

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

В статті розглянуто проблеми регулювання регіонального ринку праці Тернопільської області. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення системи регулювання ринку праці в умовах сучасного розвитку економіки.

Ключові слова: ринок праці, сільський ринок праці, зайнятість населення, безробіття, робоча сила, роботодавці, наймані працівники.

The article focuses on the problems of regional labor market regulations in Ternopol oblast. It suggests recommendations to improve the system of labor market regulations under the current economic conditions.

Key words: labor market, rural labor market, employment of population, unemployment, labor force, employers, employees.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Стратегія європейського вибору, яку задекларувала Україна, тісно пов'язана з процесом реформування національної економіки, що напряму залежить від розвитку різного роду ринків окремих її регіонів, основою для яких, в умовах розвитку цифрових технологій, служить ринок трудових ресурсів.

Становлення і розвиток різних організаційних форм господарювання та реформування майнових відносин суттєво впливають на мотиваційний інтерес зайнятого населення, трансформують свідомість працівників, ведуть до підвищення продуктивності праці, що з одного боку, зумовлює ріст показників макроекономічного розвитку, а з іншого - суттєво загострює так званий «конфлікт інтересів» найманого працівника і роботодавця, який суттєво розбалансовує суспільні відносини всередині держави та є прямим об'єктом системи регулювання ринку праці. Однак, діючі механізми регулювання ринку праці в Україні, базуючись на «радянських стереотипах» та посткризових тенденціях, не задовольняють нових умов розвитку держави, у зв'язку з чим потребують суттєвої активізації управлінських дій в сфері підвищення їх соціально-економічної ефективності. Зважаючи на різновекторні напрями розвитку економіки регіонів України в системі управління кожного з них виникає гостра необхідність в глибокому науковому осмисленні теоретичних основ регулювання ринку праці та втіленні найбільш прикладних концепцій в реально-функціонуючій посткризовій регіональній економічній системі. Це й визначає актуальність теми даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у який започатковано розв'язання проблеми. Проблеми регіонального ринку праці досліджують вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти Д. Богиня, В. Данюк, М. Долішній, О. Грішнова, Г. Завіновська, А. Колот, Є. Качан, Г. Купалова, У. Садова. Проте недостатньо дослідженими залишається аналіз макро-, мезо-, та мікроекономічних взаємозв'язків та індикаторів оцінки працевикористання на регіональному ринку праці, а також інструментарій регулювання зайнятості, методичні підходи до прогнозування сільського ринку праці.

Мета статті полягає у дослідженні сучасних теоретичних концепцій регулювання ринку праці, розробленні теоретичних та методичних підходів до реформування регіональної системи управління ринком праці в Україні на основі формування рекомендацій щодо вдосконалення механізму його регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги сучасних учених-економістів і управлінців, проте найбільш поширеними й визнаними серед фахівців є три теорії зайнятості, що ґрунтуються на світовій економічній думці: класична, марксистська та кейнсіанська.

Класична теорія зайнятості, як відомо, заснована А. Смітом та вдосконалена в наукових працях Т. Мальтуса, Д. Рікардо та ін. Загалом ця теорія виходила з того, що

економічні закони (які стосуються, зокрема, індивідуальних “егоїстичних” інтересів і конкуренції) зумовлюють ціни й винагороду за вироблені товари чи надані послуги, а також з того, що цінова система є найкращим механізмом розподілу ресурсів. Зазначена класична теорія зайнятості свідчить про те, що пов’язана не лише з економічною проблематикою, а включає питання соціального та гуманістичного спрямування, наразі, і певне уявлення про людську природу, наголошуючи на схильностях людини до обміну та егоїзму (індивідуалізму).

Концептуальні підходи щодо механізму регулювання зайнятості населення в класичній і неокласичній теоріях базуються на обмеженому втручанні держави (за винятком обов’язкового вирішення соціальних проблем), пріоритеті ринкових механізмів саморегуляції, а також егоїстичному прагненні людини до самозабезпечення (індивідуалізм), що не відкидає загальних моральних принципів у людських відносинах (сумління та здатність ставити себе на місце іншого).

