

Національна Академія наук України
Рада по вивченню продуктивних сил України

Мурашко Микола Іванович

УДК 330.105

**РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО
РИНКУ ПРАЦІ**
(на прикладі Чернігівської області)

Спеціальність 08. 09. ⁰²~~04~~ - Демографія, економіка
праці та соціальна політика.

+08.10.02

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ-1997

314.18



00751742 (Q)

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Раді України НАН України

Науковий керівник:

доктор економічних наук
Лібанова Ела Марленівна
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України
завідуюча відділом досліджень людського розвитку

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор Онікієнко Володимир Васильович, Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, головний науковий співробітник;
кандидат економічних наук Колот Анатолій Михайлович, Київський Національний економічний університет, заступник завідуючого кафедрою.

Провідна організація: Інститут економіки НАН України, м.Київ.

Захист дисертації відбудеться "18" грудня 1997р. о 14³⁰ годині на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 26. 160. 01. у Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України за адресою: 252032 м. Київ бул. Т. Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України

Автореферат розісланий "13" листопада 1997 року.

Вчений секретар
Спеціалізованої вченої ради
доктор географічних наук

П.С. Коваленко

П. С. Коваленко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження.

Актуальність дослідження визначається тим, що соціально-економічні трансформації, які сьогодні переживає Україна і які стосуються всіх сфер суспільного життя, чи не найбільше впливають на процеси відтворення сукупної робочої сили. Депопуляція і поглиблення процесу старіння населення в поєднанні з загальною економічною кризою і падінням рівня життя широких верств населення країни призвели до порушення основних притаманних Україні співвідношень формування та реалізації трудової активності населення. З одного боку, необхідне забезпечення повної зайнятості трудоактивного населення, що в умовах економічної кризи і падіння попиту на працю потребує цілеспрямованих дій з боку управлінських структур. З другого боку, необхідність підвищення економічної ефективності виробництва потребує скорочення всіх видів витрат і відповідного впровадження трудозберігаючих технологій. Таким чином, слід створити таке економічне і правове середовище, яке б стимулювало розробку і впровадження в практику відповідної двокритеріальної стратегії.

Аналіз загальнонаціонального ринку праці свідчить про наявність значної регіональної сегментації. Тому загальна стратегія регулювання процесів відтворення робочої сили має бути високо диверсифікованою по регіонах.

Світова економічна наука накопичила чималий досвід у вивченні проблем, пов'язаних з ринком праці, дослідженні їх економічної природи, місця й ролі в ринковій системі. Особливо потрібно відзначити тут праці Л. Вальраса, Дж. Кейнса, Т. Мальтуса, А. Сміта, Ф. Хайєко, та ін. Досліджувані ними проблеми завжди визначалися умовами певного ступеня історичної еволюції, містили науково-істотні висновки та пропозиції.

Теорія розвитку ринку праці донедавна мала небагато вітчизняних досліджень. Це обумовлювалось плановим характером розподілу робочої сили та законодавчо встановленими рамками її функціонування. Недоліки в проведенні економічних реформ зумовили появу нових для України явищ на ринку праці, і в першу чергу до різкого зростання рівня безробіття.

На протязі останнього десятиліття українськими вченими, на основі світового досвіду, розкрита суть цих процесів, розроблено методика та методологію їх досліджень, здійснено всебічний аналіз історичного розвитку та їх сучасного стану, а також визначено механізм впливу на ринок праці.

Соціально - економічні перетворення, утвердження нових поглядів на роль ринку праці у забезпеченні зайнятості населення значно змінили підходи до дослідження процесів формування ринку

праці, ефективного використання трудових ресурсів. Про це переконливо засвідчує аналіз наукових публікацій І. Маслової, В. Прокопова, В. Томашкевича, С. Українця, в яких визначені перспективи формування і функціонування ринку праці, порушені питання удосконалення державної системи зайнятості населення.

Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рух і раціональне використання, а також удосконалення їх якості, як умов конкурентоспроможності на ринку праці розглянуті у роботах С. Бандура, Д. Богині, О. Бугуцького, М. Долішнього, Е. Лібанової, А. Колота, В. Онікієнко, Н. Тітової, М. Шаленко. У працях Л. Костіна, О. Котляра, О. Хомри, Є. Янковської висвітлюються різні аспекти відтворення робочої сили і пов'язані з ним різні сторони функціонування ринку праці. В останні роки в процесі цих досліджень визначились кілька напрямків. Дослідження проблеми формування і створення ринку праці в Україні зроблено у роботах Д. Богині, В. Васильченка, О. Дяків, В. Шамоти. У монографіях М. Долішнього, С. Злупка, В. Онищенко, М. Пітюлича вирішується завдання дослідження не тільки трудових ресурсів, їх раціонального використання, а й визначення регіональних особливостей їх формування.

Значна частина праць С. Бандура, І. Бондар, О. Єгорова, В. Єрасова, Е. Лібанової, Н. Найдич, В. Трубенка, М. Шаленко, Л. Шевченко присвячена дослідженню причин, які породжують безробіття, а також шляхів розвитку політики соціального захисту населення в умовах дії ринкових відносин. Однак, багато актуальних питань, пов'язаних із зайнятістю, потребують глибоких досліджень. Так поки що недостатньо розглянута значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають при формуванні та функціонуванні механізму регіонального ринку праці.

Актуальність проблеми, недостатня розробленість ряду її аспектів особливо на регіональному рівні, динамізм сучасних змін, широта творчого пошуку обумовили вибір теми дисертаційної роботи.

Мета і завдання дослідження.

