

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ      МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ УКРАЇНИ  
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР З ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ  
ТА РИНКУ ПРАЦІ  
(НЦ ЗРП)

На правах рукопису

**БРИЧ ВАСИЛЬ ЯРОСЛАВОВИЧ**

**РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ**  
(на прикладі Тернопільської області)

Спеціальність 08.09.02 — зайнятість та ринок праці

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

Київ — 1996

331.5  
ЛННБ України ім.В.Стефаника



00760754 (Т)

В 36.553

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Тернопільській академії народного господарства

Наукові керівники: доктор економічних наук,

заслужений діяч науки і техніки України,

професор Андрушків Б.М.,

кандидат економічних наук,

професор Качан Є.П.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,

Д.П. Богиня,

кандидат економічних наук,

І.Я. Ковяленко

Провідна установа: Київський державний економічний  
університет

Захист відбудеться 6 лютого 1997 року о 12 год. \_\_\_\_ хв. на  
засіданні спеціалізованої вченої Ради Д-01.52.01 в Науково-дослідному  
центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН України і  
Мінпраці України за адресою: 252110, м. Київ, вул. Клименка 25.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Науково-дослідного  
центру з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН України і  
Мінпраці України.

Автореферат розісланий 28 грудня 1996 року.

Вчений секретар спеціалізованої  
вченої Ради, к.е.н.

Покришук В.О.

## Загальна характеристика роботи.

1.1. Актуальність теми дослідження. Трансформація економіки України у соціально орієнтоване ринкове господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики в галузі формування і функціонування ринку праці. Регулювання ринку праці повинно бути адекватним соціальному розвитку суспільства стосовно кожного етапу перехідного періоду. Активна соціальна політика держави у сфері праці може бути більш дієвою, якщо в повній мірі будуть врахуватись економічні, соціальні та демографічні особливості кожного конкретного регіону. Тому в сучасних умовах зростає потреба в глибокому науковому обґрунтуванні нових шляхів розвитку регіонів та методів регулювання трудових відносин і зайнятості населення.

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

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

Різними аспектами функціонування ринку праці займалися багато вітчизняних вчених, зокрема Бандур С., Білоконь І., Богиня Д., Бугуцький О., Васильченко В., Волик В., Данюк В., Дієсперов В., Долішній М., Дорогунцов С., Злупко С., Крижко І., Купалова Г., Лібанова Е., Лукинов І., Онікієнко В., Онищенко В., Павловська Н., Панюков В., Пирожков С., Прейгер Д., Савченко В., Фашевський М., Хомра О., Чумаченко М., Шаленко М., Шевченко Л., ряд зарубіжних вчених Бріттен С., Кейнс Д., Пігу А., Раннер Д., Стендинг Г., Філіпов А., Фрідман М., Хайек Ф., М. та ін. Разом з тим є всі підстави стверджувати, що актуальність дослідження проблем ринку праці не зменшується. Це пов'язано з тим, що ще не достатньо глибоко розроблені і узагальнені вузлові питання теорії як щодо змістовності понятійного апарату, так і відносно методів дослідження впливу різних факторів на ринок праці. Тому і виникає гостра потреба поглибленого дослідження як теоретико-методологічних, так і практичних питань функціонування та регулювання ринку праці. Відповідно і вибір теми був обумовлений як потребами практики розвитку господарства в нових ринкових умовах, так і невирішеністю окремих питань економічної і соціальної теорії суспільного розвитку.

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

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

- обґрунтувати методологічні і методичні положення щодо формування ринку праці в умовах переходу до ринкових економічних відносин;
- уточнити суть категорій, які відображають функціонування ринку праці;
- в'яснити ступінь відповідності сформованих поглядів на проблему організації регіонального ринку праці і практичних підходів до її вирішення;
- в'яснити ступінь впливу основних факторів на процес формування ринку праці в регіоні;
- виділити основні етапи і тенденції становлення регіонального ринку праці;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Структура і обсяг роботи. Відповідно з метою, завданням, логікою та хронологічними рамками дослідження структура роботи складається з вступу, трьох розділів, висновків, додатків та бібліографії. Обсяг роботи становить 169 сторінок машинописного тексту, 8 малюнків, 17 таблиць та 10 додатків.

## II. Основні положення роботи

2.1. Теоретико-методологічні основи регулювання регіонального ринку праці. В дисертації обґрунтовується положення про те, що регулювання ринку

праці не зводиться лише до забезпечення участі працездатного населення в тій чи іншій сфері діяльності, а включає коригування впливу різних організаційних, правових, культурних, психологічних факторів на зайнятість, передбачає врахування профорієнтаційних заходів, а також взаємодіяння всіх суб'єктів ринку праці.

