

**АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ  
ЛЬВІВСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ**

На правах рукопису

**Пітюлич Михайло Іванович**

**ТЕРИТОРІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА  
МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ  
СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН  
(теорія, практика)**

Спеціальність: 08.00.04 – Розміщення продуктивних сил,  
економіка районів України

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Львів – 1994

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00801553 (M)

**АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ  
ЛЬВІВСЬКЕ ВІДДІЛЕННЯ**

На правах рукопису

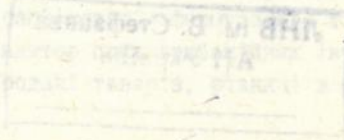
**Пітюлич Михайло Іванович**

**ТЕРИТОРІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА  
МЕХАНІЗМИ Її РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ  
СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**  
(теорія, практика)

Спеціальність: 08.00.04 – Розміщення продуктивних сил,  
економіка районів України

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Львів – 1994



78 23. 404  
Дисертаційна робота виконана у Львівському відділенні  
Інституту економіки АН України.

Науковий консультант — доктор економічних наук,  
професор ЗЛУЧКО С.М.

Офіційні опоненти — член-кореспондент АН України,  
доктор економічних наук,  
професор БЕЗЧАСНИЙ Л.К.

доктор економічних наук  
ОНІЩЕНКО В.П.

доктор економічних наук,  
професор КУЗЬМІН О.Є.

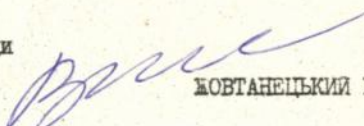
Провідна установа — Науково-дослідний економічний  
інститут Міністерства  
економіки України.

Захист дисертації відбудеться "22" квітня 1994 р.  
о 11 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради  
Д 016.39.03 по захисту дисертацій на здобуття наукового  
ступеня доктора економічних наук у Львівському відділенні  
Інституту економіки АН України за адресою: 290008, Львів,  
вул. Театральна, 17.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Львівсь-  
кого відділення Інституту економіки АН України.

Автореферат розісланий "15" березня 1994 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
кандидат економічних наук

  
БОБТАНЦЬКИЙ В.І.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

## І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

І.І. Актуальність дослідження. Перехід економіки України від адміністративно-командної системи до ринкової економіки можна вважати визначним явищем за своїми масштабами і значенням. Він вимагає невідкладного й ефективного розв'язання широкого спектра теоретичних і практичних завдань. Одне з найскладніших серед них – це проблеми зайнятості населення.

Докорінна зміна організації виробництва, поворот до нової економічної системи господарювання, як свідчить досвід багатьох країн, на перехідному етапі супроводжується соціальною напругою, зумовленою новизною життєвих ситуацій, зниженням життєвого рівня населення, інфляційними процесами, появою безробіття. З ускладненням соціально-економічних проблем суттєвих змін зазнає система трудової зайнятості, що своєю суттю, спрямованістю і соціальними наслідками безпосередньо зачіпає матеріальні інтереси мільйонів людей.

Складність вказаних проблем посилюється насамперед тим, що вони розв'язуються в неординарному для науки і практики середовищі, у соціально-економічній системі, успадкованій від тоталітаризму та колоніалізму з усіма їхніми атрибутами, в умовах становлення і розкріпачення сфери товарно-грошових відносин, необхідності вмонтування ринково-вартісних важелів, подолання економічної кризи, формування національної економіки і розбудови держави.

Ситуація значною мірою ускладнюється допущеними помилками і непослідовністю у проведенні реформ, оскільки окремі заходи, що здійснюються Урядом та Верховною Радою країни, не є по своїй суті радикальними. Все це та інші чинники призвели до спаду мотивації праці, трудового абсентеїзму на державних підприємствах, апатії, байдужості і моральної втоми значної частини людей, які десятиліттями привикли до ритму життя, запрограмованого владними структурами і наказами з центру.

На ґрунті недосконалого законодавства, необдумані лібералізації цін проросли мафіозні клани, сформувалися тіньові корумповані структури з домінантою прихватизаційних інтересів. Спеціалізуючись на перепродажі товарів, різниці в ці-

нах, валютних махінаціях вони зосередили в своїх руках значні багатства, зайняли чимало працездатного населення, в тому числі і високої кваліфікації, створили тло, на якому сформувався "дикий" ринок робочої сили, який сьогодні за оцінками спеціалістів відволікає майже третину працездатних.

Таким чином, основна сфера людської діяльності – праця не стала тим детермінантом, що консолідує народ, а силою його розщеплення і дезінтеграції. Абсолютна більшість працюючих, створюючи матеріальні і духовні цінності, не може забезпечити собі гідне людини життя; в той же час не значна верства населення, далека від проблем утвердження державності, не живе за рахунок результатів своєї праці. Така ситуація може призвести до негативних соціальних наслідків.

В таких обставинах головне завдання економічної науки полягає в пошуку ефективних форм і методів розв'язання суспільних суперечностей, що склалися в сфері праці та зайнятості, на основі використання світового досвіду, конструювання ефективних механізмів регулювання трудових відносин, адаптованих до динамізму ринкових умов господарювання.

Аналіз досвіду регулювання зайнятості країн з розвинутими ринковими відносинами, пізнання суті і багатогранності цих явищ, об'єктивно підводить до висновку, що основною його ознакою є регіоналізація управління відтворювальними процесами, що вимагає формування ефективного механізму територіальної самоорганізації системи зайнятості. Розв'язання проблем на макроекономічному рівні може бути ефективним тільки при всебічній підтримці й активному сприянні заходам на мікроекономічному рівні, здатних значно підвищити роль територіальних органів управління у проведенні активної політики зайнятості, виходячи із економічних, соціальних, демографічних, психологічних, етнокультурних і екологічних умов розвитку кожної таксономічної одиниці.

Саме тому економічна реформа, що здійснюється в нашій країні, в першу чергу повинна сформувати реальні умови для зміцнення регіональної ланки управління, що підтверджується і досвідом країн з розвинутою ринковою економікою. Територіальне регулювання трудовими відносинами в умовах адаптації економіки до ринкових методів стає не просто можливістю, але і об'єктивною необхідністю. Це означає відмову від виключно

субординованих відносин типу: економічно керувачий центр – регіон – підприємства. В основу економічних відносин на різних конкретно визначених рівнях управління повинні бути покладені принципи ділового партнерства, співробітництва, економічний раціоналізм, взаємна вигода, врахування інтересів. Це докорінно змінює логіку системи управління, дієвість якої в територіальному управлінні є дуже актуальною.

Економічні реформи, політоном яких є регіон, в силу істотних територіальних відмінностей у рівнях зайнятості населення, професійно-кваліфікаційних, освітніх, демографічних, етнічних та інших характеристиках трудового потенціалу, розвитку виробничої і соціальної інфраструктури – це надзвичайно складний і суперечливий процес. Особливості у темпах і ефективності проведення економічних перетворень, необхідність врахування широкого спектра факторів викликали інтерес вчених і практиків до глибокого аналізу функціонування системи зайнятості на регіональному рівні управління. В працях В.Ф.Андрієнка, Л.К.Безчасного, С.І.Бандура, І.К.Боднар, М.І.Долішнього, С.М.Злупка, Г.С.Ємця, І.І.Лукінова, І.С.Маслової, В.В.Онікієнка, В.Ф.Онищенко, С.І.Пирожкова, В.І.Пиля, С.М.Писаренко, І.С.Суворової, М.В.Шаленко, М.Г.Чумаченка та багатьох інших вчених розкриваються різні аспекти територіального управління. Разом з тим дослідження цієї проблематики знаходяться на початковій стадії, багато методичних та організаційних аспектів формування механізму територіального регулювання зайнятості належним чином не розкриті, а ті наукові доробки, які напрацьовані в процесі реформи, не доведені до рівня практичного використання і не враховують всієї мінливості ринкових ситуацій. Принципово нового підходу вимагає формування мотиваційного механізму зайнятості, залучення до нього національних, регіональних і загальнолюдських цінностей. Регіональна організація системи зайнятості повинна враховувати державотворчі процеси, зокрема зв'язані з розбудовою національної економіки.

Ці та інші моменти визначають тему, спрямування, мету, предмет, об'єкт, завдання та інструментарій даного дисертаційного дослідження.

1.2. Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження соціально-економічного змісту і природи системи зайнятості в умовах формування національної економіки та її адаптації до ринкових методів господарювання. На цій основі розробляється теоретична концепція формування територіального механізму організації зайнятості, з'ясовується його зміст і структурно-функціональні підсистеми. Особливе місце відводиться аналізу головних передумов формування територіального механізму регулювання зайнятості, здатного забезпечити ефективно її функціонування, нейтралізувати негативні процеси на ринку праці.

Для досягнення поставленої мети в дисертації розв'язуються такі завдання:

обґрунтована сутність і соціально-економічна природа системи зайнятості в умовах трансформації економіки до ринкових відносин;

розкрито суть системи соціального партнерства, його принципи і механізм функціонування в економіці перехідного типу;

з'ясована суть форм і методів макроекономічного регулювання зайнятості на основі розробки прогнозів із врахуванням циклічних коливань в економіці, розробки інваріантних національних програм зайнятості залежно від економічної ситуації в країні, ролі фінансово-кредитних важелів у реалізації політики зайнятості;

визначено основні економічні передумови формування територіального механізму регулювання зайнятості;

розроблена концептуальна модель територіального механізму організації зайнятості, методологічні принципи його формування, регіональні фактори його функціонування;

з'ясовано компонентні і структурно-функціональні підсистеми ТМОЗ, об'єкти, суб'єкти і засоби регулювання зайнятості населення;

запропонована система, що передбачає диференціацію платежів у місцеві фонди зайнятості, суб'єктами господарювання на основі їх індивідуального вкладу в розв'язання проблем трудозайнятості в регіоні;

проведено аналіз ринку праці областей зони Українських Карпат, з'ясовано основні фактори, що сприяють підтриманню

досконалої конкуренції, забезпечують соціальний захист у сфері відтворення якісного трудового потенціалу;

проаналізовано демографічну структуру безробітних, запропоновано оптимальні шляхи забезпечення трудозайнятості осіб з пониженою конкурентоспроможністю на ринку робочої сили на основі врахування соціально-психологічних характеристик, професійно-кваліфікаційного рівня, етно-культурних умов розвитку, трудових та інших традицій.