Основною метою роботи є розробка теоретико-методичних і практичних засад вдосконалення діючого механізму регулювання регіонального ринку праці. Дослідження виконане на прикладі Чернігівської області. Досягнення поставленої мети передбачає послідовне вирішення таких задач:

- дослідження особливостей формування регіонального ринку праці та визначення перспектив його розвитку;
- аналіз сучасного механізму регулювання ринку праці регіону та визначення причин його недостатньої ефективності;

- вивчення, узагальнення та адаптація до сучасних українських умов накопиченого досвіду регулювання регіональних ринків праці в умовах економічних трансформацій;
- розробка загальної схеми управління ринком праці регіону, принципів та механізму її реалізації.

Методичні і теоретичні основи дослідження - полягають в оцінці і вивченні існуючих механізмів регулювання ринку праці в регіоні.

В процесі роботи використовувались наукові доробки вітчизняних та зарубіжних вчених, які присвячені різноманітним аспектам даної проблеми, а також статистичні матеріали.

Фактологічну базу дослідження складають матеріали Державного та Чернігівського центрів зайнятості населення, Міністерства праці та соціальної політики і Держкомстату України, науково-дослідного центру з проблем зайнятості та ринку праці АН і Мінпраці України, Ради по вивченню продуктивних сил України Національної Академії Наук України, інформація Міжнародної організації Праці, ПРООН, Світового банку, результати вибіркового обстежень, а також фактичний матеріал, що міститься у монографічних виданнях зарубіжних та вітчизняних дослідників і в періодичній пресі.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в роботі:

- уточнено і розширено існуючий понятійний апарат регіонального ринку праці;
- проведено класифікацію факторів, що визначають характер та особливості функціонування сучасного механізму регулювання попиту та пропозиції робочої сили на рівні регіону;
- здійснено системно-структурний аналіз регіонального ринку праці і на його основі виявлено та кількісно охарактеризовано взаємозв'язки між зайнятістю населення, попитом на робочу силу та інвестиційними процесами;
- розроблено методику середньострокового прогнозування регіонального ринку праці, яку реалізовано на прикладі Чернігівської області;
- обґрунтовано напрями розвитку ринково орієнтованих секторів економіки та визначено схему механізму їх підтримки в контексті розвитку ринку праці;
- запропоновано основні шляхи по вдосконаленню механізму регулювання регіонального ринку праці в сфері податкового законодавства, кадрової політики, розвитку малого бізнесу та підприємництва, приватизації та інвестиційної діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що ряд його методологічних та теоретичних положень і висновків створює основу для формування механізму регулювання ринку праці на регіональному рівні і може знайти використання у подальшій науковій

розробці проблем регіонального ринку праці, практичній діяльності відповідних державних інституцій. Результати та висновки дослідження були надані у розпорядження Чернігівського обласного центру зайнятості і знайшли практичне застосування під час розробки обласної програми зайнятості населення на 1997 рік та підготовки з цього питання розпорядження Голови Чернігівської обласної державної адміністрації.

Апробація результатів дисертації. Основні результати та висновки дослідження доповідались на Чернігівській регіональній науково-практичній конференції “ Проблеми розвитку малого підприємництва” та 3 - х куштових конференціях з цієї ж тематики.

Публікації. За результатами досліджень опубліковано 1 монографію та 7 статей. Загальний обсяг публікацій, що належать особисто дисертанту, складає 17,9 друк. арк.

Обсяг та структура роботи. Логіка і методичні принципи дослідження, необхідність комплексного вирішення проблеми формування ринку праці та механізму його регулювання на регіональному рівні визначили зміст та структуру дисертаційної роботи, яка складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації налічує 220 сторінок машинописного тексту, в тому числі ілюстрації та таблиці - 9 стор. (22 рисунки та 4 таблиці), список використаних джерел - 10 стор. (127 найменувань, з них 17 іноземних джерел), додатки - 27 стор. (37 таблиць).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.

Поглиблення процесів переходу до ринкової економіки змушує вносити суттєві корективи в існуючий механізм управління зайнятістю населення, що породжує цілий ряд проблем, вирішення яких потребує принципово нових підходів до їх практичної реалізації.

Однією з головних причин повільного характеру економічних реформ є криза управління. Тому зміна моделі державного управління є закономірним і необхідним етапом подальшого розвитку держави. Нового змісту мають набути такі риси державного управління, як гнучкість при виборі мети та засобів; перетворення в необоротні тенденції трансформації засобів у цілі; викристалізування оптимальної структури; формування нової управлінської культури; децентралізація управлінських рішень.

Потрібно перейти від жорсткого вертикального управління до одночасного управління по горизонталі. При цьому слід досягти такого ступеню гнучкості, який дасть змогу адекватно реагувати на зміну ситуації.

Тому в роботі пропонується: чітко розподілити повноваження між центром і регіонами та між місцевими державними адміністраціями

і органами місцевого самоврядування; делегувати обласним державним адміністраціям функції регіонального уряду; запровадити нормативно - розрахункові методи встановлення відрахувань до місцевих бюджетів; посилити централізований контроль.

Ринкова економічна система в сучасних умовах являє собою сукупність взаємопов'язаних ринків, які забезпечують можливість купівлі або продажу товарів. Одним з таких ринків є ринок праці. Він являє собою відкриту підсистему, що через міжрегіональні міграції органічно взаємодіє з ринками праці інших регіонів.

За трактуванням автора, зайнятість населення - це соціально-економічна категорія, яка характеризує ступінь діяльності індивідів по задоволенню особистих та громадських потреб, що, як правило, приносить доход в грошовій або натуральній формі. Автор вважає, що існуюча понятійна трактовка зайнятості видається занадто орієнтованою на суспільні потреби на шкоду особистим інтересам кожної конкретної людини, яка є безумовним власником своєї робочої сили і пропонує її на ринку праці.