Процеси регулювання ринку праці повинні передбачати заходи не тільки по відношенню до зайнятих і безробітних, але і до добровільно незайнятих, самозайнятих, які в будь-який момент можуть тим чи іншим чином змінити ситуацію на ринку праці. Тобто мова йде про регулювання ринку праці як про багатогранний механізм, що включає в себе всі етапи і стадії відтворювального процесу.

Під регулюванням ринку праці слід розуміти комплекс організаційних, правових, фінансових, соціальних та інших заходів, які справляють безпосередній чи опосередкований вплив на його стан і динаміку.

Застосовуючи термін "регулювання", а не "управління", ми тим самим пропонуємо такі підходи до соціально-економічних процесів на ринку праці, які базуються не на прямому адміністративному впливі, а реалізуються через комплексну систему планомірних і ефективних заходів, спрямованих на розвиток бажаних явищ.

2.2. Методологічні та методичні проблеми формування регіонального ринку праці. В роботі проаналізовані існуючі в економічній літературі точки зору щодо поняття "ринок праці". Поширеною є точка зору, відповідно до якої ринок праці обмежується лише сферою обігу вільної робочої сили, тобто його дія закінчується з моменту найму працівника. В цьому розумінні ринок праці ототожнюється з безробіттям, оскільки на ринок виходить нереалізована, тимчасово вільна робоча сила, власники якої персоніфіковані в безробітних. Ця позиція звужує функції ринку праці лише до процесу купівлі-продажу робочої сили на основі угод.

Насправді найм робочої сили — це складний процес укладання угоди і є заключним етапом багатосторонньої діяльності суб'єктів ринку праці. З одного боку, має місце активна політика продавця робочої сили щодо подачі якостей

свого товару (уміння, навички, знання), з другого боку — кропітка, жорстка діяльність покупця відносно якостей і ціни необхідної робочої сили. Тому ми вважаємо, що більш обґрунтованою є точка зору, згідно з якою ринок праці, будучи формою реалізації суспільних і виробничих відносин, охоплює всю систему працевлаштування, тобто включає все працездатне населення, незалежно від того, чи зайняте воно в даний момент, чи незайняте. На користь даної позиції свідчить те, що через здійснення факту найму суб'єкти ринку праці не перестають бути об'єктами самої ринкової економіки, часткою якої є, зокрема, і ринок праці.

Співвідношення попиту і пропозиції, що виражають взаємодію інтересів суб'єктів ринку праці, формується під впливом різноманітних економічних, соціальних, політичних, культурних і т.д. факторів, які визначають кон'юнктуру на даному ринку, що залежить від стану економіки, галузевої структури господарства, рівня життя населення, матеріально-технічного забезпечення регіону, стану соціальної і виробничої інфраструктури, міжрегіональних зв'язків. Саме кон'юнктура і визначає стан ринку праці, який вимагає регулювання з боку держави, виходячи з комбінації дії цих факторів у конкретному регіоні.

2.3. Основні принципи, фактори і засоби регулювання регіонального ринку праці. В розробку механізму регулювання регіонального ринку праці покладені наступні принципи: в центрі регіональної політики органів державної влади і самоврядування повинні бути загальнонародські цінності і права; структурні зрушення в системі зайнятості і досягнення як стратегічної мети — продуктивної зайнятості населення; формування попиту на робочу силу та забезпечення адекватної йому пропозиції; зростання ролі професійної праці; проведення соціальної політики захисту населення від безробіття; формування ринкової ціни робочої сили і посилення конкуренції серед власників робочої сили за робочі місця.

Формування і функціонування ринку праці базуються на таких засадах: повна юридична, економічна самостійність і рівноправність роботодавців та найманих працівників; вільна конкуренція на ринку праці; розвиток підприємницької ініціативи; вільний рух робочої сили і капіталу; гнучкість ринку праці.

Разом з тим ринок праці підлягає регулюючому впливу через врахування різноманітних факторів, які можна об'єднати у такі групи: організаційні, економічні, соціальні, демографічні.

В зв'язку із складністю об'єкта регулювання виникає необхідність у класифікації засобів регулювання, які розрізняються за часом дії, намірами, способом дії, характером дії, результатом дії, балансом та обсягом регулюючого впливу.

