	69	47	31
інші види діяльності сфери матеріального виробництва	69	9	101
житлово-комунальне господарство	63	53	34
невиробничі види побутового обслуговування населення	153	61	100
охорона здоров'я, фізична культура та соціальне забезпеч.	50	67	58
народна освіта	229	113	236
культура та мистецтв	18	35	32
наука і наукове обслуговування	0	0	1
фінансування, страхування, пенсійне забезпечення	26	79	87
апарат органів державного господарського управління, кооперативних та гром. організ.	171	97	120
інші	0	494	79

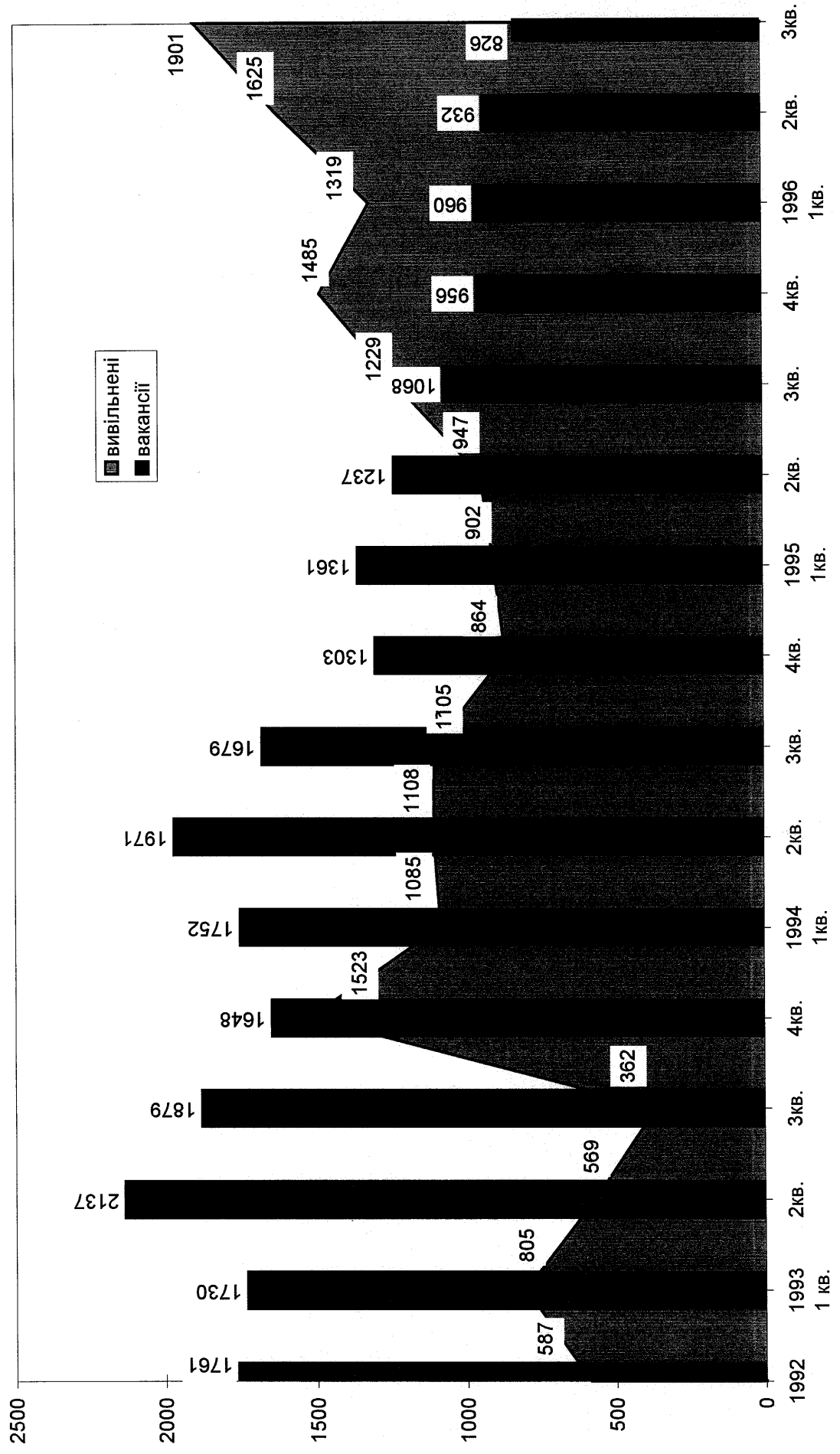
Додаток 3.