На відміну від поширеної точки зору, що ринок праці - це перш за все сфера прояву інтересів працівників та задоволення їх прав, дисертаційне дослідження доводить, що ринок праці, - це сукупність соціально-економічних відносин, за впливу яких здійснюється поєднання інтересів: з одного боку найманих працівників на отримання робочого місця і оплати своєї праці, згідно кваліфікації, та з іншого - роботодавців на задоволення потреб виробництва в робочій силі та оплати її праці, згідно врівноважуючого впливу чинників попиту і пропозиції на неї.

Регіональний ринок праці - це сукупність соціально - економічних відносин, що мають специфічні територіальні особливості, за допомогою яких здійснюється формування попиту і пропозиції на робочу силу в межах регіону.

Ринок праці має циклічний розвиток. При цьому окремі цикли суттєво відрізняються за тривалістю та інтенсивністю, за амплітудою коливань, але всі вони мають одні й ті ж фази. таких фаз - чотири: пік циклу, спад виробництва, нижча точка спаду, поживлення.

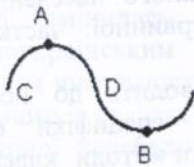


Рис. 1. Схема циклічного розвитку ринку праці.

У більш широкому розумінні механізм регулювання ринку праці охоплює набір економічних, юридичних, соціальних та психологічних факторів, які обумовлюють його функціонування. До юридичних відносяться: законодавчі та нормативні акти, які регулюють трудові відносини та акти, які приймаються територіальними органами служби зайнятості населення.

До соціальних: система загальнонародських цінностей; конституційні гарантії права на працю, одержання професій; система підготовки та перепідготовки кадрів; рівень життя населення; мобільність працівників, умови праці. До психологічних: психологічна готовність; індивідуальні потреби та бажання працювати; виконавська дисципліна. До демографічних: природний та механічний рух населення і його статево-віковий склад. До економічних: кредитна, податкова політика; мотивація праці; ціни; прибуток.

Оцінка масштабів пропозиції на ринку праці робочої сили може бути виконана двома принципово різними методами.

Перший спирається головним чином на демографічні оцінки чисельності і складу працездатного населення, скориговані відповідними статево-віковими рівнями трудової активності. Останні оцінюються за даними перепису населення або соціологічних обстежень і результатами аналізу регіональної економічної ситуації.

Другий метод передбачає оцінку чисельності трудоактивного населення як суми зайнятих (за даними статистичної звітності) і зареєстрованих службою зайнятості незайнятих. В країнах, де рівень статистичного обліку достатньо високий, робоча сила визначається саме як сукупність зайнятих і безробітних. В Україні, де рівень реєстрації безробітних, за оцінками експертів не перевищує 10-15% їх реальної чисельності, про такий підхід до оцінки безробіття не можна й говорити. Практично реєструються тільки ті, хто вважає себе не здатним працевлаштуватися самостійно, або взагалі розраховує лише на допомогу по безробіттю.

Конкурентоздатні особи прагнуть знайти нове робоче місце самостійно, і їх питома вага в загальній сукупності незайнятих досить висока. Визначити групи незайнятих можна виходячи з масштабів плинності або з результатів аналізу економічних характеристик діяльності окремих галузей регіонального комплексу.

Обидва методи дозволяють кількісно виміряти лише контингент трудоактивного населення без відповідного коригування згідно до бажаного режиму праці.

Оцінка регіональної потреби в робочих місцях потребує додаткового урахування розподілу трудоактивного населення за їх прагненням працювати на умовах повної первинної, часткової та вторинної зайнятості.

Становлення ринкової економіки призводить до посилення диференціації ринку праці. В дослідженні специфіки окремих контингентів ринку праці доцільно застосовувати методи класифікації і сегментації ринку праці.

Найбільш наочною є загальна сегментація ринку праці на первинний і вторинний. На Україні до первинного ринку праці слід

віднести такі категорії працівників: підприємці та менеджери; працівники нових гостродефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку; інженерно - технічні працівники високої кваліфікації, на працю яких є попит в сучасних виробництвах; висококваліфіковані робітники, на працю яких є попит; працівники органів управління; основний персонал кооперативів, малих підприємств, спільних підприємств, інших новостворених структур, які зайняли на ринку достатньо міцні позиції. Ці працівники відрізняються гарантованою зайнятістю, високооплачуваною роботою, високою готовністю працювати в умовах ринку.

До вторинного ринку праці слід віднести всіх зайнятих, праця яких не відповідає потребам підприємств, тобто приховано безробітних, осіб, зайнятих неповний робочий день (жінки з малими дітьми, пенсіонери, молодь), сезонних працівників та тимчасово зайнятих за трудовими договорами (угодами), а також робітників низької кваліфікації, конкурентоспроможність яких на ринку вкрай низька, а можливість її підвищення обмежена.

Становлення ринку робочої сили в області відбувається в залежності від конкретно-історичних умов його розвитку і особливостей соціально-економічного розвитку України.

Аналіз демографічної ситуації в області дає підстави стверджувати, що вона є однією з найбільш несприятливих в Україні. Чисельність населення області станом на 1 січня 1997 року склала 1333,4 тис.чол., в тому числі, міського - 766,6 тис.чол. (57,5 проц.), сільського - 566,8 тис.чол. (42,5 проц.). З них 263,4 тис.чол., або кожен п'ятий житель області має статус потерпілого від Чорнобильської катастрофи. На протязі значного періоду вона постійно зменшується. За останні десять років (1987-1996 р.р.) зменшення становить 93,6 тис.чол., або 6,6 проц. Частка населення Чернігівської області у загальній чисельності населення України становить 2,6 проц.