1.3. Предмет, об'єкт і методологія дослідження. Предметом дослідження є соціально-економічні та організаційно-методичні проблеми формування територіального механізму організації зайнятості населення в умовах розбудови національної економіки, адаптації регіонального господарства до ринкових відносин.

Об'єкт дослідження – система зайнятості населення Карпатського регіону, її організація і мотиваційні механізми ефективного використання трудового потенціалу в період становлення ринку праці, соціально-демографічна структура безробітних, проблеми регулювання трудозайнятості на етапі трансформації регіональних відтворювальних процесів.

Вибір об'єкта дослідження пояснюється багатьма чинниками, а насамперед особливостями і вагомістю Карпатського регіону в розбудові економіки України.

Розмаїттям природних умов, високою густиною населення, іншими особливостями характеризується західноукраїнський регіон, в якому майже половина людей проживає в містах. В регіоні найбільш урбанізованою є Львівська /61 % міського населення/, найменше – Закарпатська області /42 %/. Характерною для регіону є низька частка людей працездатного віку. Нижчим, ніж в цілому по Україні, є і рівень зайнятості працездатного населення. Зокрема це властиво для гірських районів, де не зайнято приблизно 20 відсотків населення. Станом на 1 січня 1993 року в областях Українських Карпат чисельність зареєстрованих безробітних в органах державної служби зайнятості складала 16954 чоловік, або 24,1 процента від їх загальної кількості в Україні.

Методологічною базою дослідження є сучасна економічна теорія, дослідження українських та зарубіжних вчених з проблем управління суспільно-економічними процесами, пакет законодавчих та нормативних актів з питань регулювання зайнятості в умовах розбудови української держави, розвитку територіального самоврядування.

Інформаційну базу роботи становлять матеріали державного та обласних центрів зайнятості Карпатського регіону про стан ринку праці та соціального захисту населення, результати соціологічних досліджень, а також дані, опубліковані в монографічній літературі, наукових записках, періодичній пресі. Широко використані особисті дослідження автора, під керівництвом якого кафедров економічної теорії Ужгородського державного університету виконано госпдогвірну тему "Вдосконалення зайнятості та використання трудових ресурсів циганської народності Закарпатської області" /Держреєстраційний номер 25-89/, участі у виконанні теми Львівським відділенням Інституту економіки АН України "Дослідити трудовий потенціал Західного регіону України і розробити рекомендації по удосконаленню соціально-економічного механізму його ефективного використання" /Держреєстраційний № 01.9.000443394/.

У процесі дослідження використовувались методи логічного, структурно-функціонального аналізу, класифікацій і статистичних групувань, аналізу і синтезу даних ринку праці, стану зайнятості населення в Карпатському регіоні, графічні, економіко-математичні та ін.

**1.4. Наукова новизна роботи** полягає в обґрунтуванні теоретичних, методологічних та організаційних основ регулювання зайнятості в умовах переходу до ринкової економіки. Це проявилось в:

1. Системному аналізу зайнятості, яка включає природно-біологічну, освітньо-професійну і соціальну компоненти з багаточисельними динамічними і взаємозалежними елементами, що в нових умовах економічного розвитку трансформує мотиваційний механізм регулювання трудовозайнятості від безпосереднього впливу на людські ресурси до управління соціально-економічним середовищем функціонування робочої сили.

2. Розробці механізму соціального партнерства, як необхідного інституту гармонізації економічних інтересів держави, трудових об'єднань працюючих та наймодавців в умовах адаптації економіки до ринкових реформ.

3. Виявленні основних економічних передумов формування територіального механізму організації зайнятості, елементами якого є реформа відносин власності і децентралізація управління. Вони передбачають створення соціально-економічного середовища в регіоні, яке дозволяє місцевим органам влади реалізувати право власника по відношенню до всіх господарських суб'єктів, розмічених на їх території, формувати джерела фінансової бази територій як матеріальної основи забезпечення ефективною політикою зайнятості.

4. Розробці концептуальної моделі територіального механізму організації зайнятості, регіональних факторів його розвитку, принципів функціонування.

5. З'ясування структурно-функціональних підсистем територіального механізму організації зайнятості, об'єктів, суб'єктів і засобів регулювання.

6. Вдосконаленні методології формування територіального ринку робочої сили, що виступає в ролі стрижня механізму регулювання зайнятості, за допомогою якого оптимізується структура зайнятості, досягається збалансованість пропозиції робочої сили з попитом на неї.

7. Проведенні сегментного аналізу ринку робочої сили Карпатського регіону в розрізі демо-економічних груп безробітних, причин, характеру і форм безробіття.

8. Обґрунтуванні методологічних і методичних підходів до визначення регіональних резервів робочої сили, виявленні основних шляхів раціонального їх використання на основі врахування професійно-кваліфікаційної структури, соціально-психологічних характеристик, етно-культурних умов діяльності.

9. Обґрунтуванні механізму економічного стимулювання суб'єктів господарювання в інвестуванні виробництва, створенні нових робочих місць.

1.5. Теоретична і практична значимість. Теоретична значимість результатів дослідження полягає в формуванні нових

знань про соціально-економічну вимірність системи зайнятості в ринкових умовах функціонування національної економіки, визначенні місця і ролі територій в розв'язанні проблем трудовозайнятості. Поглиблення теоретичних знань дає можливість критично переосмислити успадковані від тоталітарної системи методи і організаційні форми управління трудовими відносинами з тим, щоб привести їх у відповідність з кардинальними змінами в економічному механізмі господарювання і новими завданнями в соціально-економічному розвитку регіонів. Найважливішим поворотним пунктом у теоретичних поглядах є практично однозначне визнання того, що заходи на макроекономічному рівні, зв'язані з реалізацією політики зайнятості, не можуть бути успішно розв'язані без удосконалення територіальної ланки управління. Отже, практична значимість дослідження, зв'язана з необхідністю формування територіального механізму організації зайнятості, здатного забезпечити ефективне функціонування трудовозайнятості з метою підвищення відповідальності регіонів за ефективне використання трудового потенціалу та здійснення заходів соціального захисту населення. Системний підхід до формування ТМОЗ дозволяє забезпечити цілісність регіонального управління, активно впливати на всі фази відтворення робочої сили.

1.6. Впровадження результатів дослідження. Викладені в дисертації результати досліджень використані у наукових звітах і доповідних записках, надісланих у директивні органи управління. Препринт наукової доповіді "Проблеми совершенствования системы управления трудовыми ресурсами /методологический аспект/", підготовлений у співавторстві, рекомендований держпланом України /лист № І9-ІІ7 /303/ обласним відділам по праці для практичного використання ними в управлінні трудовими ресурсами. Ряд методичних рекомендацій по розробці прогнозів зайнятості, методичному забезпеченні інформаційних процесів регулювання зайнятості використані Закарпатським обласним центром зайнятості населення, науковий звіт "Проблеми зайнятості циганського населення Закарпатської області" включений в регіональну програму зайнятості.

I.7. Апробація роботи. Теоретичні положення дисертації апробовані на науково-практичних конференціях: "Економічні проблеми збалансованості робочих місць з трудовими ресурсами" /Київ - 1987/, Міжнародній науково-практичній конференції "Карпати - Український міст в Європу: проблеми і перспективи" /Львів - 1993 р./, науково-практичних конференціях з питань ефективного використання трудового потенціалу у: Чернігові - 1991 р., Львові - 1991 р., Ужгороді - 1991 р., Маріуполі - 1993 р.

Наукові результати дисертаційного дослідження опубліковані в 33 працях загальним обсягом 45 друкованих аркушів, в тому числі з монографіях "Маневр трудовими ресурсами" /Ужгород, "Карпати", 1990 р. 5 д.а./, "Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин" /Ужгород, "Карпати", 1994 р. 10 д.а./, колективній монографії, трьох препринтних доповідях, брошурах, статтях в журналах і наукових збірниках, методичних розробках і рекомендаціях директивним органам.

I.8. Структура і обсяг дисертації. Структура дисертаційної роботи визначена послідовністю розгляду теоретико-методологічних проблем формування територіального механізму організації зайнятості, з'ясування його логіко-функціональної та організаційно-економічної структури. У вступі з'ясовуються актуальність і стан вивчення проблеми. В першій главі досліджуються теоретичні аспекти системи зайнятості в умовах адаптації економіки до ринкових методів господарювання, у другій главі розглянуто основні економічні передумови формування територіального механізму організації зайнятості. Науково-методологічні підходи формування механізму регулювання зайнятості, його суті та організаційно-економічна структура розглядаються в третьій главі роботи. В четвертій висвітлено інфраструктуру ринку робочої сили. П'ята глава дисертації присвячена аналізу ринків праці областей Карпатського регіону, вивченню демо-економічної структури безробітних, виявленню основних причин, що генерують умови для дисбалансу між пропозицією робочої сили і попитом на неї.

Висновки узагальнюють теоретичні й практичні результати проведеного дослідження.

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ОБГРУНТУВАННЯ

2.1. Основним вихідним принципом, що визначає суть теоретичної концепції дослідження, є трактування зайнятості як відтворчальної системи, що включає соціально-економічну, природно-біологічну, освітньо-професійну, етно-психологічну та інші компоненти з численними динамічними і взаємозв'язаними елементами. Автор виходить з того, що субстанція зайнятості включає фази - формування, розподілу, перерозподілу і використання трудового потенціалу. Такий методологічний підхід дає можливість забезпечити єдність елементів цілісної системи управління і його об'єкта - системи зайнятості, що дуже важливо як в теоретичному, так і прикладному аспектах. Система зайнятості та її компонентна структура - це продукт розвитку населення, взаємодії суспільства і природи, матеріального і духовного виробництва в просторі й часі. Через те система зайнятості має регіональні властивості, які відображаються в специфіці формування трудового потенціалу, визначають його ціннісні орієнтації, поведінку, цільову установку. Повнота реалізації і рівень ефективності використання трудового потенціалу значною мірою визначаються ефективністю управління, здатного врахувати регіональну специфіку формування системи зайнятості і виробити дієві механізми і економічні важелі включення працездатного населення в економічний процес, досягнення високого ступеня кількісно-якісної збалансованості робочих місць і трудових ресурсів. Досягнення цієї мети вимагає значних зусиль по формуванню регіональної системи регулювання зайнятості з гнучким поєднанням економічних, соціальних та організаційних заходів, здатних забезпечити ефективну зайнятість з урахуванням інтересів людини і цільовими орієнтаціями суспільства.