Вивільнення працівників з підприємств, установ і організацій
Тернопільської області за формами власності в 1995 р.

Форми власності	Всього, чол.	в % до загальної чисельності
приватна	39	0,85
колективна	454	9,95
державна	2902	63,60
змішана	1168	25,60
Всього	4563	100,00

112

Додаток 4.



Мал.1. Співвідношення щоквартального вивільнення працівників та вакансій в господарському комплексі Тернопільської області за 1992-96 рр (осіб)

**Заходи сприяння зайнятості
і соціальному захисту незайнятого населення
в Тернопільській області в 1997 р., чол. (очікуване)**

Назва районів	Незайняте населення на обліку в службі зайнятості	Працевлаштовано			з них		виплата допомоги по безробіттю
		всього	в т ч на робочі м-я створені за рахунок ДФСЗН	професійна підготовка та перепідготовка	участь в громадських роботах		
Бережанський	1960	350	5	70	44	1210	
Борщівський	1220	400	5	80	44	680	
Бучацький	2950	850	5	80	44	1600	
Гусятинський	1210	420	5	65	44	620	
Заліщицький	660	250	3	40	34	330	
Збаразький	2250	300	4	65	34	1460	
Зборівський	1390	350	2	50	44	890	
Козівський	910	420	3	50	54	440	
Кременецький	2610	600	6	100	70	1590	
Лановецький	420	210	2	40	33	100	
Монастирський	1220	230	2	40	35	550	
Підволочиський	1190	190	3	40	35	835	
Підгаєцький	370	110	2	40	35	215	
Теребовлянський	1720	400	6	60	50	1100	
Тернопільський	1440	140	4	50	25	745	
Чортківський	3500	880	6	90	45	2040	
Шумський	340	120	2	40	35	140	
м. Тернопіль	12640	780	10	600	95	7465	
Всього	38000	7000	75	1600	800	22010	

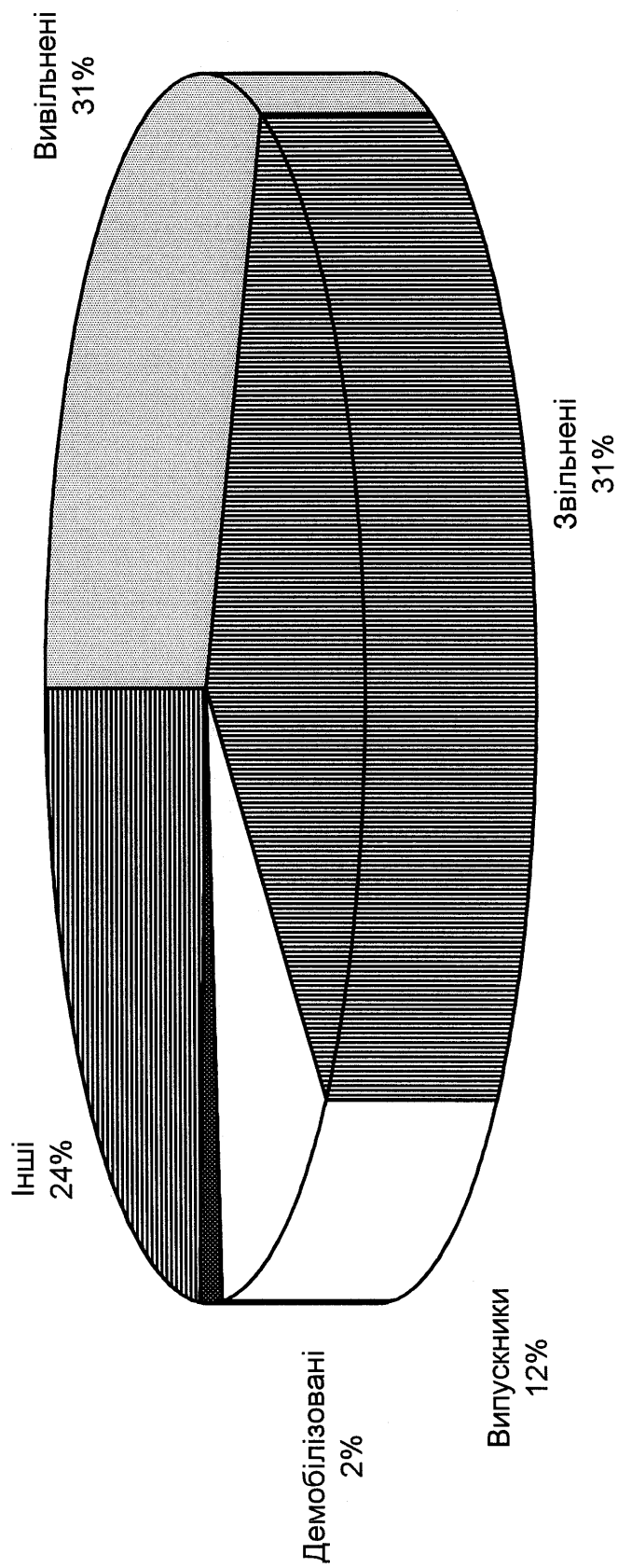
**Кількість безробітних і рівень безробіття
в Тернопільській області
в розрізі районів в 1994-1995 роках**