На відміну від більшості областей України на Чернігівщині скорочення чисельності населення в останні роки обумовлено перевищенням смертності над народжуваністю.

Структура зайнятості Чернігівської області за останні роки помітно змінилась і ці зміни в основному відповідають загальноукраїнським тенденціям. Тільки в 1996 році відбулось зменшення чисельності працівників в порівнянні з 1995 роком на 5,2 %, в основному в галузях сфери матеріального виробництва. Низькі темпи структурної перебудови та низька платоспроможність населення не дозволили розширити сферу послуг, а недоліки в проведенні приватизації державних підприємств, втрата традиційних ринків збуту тощо зумовили суттєве скорочення працівників.

Ситуація на ринку праці в останній рік значно загострилась. Так чисельність працівників, яка звернулась у служби зайнятості, зросла майже вдвічі, а рівень фіксованого безробіття - майже втричі і склав 2,4%. Тривало безробітними (> 1 року) було 13 % безробітних громадян, які перебували на обліку. Збільшилась присутність на ринку праці молоді та малозахисених категорій населення.

Таблиця 1. Зміни в чисельності зареєстрованих безробітних (на 1 січня).

Назва регіону	Чисельність безробітних (чол.)					Рівень безробіття (%)				
	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1996
Україна	70535	83889	82200	126900	351103	0.25	0.3	0.29	0.46	1.3
Черніг обл.	1932	2354	2988	5229	16177	0.3	0.3	0.4	0.77	2.4

При зростанні потреби в працевлаштуванні незайнятого населення, кількість вільних робочих місць та вакантних посад зменшувалась. Коефіцієнт навантаження на 1 вільне робоче місце складав 25,7, в той час, як в цілому по Україні 11,2.

В дослідженні зроблений прогноз розвитку ринку праці в регіоні до 2006 року. Період прогнозування характеризується як період стабілізації та період поживленого зросту. Для періоду стабілізації характерно становлення ринку робочої сили. Падіння попиту на працю буде відбуватися при відносно не дуже великому скороченні чисельності працездатного населення. Пропозиція робочої сили буде перевищувати попит. Безробіття набуває відкритої форми. Період поживленого зросту характеризується передбачуваним зростом попиту на робочу силу, який випереджає вивільнення працівників.

Аналіз динамічних рядів дає підстави припускати, що чисельність робочої сили регіону щорічно буде зменшуватись в середньому на 4300чол. і до кінця 2006р. складе 671.5 тис.чол. Перш за все це трапиться за рахунок зниження рівня народжуваності, продовжуючого старіння населення та деякого збільшення смертності.

Буде спостерігатись зменшення чисельності зайнятих в галузях економіки області (щорічно в середньому на 10100 чол.). Перш за все зниження чисельності працівників торкнеться сфери матеріального виробництва. Це має відбутися за рахунок впровадження нових технологій, технологічних схем, удосконалення системи управління підприємств тощо. В цей час, а особливо на кінець прогнозного періоду дуже інтенсивно має розвиватись сфера послуг, що дещо уповільнить темпи зменшення загальної чисельності працівників. Тому до кінця

2001 р. загальна чисельність працівників, зайнятих в економіці області складе 481.5 тис.чол., а до кінця 2006р. - 443.8 тис.чол. З іншого боку спостерігатиметься чітка тенденція до збільшення чисельності незайнятих працездатних громадян (щорічно в середньому на 3900 чол.). Тому до кінця 2001р. чисельність незайнятого працездатного населення складе 180.3 тис.чол., а до кінця 2006р. - 194.8 тис. чол. Однією з головних причин цього буде подальше розшарування за рівнем доходів населення, що дозволить частині громадян, а особливо жінкам, перейти в категорію економічно неактивного населення і виконувати домашні обов'язки.

Одночасно буде знижуватись чисельність працюючих осіб старшого віку (щорічно в середньому на 3200 чол). Тому їх чисельність до кінця 2006р. зменшиться до 22.3 тис.чол. Це буде обумовлено, перш за все, їх недостатньою конкурентною привабливістю на ринку праці.

Значно виросте чисельність працездатного населення в працездатному віці, яке зайняте в особистому підсобному та домашньому господарстві (середньорічний приріст складе 7400 чол.). До кінця 2001р. їх чисельність складе 186.6 тис.чол., а до кінця 2006р. - 204.2 тис.чоловік. Ця тенденція буде базуватись на реформуванні сфери сільського господарства, законодавчому дозволі продажу землі та динамічному розвитку фермерських і домашніх господарств.

Передбачається також зниження чисельності зайнятих в державному секторі економіки області (щорічно в середньому на 10160 чол.). В 2001р. чисельність зайнятих в цьому секторі може скласти 151.2 тис.чол., а в 2006 - 126.4 тис.чол. Це має відбуватися в зв'язку з оптимізацією чисельності працівників бюджетної сфери та апарату управління місцевих органів виконавчої влади.

З іншого боку спостерігатиметься тенденція до збільшення чисельності зайнятих в галузях невиробничої сфери (середньорічний приріст складе 3500 чол.). До кінця 2001р. тут буде зайнято 186.4 тис.чол., а до кінця 2006р. - 203.9 тис.чол. Аналіз статистичних даних свідчить про щомісячне збільшення чисельності вивільнених працівників. Тому на кінець 2001р. їх буде загалом 20.5 тис.чол., а на кінець 2006р. - 42.1 тис.чол.

Особливу увагу в розглядаємому періоді необхідно буде звернути на чисельність безробітних. Згідно розрахунків, їх чисельність в середньому щорічно зростає на 5400 чол. і вже до кінця 2001р. складе загалом 39.5 тис.чол. (2.2 % від чисельності населення в працездатному віці), а до кінця 2006р. - 55.3 тис.чол.