2.2. Врахування особливостей сучасного етапу розвитку суспільства, зв'язаного з трансформацією його до нового якісного стану, і зумовлені цим процесом глибокі зміни в сфері зайнятості дають можливість зробити висновок, що це складна багатогранна категорія. Вона включає широкий спектр соціально-економічних відносин, зв'язаних з формуванням умов для

самореалізації в основній сфері життєдіяльності людей – праці, на основі попиту і пропозиції робочої сили, конкуренції у відповідності із особистими інтересами і потребами кожної людини, її соціальної захищеності.

Дана дефініція відповідає логіці переходу до нової соціально-економічної системи господарювання і базується на основних економічних важелях та об'єктивних економічних законах функціонування ринкової економіки, а сам процес зайнятості опосередковується ринком робочої сили, що надає йому ряд специфічних ознак. Суть останніх проявляється в тому, що всі соціально-економічні відносини, які складаються на ринку робочої сили між власниками робочої сили і працедавцями, встановлюються по горизонталі на основі найму робочої сили і контрактної системи. Це, в свою чергу, створює умови для вільного волевиявлення кожною людиною сфери і місця прикладання праці, звільнення від примусової праці, свободи переміщення по території країни і за її межами, режиму праці і т.д. Фактично, проголошується новий рівень задоволення потреб людини в праці, коли основним мотивом трудової діяльності стає широкий спектр факторів, вирішальна роль серед яких належить особистим інтересам.

На базі реформування відносин власності, в основі яких лежить демонополізація, роздержавлення і приватизація економіки, об'єктивно трансформуються умови для вибору між зайнятістю і незайнятістю, свобода вибору трудової діяльності у відповідності з професійно-кваліфікаційною підготовкою, здібностями та покликанням, тобто свобода пропозиції робочої сили. Це означає, що значною мірою звужується сфера впливу з боку державних органів у регулюванні зайнятості населення, оскільки кожна людина може самостійно вибирати об'єкт застосування своєї праці. На ґрунті приватної власності формуються відносини, які дають право займатися бізнесом, тобто відкривати свою власну справу, безпосередньо брати участь у трудовому процесі, наймати робочу силу, купувати акції, облігації, інші цінні папери, інвестувати їх у нерухомість і т.д. Можна передбачати, що з посиленням процесів роздержавлення і приватизації економіки, активно будуть складатися умови диверсифікації зайнятості. Це обумовлюється посиленням тенденції до кількісного зростання працівників, у яких джерелом доходів

поряд із заробітною платою, стає участь в додатковому продукті: через цінні папери, паї, фонди тощо. Цю тенденцію слід розглядати як одну з можливостей повнішого і ефективнішого використання своєї праці і капіталу, реальну передумову розширення сфери прикладання праці.

Вказані особливості генерують глибокі зміни в механізмі регулювання трудовозайнятості. Теоретичною і практичною новацією моделі регулювання трудових відносин є необхідність уже на перехідному етапі до ринку змістити акцент з безпосереднього, прямого управління об'єктом, тобто людиною, на непряме регулювання через соціально-економічне середовище її функціонування, основу якого складає мотивація трудової діяльності — оцінка робочої сили, зміст і умови праці, можливості професійного зростання, перенавчання, одержання нової професії, соціальне забезпечення на випадок тимчасової незайнятості і т.д., в сукупності з демографічними, екологічними, психологічними, етнічними умовами і факторами впливу на поведінку людей.

2.3. Пізнання суті і багатогранності процесів функціонування ринкової економіки в ході економічної реформи об'єктивно підводить до висновку, що головною особливістю нової економічної системи є регіоналізація відтворювальних процесів. Це дає підставу стверджувати, що процес розмежування функцій управління між економічним центром та місцевими органами, у тому числі в структурах "область — район — місто — село", неминуче буде визначати дальший хід, темпи та ефективність економічної реформи в Україні. Йдеться про те, що регулювання відтворювальних процесів, в тому числі у системі зайнятості, на макрорівні може бути ефективним у випадку всебічної підтримки і активного сприяння заходам на мікроекономічному рівні, здатним значно підвищити роль територіальних органів управління у проведенні активної політики зайнятості, виходячи з економічних умов розвитку кожної адміністративно-територіальної одиниці.

Аналіз процесів, зв'язаних із поглибленням територіального поділу праці та спеціалізацією виробництва, функціонуванням розвинутих товарно-грошових відносин, включенням робочої сили в сферу ринкових відносин, дає підстави зробити висновок, що на рівні території можливе ефективніше розв'язан-

ня проблеми оптимізації попиту на працю із пропозицією робочої сили, раціонального її розподілу між суб'єктами господарювання міста, району, області. Розвиток форм власності і виробництва, сприяючи підтримці збалансованості між загальною кількістю робочих місць і кількістю необхідних для їх заміщення працівників, їх відповідність якісним параметрам виробництва, потреби підприємств і фірм у кадрах з інтересами населення зайняти наявні вакантні місця, створюють умову пріоритетного розвитку галузей виробництва, що визначають економічний та соціальний профіль регіону.

Окреслений перелік завдань регулювання трудових відносин делегується в умовах ринку із центру на місця. Їх складність, а також врахування того, що процес формування ринку робочої сили, його інфраструктури не завершений ні інституціонально, ні функціонально, в епіцентр всієї роботи ставить необхідність розробки механізму територіальної організації зайнятості.

2.4. Формування ефективного механізму територіальної організації зайнятості вимагає уже на перехідному етапі реформи розв'язання трьох концептуальних проблем, що виступають в ролі головних передумов ефективного його функціонування:

- здійснення поетапної децентралізації функцій в управлінні зайнятістю;

- визначення меж фінансової самостійності регіонів в реалізації заходів, необхідних для проведення ефективною політики зайнятості;

- реформування відносин власності з метою наділення регіонів реальними правами володіння, використання та розпорядження закріпленим за ними майном.

2.5. Децентралізація в управлінні розглядається як комплексна проблема, що охоплює не лише організаційно-економічні, а й глибинні соціально-економічні відносини. Це випливає з аналізу практики останніх років, яка переконливо довела, що децентралізація управління не може бути зведена лише до розмежування функцій і прав, а також відповідальності в формі створення спеціалізованих відомств. Такий перерозподіл міг би бути ефективним при умові, що субстанція зайнятості, соціально-економічний механізм, а також сукупність економічного інстру-

ментарію регулювання трудових відносин розглядаються в статистичній, раз і назавжди застиглими, позбавленими внутрішньої діалектики. Однак подібне припущення є абсурдним. Відтворення робочої сили і зайнятості в умовах функціонування ринкової системи господарства характеризується високою динамічністю, що практично виключає механічний перерозподіл функцій, оскільки не усуваються існуючі суперечності між:

- інтересами центра, централізованих галузей та інтересами економічних районів;
- соціальними й економічними критеріями ефективності виробництва;
- недостатнім економічним розвитком окремих територій і надмірною концентрацією виробництва в інших;
- галузевим принципом управління відтворенням робочих місць і робочої сили і територіальним принципом управління умовами відтворення населення.

Ці суперечності, прямо чи опосередковано, спричиняють тенденції нерационального використання трудових ресурсів, викликають розбалансованість між речовим і особистим факторами виробництва, попитом виробництва в кадрах з їх пропозицією в кількісно-якісному відношенні на регіонально-галузевому рівні і в професійному розрізі.

Отже, децентралізація в управлінні в дисертації розглядається не як самоціль, а як передумова, що здатна забезпечити розв'язання таких завдань:

- врегулювання взаємовідносин між центральними відомствами і територіями, що забезпечить умови для усунення конфронтації і переходу до партнерства, без чого проведення активної політики зайнятості є проблематичним;
- передача максимально досцільної кількості функцій на низові ланки управління /район, місто, область/;
- усунення залежності ланок одного рівня від іншого, взаємозв'язок між ними через координацію за функціональними ознаками;
- формування матеріальних умов і фінансової бази регіонів для забезпечення процесів відтворення робочої сили та ефективного її використання;
- передача окремих питань - міжтериторіальний перерозподіл робочої сили, формування інтелектуального потенціалу,

працевлаштування окремих демоекономічних груп населення, соціальний захист із сфери локально-регіональних – на державний рівень.

Суть проблеми децентралізації в управлінні полягає в тому, щоб послідовно, не кваплячись, розподіляти владні повноваження, виробляти традиції регіонального управління.

2.6. Реформа відносин власності виступає як вузловий елемент економічних перетворень на шляху формування ринкового господарства. Процеси, зв'язані з реформуванням відносин власності, проявляються в різних формах, однією з яких є розмежування загальнодержавної і комунальної власності. В результаті до комунальної власності передано понад 60 тис. підприємств. Логіку таких дій зрозуміти неважко. Нагромадження регіональними органами управління критичної маси власності дозволяє їм забезпечити процеси життєдіяльності на їх території.