Назва районів	Роки					
	1994		1995		1996(9 міс.)	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Бережанський	184	0,78	275	1,71	799	2,12
Борщівський	231	0,60	195	0,51	266	0,70
Бучацький	193	0,59	309	0,95	528	1,79
Гусятинський	117	0,34	111	0,32	290	0,85
Заліщицький	63	0,24	80	0,30	139	0,53
Збаразький	194	0,65	263	0,89	587	1,98
Зборівський	47	0,22	115	0,53	282	1,29
Козівський	65	0,34	100	0,32	175	0,92
Кременецький	233	0,63	427	1,15	566	1,53
Лановецький	19	0,12	14	0,09	39	0,25
Монастирський	91	0,54	167	0,99	241	1,43
Підволочиський	83	0,36	96	0,42	305	1,34
Підгаецький	33	0,26	34	0,27	81	0,65
Теребовлянський	331	0,95	283	0,79	364	1,03
Тернопільський	75	0,26	158	0,55	271	0,95
Чортківський	258	0,62	396	0,96	961	2,34
Шумський	23	0,13	22	0,12	68	0,40
м. Тернопіль	1047	0,70	1724	1,15	3095	2,06
Разом	3287	0,54	4769	0,79	8811	1,46

**Кількість безробітних в Тернопільській області
в розрізі районів та за соціальним станом в 1994-1995 рр.**

Назва районів	Всього в 1994 році	В тому числі			Всього в 1995 році	В тому числі			
		Робітники	в %	Службовці		Робітники	в %	Службовці	
Бережанський	184	94	51,09	90	275	124	45,09	151	54,91
Борщівський	231	140	60,61	91	195	96	49,23	99	50,77
Бучацький	193	99	51,30	94	309	151	48,87	158	51,13
Гусятинський	117	28	23,93	89	111	40	36,04	71	63,96
Заліщицький	63	36	57,14	27	80	31	38,75	49	61,25
Збарзький	194	130	67,01	64	263	180	68,44	83	31,56
Зборівський	47	18	38,30	29	115	65	56,52	50	43,48
Козівський	65	36	55,38	29	100	60	60,00	40	40,00
Кременецький	233	113	48,50	120	427	211	49,41	216	50,59
Лановецький	19	7	36,84	12	14	8	57,14	6	42,86
Монастирський	91	53	58,24	38	167	118	70,66	49	29,34
Підволочиський	83	41	49,40	42	96	52	54,17	44	45,83
Підгаєцький	33	21	63,64	12	34	21	61,76	13	38,24
Теребовлянський	331	200	60,42	131	283	174	61,48	109	38,52
Тернопільський	75	34	45,33	41	158	84	53,16	74	46,84
Чортківський	258	98	37,98	160	396	203	51,26	193	48,74
Шумський	23	9	39,13	14	22	8	36,36	14	63,64
м. Тернопіль	1047	180	17,19	867	1724	536	31,09	1188	68,91
Всього	3287	1337	40,68	1950	4769	2162	45,33	2607	54,67

Склад безробітних за причинами незайнятості по Тернопільській області
станом на 1.01.1996 р.