Центральним пунктом кейнсіанської теорії зайнятості є визнання фіскальної та монетарної політики як стимуляторів розширення ефективного сукупного попиту. Тобто, зменшений у процесі цього фонд споживання в національному доході слід компенсувати зростанням інвестицій та підвищенням державних бюджетних витрат, наприклад, на організацію громадських робіт. За Дж.М. Кейнсом, загальний обсяг зайнятості вимірюється трьома факторами: “схильністю до споживання”, “граничною ефективністю капіталовкладень” і “нормою відсотка” [1].

Можна відзначити цікаві судження Дж.М. Кейнса щодо економічної моделі людини. Він наполягає на її звичайному прагненні до збільшення свого вільного часу, до престижної роботи тощо. Крім того, він доповнює економічну модель поведінки людини психологічними факторами: милосердям, альтруїзмом, служінням колективу, суспільству тощо. Водночас, вадою його моделі поведінки людини є, на наш погляд, її недостатня зраціоналізованість, обмежений зв’язок зі складними соціально-економічними мотивами, зумовленими народними звичаями, традиціями, культурними цінностями, релігійними переконаннями, тощо.

Отож, окремі елементи класичного механізму регулювання зайнятості є прийнятними й для сучасної України. В умовах, коли більшість громадян переймаються проблемою виживання й головним мотивом до праці стає мінімальне матеріальне забезпечення (найчастіше в гіпертрофованій формі: матеріальні цінності перевищують будь-які), окрема людина не може не реагувати позитивно на динаміку заробітної плати (за зразком класичного підходу). Це означає, на наш погляд, що єдиною потужною програмою соціально-економічного розвитку країни має стати науково вивірена програма потужного формування внутрішнього ринку (з урахуванням розвитку зовнішньоекономічних відносин).

Загалом, рівень безробіття в Україні залишається досить диференційованим за окремими регіонами України (рис.1). Традиційно найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігається у західних регіонах України – Волинській (9,3), Житомирській (11,0), Закарпатській (9,3), Івано-Франківській (8,9), Рівненській (12,5), та Тернопільській (11,6). Значна частина економічно активного населення змушена емігрувати не лише в межах території країни, а й за кордон у пошуках роботи. Не менший вплив має демографічна ситуація в регіоні. Можна передбачити, що за нинішнього рівня створення нових робочих місць у західних областях і природного приросту населення рівень безробіття в майбутньому набуде в цьому регіоні ще більшої гостроти.

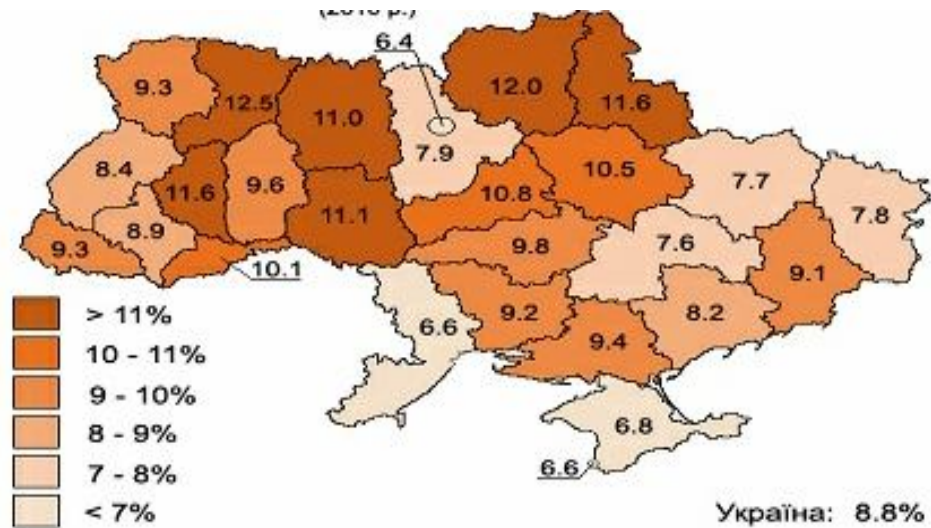


Рис. 1. Рівень безробіття в регіонах України

Найнижчі рівні безробіття – в Одеській (6,6), області, м. Київ (6,4), та Севастополі (6,6), що свідчить про активізацію діяльності служб зайнятості та відновлення економічної діяльності підприємств.