Якщо до оцінки цих процесів підходити як до тимчасово-перехідних, в яких комунальна власність відіграє роль своєрідного амортизатора, покликаного пом'якшити безробіття, регулювати темпи звільнення робочої сили, оптимізувати процеси формування кадрів у відповідності із кон'юктурою, що склалася на місцевому ринку робочої сили, встановлювати квоти працевлаштування осіб з пониженою конкурентоспроможністю на період становлення повноцінного інституту місцевого самоврядування, то такий тактичний хід є виправданим. Визнання ж його доцільності як стратегічного курсу реформи власності викликає серйозні сумніви. Зведення змісту реформування власності до розширення переліку підвідомчих Радам підприємств і організацій є у своїй основі чисто кількісним підходом до розв'язання проблеми, за яким неважко побачити намагання зберегти архаїчну систему ієрархічного підпорядкування, за якою чітко простежуються спроби звузити сферу впливу регіонів на господарські суб'єкти, розміщені на їх території, що в своїй основі генерує умови для відособленості в реалізації власності регіонами в межах локальних границь комунальної власності. А це, по суті, означає неможливість забезпечення цілісного підходу до управління відтворювальними процесами, оскільки з нього випливають суб'єкти господарювання, що перебувають за межами регіональних органів управління. Тому доцільнішим з точки зору переліку-

тиви є перехід від розмежування власності до формування територіального механізму взаємодії територіальних структур управління з господарськими суб'єктами. Вузловими елементами цього механізму повинен бути: нормативний бюджетний механізм, який функціонує на основі довгострокових стабільних нормативів, визначення складу джерел доходів територіальних бюджетів всіх рівнів, формування нормативних відрахувань від прибутків підприємств і організацій залежно від місця кожного з них в регіональному відтворювальному процесі, ефективності використання робочої сили, участі в розміщенні сфери прикладання та умов праці.

Формування механізму взаємодії територій з господарюючими суб'єктами дозволяє на основі економічних методів управління створити середовище функціонування підприємств і організацій незалежно від форми власності, здатне стимулювати ефективне використання трудового потенціалу і забезпечити диференційований підхід до оцінки кожного з них залежно від їх конкретної участі в розв'язанні проблеми зайнятості.

2.7. Розв'язання складного вузла проблем формування територіальної організації зайнятості вимагає кардинальних змін у сфері фінансових відносин. Суть їх полягає в спрямованості валютно-фінансової, кредитної, податкової і цінової політики уряду на створення передумов для внутрішніх накопичень, формування місцевих територіальних бюджетів і необхідних інвестиційних фондів на безінфляційній основі. Без цього не можна структурно і якісно оновити виробництво, диверсифікувати капітал, стимулювати розвиток сфери зайнятості. Оптимальним шляхом розв'язання суперечностей, що склалися в сфері фінансово-кредитних відносин, є розмежування фінансів держави, територій і суб'єктів господарювання. Це забезпечить умови для гнучкого поєднання державного бюджету з місцевими бюджетами в фінансуванні заходів, зв'язаних з проведенням ефективної політики зайнятості на макро- і мікроекономічному рівні. На рівні території для фінансування заходів на ці цілі можна було б використати частину позабюджетних коштів, доходів підприємств усіх форм власності згідно з договорами в порядку компенсації витрат, зв'язаних з підготовкою для них робочих кадрів.

В роботі пропонується підвищити роль територій в кооперації фінансових ресурсів в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, що об'єктивно впливає із найвної спеціалізації регіонів з тим, щоб забезпечити високу якість навчання. Обґрунтовується необхідність диференціації плати в фонди зайнятості залежно від ролі кожної господарської структури в розв'язанні проблеми трудоzайнятості. Запропоновано систему, яка дозволяє оцінити участь господарських суб'єктів в розв'язанні проблеми відтворення трудового потенціалу регіону та його ефективне використання на будь-якому таксометричному рівні.

Враховуючи специфіку розвитку областей зони Українських Карпат, наявність високої питомої ваги слабо розвинених в економічному відношенні районів, особливо їх сільської місцевості, та з метою прискореного розвитку, розширення можливостей у розв'язанні проблеми зайнятості, доцільним є:

- зниження процентної ставки з податку на фонд споживання в розмірі частини витрат на організацію додаткових робочих місць, підготовку і перепідготовку робочої сили;

- можливість створювати за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємств, структурні фонди, які не підлягають оподаткуванню;

- застосування знижки з податку на нетто прибуток юридичних осіб, підприємств і організацій у розмірі частини інвестицій на технічне переоснащення виробництва;

- оподаткування за зниженими процентними ставками залежно від структури робочої сили /питомої ваги молоді, жінок, осіб з пониженою працездатністю/;

- зарахування до поточних затрат на види обладнання, що необхідні для організації надомництва і агропромислової інтеграції;

- розвиток міжвідомчих фондів розвитку сільських районів.

З метою зміцнення фінансової бази регіонів з недостатнім рівнем економічного розвитку необхідно дозволити їм встановлювати високу шкалу на прибуток від спекулятивної діяльності, реалізації тютюнових та горілчанних виробів, перепродажу високоякісних товарів, що виробляються державним сектором економіки,

реалізації предметів розкоші. Необхідно створювати територіальні фонди страхування за рахунок коштів підприємств і організацій, перераховуючи частину коштів від одержаних доходів у фонд сприяння зайнятості. Зміцненню фінансової бази бюджету області в певній мірі сприяло б залучення грошових засобів підприємств і населення в позабюджетні доходи для розв'язання проблем зайнятості в формі цільових внесків у виді випуску місцевих позик, облігацій, грошово-речової лотереї.

2.8. Теорія територіального регулювання зайнятості в контексті ринкових реформ є новою і складною галуззю економічної науки. Складність її в першу чергу детермінується об'єктом регулювання, новизною і масштабністю завдань, що підлягають розв'язанню. Не останню роль тут відіграло й те, що протягом тривалого часу відповідальність за стан зайнятості розподілялась в основному між державою і основними ланками імперського комплексу. Територіальним органам управління відводилася лише роль зв'язуючої ланки, а відповідальність їх за стан зайнятості носила чисто імперативний характер. Такий підхід забезпечував технократичне управління людськими ресурсами, зорієнтоване в основному на кількісні параметри їх використання. Враховуючи аномальність ситуації, в дисертації зроблена спроба з теоретичної та прикладної точок зору концептуально обґрунтувати механізм регулювання зайнятості в регіоні при переході до соціально-орієнтованої ринкової економіки. Основа його конструювання виступає ринок робочої сили — інструмент оптимізації структури зайнятості, ефективного використання трудового потенціалу, соціального захисту населення.

Теоретична модель концепції територіального механізму організації зайнятості /Рис. I/ розкриває його змістовну, структурно-функціональну сторону, об'єкти, суб'єкти і засоби регулювання, а також регіональні фактори його розвитку, що враховує економічні, соціальні, демографічні, екологічні, психологічні умови і фактори впливу на людину. Спрямованість територіального механізму на розв'язання регіональних проблем трудоzайнятості з урахуванням вказаних факторів свідчить, що це відносно злокалізована система з цільовою установкою на забезпечення відтворення трудового потенціалу і його ефективне

ОБ'ЄКТИ

Фази відтворення системи зайнятості / формування, розподіл, перерозподіл, використання трудового потенціалу /

СУБ'ЄКТИ

Територіальні органи управління, трудові об'єднання, трьохсторонні комісії, асамблеї, координаційні ради

ЗАСОБИ

Державні гарантії, Інвестиції, субсидії, суспенсії, фінансово-кредитні важели, податки, кошти фонду зайнятості, позабюджетні кошти.

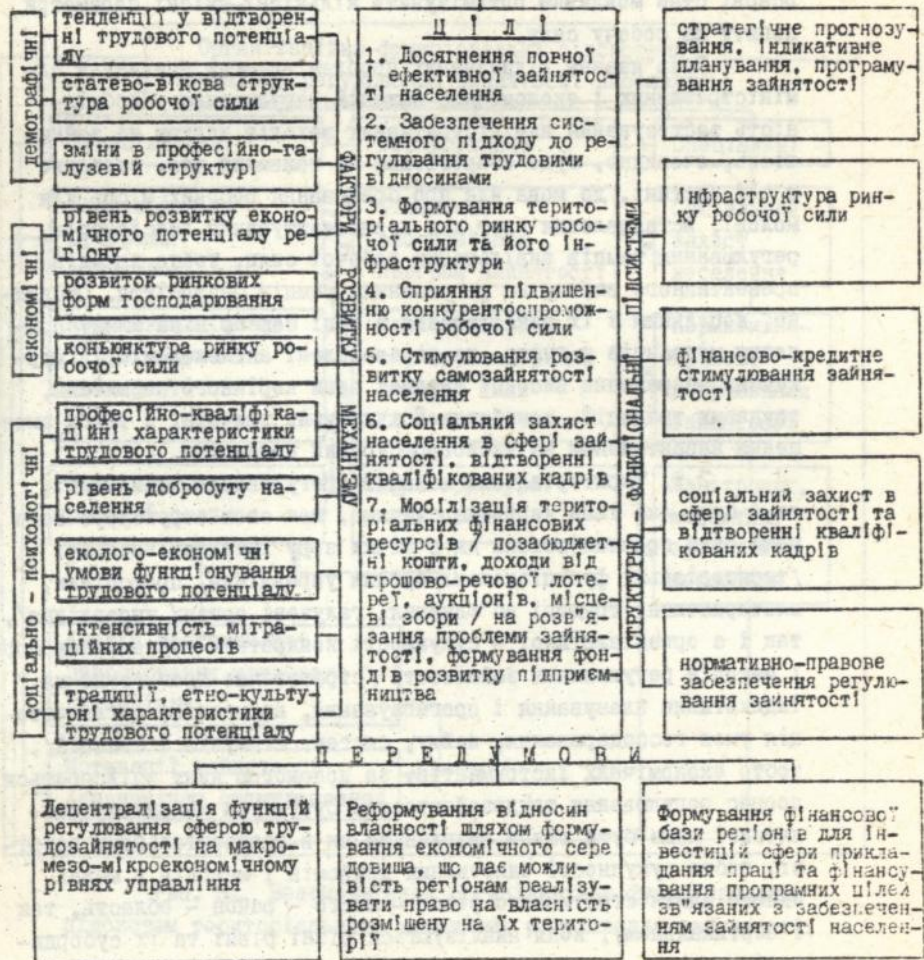


Рис. 1. ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

використання на регіональному рівні. Структурно-функціональні підсистеми механізму зорієнтовані на реалізацію територіальної політики зайнятості. Фактори розвитку механізму відіграють головну роль при формуванні територіально-галузевої структури, розміщенні нових об'єктів розвитку господарського комплексу області, окремих населених пунктів, систем розселення. На цій основі стає можливим оптимізувати кількісно-якісні параметри попиту на робочу силу.