Зростання рівня безробіття може бути викликане посиленням впливу на розвиток ринку праці таких параметрів соціально-економічного розвитку, як приватизація державної власності, демографічні процеси, інфляція, зміна мотиваційних особливостей

трудової діяльності громадян та, перш за все, якісними змінами в економіці області тощо.

Всі ці фактори впливу на формування ринку праці області викликають слідуючі процеси: структурні зрушення в економіці можуть спричинити до суттєвого вивільнення або перерозподілу робочої сили між підприємствами різних галузей народного господарства області, що потребує підготовки (перепідготовки) значної кількості працівників різних професій; переорієнтацію значної частки м'ягтників мігрантів на одержання роботи (власності) за місцем проживання; відтік частини населення за межі держави; можливо зросте притік в область (при умові суттєвого підвищення рівня життя) осіб української національності; збалансованість ринку праці регіону в значній мірі буде залежати від розвитку його галузей, напрямків діяльності підприємств тощо.

Аналіз в роботі зарубіжного досвіду в частині регулювання зайнятості населення дає основу стверджувати, що слід виключити можливість прямого дублювання будь-якої з моделей, які набули поширення у розвинутих та постсоціалістичних країнах. Необхідно формувати свій національний ринок праці відповідно до соціально-економічної ситуації, яка реально склалася в Україні з використанням цього досвіду особливо в питаннях соціального захисту малозахищених категорій громадян, виділення та впливу на кризові території, які є осередками високого рівня структурного безробіття, щодо дискретності виплати допомоги по безробіттю тощо.

Сучасний механізм регулювання ринку праці в регіоні орієнтований на безробіття, яке знаходиться в межах його природної норми. Але вже в найближчий час, в зв'язку з банкрутством підприємств, прогнозується масове вивільнення зайнятих на них працівників. Крім того багато підприємств в умовах жорсткої конкуренції та виходячи з економії матеріальних та фінансових ресурсів, змушене буде відмовитись від послуг значної частини своїх працівників. Приховане безробіття перейде в відкриту форму і набуде масового характеру.

В роботі пропонується здійснити ряд заходів, щодо впливу на ситуацію. Поряд з традиційними заходами: розробкою державної та цільових програм зайнятості; стимулюванням міграції з міст в сільську місцевість; застосуванням гнучких форм зайнятості; підвищенням ефективності діяльності служб зайнятості тощо, запропоновано і ряд інших.

Як одним з основних напрямів нагнітання попиту на робочу силу, в роботі розглядається розвиток малого підприємництва. На рівні держави пропонується зробити уточнення щодо віднесення до категорії малих підприємств, спростити процедуру їх реєстрації та отримання

ліцензій, розробити довгострокову Державну та регіональні програми підтримки малого підприємництва, ввести податкове стимулювання діяльності малого підприємництва в пріоритетних сферах матеріального виробництва, звільнити від оподаткування частину їх прибутку, що спрямовується на рефінансування.

На регіональному рівні пропонується запровадити систему підтримки розвитку малого підприємництва, якою має не тільки проводитись моніторинг їх ринкового середовища, але й формуватись система підготовки кадрів через бізнес-іноваційні центри та створення структур, які б спрощували адаптацію кадрів до ринкового середовища. Ці питання пропонується вирішувати, створивши при регіональних вищих учбових закладах, які готують менеджерів - бізнес-іноваційні центри. Така структура давала б змогу студентам поєднувати теоретичні навички в учбовому закладі з практикою в бізнес-іноваційному центрі, що в подальшому зняло б проблему їх працевлаштування.

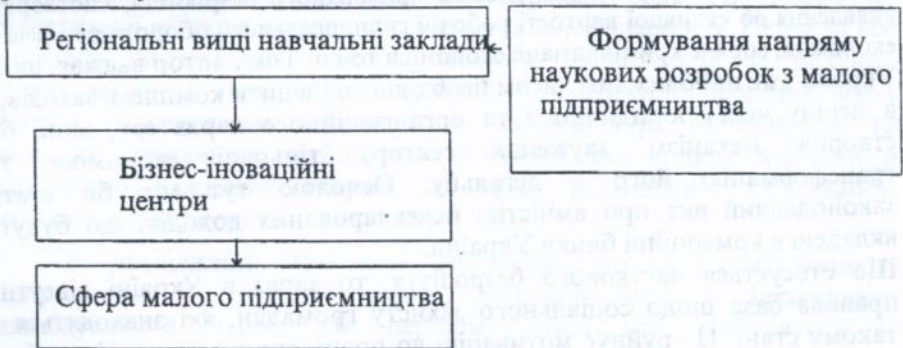


Рис. 2. Схема підготовки менеджерів

Інструментом забезпечення відповідності найманої робочої сили потребам підприємства виступає в роботі гнучка кадрова політика. Аналіз цієї сфери приводить до висновку, що процес формування ринку праці України супроводжується глибокими деформаціями: надмірним резервуванням кваліфікованої праці, руйнацією кадрового потенціалу науки, депрофесіоналізацією частини населення, що в поєднанні з проблемами управління перерозподілу робочої сили означає пряму втрату професійно-кваліфікаційного потенціалу, а також професійно-кваліфікаційна невідповідність пропозиції робочої сили існуючому попиту. Ще одна проблема закладається в системі підготовки кадрів, де продовжує існувати дисбаланс між обсягами та кваліфікацією кадрів і потребами ринку.