Ситуацію, що склалася на регіональному ринку праці Тернопільської області, можна охарактеризувати в двох аспектах: це наявність загальнонаціональних і специфічних проблем функціонування регіонального ринку праці.

До числа загальних проблем можна віднести такі умови:

- ✓ незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- ✓ тіньова оплата праці;
- ✓ залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність належного соціального захисту;
- ✓ низький середній рівень заробітків і, відповідно, низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП,
- ✓ надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері [2, 194].

Основними чинниками, що служать першоутворювачами таких проблем, є велика концентрація промислових і соціальних об'єктів м. Тернополі та окремих районних центрах, більшість з яких не функціонують, високий рівень безробіття, особливо серед жінок і молоді, найнижчий рівень заробітної плати в Україні, недосконалість при формуванні обласного та міського бюджетів, неналежне фінансування програми зайнятості населення.

Для реформування таких загальнодержавних проблем ринку праці в Тернопільській області на регіональному рівні доцільно було б здійснити такі заходи:

- по-перше, потрібно створити умови для інвестицій;
- по-друге сформулювати ефективне функціонування господарського механізму, яке дозволило б комплексний соціально-економічний розвиток регіону;
- по-третє, потрібно розробити реальні заходи державної політики в питаннях зайнятості регіону, підвищення якості праці, робочих місць, робочої сили.

Іншою сферою впливу ефективної системи регулювання ринку праці в Тернопільській області повинна виступити система специфічних проблем його функціонування.

До проблем цього роду можна віднести проблему високої плинності кадрів (таблиця 1).

Зокрема, в 2011 р. в Тернопільській області 27,8% працюючих змінили місце роботи, при чому 2,3% повністю втратили роботу внаслідок скорочення. Порівняно з великими промисловими центрами України, в яких краще розвинуті підприємництво та інфраструктура, ці показники відіграють особливо негативну роль для Тернопільської

області, оскільки велика плинність трудових ресурсів до комерційних підрозділів обмежена, тому й працівники значною мірою прив'язані до робочих місць.

Таблиця 1

**Рух кадрів за видами економічної діяльності
у січні–грудні 2011 року**

	Прийнято, осіб	Вибуло, осіб		
		усього	з них з причин	
			плинності кадрів	скорочення штатів
Усього	49308	49925	42956	4647
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	8374	8344	8134	193
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	158	220	218	2
Рибальство, рибництво	8	33	33	–
Промисловість	14145	14235	11556	1716
Будівництво	1409	1907	1819	84
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	5832	6753	6387	366
Діяльність готелів та ресторанів	592	612	604	3
Діяльність транспорту та зв'язку	1966	2394	1468	60
Фінансова діяльність	2528	2376	1394	946
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1599	1624	1454	167
з них дослідження і розробки	210	215	198	14
Державне управління	1427	2087	1311	612
Освіта	5272	5099	4757	173
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4440	2591	2399	165
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1558	1650	1422	160

Однак в таких умовах збереження наявних робочих місць має велике економічне значення, яке повинно забезпечуватися за рахунок посилення їх економічної доцільності. Позаяк держава виступає як посередник між роботодавцем і найманим працівником, саме від неї залежить вирішення багатьох питань і відповідальність за їх реалізацію. Принципи узгодження інтересів цих суб'єктів і складають основу методики формування зайнятості населення в регіоні. Баланс інтересів суб'єктів створює необхідні умови стабільності в регіоні, впливаючи на весь процес виробництва і процес відновлення робочої сили. Державні органи влади повинні забезпечувати регіон фінансовими та іншими ресурсами. При досягненні внутрішньої бюджетної збалансованості, потреба регіону в державних субсидіях і дотаціях знизиться. Також, держава зацікавлена в зниженні рівня безробіття в регіоні, оскільки в цьому випадку збільшується обсяг виробництва, податків, знижуються видатки з бюджету на забезпечення виплати допомоги по безробіттю. Однак держава не зацікавлена й у функціонуванні збиткових підприємств регіону, продукція і послуги яких не користуються попитом, тому що це також потребує додаткових державних субсидій.