Розв'язання відзначених проблем вимагає поєднання адміністративних і економічних важелів регулювання. Необхідність застосування адміністративних заходів впливу на зайнятість, очевидно, буде зберігатися ще тривалий час, особливо в тій частині, де мова йде про бронювання робочих місць для молоді, встановлення квот для працевлаштування пенсіонерів, регулювання темпів вивільнення робочої сили, тобто заходів превентивного впливу на регулювання темпів безробіття. Очевидно, доцільним є їх використання в ролі бар'єрів на шляху припливу мігрантів у густо- та перенаселені англомерації із міркувань збереження високої питомої ваги корінного населення, трудових традицій, самобутньої культури, звичаїв, а також зменшення навантаження на екологоресурсний потенціал.

2.9. Територіальний механізм регулювання зайнятості, як і будь-яка інша керована система, має свою структуру. Вона може бути проаналізована як з точки зору інституціональної /територіальні функціональні органи управління, профспілки, альтернативні трудові об'єднання, галузеві органи управління/, так і з організаційної – сукупності конкретних економічних форм і методів регулювання зайнятості /стратегічне прогнозування, індикативне планування і прогнозування, нормативна регламентація умов господарювання, найму, система стимулів і санкцій/, тобто економічних інструментів, за допомогою яких здійснюється процес регулювання трудовозайнятості. Структура механізму зайнятості може бути також розглянута як в горизонтальному розрізі, тобто сукупності однотипних прийомів і методів у межах одного адміністративного рівня – місто – район – область, так і вертикальному, коли аналізуються різні рівні та їх субординація.

Метою даного дослідження є аналіз територіального механізму організації зайнятості з погляду його інституціонального,

функціонального та інструментального навантаження, оскільки саме це дозволяє з'ясувати його функціональні параметри та основні структуроутворюючі елементи /Рис. 2/.

Вказані підсистеми механізму, зберігаючи певну індиферентність, специфіку реалізації, формують єдину, цілісну в своїй основі, субординовану систему /Рис. 3/.

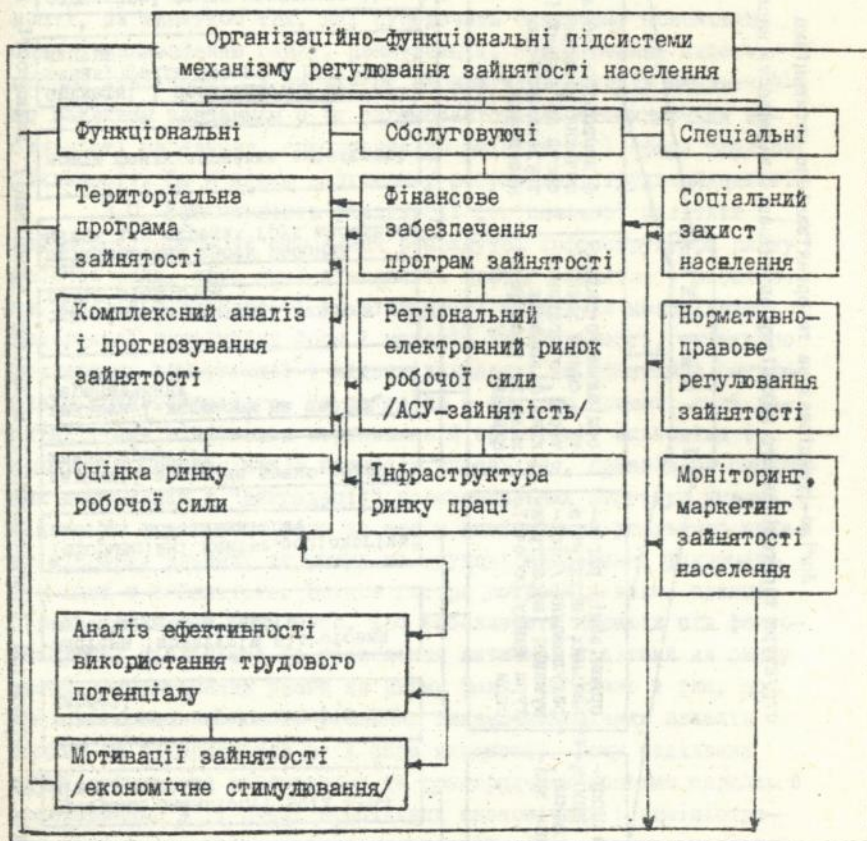


Рис. 3. Взаємоз'язок організаційно-функціональних підсистем територіального механізму регулювання зайнятості.

Логіко-функціональна та організаційно-мотиваційна  
структура територіального механізму організації зайнятості населення

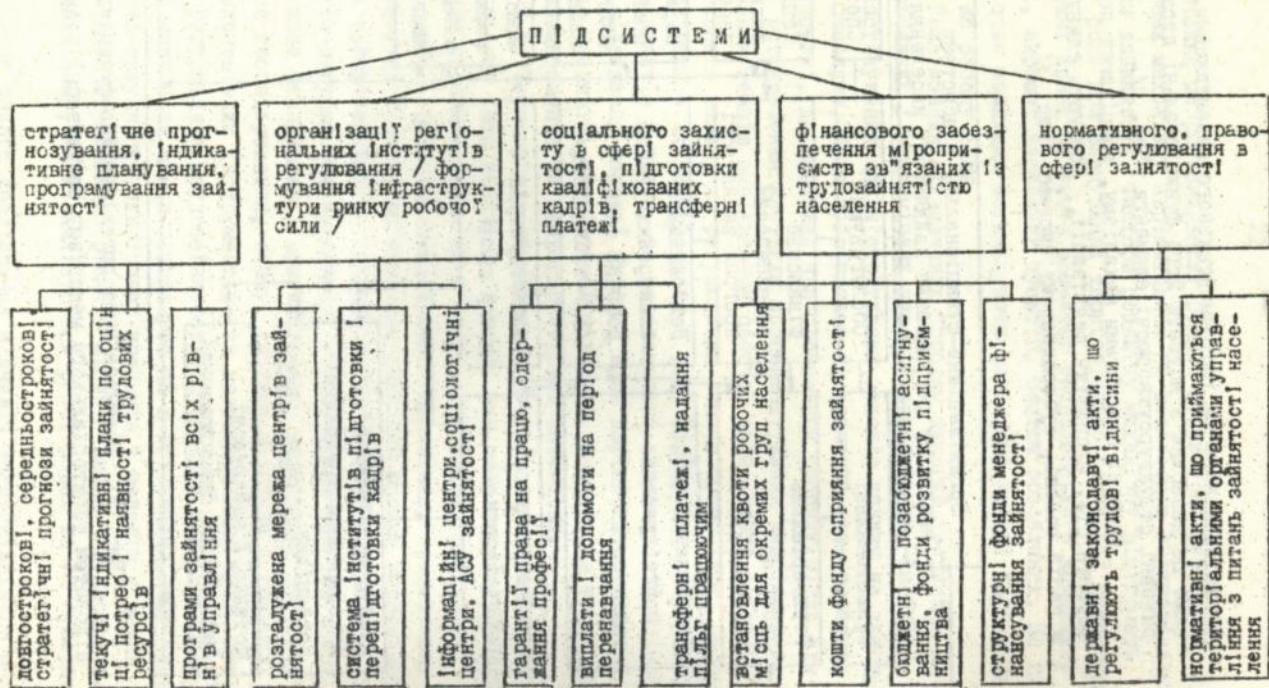


Рис. 2. Структура територіального механізму організації зайнятості населення

У складі механізму органічно виділяються взаємозв'язані економічні, соціальні, адміністративні та правові методи регулювання. У ролі вузлових виступають економічні методи як іманентні ринковому господарству. Суть їх полягає в участі територіальних органів в активному впливі на розвиток багатокладного ринкового господарства—основи розширення сфери прикладання праці, стимулювання всіх видів підприємницької діяльності, за винятком тих, які суперечать існуючому законодавству і похваленню ринку, конкуренції, стимулювання інвестиційної діяльності. У структурі економічних методів надзвичайно важливим завданням є їх спрямованість на стимулювання мобільності населення, спонукання до зміни виду і сфери трудової діяльності. Це є новим підходом у регулюванні трудовозайнятості.

3.0. Ефективність реалізації регіональної політики зайнятості потребує створення розвинутої інфраструктури ринку робочої сили, ядро якої становлять центри зайнятості населення. Аналіз ефективності їх діяльності засвідчує необхідність докорінної перебудови форм і методів їх діяльності, суттєвого розширення компетенції і відповідальності за ефективне регулювання трудовозайнятості. Це зв'язано з тим, що примат, який десятиліттями віддавався вертикальній орієнтації економіки і надмірній централізації процесів управління, призвів до серйозних деформацій і "деградації" горизонтальних структур управління, що проявилось перш за все у позбавленні реального впливу місцевих владних структур на трудові відносини, фундаментом яких є зайнятість. Звідси гостра потреба у зміні принципів їх діяльності для того, щоб забезпечити перехід від фактофіксуючої діяльності до проведення активної політики на ринку праці. Акцентування уваги на цьому факті зв'язано з тим, що досі ці органи не мають реальних владноекономічних важелів впливу на підприємства всіх форм власності. Тому наділення служб зайнятості виконавчими та розпорядчими правами сприяло б зосередженню в їх руках необхідних економічних і адміністративних інструментів, здатних в значній мірі сприяти зменшенню напруги, яку переживають громадяни із-за безробіття і неможливістю швидкого пристосування до ринкової динаміки умов господарювання.