2.4. В дисертації сформульовані методичні положення щодо оцінки загального стану та особливостей функціонування регіонального ринку праці. Регулювання ринку праці досліджуваного регіону, на думку автора, доцільно проводити, застосовуючи систему економічних, соціальних, демографічних, організаційно-правових методів впливу; приймаючи до уваги важливість всіх вищеназваних методів, все ж домінуючими є економічні засоби впливу на процеси ринку праці. Це, в першу чергу, обумовлено значним скороченням обсягів виробництва, падінням продуктивності праці, затуханням інвестиційного процесу на сучасному етапі. Застосування економічних важелів дозволило б більш ефективно впливати на розвиток регіонального соціально-економічного комплексу, наслідком чого стали б зміни ситуації на ринку праці.

В загальному вигляді індикаторами функціонування регіонального соціально-економічного комплексу є обсяг виробництва, продуктивність праці, заробітна плата і доходи населення, обсяги і характер інвестицій, рівень безробіття та ін.

Модель стану регіонального ринку праці в динаміці може бути представлена наступним рівнянням:

$$N_{pr} = I_1 + Y_{t+1} - X_z - X_b + X_p + X_d, \quad (1)$$

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

$I_1$  — загальна кількість зайнятих в господарському комплексі регіону в прогнозованому періоді;

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

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

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

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

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

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

Для розрахунку чисельності зайнятих в основних галузях регіону на прогнозний період скористаємось співвідношенням

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

де  $Z_v$  — кількість зайнятих в основних галузях матеріального виробництва регіону;

$Z_n$  — кількість зайнятих в невиробничій сфері регіону.

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

де  $I_{jt}$  — індекс зміни чисельності зайнятих у  $j$ -галузі;

$Z_{gj}$  — кількість зайнятих у  $j$ -галузі в поточному періоді.

Для розрахунку індексів зміни чисельності зайнятих в окремій галузі задаємо обсяги виробництва і продуктивність праці в поточному і прогнозному періодах.

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

де  $Q_{jt}$  — обсяги виробництва в поточному періоді;

$W_{jt}$  — продуктивність праці в поточному періоді;

$Q_{jt+1}$  — обсяги виробництва в прогнозному періоді;

$W_{jt+1}$  — продуктивність праці в прогнозному періоді.

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

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

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

де  $x_1^j$  — наявні основні фонди;

$x_2^j$  — наявні оборотні засоби;

$b_0^j, b_1^j, b_2^j, b_3^j$  — параметри регресійної моделі;

$j = 1, 2, 3, 4$ - індекс галузі (відповідно промисловість, сільське господарство, транспорт і зв'язок, будівництво).

Аналогічно з допомогою регресійної моделі знаходиться динаміка продуктивності праці.

Компоненти  $X_p$  і  $X_d$  співвідношення (1) визначаються шляхом соціологічного опитування.

Таким чином, запропонована модель оцінки стану і прогнозування ринку праці шляхом регулювання дії окремих факторів на розвиток регіону дозволяє впливати на ситуацію на ринку праці.

2.5. Оцінка демографічної бази і міграційних процесів регіонального ринку праці. Дослідження показало, що в Тернопільському регіоні на рівень і структуру зайнятості значний вплив справляє демографічна ситуація та характер міграційних процесів. Характерною особливістю демографічної ситуації в регіоні є зниження природного приросту населення, викликаного економічною кризою та погіршенням відтворювальної структури населення.

Скорочення народжуваності і зростання смертності значною мірою зумовлені постарінням населення. У сьогоднішній Тернопільщині більш як 27% населення (у сільській місцевості 32%) — люди пенсійного віку. Серед сільських пенсіонерів — 67,9% — жінки.

Деякі райони (особливо сільська частина населення) перебувають в особливо критичному стані щодо процесів постаріння населення. Так, кількість осіб пенсійного віку серед сільського населення в Зборівському районі досягла —

38,8%, Підгаєцькому — 37,3%, Березанському — 36,7% і Лановецькому — 36,4%.

