

## РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ, ТИПИ МОБІЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

*У статті розглянуто теоретичні аспекти становлення регіонального ринку праці за умов реформування економіки, висвітлено особливості розвитку ринку праці та зайнятості населення в Івано-Франківську, проаналізовано типи мобільної поведінки, що створюють умови відтворення трудового потенціалу, формують середовище усвідомленого вибору професії, місця праці.*

**Ключові слова:** регіональний ринок праці, особливості розвитку ринку праці регіону, потенційний та реальний типи трудової мобільності, зайнятість трудового потенціалу.

**I. Вступ.** Україна відсвяткувала вже п'ятнадцяту річницю своєї державної незалежності. Проте реформування економіки, розвиток і становлення досконалої ринкової соціальноорієнтованої економіки в нашій країні здійснюється за умов правової розбудови держави, політичної нестабільності, скорочення обсягів виробництва. Нині економіка України та її регіонів переживає складний етап свого розвитку. Тривалий час вона розвивалась в умовах дії командно-адміністративних важелів управління і виявилась зовсім невідповідною до повномасштабного переходу на ринкові засади функціонування. Ось чому цілком зрозумілим є те, що перехід до ринку як на макrorівні, так і особливо на регіональному рівні не може бути безболісним і здійснюватись комплексно. Повноцінне реформування економіки країни вимагає чималих зусиль всього суспільства, вкладу значних матеріальних коштів, а також суттєвих змін в суспільній свідомості.

**II. Постановка завдання.** Справжнє входження до ринку передбачає зміну форм власності на основні засоби виробництва, подолання успадкованої від тоталітаризму деформованої структури народногосподарського комплексу, створення відповідно до завдань сьогодення досконалого ринку праці. Ці та подібні до них завдання вирішуються повільно і непослідовно. Так, все ще далеким від завершення є процес роздер-

жавлення і приватизації. Структурна перебудова народногосподарських комплексів в регіонах ще незавершена. Процес становлення регіонального ринку праці здійснюється по суті стихійно. В соціальному плані продовжується погіршення якості життя більшості громадян, зростає поляризація поглядів на подальший розвиток економіки країни в цілому.

**III. Результати.** Перехідний період зумовив домінування нестабільності в соціальному та економічному житті суспільства, виявив неспроможність поглядів на можливість гармонійного поєднання досягнень науково-технічного прогресу і розвитку планової економіки. Разом з тим, цей період сприяв не лише виявленню вузьких місць економіки, але й забезпечив об'єктивність твердження окремих ідеологів про можливість прямого запозичення досвіду передових в економічному відношенні зарубіжних країн. Ситуація суттєво ускладнюється тим, що за умов збереження безлічі рудиментів старої системи, різного роду ринкові нововведення часто набувають спотворених форм, виявляються неефективними. Так, ринок робочої сили є невід'ємним атрибутом ринкової економіки і справедливо вважається нормальним явищем. Однак при певній розбалансованості економічного життя, що характерно для сучасної України, спостерігається розбіжність між пропозицією робочої сили та попитом на неї. В кінцевому підсумку це вже призвело до надмірного зростання безробіття, здатного ще більше ускладнити ситуацію в державі. Зараз приховане безробіття, за деякими даними, охоплює не менше, ніж 10–15 відсотків від загальної чисельності осіб працездатного віку, в той час як офіційна статистика фіксує всього 3,1 відсотка безробітних [1, 189].