Інвестиції для створення нових робочих місць, надання кредитів для розвитку підприємницької діяльності, підтримки

індивідуального бізнесу, освоєння нових професій і навиків шляхом перенавчання, організація громадських робіт, інформаційні послуги по працевлаштуванню, персональні консультації, проведення моніторингу і маркетингу ринку праці - ось той арсенал інструментів, що здатний забезпечити проведення активної політики зайнятості. Оволодіння повним набором економічного інструментарію регулювання трудоzайнятiстi є неможливим без поглибленого вивчення і впровадження в практику діяльності територіальних служб зайнятості принципів наукового менеджменту /Рис. 4/.

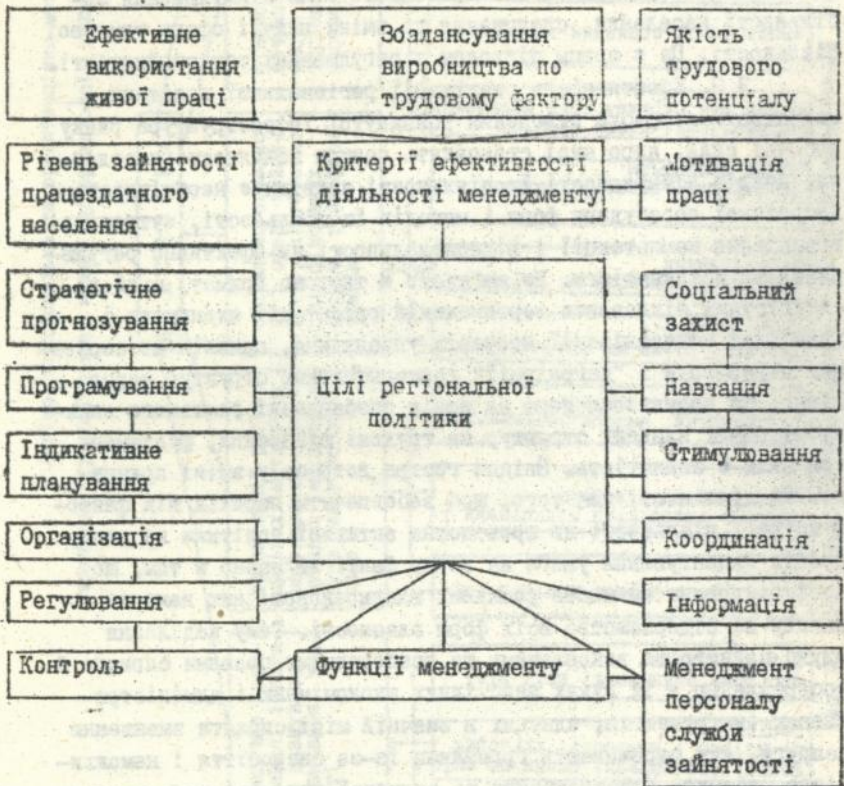


Рис. 4. Менеджмент в системі зайнятості

3.1. В умовах відсутності єдиного державного планування трудовозайнятість регулює функція системою зайнятості забезпечується через розробку на рівні всіх конкретних адміністративних утворень програм зайнятості. Враховуючи їх роль як основного інструменту регулювання зайнятості, в нинішніх умовах економічного розвитку важливим завданням при їх розробці є використання економетричних моделей. Економіко-математична модель формування регіональної програми зайнятості може бути представлена в такому вигляді:

У системі зайнятості, якщо дано  $a_i$  ( $i = \overline{1, m}$ ), структуру робочої сили і  $b_j$  ( $j = \overline{1, n}$ ), види робіт, коли  $\sum_{j=1}^n b_j \geq \sum_{i=1}^m a_i$ , для ефективної зайнятості трудового потенціалу необхідно знайти  $T_{ij} \geq 0$ , яке задовільняє умови: знайти

$$C = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n P_{ij} \cdot T_{ij} \rightarrow \max$$

при умовах

$$\sum_{i=1}^m T_{ij} = b_j, (j = \overline{1, n});$$

$$\sum_{j=1}^n T_{ij} = a_i, (i = \overline{1, m});$$

Де  $T_{ij}$  - чисельність  $i$ -ї групи робочої сили, яку можна зайняти на  $j$ -ї виді робіт;  $a_i$  - чисельність  $i$ -ї певної категорії робочої сили;  $b_j$  - чисельність працівників, необхідних для виконання  $j$ -го виду робіт,  $P_{ij}$  - середній рівень продуктивності праці одного працівника  $i$ -ї групи при виконанні  $j$ -го виду робіт. Аналогічно складаються інші більш деталізовані математичні моделі зайнятості і ефективного використання трудового потенціалу при розробці регіональної програми зайнятості.

3.2. У роботі показано, що стрижневим елементом територіальної організації зайнятості є ринок робочої сили. З розвитком функціональної й інституціональної основи він стає важливим елементом регулювання зайнятості. В дисертації зроблено висновок про те, що ринок робочої сили являє собою невід'ємний структурний компонент ринкової системи господарства, органічно взаємозв'язаний з ринком капіталу, житла, інвестицій, фінансовим ринком, виконує функцію обміну організованого по законом товарного виробництва з метою забезпечення розширеного

відтворення робочої сили на основі ринкового ціноутворення. Таке розуміння ринку робочої сили не обмежується самовідтворенням, в ньому закладені імпульси на перспективу, стимулюючи зростання і якісне вдосконалення трудового потенціалу, всіх параметрів системи зайнятості.

Розуміння ринку робочої сили як органічного елементу єдиної взаємозв'язаної системи ринкового господарства, ефективність функціонування якого ставиться в пряму залежність від рівня розвинутості структури ринкового механізму, дозволяє зрозуміти, чому його впровадження вимагає тривалого часу.

Особливий акцент робиться на тому, що практичні кроки по формуванню ринку робочої сили на макроекономічному рівні можуть бути ефективними лише в тому разі, коли буде забезпечена синхронність дій впровадження ринкових регуляторів на різних рівнях управління, оскільки всі вони являють собою єдину систему координат, в якій територіальний рівень займає своє особливе місце. Становлення регіональних ринків робочої сили – необхідна умова не тільки успішного розв'язання проблеми трудовозайнятості, але й невід'ємна умова ефективного функціонування національного ринку. Це зв'язано з тим, що розвиток ринкових відносин, ринку праці в перехідний період буде мати певні територіальні особливості, зумовлені специфікою господарського розвитку регіонів, характером соціально-економічних завдань. Відзначені фактори виступають в ролі детермінанти основних елементів ринку робочої сили – попиту і пропозиції, співвідношення яких характеризує кон'юнктуру, безпосередньо впливає на ціну праці, рівень доходів і в кінцевому результаті визначає добробут населення. Крім того, на кон'юнктуру ринку робочої сили значний вплив мають фактори, зв'язані із специфікою відтворювальних процесів – демографічна ситуація, мобільність робочої сили, якість трудового потенціалу, культурні та етнічні традиції.

Враховання останніх підводять до висновку, що у кожній місцевості складається свій особливий ринок робочої сили, специфічними є структура і динаміка зайнятості, різні можливості залучення працездатного населення в систему зайнятості. Не викликає сумніву той факт, що з поглибленням економічних реформ, утвердження множинності форм власності і господарювання, формування багатуокладної економіки, посилення конкуренції за

робочі місця — основного джерела трудових доходів, що гарантує умови задоволення матеріальних і духовних потреб, зростання трудової і соціальної активності, потреби в постійному самовдосконаленні і професійному зростанні, регіональні особливості будуть дедалі чіткіше проявлятися. У першу чергу це знайде відображення в територіальній диференціації зайнятості, кількісному складі числа безробітних, інших проявах.

Нормальне функціонування регіонального ринку робочої сили, і на цьому акцентується увага в роботі, стає можливим при:

- максимальному розширенні прав регіонів у реалізації політики трудовозайнятості, розмежуванні компетенції всіх рівнів управління як по вертикалі, так і по горизонталі на законодавчій основі;

- зарахуванні до виняткової компетенції територіальних органів управління формування необхідної інфраструктури ринку робочої сили у зв'язку з тим, що вона спільно використовується всіма господарськими суб'єктами; через те ніхто, крім місцевих владних структур, не може визначати раціональні напрямки її формування, що враховували б регіональну специфіку господарювання і трудовозайнятості;

- сформуванні на базі державних центрів зайнятості територіальних органів регулювання ринку робочої сили, підпорядкувавши їм систему закладів підготовки і перепідготовки кадрів, наданні їм широких повноважень по координації міжтериторіального перерозподілу робочої сили, фінансуванні заходів, зв'язаних з соціальним захистом населення, істотному посиленні їх контрольних функцій;

- організації інформаційних систем управління трудовим потенціалом у містах і районах із даними про загальну чисельність робочих місць, вакантних посад у розрізі професій, галузей, секторів економіки. З допомогою програмних засобів і електронно-обчислювальної техніки можна буде розв'язати завдання оперативного працевлаштування, аналізу плинності кадрів, міграції населення, збалансованості наявних трудових ресурсів і робочих місць, планомірно здійснювати систему перепідготовки кадрів.

3.4. Зрозуміло, що становлення ринку робочої сили викличе конкуренцію, яка є органічним компонентом функціонування

ринкового механізму, надасть динамізму і мобільності робочій силі, сприятиме формуванню раціональної структури зайнятості. Феномен конкуренції на ринку робочої сили відіграє головну роль у її перегрупованні з одних галузей економіки в інші, стимулює міжсекторний і міжтериторіальний перерозподіл фонду праці. В результаті досконалої конкуренції відбуваються процеси витіснення робочої сили із сфер зайнятості з низькою заробітною платою, шкідливими для здоров'я людини умовами праці. Багаточисельні соціологічні і медико-демографічні дослідження незаперечно стверджують, що умови праці на виробництві на 25 процентів визначають стан здоров'я працюючих. Тому позитивною дією конкуренції є її функція санації саме цих виробництв.