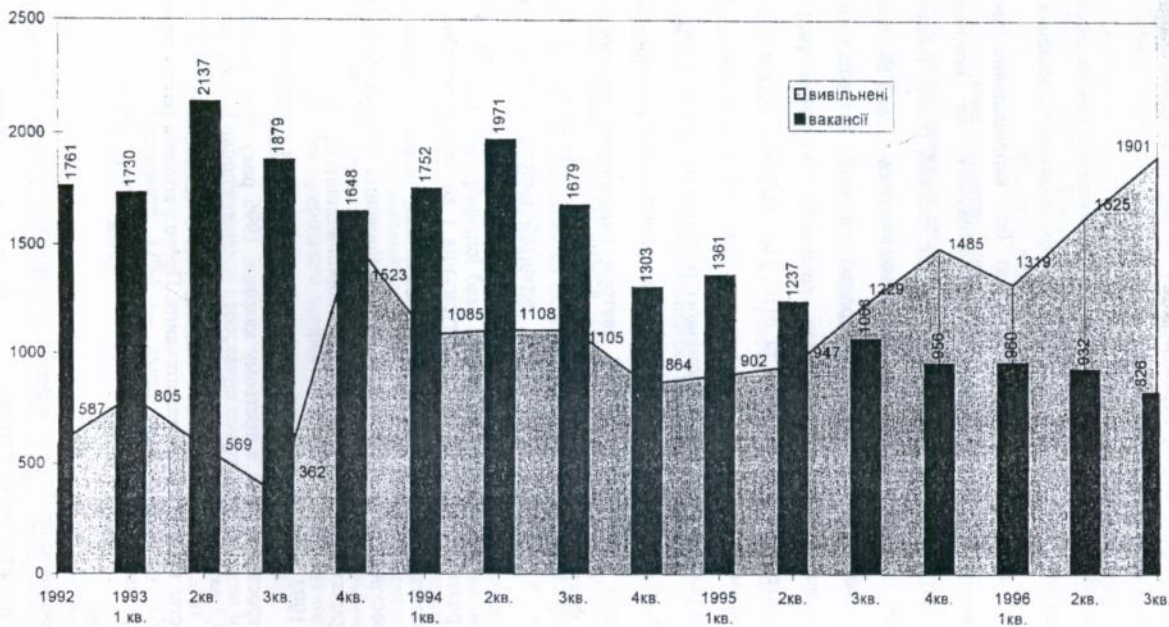
Негативні демографічні процеси призводять до підвищення темпів зростання чисельності пенсіонерів та відносного скорочення працездатного населення.

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

2.6. Регіональні особливості вивільнення і працевлаштування робочої сили. В ході дослідження виявлені регіональні фактори вивільнення робочої сили. Основними факторами вивільнення визначені: наявність ринкової інфраструктури в регіоні; збитковість, нерентабельність і банкрутство підприємств; кількісна та якісна невідповідність робочої сили рівню економічного розвитку регіону; переструктуризація і конверсія виробництва; процеси демополізації; приватизації і роздержавлення; рівень забезпеченості фінансовими ресурсами; рівень розвитку та впровадження науково-технічного прогресу; внутрірегіональні та галузеві диспропорції в оплаті праці.

В період з 1992 по 1996 роки інтенсивність вивільнення працівників мала тенденцію до зростання. Так, в третьому кварталі 1996 року було вивільнено працівників у 3,3 раза більше, ніж у четвертому кварталі 1992 року (див. мал. 1). Відповідно зростає кількість працевлаштованих. Проте з кожним роком темпи цього зростання зменшуються. Це викликано різким скороченням кількості вакансій в регіоні.

Особливо важливою проблемою в регіоні є працевлаштування молоді, яка не має відповідної професійної підготовки. Ситуація така, що працівників



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

допенсійного і пенсійного віку легше працевлаштувати, якщо вони мають бажання щодо перепідготовки і перекваліфікації. Тому, на нашу думку, доцільно: вводити гнучкі терміни навчання в ПТУ, середніх спеціальних закладах, технікумах з метою пом'якшення "піків" молодіжного безробіття, викликаного одночасним закінченням навчальних закладів; для підвищення організованості трудових міграцій і зниження негативних наслідків від незайнятості молоді організувати ярмарки вакансій, посилити інформаційний обмін. Об'єктом прикладання праці може бути допомога перестарілим, інвалідам, робота в дитячих будинках, лікарнях, організація сезонних і тимчасових загонів у проведенні сільськогосподарських робіт, обслуговування та ремонт техніки, збирання врожаю, а також заміщення молоддю тимчасових вакантних місць на період відпусток тощо.

2.7. Обсяги і структура регіонального попиту робочої сили. На загальну величину попиту на робочі місця, як показало дослідження, впливають такі групи факторів, як демографічні, економічні та морально-психологічні.

Через регулювання впливу названих факторів, на нашу думку, можна суттєво впливати на регіональний ринок праці. По суті, мова йде про регулюючий вплив на різні соціально-демографічні групи населення.

На формування попиту на робочу силу в регіоні особливо відчутний вплив мають такі чинники, як загальний стан розвитку економіки, який характеризується спадом і консервуванням робочих місць; низька продуктивність праці, особливо в аграрному секторі, який є провідним в господарстві регіону; низький рівень технічного озброєння виробництва, наявність трудомістких процесів, висока частка ручної праці; недостатній розвиток сфери послуг, малого і середнього бізнесу.