Тому при формуванні регіональної політики першочерговим завданням має стати проблема зайнятості населення, як основний стабілізуючий фактор економічного розвитку. Ефективне використання власних матеріальних, трудових і фінансових ресурсів – один із визначальних факторів, на нашу думку, виведення регіону з сьогоденної посткризової

депресії.

Згідно із проведеними соціологічними опитуваннями найгострішим питанням для працездатного населення Тернопільської області виступає питання оплати праці. Зокрема в 2011 рівень оплати праці в Тернопільській області характеризувався такими показниками таблиця 2.

Таблиця 2

**Середньомісячна заробітна плата штатних працівників
по м.Тернополю та районах за січень–грудень 2011 року**

	Нараховано в середньому за місяць працівнику		
	грн.	у % до	
		середнього рівня по області	січня–грудня 2010р.
Тернопільська область	1871	100,0	112,8
м.Тернопіль	2048	109,5	114,4
райони			
Бережанський	1675	89,5	111,0
Борщівський	1714	91,6	108,7
Бучацький	1712	91,5	110,7
Гусятинський	1865	99,7	123,2
Заліщицький	1588	84,9	106,8
Збаразький	1678	89,7	110,4
Зборівський	1713	91,6	99,9
Козівський	1683	90,0	98,7
Кременецький	1766	94,4	105,3
Лановецький	1750	93,6	113,6
Монастирський	1500	80,2	101,5
Підволочиський	1741	93,1	118,7
Підгаєцький	1681	89,9	110,3
Теребовлянський	1650	88,2	108,0
Тернопільський	2004	107,1	120,6
Чортківський	1865	99,7	116,5
Шумський	1682	89,9	107,2

Як видно з таблиці 2, лідером по розміру оплати праці в Тернопільській області є обласний центр, де середньостатистичний працівник отримував в 2011 р. 2048 грн.; це при тому, що середній розмір заробітної плати в Україні за відповідний період коливався від 2297 грн. (в січні 2011 року) до 3054 грн. (в грудні 2011 року) [4].

Реформування такого роду проблем вимагає конкретних дій, спрямованих на забезпечення відповідного економічного зростання. Економічні заходи мають бути спрямовані на кредитування, створення сприятливого інвестиційного клімату, надання субсидій, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня ставок податку. Законодавчі заходи включають в себе прийняття законодавчих і нормативних актів, які регламентують умови формування і використання робочої сили. Соціальні заходи повинні виступати гарантом стабільного життя населення, забезпечуючи умови для саморозвитку і самозабезпечення кожної працездатної людини. При цьому необхідне не тільки створення матеріальних стимулів, але й врахування менталітету населення регіону, й ставлення до праці, трудова мотивація. Інертність процесів, які протікають в сфері буденної свідомості, спричиняє неспроможність багатьох людей зайняти своє місце на ринку праці. В наш час визначальний вплив на мотиваційний комплекс особи і соціальних груп виявляють почуття страху залишитись без роботи. На жаль, процеси, пов'язані з втратою роботи, зміною професії, відсутністю гарантованого місця роботи, одні із найбільш актуальніших для Тернопільської області.

Разом з тим, не можна не відзначити і зміни в економічній поведінці робітників, розвиток підприємницької ініціативи, участь у вторинній зайнятості, яка є для багатьох не

тільки джерелом додаткових доходів, але і спробою реалізувати себе на новому професійному підґрунті. Набирає силу тенденція перерозподілу робочої сили у сферу торгівлі та послуг. Таким чином, гарантія зайнятості підвищує ефективність використання трудового потенціалу на підприємстві, оскільки вона сприяє процесу залучення працівників, полегшує реалізацію виробничих питань, так як вона не загрожує робітникам звільненням, стимулює розширення професійного профілю робітників, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

Розроблення законодавства і забезпечення виконання законів – найважливіша функція держави. Невизначеність спричиняє і недовіру, яка веде до невиконання. Люди не вірять в силу наших законів і не виконують їх зверху до низу.