**Розподіл безробітних за тривалістю перерви у роботі
і одержанні допомоги по Тернопільській області за 1995 р., чол.**

	Чисельність працюючих				Число працевлаштованих безробітних, які одержували допомогу			
	Всього	з них		Всього	з них		МОЛОДЬ у віці до 28 р	
		жінки	МОЛОДЬ у віці до 28 р		жінки	МОЛОДЬ у віці до 28 р		
A	1	2	3	4	5	6		
Всього	2005	1185	1212	1622	990	880		
в тому числі:								
до 1 місяця	347	153	246	236	123	138		
від 1 до 3 місяців	401	215	238	371	203	210		
від 3 до 6 місяців	496	327	295	480	316	289		
від 6 до 9 місяців	334	211	166	276	186	114		
від 9 місяців до 1 року	207	125	124	158	108	89		
від 1 до 2 років	171	114	108	101	54	40		
від 2 до 3 років	49	40	35	x	x	x		

**Професійна підготовка і перепідготовка
незайнятого населення через службу зайнятості
Тернопільської області в 1995 р. чол.**

	Направлено на про- фесійне навчання	Всього навчалось	за видами навчання		
			підготовка	перепідготовка	підвищення кваліфікації
1. Всього незайнятого населення	1397	1255	382	866	7
в тому числі;					
безробітні	429	444	14	429	1
робітники	607	517	4	506	7
службовці	339	360		360	
випускники учбових закладів	364	317	153	164	
жінки	561	503	140	363	
молодь у віці до 28 років	1091	984	375	607	2



ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКИ

282021 м. Тернопіль, вул. М. Грушевського, 8 тел.: 2-33-83

14.11.1996р

№ 041-2/95

на № _____
від « _____ » _____

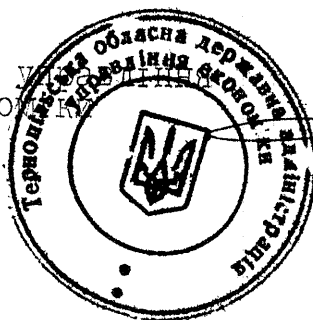
Спеціалізованій Раді
Д 01-52-01 по захисту
докторських дисертацій
з спеціальності 08-09-02
зайнятість та ринок праці

Д О В І Д К А

видана БРИЧУ Василю Ярославовичу про те, що виконані ним методичні розробки щодо вдосконалення механізму регулювання регіонального ринку праці використовуються в практичній діяльності відповідними відділами управління економіки.

Запропонована дисертантом модель розрахунку інтегрованого показника оцінки якісного стану ринку праці в період скорочення обсягів виробництва, падіння продуктивності праці, різкого скорочення інвестицій дозволила більш комплексно вплинути і стабілізувати соціально-економічний розвиток регіону.

Начальник У
економ



А.А. ФЛІССАК

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА

282000, М.ТЕРНОПІЛЬ, ВУЛ. ЛЬВІВСЬКА, 11, ТАНГ. ТЕЛ. 3-11-02

«12» 11 1996 р.

№ 24-04/365

На № _____ від _____

Спеціалізованій Раді
Д-01-52-01 по захисту
докторських дисертацій
з спеціальності 08.09.02 -
зайнятість та ринок праці

Д О В І Д К А

Видана викладачу кафедри територіальної організації продуктивних сил і управління трудовими ресурсами Бричу Василю Ярославовичу про те, що результати його наукових досліджень використані при розробці робочих програм і лекційних курсів з дисциплін "Ринок праці і зайнятість населення" та "Професійна орієнтація", які читаються студентам з спеціальності "Управління трудовими ресурсами".

Проректор
з навчальної роботи



Г.П.Журавель



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ
МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

282002, м. Тернопіль, вул. Лисенка, 1, тел.: 22-42-33, 22-64-96

16. II. 96. № 06-03/795

На № _____ від _____

Спеціалізований Раді
Д-01-52-01 по захисту докторських
дисертацій з спеціальності
03.09.02. зайнятість та ринок
праці.

Д О В І Д К А.

Видана БРИЧУ Василю Ярославовичу про те, що результати його наукових досліджень викладені в науковій записці "Особливості становлення регіонального ринку праці", яка була направлена Тернопільському обласному центру зайнятості населення і яка є частиною його дисертаційного дослідження має цікавий теоретичний і практичний характер, використовувалося обласним центром зайнятості при складанні програм зайнятості населення на 1995-1997 р.р.

Розробки дисертанта щодо вдосконалення механізму регулювання ринку праці, зокрема в сфері професійної орієнтації та перепідготовки населення використанні в практичній діяльності обласного центру зайнятості населення. На мій погляд, є потреба у виданні цієї роботи окремою брошурою для використання у практичній роботі фахівцями обласної, міської та районних адміністрацій.

Директор Тернопільського
обласного центру зайнятості



Б.С. Довгун