В зв'язку з цим підсистема регулювання попиту на робочу силу повинна включати: створення нових робочих місць, особливо в недержавному секторі економіки, формування державних замовлень; зменшення податків з товаровиробників; стимулювання інвестиційної активності; державне субсидування перспективних виробництв; кредитно-податкові пільги суб'єктам підприємницької діяльності; підвищення коефіцієнту змінності роботи

обладнання та ступення його завантаження; більш широке застосування гнучких форм зайнятості; техніко-технологічне оновлення виробничого процесу та покращення якісних параметрів робочих місць.

2.8. У дисертації обґрунтовується положення, що елементом регулювання регіонального ринку праці є система державної професійної орієнтації і підготовки кадрів.

На думку автора, регіональним органам державної влади слід орієнтуватись на поступове перенесення центра ваги щодо професійного навчання та перепідготовки кадрів з державних структур на систему підготовки при підприємствах, оскільки остання пов'язує зростання професійно-кваліфікаційного рівня працівника з його працевлаштуванням відповідно до змін у технічному стані виробництва.

Досвід багатьох країн, що вклали за останні десятиліття значні кошти в розвиток освіти, показує, що тільки одне бюджетне збільшення витрат без регульованого попиту на кваліфікованих працівників, як правило, не приводить до позитивних результатів. Наслідком цієї незбалансованості є втрати соціального і економічного характеру, в тому числі і виникнення "надлишкової" кваліфікації, що і простежується в регіоні. В зв'язку з цим виникає необхідність активізації діяльності по забезпеченню попиту на робочу силу. Видається доцільною фінансова компенсація роботодавцям затрат на підготовку робочої сили. З причин невизначеності ціни робочої сили в регіоні цей напрям можна реалізувати шляхом організації робочих місць, їх матеріально-технічного оснащення при жорсткій селективності і адресності.

Переведення системи професійної підготовки на ринкову основу потребує проведення наступних заходів: здійснення маркетингових досліджень з метою виявлення основних тенденцій на ринку праці; визначення оперативних і стратегічних завдань щодо професійної підготовки кадрів; обґрунтування профілю альтернативних навчальних закладів та фірм щодо підготовки кадрів за професіями, спеціальностями та обсягами; поєднання зусиль регіонального регулювання підготовки кадрів з державними і недержавними структурами, які

здійснюють діяльність в даній області щодо формування якісного складу робочої сили в регіоні.

2.9. Вдосконалення механізму регулювання регіонального ринку праці передбачає реалізацію заходів щодо вдосконалення політики зайнятості населення. В роботі показано, що одним з найголовніших завдань політики зайнятості є забезпечення її оптимальної структури. Основними факторами, що впливають на формування структури зайнятості, є політичні (юридичні або правові) і соціально-економічні.

До недавнього часу в економіці України переважав ресурсний підхід до людини в сфері праці, при якому зовсім не брали до уваги соціально-демографічні наслідки використання трудових ресурсів. Найважливішим принципом сучасних відносин зайнятості стає можливість вибору форм і режиму зайнятості. Взаємовідносини органів місцевого самоврядування з іншими суб'єктами регіонального ринку праці набувають партнерського характеру і будуються на оптимальному поєднанні адміністративних методів регулювання зайнятості з пріоритетним використанням економічного інструментарію.

Політика регулювання зайнятості в територіальному аспекті передбачає створення регіональних програм зайнятості населення.

Їх розробка повинна проводитись з врахуванням впливу всіх факторів на розвиток регіону, що відповідало б інтересам всіх суб'єктів ринку праці, забезпечувало координацію їх дій у процесі відносин з приводу розподілу і використання праці.

Регіональні програми зайнятості населення передбачають:

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

Вказані заходи будуть найбільш ефективні при взаємодії з іншими сферами соціальних перетворень. Важливе значення має співробітництво державних і недержавних структур у регулюванні зайнятості населення. Необхідно враховувати, що кожен регіон потребує індивідуального підходу до вирішення проблем зайнятості через значні відмінності у розвитку господарства, соціальної інфраструктури, відтворенні трудових ресурсів.

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

В зв'язку з сказаним базовими принципами розробки регіональних програм зайнятості населення ми вважаємо: відповідність регіональних програм державній політиці зайнятості; комплексне вирішення всіх питань, пов'язаних з функціонуванням ринку праці в цілому; індивідуальний підхід до кожного регіону, враховуючи його відмінності і особливості; наявність в арсеналі програм альтернативних заходів на випадок непередбачених ситуацій, які можуть виникнути на ринку праці; відповідність планових заходів наявним фінансовим та матеріально-технічним ресурсам регіону; розмежування функцій органів управління трудовими ресурсами; планування максимально допустимого рівня безробіття та запобігання його надлишку.

