

вання ринку труда. — Трудовые ресурсы — НИИ труда, 1999. — С. 235.

2. Анализ и прогнозирование развития экономики региона / Н. Д. Прокопенко, Ф. Е. Поклонский, А. А. Решетняк и др. — К.: Наук. думка, 1991. — 228 с.

3. Орлова Е. О формировании системы гарантий обеспечения занятости населения // Человек и труд. — 2000. — № 12. — С. 50.

4. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України».

5. Комплексное региональное планирование и прогнозирование / Н. П. Федоренко, С. О. Календжян, П. А. Минакир и др. — М.: Наука, 1989. — 157 с.

6. Чижова Л., Сергеева Г. Политика занятости в контексте макроэкономического регулирования // Человек и труд. — 2000. — № 8. — С. 29—34.

7. Слесаренко Л. І. Наш орієнтир — активна політика зайнятості // Людина і праця. — 1999. — № 7. — С. 45.

8. Методы и модели регионального анализа / Материалы второго советско-польского симпозиума «Модели территориальных социально-экономических систем». — Новосибирск, 1977. — 292 с.

9. Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: структурна політика і трансформація — Совершенствование хозяйственного механизма: Збір. наук. праць: Випуск V, № 2. — Луцьк: Надстир'я, 1999. — С. 98.

10. Кузнецов Р. Создание новых рабочих мест: организационный и экономический механизм стимулирования // Экономика Украины. — 1998. — № 11. — С. 82.

11. Управление социально-трудовыми процессами в рыночных условиях: Управление предприятием: Сборник научных трудов / Под общей ред. Н. К. Кульбовской. — М.: НИИ труда, 1999. — С. 231.

12. Кликетоф Х. Комплексный подход к стимулированию занятости в Российской Федерации // Человек и труд. — 1996. — № 10. — С. 18—22.

Шевченко І. Б.

Тернопільська академія народного господарства

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Економіка вільної конкуренції передбачає наявність великої кількості вільних робітників (при цьому роботу отримують конкурентоспроможні, інші залишаються безробітними), значної чисельності роботодавців, саморегулювання ринку, вільне ціноутворення.

Співвідношення попиту і пропозиції встановлюється на основі взаємодії споживача і виробника, вони визначають структуру суспільного виробництва, техніко-технологічний розвиток виробництва, якість та кількість спожитих товарів, розподіл ресурсів та автоматичне досягнення стану рівноваги в суспільстві на засадах застосування тільки ринкових важелів регулювання економіки.

На практиці досягнення стану рівноваги тільки ринковими методами неможливе. Візьмемо людські ресурси. Стан рівноваги означає, що попит і пропозиція збігаються, тобто вся робоча сила продуктивно зайнята в процесі суспільного виробництва. Розглянемо ситуацію, коли пропозиція перевищує попит, тобто існує надлишок робочої сили, яка не може знайти роботи. Купівельна спроможність населення падає, виробництво скорочується, безробіття зростає, а це значить, що людські ресурси не використовуються ефективно.

Коли пропозиція менша, ніж попит, тобто суспільство повністю використовує свої ресурси, виникає дефіцит ресурсів, а це призводить до збільшення цін на ресурси та до інфляції.

Ринкові перетворення господарського механізму зумовлюють зміни в зайнятості населення. Антикризова політика потребує серйозного інформаційного забезпечення для того, щоб аналізувати процеси, що проходять у країні, та передбачити хід їх розвитку для усунення негативних наслідків.

Відносини праці належать як до макроекономічного, так і до мікроекономічного рівня. Тому ефективно їх рішення лежить у взаємному поєднанні загальнодержавного та регіонального підходів. На рівні держави це відбувається методом побудови законодавчого регулювання процесу, а на рівні регіонів — реалізується через діяльність місцевих служб зайнятості.

Щоб правильно оцінити тенденції на ринку праці, що склалися, вибрати пріоритетні напрямки розвитку регіону, розробити місцевий бюджет, потрібна докладна достовірна інформація, прогноз розвитку людських ресурсів на рівні регіону. На узагальнених даних регіонів та науково обґрунтованих висновках виробляється національна політика управління людськими ресурсами.

Основними напрямками проведення соціально-економічного аналізу людських ресурсів є обсяг трудового потенціалу регіону та його динаміка, співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, зайнятість та безробіття людських ресурсів, їх кількісний та якісний склад.