Робити сьогодні довгострокові прогнози та складати концепції розвитку ринку праці регіону деякою мірою важко, але попередньо можна допустити, що після економічної кризи, яка сьогодні склалася в Україні, ситуація на ринку праці покращиться і ми наблизимося до стану економіки та, зокрема, ринку праці такого, як у розвинутих країнах світу.

Головне завдання структурної перебудови економіки регіону має формуватися відповідно до наявних природних ресурсів, як одного із джерел розвитку регіону та збереження існуючих виробничих потужностей. Економіка регіону має бути спрямована, ми вважаємо, на:

- вибір пріоритетних напрямків, які базуються на наявних ресурсах і виробничих потужностях регіону;
- зменшення ресурсомісткості, насамперед енергозатрат матеріального виробництва за рахунок впровадження ресурсо- і енергозберігаючих технологій, інновацій в цілому;
- розвиток виробництва із значним експортним і імпортуємим потенціалами;
- підвищення рівня внутрішньої збалансованості економіки області, встановлення оптимальних міжгалузевих, територіальних економічних пропорцій.

Прогресивні соціально-економічні перетворення в регіоні вимагають здійснення ефективної економічної політики з боку державних органів влади різних рівнів. У стратегічному напрямку така політика має бути спрямована на формування оптимальної структури господарства, з урахуванням місцевих сировинних ресурсів та наявного промислового потенціалу, забезпечення високого матеріального добробуту та соціальних умов життєдіяльності населення регіону.

Характерною рисою ринку праці Тернопільської області сьогодні залишається поступове зростання зайнятості в галузях економіки: промисловість надає –18,7% вакансій, сільське господарство – 11,1%; заклади охорони здоров'я, фізичної культури та соціального забезпечення – 21,9%; освіти – 8,4%. Інші галузі набагато менше. Скорочується зайнятість у промисловості – 49,4% від загальної кількості вивільнених та апараті органів державного і господарського управління – 11,5%.

Головними причинами скорочення потреби в робочій силі є розбалансованість економіки регіону, спад виробництва, відсутність достатніх обсягів оборотних коштів, а також невміння керівників підприємств організувати належним чином виробництво в умовах ринкової економіки. Аналіз тенденцій розвитку економіки області дозволяє стверджувати, що в наступні роки рівень безробіття збережеться приблизно на такому ж рівні, однак його характер зміниться: стане менше безробітних спеціалістів і більше незайнятих малокваліфікованих працівників. У випадку проведення активної політики зайнятості можна очікувати підвищення ефективності системи перепідготовки та працевлаштування безробітних і скорочення середніх термінів перебування людей у статусі безробітного. Безробіття буде, як правило, структурно-технологічним і фрикційним. У найбільш віддаленій перспективі слід очікувати нових змін у галузевій структурі зайнятості, обумовленої технологічними змінами.

Ситуація на ринку праці регіону поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці і зміни деяких уявлень про те, хто і як має здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро.

Головне завдання в регулюванні ринку має полягати, з одного боку в захисті тих, хто

через певні причини опиняється в найбільш несприятливих умовах, з іншого боку – в захисті суспільства від соціальних незадоволень людей, в тому числі тих, котрі виходять з економічного середовища.

Удосконалення регулювання ринку праці на регіональному рівні набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно враховані їх соціально-економічні, природні, демографічні, екологічні та інші особливості.

На нашу думку, щоб підвищити ефективність регулювання регіонального ринку праці, щоб політика зайнятості могла зіграти свою важливу роль в регіоні, де вирішується доля реформи, і власне, складається відповідний рівень ринкового господарства, вона повинна бути пріоритетним напрямком соціально-економічної політики в цілому, містити механізм зв'язку компонентів правового, економічного, соціального, демографічного та організаційного характеру, бути інструментом узгодження дій на ринку праці всіх його суб'єктів, здійснюватись комплексно і не лише службою зайнятості, а всіма зацікавленими сторонами: органами державної влади і управління, об'єднаннями підприємців, профспілковими органами та іншими структурами, забезпечуючи цивілізовані взаємини між учасниками ринкових відносин: власниками, найманими робочими підприємствами і державою.