2.10. Шляхи вдосконалення діючої системи важелів впливу на функціонування ринку праці на регіональному рівні впливають з визначення рівня відповідності діючого механізму регулювання ринку праці новим умовам господарювання в період трансформації економіки.

Оскільки функціонування ринку праці передбачає участь багатьох суб'єктів, чий інтереси нерідко суперечать один одному, виникає необхідність створення інституту, який скоординував би дії всіх органів і спрямував їх зусилля в єдине русло оптимального розвитку регіону. Такою структурою, на нашу думку, може бути регіональний координаційний центр, діяльність якого повинна передбачати участь представників всіх органів, які тим чи іншим чином

впливають на ситуацію на ринку праці: центрів зайнятості, статистичних органів, профспілок, владних структур, правоохоронних органів, військкоматів та ін. (див. мал. 2). Даний центр ніякою мірою не буде перекривати функцій центрів зайнятості. Його завданням буде вироблення стратегічної політики розвитку територій, зокрема ринку праці, і оперативного вирішення деяких проблем з залученням всіх суб'єктів регулювання. Наявність потужної інформаційної бази значно розширила б можливості координаційного центру у забезпеченні розвитку ринку праці.

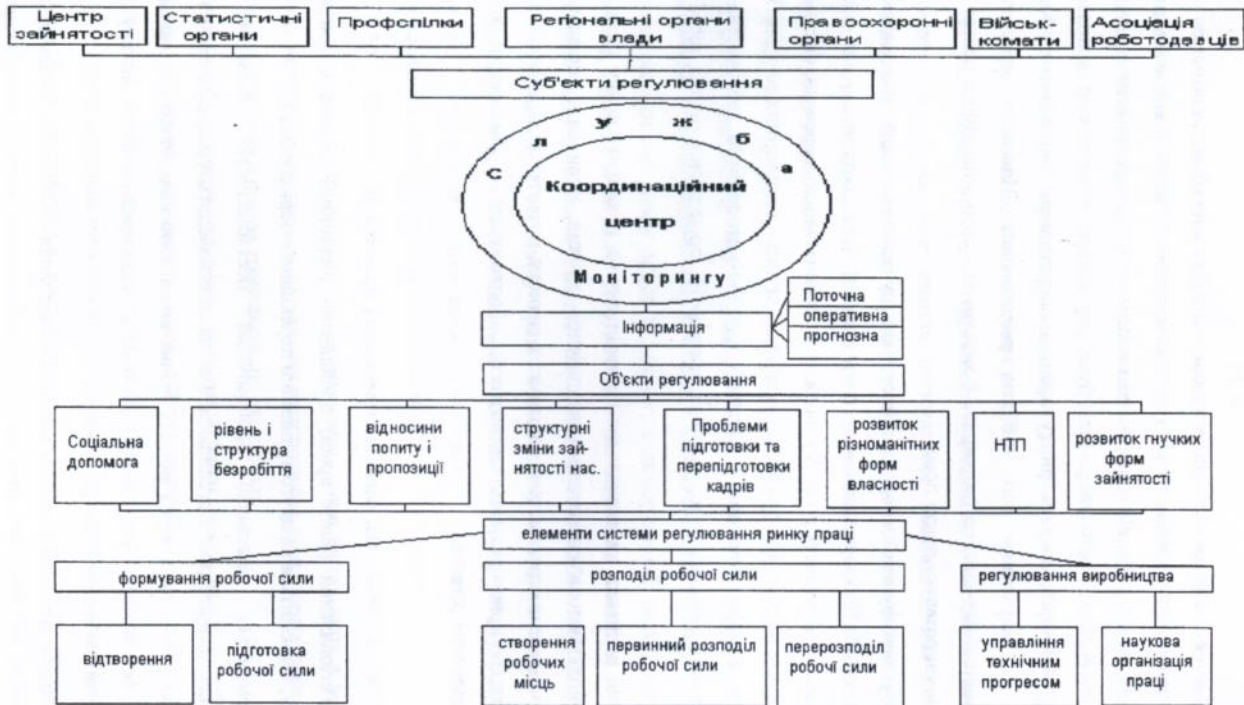
В структурі функцій координаційного центру важливе місце належатиме профорієнтації. Профорієнтаційні послуги повинні бути доступними для всіх. Це визначає необхідність розвитку, поряд із спеціалізованою мережею, системи стаціонарних і мобільних профконсультаційних пунктів і анонімних центрів. Їх діяльність вимагає інтеграції в питаннях науково-методичного забезпечення, використання сучасних інформаційних технологій, профдіагностичних засобів тощо.