Підтримка конкуренції на регіональному ринку робочої сили є невід'ємним елементом ефективного його функціонування. Правда, на відміну від ринку капіталів, фінансів, інновацій, конкуренція на ринку робочої сили має свою специфіку, суть якої проявляється в тому, що вона ведеться у двох напрямках. На першому з них конкуренція ведеться між наймодавцями з метою залучення у виробництво найбільш кваліфікованої робочої сили. Найчіткішою формою її прояву є створення кращих організаційно-економічних умов праці в порівнянні з потенціальними конкурентами. Саме ця обставина виступає гарантом і єдиною реальною можливістю виграти змагання. В другому напрямку не менш активну конкурентну боротьбу ведуть між собою власники робочої сили. Тут змагання ведеться за право зайняти кращі і більш оплачувані робочі місця, що спонукає їх до постійного самовдосконалення. Інакше кажучи, мова йде про необхідність постійно підтверджувати право займати дане місце роботи.

Підтримання на регіональному ринку конкурентного середовища досягається завдяки:

- перевищенню пропозиції робочої сили над попитом на неї; саме надлишок тимчасово незайнятого населення і є джерелом конкурентної боротьби. Інакше ринок робочої сили дефіцитний — останній, як відомо, є його антиподом. Ситуація дефіцитного ринку праці може існувати лише в ідеалі, або в умовах імітації ринкових форм, що має місце в економічному просторі нашої держави;

- здійсненню структурної перебудови економіки регіонів, стимулюванню і прискоренню темпів роздержавлення і приватизації власності, усуненню державного монополізму в сфері найму робочої сили. Безумовно, якщо йти тільки шляхом деконцентрації виробництва, дроблення існуючих великих підприємств, то неминучим є значне зростання витрат, зв'язаних із деспеціалізацією. Ситуація може бути пом'якшена в силу того, що в сільському господарстві, будівництві, легкій і харчовій промисловості рівень концентрації виробництва є значно нижчим, а спеціалізація не так жорстко закріплена технологічно. Через це ліквідація організаційних монополій у формі адміністративних органів, що керують цими підприємствами, сприяє регіональним ринкам, усуває кріпосне право, яке закріплює одних виробників за іншими, послаблюючи цим самим їх взаємозалежність;

- розвитку малих підприємств, фермерських господарств, френчайзу з метою оптимального поєднання різних форм власності і господарювання;

- усуненню дискримінації при прийнятті на роботу соціально вразливих груп працездатного населення;

- відкритості ринку робочої сили, що сприяє міжтериторіальній мобільності.

Серед економічних регуляторів, що стимулюють становлення досконалої конкуренції в нинішніх умовах економічного розвитку, важливу роль може відіграти державне замовлення шляхом першочергового його розміщення на тих підприємствах, які створюють умови для розвитку підприємницької діяльності, розширюють сферу застосування праці різних маржинальних категорій працездатного населення.

3.5. Аналіз ринку робочої сили, розвиток множинності форм власності і господарювання сприяють інтенсифікації міжсекторного перерозподілу робочої сили. Це підтверджується результатами соціологічних досліджень, які дають можливість виявити мотивації, що стимулюють мобільність робочої сили, яка включається в орбіту міжсекторного перерозподілу. Соціологічне опитування працівників, зайнятих у кооперативному секторі економіки в Закарпатській та Львівській областях, засвідчує, що в ролі основних мотивів, які сприяють перегрупованню робочої сили між державними і ринковими секторами економіки, перше місце займають матеріальні інтереси та

відсутність реальних можливостей для реалізації на попередньому місці праці /Табл. I/. У значній частині респондентів в ролі причини, що спонукала їх до переміни місця роботи та сфери прикладання праці, є незадовільні умови праці.

Таблиця I  
Мотивації міжсекторного перерозподілу робочої сили в областях Карпатського регіону

Причини	Закарпатська обл.		Львівська обл.	
	загальне	процент	загальне	процент
	число	від	число	від
	респон-	кількості	респон-	кількості
	дентів	опитаних	дентів	опитаних
Низький рівень заробітної плати	100	84,7	100	68,8
Відсутність можливостей для самореалізації в праці	100	42,3	100	50,5
Незадоволеність умовами праці на останньому місці роботи	100	38,6	100	22,6
Відсутність підходящої роботи в державному секторі економіки	100	8,3	100	6,5

На тлі процесів, зв'язаних із становленням ринкових відносин, заходів по роздержавленню, корпоратизації та приватизації господарських об'єктів, ліквідації нерентабельних робочих місць, загальноекономічного спаду виробництва та розкручування інфляційної спіралі в сфері зайнятості, дедалі

помітнішими стають тенденції до істотного розриву співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Про це переконливо свідчать дані, наведені на Рис. 5.

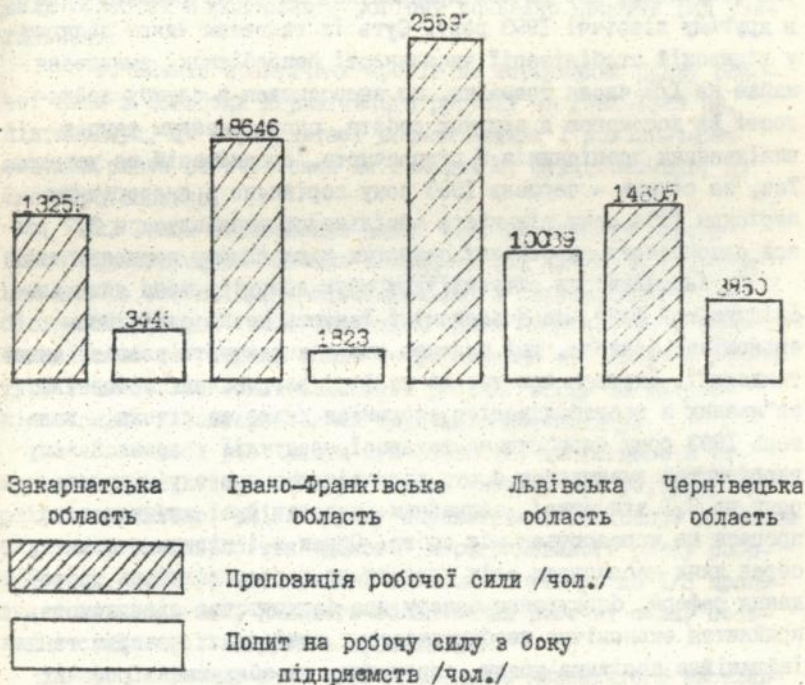


Рис. 5. Співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили в областях Карпатського регіону в 1992 році

Як видно з наведених даних, пропозиція робочої сили у 1992 році у Львівській області була задоволена на 41,0; Чернівецькій – на 25,7; Закарпатській – на 18,8 та Івано-Франківській – на 13,6 процента. У результаті середньорічний рівень безробіття в областях Західного регіону /за винятком Чернівецької/ становив від 0,83 процента у Івано-Франківській до 0,36 процента у Закарпатській області. Як наслідок, станом на 1 січня 1993 року в областях Українських Карпат чисельність безробітних, зареєстрованих в органах державної служби зайня-

тості, становила 16954 чоловіка, або 24,1 процента від їх загальної кількості в Україні.

3.6. У дисертації особлива увага звертається на оцінку тих тенденцій, які почали проявлятися на ринку робочої сили в другому півріччі 1993 року. Суть їх головним чином полягає у відносній стабілізації чисельності безробітних, зменшення майже на 1/3 числа громадян, що звертається в службу зайнятості за допомогою в пошуках роботи, сповільненням темпів звільнення працівників з підприємств, організацій та установ. Так, за січень – червень 1993 року порівняно з аналогічним періодом 1994 року кількість звільнених зменшилася в 3,7 раз при одночасному скороченні зайнятих у народному господарстві.

Аномальність ситуації<sup>не</sup> потребує доводів, вона лише засвідчує той факт, що в економіці існують певні соціально-економічні фактори, які значною мірою коректують вказані вище тенденції. Йдеться про те, що на фоні регресивних процесів, зв'язаних з дестабілізацією економіки /лише за січень – жовтень 1993 року виробництво товарної продукції у промисловому виробництві зменшилося проти відповідного періоду минулого року на 8,1 відсотка/, зниження інвестиційної активності ці процеси не корелюються між собою. Однак є і цілком очевидні, серед яких насамперед слід указати на непослідовність проведення реформ, блокування закону про банкрутство підприємств, прийняття економічно необґрунтованих соціальних програм та інфляційна політика уряду, спрямована на збереження робочих місць шляхом кредитної емісії, що призвели до прихованого характеру безробіття, який проявляється:

– у збереженні необхідної кількості робочих місць шляхом подальшого знецівлення робочої сили;

– наданні працюючим вимушених тривалих відпусток. За результатами обстеження, проведеного в I кварталі 1993 року, на 6,9 тис. підприємствах України виявлено, що із 3,9 млн. працюючих 14,6 відсотка перебували в тривалих неоплачуваних відпустках;

– у зарахуванні на роботу працездатних осіб у різних комерційних структурах, які, по суті, там числяться формально, а насправді займаються вуличною торгівлею, економічним туризмом, спекуляцією на валютних операціях і т.д. Із цього можна

зробити висновок, що йде активний процес формування "дикого" саморегульованого ринку робочої сили, який відволікає, за експертними оцінками, до 1/3 працездатного населення.

Проведений аналіз основних тенденцій на ринку робочої сили областей Карпатського регіону дозволяє зробити ряд узагальнень:

1. Аналіз практичних кроків по формуванню ринку робочої сили в областях Карпатського регіону за 1991-1993 рр. підтверджує, що в результаті непослідовних і половинчатих заходів ринок робочої сили не склався ні функціонально, ні інституціонально.

2. Темпи становлення ринку робочої сили, розвитку його інфраструктури істотно відстають від динаміки структурних змін в економіці, професійної і територіальної мобільності робочої сили. Внаслідок цього ринок робочої сили не здійснює регулюючий вплив на формування оптимальної структури зайнятості, збалансованості робочих місць із якісно-кількісними характеристиками трудового потенціалу.

3. Спроба розв'язати суперечності, що виникли в результаті непослідовності проведення економічної реформи, за рахунок кредитної емісії уряду спровокували тенденції до появи скритих форм безробіття "дикого" нерегульованого ринку робочої сили, який за експертними оцінками поглинув до 1/3 працездатного населення, дальшого обезцінення робочої сили, посилення соціальної напруги в суспільстві.