Реструктуризація економіки, зміна форм власності, неготовність працювати в нових економічних умовах, банкрутство та за-

криття підприємств, вимушені тривалі адміністративні відпустки та затримки виплат заробітної плати призвели до зменшення кількості робочих місць, масових звільнень, незадоволення працівників своєю роботою та оплатою праці. В нашому житті з'явилося явище, якого наше суспільство не знало раніше, — безробіття. З 1994 року безробіття набирає масового характеру і починає стрімко зростати.

Для кращого розуміння суті структурних змін, які проходять на регіональних ринках, ми вибрали період з 1990-го по 2000 роки. Дослідження Тернопільського регіонального ринку праці показує, що за останні 5 років безробіття набуло значних розмірів. Аналізуючи динаміку зростання числа безробітних протягом 1990—2000 років, можна виявити, що безробіття різко зросло у 1992 році і становило 4068 осіб. З 1992 до 1995 року даний рівень безробіття залишався сталим, незначно коливаючись у той чи інший бік.

Протягом 1990—2000 років середньорічний темп приросту безробіття становив 89,4 %. Темпи приросту чисельності безробітних у 2000 році порівняно із 1994 роком зросли у 14,2 рази. У 1999 та 2000 роках темпи приросту безробітних зменшилися і становили 20 % та 9 % відповідно.

Найбільша чисельність безробітних була зареєстрована у м. Тернополі, Бучацькому, Збаразькому та Чортківському районах. У цих районах надано статус безробітного у 1999 році більше як 2,5 тис. осіб. У 2000 році рівень безробіття зріс незначно. Тільки у Бучацькому районі безробіття зросло на 27 % і налічувало 3541 особу. В той же час у Гусятинському районі порівняно з 1999 роком безробіття зросло на 33 %. У м. Тернополі зареєстровано 14,8 тис. безробітних. Це пов'язано з тим, що у даних районних центрах зосереджено багато підприємств промисловості, які перебувають в економічній кризі. Стрибок зростання безробіття у 2000 році спостерігався у Лановецькому районі, хоча чисельність безробітних досить незначна і налічувала 950 осіб, зростання безробіття становило 42 %. Традиційно невисока чисельність безробітних спостерігалася у Заліщицькому, Зборівському, Лановецькому, Підволочиському, Підгаєцькому і Шумському районах. Кількість зареєстрованих безробітних не перевищувала 1000 осіб. Найнижчий рівень безробіття у Підгаєцькому і Шумському районах, де зареєстровано 399 і 290 осіб відповідно. Всього по області рівень безробіття по відношенню до економічно активного населення на початок 2000 року становив 7,2 % (по Україні — 4,3 %).

Порівнюючи дані цифри, можна сказати, що ситуація на Тер-

нопільському ринку праці вимагає термінових заходів, хоча в загальному ці цифри ще не сягнули того значення, що свідчило б про кризу в трудових відносинах. Але не треба забувати, що дані показники стосуються лише тих осіб, яким надано статус безробітного. Послугами центрів зайнятості користується майже в 2 рази більша кількість людей від тих, кому надається статус незайнятих. Це ті особи, що чекають на реєстрацію безробіття, ті, що відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи, молодь до 16 років, особи без професії, що вперше шукають роботу, особи, які мають право на пенсію, тощо. Вони не мають права на одержання допомоги по безробіттю, але можуть скористатися послугами центрів зайнятості у працевлаштуванні чи професійному навчанні.

Можна зробити певні висновки:

- чисельність безробітних, як в Україні, так і в Тернопільському регіоні, щорічно зростає;
- зростання безробіття відбувається високими темпами;
- статистичні органи не дають достовірної інформації, оскільки не включають незайнятих осіб та таких, що займаються самозайнятністю і нерегламентованою діяльністю.

Основним джерелом збільшення кількості безробітних є збільшення кількості вивільнених робітників.

У цілому абсолютна чисельність звільнених протягом досліджуваного періоду збільшилася. Аналіз динаміки щорічного звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва свідчить про зниження зростання чисельності вивільнених робітників. Пік збільшення темпів зростання чисельності звільнених з даної причини припав на 1996 рік. На 01.01.2000 на Тернопільщині 1728 підприємств змінили форму власності, причому найбільше підприємств приватизувалося у 1996 році (579 підприємств державної та комунальної власності) і лише 40 підприємств промисловості перебувають сьогодні у державній власності. Поступове зменшення темпів вивільнення збігається зі зменшенням темпів приватизації. Це свідчить про те, що через 3—5 років реформування форми власності об'єктів економіки завершиться. Та слід враховувати, що на черзі приватизація землі.