Враховуючи підвищену напруженість на ринку праці в області, в сфері зайнятості слід акцентувати увагу на розширення ролі органів державної і муніципальної влади (адміністрації міст і районів) і особливу увагу приділяти розвитку малого підприємництва.

Можливими пріоритетними напрямками активної політики зайнятості в регіоні має стати:

- сприяння умов для розвитку малого бізнесу і самозайнятості населення;
- сприяння розвитку фермерства та домогосподарств;
- поліпшення підготовки і перепідготовки робітників;
- громадські та сезонні роботи;
- збереження робочих місць і створення нових робочих місць та їх квотування;
- сприяння працевлаштуванні молоді, створення першого робочого місця.

Щоб поліпшити функціонування ринку праці, велике значення необхідно приділяти наданню інформаційних послуг населенню. Для виконання даного завдання необхідні:

- вдосконалення моніторингу ринку праці регіону;
- координація і проведення наукових досліджень по найбільш актуальних проблемах зайнятості;
- підвищення рівня інформованості безробітних та роботодавців про всі види діяльності служби зайнятості населення і, в першу чергу, про можливості працевлаштування.

На нашу думку, доцільно було б надати громадянам додаткові послуги по сприянню в працевлаштуванні та інформацію для вибору абітурієнтам інформації про спеціальності, які користуються попитом на ринку праці. Для вирішення цієї проблеми потрібне розширення банку даних вакансій, було б доцільним проведення ярмарок вакансій.

Висновки. Сьогодні в Тернопільській області склалась дуже складна економічна ситуація, що призвела до зниження можливостей працевлаштування і скорочення об'єктів професійного навчання і перенавчання безробітних.

На нашу думку, сьогодні найреальнішими засобами регулювання ринку праці в регіоні є збереження наявних робочих місць та створення нових робочих місць при збільшенні загального робочого часу, створення нових робочих місць за рахунок скорочення робочого дня на вже існуючих. Державні органи законодавчо встановлюють, як правило, максимальну тривалість робочого тижня. Ця величина безпосередньо впливає на кількість робочих місць: скорочення максимальної тривалості робочого тижня, приведе до утворення додаткових робочих місць. Отже, доцільно було б сьогодні скоротити тривалість робочого тижня до 35 годин – це дало б змогу працевлаштувати 1,5 млн. безробітних; скорочення тривалості робочого часу на 1% збільшує загальну зайнятість на 0,6-0,8%.

Також потрібно більше уваги приділити зайнятості молоді, щоб зупинити “заробітчанську” міграцію. В Тернопільській області та в Україні у цілому, в останні роки

значно зросло молодіжне безробіття, а це, в свою чергу, збільшує соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію і в цілому суспільство несе значні втрати в зв'язку з неповним використанням трудового потенціалу молоді. В даному випадку доцільно було б знизити в окремих випадках вік виходу на пенсію за старістю. На нашу думку, доцільно було б впровадити заходи, спрямовані на зміну працівника передпенсійного віку на молоду людину, яка вперше шукає роботу.

У цілому ж, позитивні зміни на ринку праці регіону можуть відбуватися лише за умов макроекономічної стабілізації.

Література

1. Бендасюк О. О. Державне регулювання зайнятості населення [Текст] / О. О. Бендасюк // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – N 5. – С. 11-17.

2. Соломатіна Н. О. Деякі соціальні аспекти вступу України до СОТ [Текст] / Н.О. Соломатіна // Вісник. – К.: 2006. – №1 (34). – С.242–245. – 250 пр.

3. Статистичні дані Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.ukrstat.gov.ua

4. Статистичні дані Інформаційно аналітичної агенції Союз–інформ http://www.souz-inform.com.ua/index.php?language=ukr&menu=ukraine_in_numbers/zarplata/2011/