4. Соціально-демографічний аналіз незайнятого населення показує, що це складна комплексна і багатоаспектна проблема, розв'язання якої може бути забезпечене на основі диференційованого підходу до розміщення господарських об'єктів з урахуванням демо економічної структури безробітних.

5. В умовах гірської зони Українських Карпат, де на сьогодні приблизно 20 процентів незайнятого населення, актуальною стає проблема створення нових робочих місць у сфері обслуговування, сервісу, торгівлі, комунальному господарстві, рекреаційному комплексі. Актуальним є також розвиток фермерських та особистих господарств, що в значній мірі сприятиме збільшенню зайнятості жінок і молоді.

6. У передгірській зоні проблема зайнятості значною мірою може бути розв'язана за рахунок деконцентрації, децентралізації і розукрупнення виробництва у великих містах, розвитку малих і середніх підприємств, в основному легкої, харчової, переробної промисловості поблизу населених сільських пунктів. Це значно розширить економічну і соціальну базу розвитку сіл передгірської зони Карпат, де поряд із землеробством буде розвиватися промисловість, транспорт, сфера обслуговування.

7. Професійно-кваліфікаційний аналіз структури безробітних у великих містах та обласних центрах показує, що ринок робочої сили, який формується тут, набуває інтелектуальних рис, оскільки значну частину безробітних /до 17 процентів/ становлять інженери, техніки, лаборанти, програмісти і т.д.

Враховуючи це, а також той факт, що в обласних центрах зосереджено значний науковий та інтелектуальний потенціал, перспективним напрямом повинен стати перехід до інформаційного типу зайнятості, який характеризується високою питомою вагою працівників у галузі виробництва, передачі, обробки інформації, базується на широкому впровадженні комп'ютерно-інформаційної техніки, яка знайде широке застосування в усіх сферах виробництва.

8. Розбудова національної економіки, створення умов економічної безпеки повинні позитивно позначитися на організації зайнятості в регіоні, насамперед, шляхом удосконалення розміщення об'єктів промислового виробництва, зокрема зв'язаного з обороною країни. Переміщення трудомістких високотехнічних виробництв у Карпатський регіон сприятиме створенню нових робочих місць, в тому числі й для кваліфікованих кадрів.

9. У контексті розбудови національної економіки важливим є переорієнтація міграційних потоків робочої сили, по-перше, на схід і південь України, що має принципове державотворче значення, по-друге, в сусідні та дальні західні країни, праця в яких сприятиме засвоєнню господарського досвіду і поповненню регіону стійкою валютою.

10. Регіональна організація зайнятості повинна враховувати господарські, виробничі та культурні традиції, підприємницьку психологію, яку душив тоталітаризм. Розбудова національної економіки - це не тільки реформи, але насамперед

свобода, яка є найбільшим мотиваційним принципом. Сукупність регіональних мотивацій до праці, підприємництва і суперництва – це національне джерело в системі організації зайнятості в регіоні, яку потрібно інтерпретувати, не керувати, враховуючи не тільки місцеві потреби та інтереси, але насамперед економічне зростання держави, особливо на стадії становлення.

## ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА НА ТЕМУ ДИСЕРТАЦІЇ

### I. Монографії і брошури

1. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин. – Ужгород: Карпати, 1994 – 177 с.
2. Маневр трудовими ресурсами. – Ужгород: Карпати, 1990, – 96 с.
3. Цигани Закарпаття: проблеми, шляхи вирішення – Ужгород, 1991. – 47 с. /у співавторстві/.
4. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика. /Долішній М.І., Злупко С.М., Пітюлич М.І. та інші., – Київ: Наукова думка, 1994 р. – 30 др. арк. в друці /автору належать 3 друковані аркуші/.

### 2. Препринти

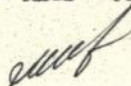
5. Проблеми совершенствования системы управления трудовыми ресурсами. /Методологический аспект/. Препр. – К.: Ин-т экономики АН Украины, 1985. – 52 с. /в соавторстве/.
6. Макроекономічне регулювання зайнятості в нових умовах функціонування економіки. Препр. наук. доп. – Львів, 1992. – 54 с. /у співавторстві/.
7. Формування соціально-економічного механізму стимулювання зайнятості в регіоні. Препр. наук. доп. – Львів, 1993. – 74 с. /у співавторстві/.

### 3. Статті в журналах і наукових збірниках

8. Центр управління трудовими ресурсами області // Социалистический труд. – 1981. – № 4. – С. 72-73.

9. Социально-экономические аспекты бригадной формы организации и стимулирования труда. Материалы научно-практической конференции. - Ужгород, 1981. - 46-54 с.
10. Организация труда пенсионеров // Социалистический труд. - 1982. - № 10. - С. 115-116.
11. Управление распределением и перераспределением трудовых ресурсов как фактор эффективности общественного производства. Научно-технический сборник. - Ужгород, 1983. - С. 63-71.
12. Повышение роли бюро по трудоустройству населения в обеспечении предприятий и организаций области рабочей силой. Материалы научно-практической конференции. - Ужгород, 1983. - С. 37-39.
13. Решаем задачи трудоустройства. // Советы народных депутатов. - 1983. - № 6. - С. 59-67.
14. Влияние службы трудоустройства населения на эффективность использования и сбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами в регионе. - Киев, ЗНИИ Госплана. Тезисы докладов республиканской научно-практической конференции, 1987. - Ч. 2. - С. 52-63.
15. Вдосконалення механізму управління перерозподілом робочої сили. // Економіка України. - 1987. - № 10. - С. 42-46.
16. Совершенствование финансово-кредитного механизма в условиях ускоренного развития социалистического общества. Тезисы респ. науч.-практ. конф. - Киев, 1987. - С. 63-64. /в соавторстве/.
17. Совершенствование планирования перераспределением рабочей силы. Научно-технический сборник. - Киев, 1989. - С. 54-66.
18. Служба трудоустройства в новых условиях развития и финансирования. Республиканский научно-технический сборник. - Киев, 1989. - С. 74-79. /в соавторстве/.
19. Совершенствование управления трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. - Киев - Ужгород: Научно-технический сборник, 1990, - № 8. - С. 47-63.
20. Совершенствование управления перераспределением рабочей силы в регионе. // Организация и планирование отраслей народного хозяйства. - 1990, - № 100. - С. 54-60.
21. Перераспределение рабочей силы в новых условиях хозяйствования. Сб. науч. труд. молодых ученых. - Ужгород, 1991. - С. 183-190.

22. Регіональний механізм управління зайнятості населення. Матеріали науково-практичної конференції. - Ужгород, 1991. - С. II-15.
23. Відтворення населення і проблеми зайнятості на Закарпатті в 20-30\_х роках. Тези доп. наук.-практ. конф. - Ужгород, 1992. - С. 105-108.
24. Інформаційне забезпечення системи управління зайнятості в регіоні. Проблеми економічного та соціального розвитку регіону і практика наукового експерименту. Науково-технічний збірник. - Київ - Ужгород, 1993. - С. 83-88.
25. Конкуренція - важливий фактор оптимізації структури зайнятості населення. Респ. науч.-практ. конференція. - Бердянськ, 1992. - С. 26-31.
26. Перерозподіл робочої сили в нових умовах господарювання. Зб. наук. пр. /Ін-т економіки АН України/. - Київ, 1992. - С. 64-67 /у співавторстві/.
27. Концептуальні основи формування механізму міждержавного регулювання міграції робочої сили. Зб. наук. праць. /Ін-т економіки АН України/ - Київ, 1993. - Рукопис /у співавторстві/.
28. Зайнятості циганського населення в нових умовах господарювання // Економіка України. - 1993, - № 5. - С. 89-92.
29. Рекреаційний потенціал зайнятості. Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. - Львів, 1993. - С. 42-43. /у співавторстві/.
30. Нові підходи до регулювання зайнятості в умовах адаптації економіки до ринкових методів господарювання. Респ. науч.-техн. зб. - Київ - Ужгород, 1993. - С. 59-66.
31. Територіальна організація зайнятості населення на перехідному етапі до ринку. Наукові записки УжДУ. - Ужгород, 1993. - С. 18-21.
32. Економічне стимулювання підвищення ефективності виробництва /методичні вказівки/. - Львів, 1993. - С. 43.
33. Теоретико-методологічні основи формування регіонального ринку робочої сили. Респ. науч.-техн. зб. - Київ - Ужгород, 1994. - С. 37-49.



- 10. ...
- 11. ...
- 12. ...
- 13. ...
- 14. ...
- 15. ...
- 16. ...
- 17. ...
- 18. ...
- 19. ...
- 20. ...
- 21. ...
- 22. ...
- 23. ...
- 24. ...
- 25. ...
- 26. ...
- 27. ...
- 28. ...
- 29. ...
- 30. ...
- 31. ...
- 32. ...
- 33. ...
- 34. ...
- 35. ...
- 36. ...
- 37. ...
- 38. ...
- 39. ...
- 40. ...
- 41. ...
- 42. ...
- 43. ...
- 44. ...
- 45. ...
- 46. ...
- 47. ...
- 48. ...
- 49. ...
- 50. ...
- 51. ...
- 52. ...
- 53. ...
- 54. ...
- 55. ...
- 56. ...
- 57. ...
- 58. ...
- 59. ...
- 60. ...
- 61. ...
- 62. ...
- 63. ...
- 64. ...
- 65. ...
- 66. ...
- 67. ...
- 68. ...
- 69. ...
- 70. ...
- 71. ...
- 72. ...
- 73. ...
- 74. ...
- 75. ...
- 76. ...
- 77. ...
- 78. ...
- 79. ...
- 80. ...
- 81. ...
- 82. ...
- 83. ...
- 84. ...
- 85. ...
- 86. ...
- 87. ...
- 88. ...
- 89. ...
- 90. ...
- 91. ...
- 92. ...
- 93. ...
- 94. ...
- 95. ...
- 96. ...
- 97. ...
- 98. ...
- 99. ...
- 100. ...



AB 29.484

**AB 29.484**