Головні напрямки вдосконалення функціонування механізму ринку праці в регіоні полягають в покращенні економічної ситуації, посиленні соціальної політики, зокрема через систему соціального захисту, розвитку підприємницької ініціативи, прискоренні приватизації, оптимізації адміністративно-територіального устрою.

### **III. Загальні висновки і пропозиції**

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

3.2. Формується нова стратегія зайнятості населення — стратегія гуманізації,



мал. 2 Відносини "об'єкт - суб'єкт регулювання"

яка виходить із концепції розвитку соціально-орієнтованої економіки. Політику зайнятості в регіоні доцільно проводити через регіональні програми зайнятості населення.

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

3.4. Ефективність регулювання ринку праці прямо залежить від передачі на рівень регіонів найважливіших функцій життєзабезпечення населення та інструментарію їх реалізації. При цьому необхідно поєднати в єдину систему механізм регулювання ринку праці на мікрорівні з регулюванням відтворювальних процесів робочої сили регіону на основі розподілу функцій між суб'єктами управління.

3.5. З метою координації дій органів різних рівнів і спрямування їх зусиль в єдине русло оптимального розвитку регіону доцільно створити регіональний координаційний центр у складі представників органів державної влади, центрів зайнятості, асоціацій роботодавців, органів статистики, військоматів, профспілок та інших. Завданням цього центру повинно стати вироблення стратегії ринку праці і зайнятості населення в контексті реалізації регіональної соціально-економічної програми.

3.6. Дієвість контролю і регулюючих впливів на ринок праці з боку координаційного центру можна було б посилити за умови створення регіональної інформаційно-аналітичної служби. Це дозволило б суттєво зміцнити зв'язки управлінських структур з населенням, оперативнo виявляти "точки напруги" і своєчасно їх нейтралізувати, добиватися збалансованості інтересів різних соціальних груп, сприяти активізації самозайнятості населення.

Реалізація системи заходів, запропонованих в дисертації, щодо поживлення економічного розвитку, трансформації зайнятості на ринкових засадах, впровадження нових форм і методів соціального захисту населення сприятимуть підвищенню ефективності функціонування соціально-економічного комплексу регіону в цілому.

#### IV. Список опублікованих праць

1. Основи ринкових відносин. Навчально-методичний посібник. — Тернопіль, Збруч. — 1992 — 110 с. (у співавт. особ. авт. 0,5 д.а.)
2. Вдосконалення механізму функціонування ринку праці на регіональному рівні / К.: НЦ ЗРП, 1996. — 52с. (особ. авт. 2,3 д.а.)
3. Маркетинг і сфера послуг / Рукопис деп. в ДНТБУ N622Ук.94 від 6.04.94. — 75 с. (у співавт. особ. авт. 1,2 д.а.)
4. Методичні поради до вивчення діючого законодавства. — Терн. обл. рада, 1994. — 56с. (у співавт. особ. авт. 0,7 д.а.)
5. Основні методичні положення щодо визначення загального стану та особливостей функціонування ринку праці за системою індикаторів. / К.: НЦ ЗРП, 1996. — 17с. (особ. авт. 0,7 д.а.)
6. Особливості соціально-економічного розвитку населених пунктів Тернопільської області (характеристика рівнів). — Тернопіль, Збруч, 1994. — 265с. (у співавт. особ. авт. 5,0 д.а.)
7. Показники економічного та соціального розвитку Подільського регіону в 1991-92 роках. — Тернопіль, Упр. стат., 1993. — 78 с. (у співавт. особ. авт. 0,3 д.а.)
8. Професійні наміри учнів профтехучилищ Тернопільщини. — Тернопіль, Упр. стат., 1995. — 42 с. (у співавт. особ. авт. 0,5 д.а.)
9. Ринок праці Тернопільської області (економіко-статистичний огляд). — Тернопіль, Упр. стат., 1993 — 25 с. (у співавт. особ. авт. 0,3 д.а.)