Основне місце серед причин незайнятості займають звільнення за власним бажанням та звільнення у зв'язку із реорганізацією виробництва. Вони складають більше половини числа зареєстрованих безробітних. Продовження реструктуризації економіки, процес роздержавлення і зміни форм власності, банкрутство підприємств та їх перепрофілювання, економічна криза спричинили

масові скорочення штатів підприємств. У першу чергу звільняються ті працівники, що не обслуговують основний процес виробництва. Це службовці, особи без професії, що виконували роботу, яка не потребує спеціальних навичок, робітники із низькою кваліфікацією. Та їх частка на ринку праці низька. Це пояснюється високим рівнем освіти і професійного навчання серед українського населення та техніко-технологічним рівнем сучасного виробництва. На будь-якому підприємстві частка роботи, що може виконуватися людьми без професії або спеціальних навичок, надзвичайно мала. Керівники підприємств намагаються зберегти основне ядро трудового колективу з надією на поліпшення економічних умов, але за останні роки питома вага звільнених службовців та осіб, які володіють робітничими професіями, значно зросла. Так, якщо у 1995 році було звільнено 63,4 % осіб із категорії робітників і 30,3 % службовців, то у 2000 році ці показники становили 57,7 % і 32,2 % відповідно.

Скорочення обсягів виробництва, невиплата заробітної плати, низький рівень оплати праці, знаходження у вимушених адміністративних відпустках, частіше всього неоплачуваних, спонукає робітників із високою кваліфікацією звільнитися за власним бажанням і шукати нового місця роботи.

Інші причини звільнення є традиційними для всіх типів економіки і не мають важливого значення для збільшення безробіття. Причиною збільшення незайнятості серед випускників шкіл, ПТУ, ВНЗ є загальне зменшення кількості робочих місць та невідповідність між рівнем їх кваліфікації і потребами господарства. Проблема незайнятості осіб, які були звільнені з установ, що виконують примусове покарання або лікування, завжди залишалася гострою і не може бути пов'язана зі змінами на ринку праці.

Аналізуючи динаміку вивільнених працівників, можемо зробити висновок: кожні чотири роки (у 1992, 1996, 2000 роках) спостерігаються хвилі збільшення числа вивільнених. Частка звільнених із галузей матеріальної сфери становила від 63 до 66 %. Немає закономірності між пропорціями кількості вивільнених робітників та службовців. В основному, питома вага робітників становила від 53 до 70 %, тобто переважну більшість. Тільки у 1992 році частка робітників була значно менша за частку службовців і становила 25 %.

Найбільше число працівників було звільнено із підприємств промисловості. Їхня частка у загальній кількості звільнених працівників становить від 30 до 50 %. Найбільше звільнено у 1996 році — 2929 працівників. Число звільнених у 2000 році у 2,6 рази переважає число звільнених у 1991 році.

У інших галузях матеріального виробництва чіткої тенденції до збільшення чи зменшення кількості звільнених не виявлено. У сільському господарстві кількість звільнених коливається від 88 до 609 чоловік (2,5—8,8 % у структурі звільнених), у лісовому господарстві — від 1 до 15 чоловік (0,2—0,5 %), транспорт і зв'язок становить від 4,3 до 12,3 % у структурі звільнених, число звільнених при цьому коливається від 50 до 500 чоловік, а у будівництві звільняється щорічно в середньому 296 осіб (4—7 %).

Аналізуючи динаміку звільнення працівників із нематеріального сектору, можна відмітити відсутність чітко вираженого збільшення чи зменшення. В основному число звільнених коливається від 1500 до 3000 осіб. Відмічаємо три піки різкого збільшення числа звільнених у 1992, 1997 і 1998 роках. У структурі звільнених переважали робітники.

Звільнення робітників є одним із основних джерел формування незайнятого населення України. Частина їх звертається до служб зайнятості і формує категорію «працівники, що звернулися з питання працевлаштування». Але як було сказано вище, не всі незайняті громадяни реєструються. Тому чисельність зареєстрованих безробітних менше загальної кількості незайнятих.