Для вирішення цих питань дослідженням пропонується цілий комплекс заходів, серед яких: формування системи моніторингу кадрового потенціалу, тобто системи, яка б здійснювала постійне відстежування визначальних показників стану кадрового потенціалу, процесів перерозподілу робочої сили між різними секторами економіки, відтворення і використання кваліфікованих кадрів; розробка програм відтворення та збереження висококваліфікованих кадрів; перехід до нової моделі формування робочої сили, яка б забезпечила відповідність кадрового потенціалу попиту на нього; державне стимулювання створення недержавних закладів професійної підготовки та перепідготовки кадрів тощо.

Одними з негативних факторів впливу на ринок праці є нерегламентована зайнятість та часткове безробіття. Перший, по-суті, є донором тіньової економіки. Це обумовлено тим, що на більшості підприємств, яким притаманний високий рівень часткового безробіття залишились менш соціально активні працівники. Нерегламентована зайнятість також сприяє збереженню прихованого безробіття, спотворює виявлення об'єктивної вартості робочої сили, реального обороту ресурсів в економіці, сприяє криміналізації економіки тощо. Тому автор вважає, що в Україні вже найближчим часом необхідно здійснити комплекс заходів, і в першу чергу юридичного та організаційного характеру, який би створив механізм звуження сектору тіньової економіки та трансформацію його в легальну. Основою тут міг би стати законодавчий акт про амністію недекларованих доходів, що будуть вкладені в комерційні банки України.

Що стосується часткового безробіття, то зараз в Україні відсутня правова база щодо соціального захисту громадян, які знаходяться в такому стані. Це руйнує мотивацію до праці, сприяє декваліфікації та зростанню чисельності зайнятих в нерегламентованій діяльності, веде до соціальних конфліктів тощо. Тому в роботі пропонується: законодавчо скоригувати статус часткового безробітного, передбачивши також умови знаходження в неоплачуваних відпустках, готовність та здатність приступити до роботи за професією (фахом) з повним робочим днем чи тижнем на іншому підприємстві; запровадити страхування на випадок вимушеної неповної зайнятості; визначити розмір та порядок виплати допомоги частково безробітним; ввести такий механізм допомоги по безробіттю, який забезпечував би її дискретність. При цьому фінансування можливо здійснювати, як за рахунок державного фонду зайнятості, так і інших джерел.

На рівні держави це, наприклад, може бути законодавче встановлення пільг для підприємств, які перераховують кошти до фонду зайнятості в обсягах, що перевищують передбачені законодавством, введення прогресивної шкали відрахувань до фонду

зайнятості при перевищенні визначеного рівня часткового безробіття, частина коштів від приватизації державного майна тощо.

Особливе місце в дисертаційному дослідженні приділено виваженій інвестиційній політиці, і особливо при проведенні приватизації державних об'єктів. Разом з тим в цих сферах існує багато проблем. Подекуди приватизація набула рис загальної колективізації. На приватизованих підприємствах проходить масове вивільнення працівників. Включенню підприємств в перелік об'єктів, що підлягають приватизації, в більшості випадків не передують аналіз їх діяльності та розробка стратегії їх подальшого розвитку. В процесах приватизації відсутня практика фінансового оздоровлення. Не виправдовує себе і курс, взятий на прискорене завершення приватизації шляхом формальної зміни власника та орієнтація в приватизації державних підприємств на товариство покупців, яке складається з членів трудового колективу, як потенційних інвесторів.

В роботі пропонується розробити державну стратегію подальшої приватизації об'єктів державної та комунальної власності. Перш за все необхідно визначитись щодо проведення приватизації за рахунок приватизаційних паперів та стратегії приватизації непривабливих об'єктів, з переліком державних та комунальних підприємств та частками державного майна, які необхідні для впливу держави в стратегічно важливих галузях та щодо підвищення керованості державних підприємств.

В дослідженні зроблено висновок, що до всіх великих підприємств, які приватизуються, доцільно було б застосувати індивідуальний підхід. На першому етапі має відбуватися їх реструктуризація, на другому - залучення інвестицій.

В сфері приватизації найбільш важливими автором вбачаються післяприватизаційна підтримка підприємства, отримання реального ефективного власника та сприяння залученню інвестицій в виробництво. Стратегією приватизації пропонується встановити граничний строк отримання та розміщення приватизаційних сертифікатів. Для громадян, які не встигли цього зробити, потрібно передбачити державні гарантії щодо можливості отримання за них компенсації (наприклад, обмін на державні облігації, виплата на поховання тощо). По об'єктах, які не користуються попитом на сертифікатних аукціонах (наприклад після виставлення на 2 аукціони) пропонується законодавчо передбачити їх продаж за гроші за ціною, нижчою їх номінальної вартості.

Підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання, які мають частку державного майна має відбуватися шляхом

організаційного та економічного впливу. Організаційні заходи повинні бути направлені на підвищення ефективності управління суб'єктами підприємництва. Ці питання автором пропонується вирішувати двома основними способами: шляхом функціонування інституту уповноважених в складі Фонду державного майна України та передачею в трастове управління частки державного майна на конкретно визначених умовах.

В роботі пропонується перевести інститут уповноважених осіб на професійну основу та підпорядкувати його Фонду державного майна України. Відбір таких осіб потрібно здійснювати лише на конкурсній основі. Стимулювання їх праці має пряму залежати від рівня прибутковості підприємства, а також і здійснюватись за рахунок прибутку, нарахованого на частку державного майна.

Для створення та становлення недержавних організацій по трастовому управлінню частки державного майна видається доцільним залучення міжнародних організацій, які могли б, перш за все, в рамках технічної допомоги налагодити підготовку їх працівників. Передача в трастове управління частки державного майна повинна здійснюватись лише на конкурсній основі.

Для післяприватизаційної підтримки підприємств пропонується створити державний інвестиційний фонд. Джерелами фінансування такого фонду могли б стати: законодавчо встановлені відрахування суб'єктів господарювання, які мають бути приватизовані; частина коштів, отриманих від грошової приватизації державних підприємств; кошти від цільового інвестиційного державного займу; іноземні кредити тощо.