10. Стан ринку праці Тернопільської області. — Тернопіль, Упр. стат., 1995. — 25 с. (у співавт., особ. авт. 0,3 д.а.).
11. Вдосконалення механізму взаємовідносин між обласною державною адміністрацією та обласною радою народних депутатів. — Львів, ЛЦНТІ, Інформ. листок, 1993 — 3 с. (у співавт. особ. авт. 0,1 д.а.).
12. Оплата праці як важель підвищення ефективності виробництва. — Львів, ЛЦНТІ, Інформ. листок, 1994. 3 с. (у співавт. особ. авт. 0,1 д.а.).
13. Вплив демографічної ситуації на формування регіонального ринку праці / У зб. наук. праць "Економічні проблеми розвитку Західно-українського агропромислового комплексу в умовах переходу до ринкових відносин". — Тернопіль, ТАНГ, 1996. — 172 с. (особ. авт. 0,4 д.а.).
14. Окремі аспекти регіонального управління економікою на перехідний до ринку період / Мат-ли наук. конф., Івано-Франківськ, 1994. (особ. авт. 0,6 д.а.).
15. Особливості формування пропозиції на регіональному ринку праці / Темат. зб. наук. праць. — Тернопіль, Поліграфіст, 1996. — 311 с. (у співавт. особ. авт. 0,2 д.а.).
16. Шляхи врегулювання економічних процесів з огляду на регіональне управління та місцеве самоврядування / Зб. наук. праць "Уряду, Президенту, Верховній Раді". — К.: Абрис, 1995 — 270 с. (у співавт., особ. авт. 0,8 д.а.).
17. Нові форми управління в структурі ринкових відносин / Тези доп. наук. практич. конф. 18-20 вересня 1992 р. — Тернопіль, ТДП, 1992. (у співавт. особ. авт. 0,1 д.а.).
18. Покращення економічної ситуації через регіональне регулювання / Мат-ли IV звіт. наук. конф. викл. та студ. геогр. ф-ту ТДП за 1993 рік. — Тернопіль, 1994. (у співавт., особ. авт. 0,1 д.а.).
19. Регіональні проблеми зайнятості населення як дієвий механізм впливу на ринок праці / Мат-ли міжвуз. наук. практич. конф. "Актуальні проблеми розвитку економіки України в перехідний період до ринку". — Тернопіль, Орion, 1996. (особ. авт. 0,1 д.а.).

20. Ринкові відносини і нові форми господарювання / Тези доп. наук. практ. конф. 12-13 квітня 1991 р. — Тернопіль, Обл. тип., 1991. (у співавт., особ. авт. 0,1 д.а.).

21. Ринок праці в системі маркетингових досліджень / VII з'їзд Українського географічного товариства. — Тези доповідей, 30.05. — 1.06.1995. — Київ, 1995. (особ. авт. 0,1 д.а.).

22. Трудові ресурси і ринок послуг / Мат-ли звіт. наук. конф. студ. та викл. геогр. ф-ту ТДПІ за 1992 рік. — Тернопіль, Упр. стат., 1992. (у співавт., особ. авт. 0,1 д.а.).

## АННОТАЦИЯ

Брич В.Я. - Региональный рынок труда и механизм его регулирования (на примере Тернопольской области).

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08. 09. 02 — занятость и рынок труда. Научно-исследовательский центр по проблемам занятости населения и рынка труда Национальной Академии наук Украины и Министерства труда Украины (НЦ ЗРТ), Киев, 1996.

Защищается рукопись диссертации, в которой содержатся предложения и рекомендации по совершенствованию механизма регулирования рынка труда на региональном уровне. В работе раскрываются предпосылки, закономерности, этапы формирования и методика регулирования рынка труда; проведен анализ его составных частей: спроса и предложения, определены основные направления улучшения качественных характеристик рынка труда.

## ANNOTATION

Brych V.Y. Regional market of labour and mechanism of its regulation (on the example of the Ternopil region)

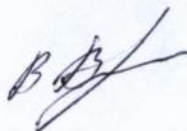
The Thesis of the degree of candidate of economic sciences in the specialaty - 08.09.02 - employment and labour market.

The scientific research centre on the problems of population employment and market of labour of the National Academy of Sciences of Ukraine and Ministry of Labour of Ukraine, Kyiv, 1996.

The thesis is being depended, containing the proposals and recommendations for the perfection of regularing mechanism of the labour market at the regional level.

The preconditions, regularities, stages of formation and methodics of labour market regulation are exposed; the analysis of demand and proposal; the main directions of quantitative characteristics' prfection of labour market are determined.

Ключові слова: ринок праці, пропозиція робочої сили, попит на робочу силу, механізм регулюваня.



Підписано до друку 26.12.96.  
Формат 60x80/16. Папір білий друкарський.  
Умовн. друк. рук. арк. Зам. Тираж 100 прим.

НЦ ЗРП  
2522110 м. Київ, вул. Клименка, 25.



**AB 36.553**