Дещо змінилися тенденції у статевому складі безробітних. Аналіз динаміки зміни чисельності незайнятих жінок свідчить, що до 1996 року переважаюча більшість безробітних були жінки. Пік спостерігався в 1996 році, коли темпи приросту чисельності жінок становили 109,8 %. Далі темпи дещо знижуються, хоча абсолютні показники незайнятості серед жінок зростають. Змінюється і співвідношення між чоловіками та жінками. Якщо у 1995 році 69,6 % безробітних були жінки, то в наступному періоді їх питома вага дещо зменшилася і у 1999 році становила 59,6 %. Максимального значення частка жінок у структурі безробітних набрала у 1991 році — 81,7 %.

Реформування в економіці відобразилося на зайнятості жінок сильніше, ніж на чоловічій зайнятості. З причин звільнення у зв'язку зі змінами в організації процесу виробництва жінки займають більше 70 % протягом усього досліджуваного періоду. У 1999 році ця цифра становила 74,2 %, тоді як у чисельності звільнених за власним бажанням кількість звільнених чоловіків і жінок приблизно однакова. Це свідчить про певну дискримінацію жінок у питаннях звільнення, меншу мобільність у пошуку нової роботи, зміні професії, більшу терпимість до умов праці та рівня її оплати.

Однією із вразливих груп населення є молодь. Так, у 1995 році її частка становила 51,9 % від загальної кількості безробітних. Протягом 1996—1999 років частка молоді знизилася і становить

37,1 %. Хотілося б зауважити, що серед будь-якої категорії безробітних молодь займає третину.

Важливим моментом аналізу складу безробітних є оцінка їх рівня освіти. До 1994 року структура безробітних за освітою зазнавала значних коливань. Кількість безробітних, що мали повну вищу та базову вищу освіту, змінювалась від 53,7 % у 1991 році до 37,6 % у 1993. У 1994 році 50,7 % безробітних мали вищу або базову вищу освіту (1668 осіб). Далі спостерігається абсолютне збільшення числа осіб, що мають повну або базову вищу освіту, хоч темпи приросту їх чисельності поступово зменшуються.

Частка працівників, що мають середню спеціальну освіту, навпаки, починаючи з 1994 року збільшувалася і у 2000 році становила 38,1 %. В абсолютному виразі ця категорія безробітних нараховувала у 2000 році 16 225 осіб, що порівняно з 1994 роком більше в 14,8 рази.

Починаючи з 1994 року в центрі зайнятості були зареєстровані громадяни, які мали тільки початкову освіту, та їхня кількість досить незначна і не має вагомого впливу на ринку праці та на якісний склад безробітних.

Отже, основний контингент безробітних має досить високий якісний рівень, але намітилася тенденція до його погіршення. Необхідно звернути увагу на систему освіти і професійного навчання, аби збалансувати потребу та наявність робітників із певною кваліфікацією.

Аналізуючи структуру безробітних за віком, можна зауважити, що частка молоді віком до 27 років, яка до 1995 році становила більше 41 %, поступово зменшується. Частка безробітних передпенсійного віку, яким особливо тяжко знайти інше місце роботи, коливається від 0,4 % у 1997 році до 1,9 % у 2000 році. Більшу половину числа осіб передпенсійного віку становлять жінки.

Та й весь попередній аналіз показує, що найвразливішими є не стільки професійно-кваліфікаційні групи, скільки соціально-демографічні: жінки, молодь, особи передпенсійного віку, жінки з малолітніми дітьми, інваліди та інші.

Особливо потрібно звернути увагу на постійно зростаючий часовий лаг між отриманням статусу безробітного та прийомом на роботу. Зазвичай скорочення цього проміжку говорить про ефективність політики, що провадиться на ринку праці. На жаль, поки що ми цього не спостерігаємо. Збільшилась кількість безробітних, що не були зайняті в суспільному виробництві більше року. Їх питома вага становить 38,1 %. Потрібно звернути увагу на

кількість безробітних, що мають цей статус понад 3 роки. Їх частка з 0,4 % у 1995 році зросла до 5,7 % у 1999 році.

З цього можна зробити висновок, що основним завданням політики на ринку праці повинні стати економічні перетворення, розширення виробництва, створення нових робочих місць, збільшення трудомісткості галузей економіки. Поки що ці можливості незначні.