Практично інвестування підприємств відбувається за рахунок зовнішніх інвестицій та внутрішніх ресурсів.

Для подальшого розвитку підприємств і створення нових робочих місць, нагальним є залучення вітчизняних інвестицій, яких за підрахунками Національного банку України є близько 10 млрд. американських доларів. Інвестування за рахунок внутрішніх ресурсів можливе лише при умові прибуткової діяльності підприємства. Хоча з виходом змін до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» з'явилась законодавчо визначена реальна можливість концентрації внутрішніх ресурсів суб'єктів господарювання для інвестування свого розвитку.

Отримання іноземних інвестицій може значно прискорити процеси входження вітчизняних підприємств в існуючі міжнародні ринки. Також потрібно розробити стратегію заохочення створення нових робочих місць іноземними інвесторами. Для цього необхідно:

відкрити нові ринки; створити гарантії ринку; розвинути необхідну інфраструктуру; ввести квотування на ввезення в Україну готових виробів, стимулюючи налагодження випуску таких товарів в Україні.

Головними формами залучення інвестицій є: створення спільних підприємств; проведення додаткових емісій акцій; залучення коштів міжнародних фінансових організацій; проведення інвестиційних конкурсів; створення пільгового податкового інвестиційного клімату на окремих територіях, і особливо з високим рівнем структурного безробіття.

Основним способом залучення інвестицій має стати продаж пакетів акцій на конкурсній основі за грошові кошти під інвестиційні зобов'язання.

Важливим елементом регулювання регіонального ринку праці є стимулювання суб'єктів господарювання в сфері створення нових робочих місць. В роботі пропонується будувати економічний механізм стимулювання підприємств і організацій до створення додаткових робочих місць за двома напрямками: створенням економічної заінтересованості шляхом реалізації податкової і кредитної політики держави та шляхом використання можливостей державного фонду сприяння зайнятості населення. Для підвищення ефективності намічених заходів пропонується вивести державний фонд зайнятості з складу Державного бюджету.

ВИСНОВКИ.

У дослідженні зроблено висновки, що:

1. Існує різниця між трактуванням поняття “ робоча сила “ згідно рекомендацій Міжнародної організації праці та таким, що застосовується в Україні.

2. Є два методи оцінки пропозиції робочої сили. Метод, що передбачає оцінку чисельності трудоактивного населення, як суми зайнятих і зареєстрованих службою зайнятості незайнятих, поки що не може впроваджуватись в Україні, бо рівень реєстрації безробітних тут ще невеликий.

3. Вивчення зарубіжного досвіду в частині регулювання зайнятості населення дає основу стверджувати, що необхідно формувати свій національний ринок праці відповідно до соціально-економічної ситуації, яка реально склалася в Україні з безумовним використанням цього досвіду особливо в питаннях соціального захисту малозахищених категорій громадян, виділення та впливу на кризові території, які є осередками високого рівня структурного безробіття, щодо дискретності виплати допомоги по безробіттю тощо.

4. Однією з головних причин повільного характеру економічних реформ є криза управління. Тому зміна моделі державного управління є закономірним і необхідним етапом подальшого розвитку держави. Потрібно перейти від жорсткого вертикального управління до одночасного

управління по горизонталі. Тому пропонується: чітко розподілити повноваження між центром і регіонами та між місцевими державними адміністраціями і органами місцевого самоврядування; делегувати обласним державним адміністраціям функції регіонального уряду; запровадити нормативно - розрахункові методи встановлення відрахувань до місцевих бюджетів; посилити централізований контроль.

5. Механізм регулювання ринку праці охоплює набір економічних, юридичних, соціальних і психологічних факторів, які обумовлюють його функціонування. Регулювання зайнятості населення відбувається на макро- і мікроекономічному рівнях. Аналіз стану регіонального ринку праці свідчить про його сегментну структуру. При цьому конкуренція існує в середині сегментів, а міжсегментна конкуренція відсутня.

6. Зростання безробіття серед населення в основному викликане збільшенням впливу таких параметрів соціально-економічного розвитку, як структурна перебудова економіки, приватизація державної власності, втрата традиційних ринків збуту, зміни мотиваційних особливостей трудової діяльності громадян тощо.

7. Особливу увагу необхідно звернути на заходи по збереженню та відтворенню трудового потенціалу, як однієї з головних складових побудови високотехнологічної економіки.

8. Реалізація політики зайнятості населення в області повинна враховувати такі форми безробіття, які властиві ринку праці регіону. Так розширення нерегламентованої зайнятості та розвиток підприємництва мають спричинити зниження рівня молодіжного безробіття. Наслідком недоліків в процесах приватизації підприємств може стати перетворення скритого безробіття в реальне, що обумовлює запропоновані заходи по удосконаленню проведення приватизації.

9. Різноманітність факторів, які впливають на стан ринку праці Чернігівської області викликає необхідність розробки в регіоні системи територіального управління, частиною якої повинен стати територіальний соціально - економічний моніторинг.

10. При включенні в дію ринкових механізмів в повному обсязі не виключена можливість виникнення масового безробіття. Тому є необхідність створити при місцевих органах виконавчої влади експертні ради по оцінці фінансового стану підприємств.

11. Вдосконалення існуючого механізму державного регулювання ринку праці має базуватись на нових законодавчих підвалинах. Потребують законодавчого вирішення питання отримання випускниками середніх та вищих закладів освіти гарантій щодо першого робочого місця, розповсюдження практики квотування робочих місць для інвалідів на інші малозахищені категорії громадян, дискретності виплати допомоги по безробіттю та встановлення її у випадку часткового безробіття тощо.