Проаналізуємо потребу в робочих місцях за останні роки. Аналіз запропонованих робочих місць свідчить про те, що формування вакантних робочих місць проходить в основному на підприємствах із державною та колективною формою власності. Загалом потреба в робочій силі за досліджуваний період зменшується. Якщо у 1991 році було потрібно 3466 осіб, то у 2000 році — 503 особи, що менше в 6,8 рази.

Найбільша потреба у робочій силі спостерігалася на підприємствах із державною формою власності. До 1999 року вона становила більше половини від загальної потреби підприємств у робочій силі. Дещо переважила потреба у робочій силі на підприємствах із колективною формою власності у 1999 році. Причому на підприємствах із державною формою власності 55 % вакансій пропонувалося молоді, 67 % робочих місць пропонувалося службовцям і лише 24,9 % — робітникам.

Проте фактично чисельність осіб, працевлаштованих тільки на новостворені робочі місця, у 1999 році переважила офіційно заявлену потребу в 3 рази. Так на підприємства із державною формою власності при заявленій потребі 209 осіб було працевлаштовано 850. На підприємства колективної власності було працевлаштовано 710 чоловік, замість замовлених 265 осіб. Приватні підприємства наздогнали колективні у потребі в робочій силі. Хоч заявлено було про потребу всього 8 осіб, прийнято 702.

Приватний сектор економіки, незважаючи на його невеликі обсяги, все-таки зростає. Тому основну перспективу вбачаємо у розвитку підприємств малого та середнього бізнесу. Це дасть змогу багатьом незайнятим організувати власну справу, самому вибирати вид діяльності, забезпечить заробіток та соціальний захист працюючого. Крім того, даний сектор не потребує значних інвестицій, оскільки кошти в організоване підприємство вкладає власник, або кредити, позичені у банку.

Проведені дослідження регіонального ринку праці на прикладі Тернопільської області дозволяють чітко простежити структурні зміни, які відбуваються на ринку праці. Аналіз отриманих результатів свідчить про необхідність вжиття термінових заходів щодо покращення ситуації на регіональних ринках, розширення і достовір-

ності статистичної інформації, покращення взаємодії всіх суб'єктів ринку праці в регіоні, вдосконалення механізмів його регулювання.

Ходакевич С. І., аспірант
Київський національний економічний університет

ПРИХОВАНЕ БЕЗРОБІТТЯ: НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Докорінні зміни в складі найманих робітників стають нині однією з найважливіших умов успішного проведення економічних реформ. Тут доречним буде зауважити, що структурна перебудова господарства не зводиться лише до проблеми інвестування. Насправді стоїть не менш складна проблема управління процесом переливу трудових ресурсів із старих галузей з низькою ефективністю в нові галузі з вищою ефективністю. В цьому разі виникає необхідність ефективного управління вибуттям робочої сили та внесенням адекватних коректив у систему підготовки кадрів. Але поки що в нашій господарській практиці сприймається один лише бік складного і багатопланового процесу перебудови — інвестування. Проблема ж переливу праці полишається ніби за кадром. Треба сказати, що процес реструктуризації «хворих» підприємств, які складають біля 80 % загальної кількості [1, с. 6], виявляється найбільш дорогим і складним у соціальному плані етапом перебудови. З огляду на це, особливе місце в ньому займає вивільнення надлишкової робочої сили.

Як свідчать матеріали обстеження, за відсутності роботи в більшості випадків підприємства вдаються не до вивільнення кадрів, а до інших заходів, зокрема, скорочення робочого часу: 56,4 % підприємств вдавались до неоплачуваних відпусток, а 22,3 % — зменшували тривалість робочого часу. За оцінкою керівників, на підприємствах утримується надлишкова чисельність працівників (приховане безробіття) від 10 % до 33 % персоналу [2, с. 12]. Взагалі, рівень прихованого безробіття за різними оцінками становить приблизно 25—40 % працездатного населення.

Величезний нерухомий масив робочої сили, що осів на підприємствах, є прямою спадщиною радянської економічної системи, зайнятості за радянським типом, що не зазнав ще «очисного» впливу ринку праці. Цей масив робочої сили у своїй більшій частині переживає, власне кажучи, соціальний шок. Такі працівники не готові будувати своє трудове життя за законами ринку. Вони