12. Напрямки реформування політики зайнятості в Україні повинні включати: вдосконалення чинного законодавства; стимулювання попиту на робочу силу, створення нових та додаткових робочих місць, розширення самозайнятості та підприємництва, сприяння розвитку зайнятості у

неформальному секторі;- регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці, аспекти демографічної і міграційної політики; створення сучасного механізму оплати праці; адаптація робочої сили до структурних зрушень в економіці, сприяння професійній, соціальній, територіальній та іншим видам мобільності робочої сили; розвиток норм соціально - трудових відносин у питаннях гарантій та гнучкості зайнятості; державне регулювання процесів вивільнення працівників на підприємствах при загрозі безробіття; розв'язання соціальних проблем сприяння зайнятості щодо окремих категорій робочої сили, окремих регіонів, сприяння тимчасовій зайнятості, упередження довготривалого безробіття; реалізація принципів соціального партнерства на ринку праці; подальший якісний розвиток функцій та напрямів діяльності державної служби зайнятості та органів по праці та зайнятості; стабілізація фінансового забезпечення політики зайнятості тощо.

Важливе значення має також розробка комплексу заходів по регулюванню ринку праці на рівні регіону. До таких заходів можна віднести: активізацію інвестиційної діяльності; стимулювання гнучких форм зайнятості на виробництві; стимулювання підприємництва в сфері створення нових робочих місць; підвищення ефективності роботи місцевих служб зайнятості; організацію громадських робіт на рівні регіону; удосконалення методичної та інформаційної бази ринку праці тощо.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ.

1. Мурашко Н. И. Управление персоналом организации. - Киев.- Компас.- 1997.- 290 с.
2. Бутко М. П. Мурашко М. І. Регіон у дзеркалі державного управління. // Віче.- 1997.- №3.- с. 42-48.
3. Бутко М. П. Мурашко М. І. Організаційні заходи сприяння малому бізнесу. // Економіка України.- 1997.- №7.- с. 20-24.
4. Мурашко Н.И. Теоретические подходы к изучению процессов развития региональных рынков труда.- // Форум.- 1996.- №11.- с.17-18.
5. Мурашко Н.И. Особенности формирования рынка труда Черниговской области.- // Форум.- 1996.- №12.- с. 15.
6. Мурашко Н.И. Рынок труда Черниговской области и механизм его реформирования.- // Форум.- 1996.- №14.- с. 18-20.
7. Мурашко Н.И. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.- // Форум.- 1997.- №7.- с. 15-17.
8. Бутко М. П. Мурашко М. І. Реалізація положень Конституції України в сфері державного управління. //Командор.- 1997.- №2.- с. 4-6.

АНОТАЦІЇ

АНОТАЦІЯ

Мурашко М.І. Регулювання регіонального ринку праці (на прикладі Чернігівської області).- Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08. 09. 01. - демографія, економіка праці та соціальна політика.- Рада по вивченню продуктивних сил України Національної Академії наук України, Київ, 1997.

Дисертацію присвячено питанням вдосконалення діючого механізму регулювання регіонального ринку праці. Автором розкрита суть регіонального ринку праці. Дана прогнозна оцінка ринку праці Чернігівської області на 1997-2006 роки. Розроблені практичні рекомендації по удосконаленню механізму регулювання ринку праці через розвиток малого підприємництва, кадрову та інвестиційну політику, а також вплив на нерегламентовану зайнятість і часткове безробіття.

Основні результати праці знайшли практичне застосування під час розробки обласної програми зайнятості населення.

Ключові слова: зайнятість населення, інвестиції, ринок праці, сегментація ринку праці, управління робочою силою.

АННОТАЦИЯ

Мурашко Н.И. Регулирование регионального рынка труда (на примере Черниговской области).- Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08. 09. 01.- демография, экономика труда и социальная политика.- Совет по изучению производительных сил Украины Национальной Академии наук Украины, Киев, 1997.

Диссертация посвящена вопросам усовершенствования действующего механизма регулирования регионального рынка труда. Автором раскрыта суть регионального рынка труда. Дана прогнозная оценка рынка труда Черниговской области на 1997- 2006 годы. Разработаны практические рекомендации по усовершенствованию механизма регулирования рынка труда через развитие малого предпринимательства, кадровую и инвестиционную политику, а также влияние на нерегламентированную занятость и частичную безработицу.

Основные результаты работы нашли практическое применение во время разработки областной программы занятости.

Ключевые слова: занятость населения, инвестиции, рынок труда, сегментация рынка труда, управление рабочей силой.

SUMMARY

Murashko M.I. The Regulation of the Regional Labour Market (on the example of Chernihiv oblast). Manuscript.

Thesis for obtaining scientific degree Candidate of Sciences (Economics) by speciality 08.09.01 - demography, labour economy and social policy.-Council of Productive Forces Study of National Academy of Sciences of Ukraine. Kyiv, 1997.

The thesis is devoted to the problems of the improvement of active mechanism of the regional labour market. The author clarified the essence of regional labour market, did the prognosis estimation of labour market of Chernihiv oblast to 1997-2006, devised the practical recommendations for improvement of labour market regulation mechanism through small business development, staff and investment policy, influence to informal employment and part time one.

The main results of research have the practical use in of oblast employment program.

Key words: population employment, investments, job - market, job - market segmentation, labour management.

Підписано до друку 12.11.97р. Формат 60х90/16.
Ум. друк. арк.1.0, Обл.-вид. арк. 0,8.
Наклад 100. Зам. 291.

Відділ оперативної поліграфії
Центру Міжнародної освіти
227-12-75, 227-37-86

12 1 1 2 0

AE 38.802
AV 38.802