Сучасний ринок праці вимагає від людини цілого комплексу рис, необхідних для забезпечення не лише адаптованості до нового типу економічних і соціальнопрофесійних відносин, але й активного залучення до процесів трудової мобільності. Саме трудова мобільність створює умови для відтворення

грудового потенціалу, формує середовище усвідомленого вибору професії, місця праці, життєвих орієнтирів. Відповідно до цього трудова мобільність як соціальний процес вимагає від працездатної людини здатності і готовності до зміни місць праці і проживання, а також конкурентоспроможності, зацікавленості у навчанні та безперервній освіті. Під впливом науково-технічного прогресу, дії ринкових умов та інших тенденцій створюються нові робочі місця з підвищеним рівнем вимог до кандидатів на їхнє заміщення і умов для трудової мобільності. Підвищуючи свою загальну освіту і кваліфікацію, накопичуючи виробничий досвід, працівники перебувають також у стані трудової мобільності. Етап власне трудової мобільності налічує два взаємозв'язаних типи мобільності: *потенційну та реальну*. Потенційну мобільність визначають по-різному. Одні трактують як прагнення до зміни соціального становища, інші як психічний стан і окремі елементи поведінки індивіда, що засвідчують послаблення і поступовий розрив його зв'язків з роботою або позицією, яку він займає. Висловлюють також думку, що потенційна мобільність є внутрішнім психічним станом працівника, зумовленим як ростом його власних притягань, так збільшенням можливостей середовища.

Під потенційною мобільністю необхідно розуміти схильність, бажання, намагання людини змінити свій статус і перейти в іншу групу. Цей стан триває проміжок часу між прийняттям рішення щодо мобільності і фактичною мобільністю або ж стриманням від неї. Період потенційної мобільності буває різним у різних індивідів. Критичний рівень потенційної мобільності спричиняє фактичну мобільність. Фактична мобільність - це зміна статусу людини, її перехід в іншу групу під дією об'єктивних і суб'єктивних чинників, умов і стимулів. Складовими компонентами механізму трудової мобільності є об'єктивні чинники, які діють на цей процес, а також суб'єктивне відношення (мотиви мобільності) працівників до зміни статусу, групи. Інформація щодо можливостей і ймовірної ефективності різних форм мобільності переломлюється через свідомість працівників. Розбіжності у типології і структурі особистостей працівників, поряд з об'єктивними чинниками мобільності, впливають на

вироблення їхнього суб'єктивного відношення до мобільності.

Одним з перспективних напрямків прискорення ринкових реформ і удосконалення зайнятості може стати перерозподіл функцій управління між центром і регіонами. Якщо держава сприятиме розширенню економічної самостійності регіонів, то це сприятиме поліпшенню і зайнятості населення. Світова практика нагромадила чималий досвід управління трудовим потенціалом в системі розвинутих ринкових відносин, де питання зайнятості населення регулюються ринком праці, високою мобільністю кадрів. В Україні поки що зберігається невідповідність між кількісним і якісним складом трудового потенціалу і реальною потребою в ньому окремих регіонів і, зокрема, в Прикарпатті. В сучасних умовах, коли проводиться структурна перебудова господарського комплексу, законодавчо впроваджуються нові форми власності і господарювання, здійснюється перерозподіл функцій управління між центром і областями, регіон, як економічно самостійний об'єкт господарського управління, виходячи з наявних природних, фінансових ресурсів і трудового потенціалу, має змогу краще розв'язувати локальні проблеми соціально-економічного розвитку та зайнятості населення.

Реформування економіки та перевід її на ринкові відносини спричинили значне скорочення обсягів промислового виробництва у великих та середніх містах Прикарпаття, вивільнення робочої сили, появи значної кількості безробітних, питома вага яких в Івано-Франківській області сягає до 18 відсотків. Значне падіння обсягів виробництва, фінансова нестабільність, взаємні неплатежі, зростання цін на паливно-енергетичні ресурси, неконкурентноздатність продукції, зниження платоспроможності споживачів, постійні недопоставки сировини, матеріально-технічних ресурсів та комплектуючих виробів змусили, наприклад, промислові підприємства Івано-Франківська зменшити та згорнути випуск продукції, утримувати робочу силу в стані прихованого безробіття, а в багатьох випадках і масово вивільняти. Це призвело до значних втрат робочого часу. Аналіз засвідчує, що протягом 2004 р. умовно кожного дня були відсутні на роботі 20-30 % на багатьох підприємствах Івано-Фран-

ківська, а 10–15% протягом року перебували у відпустці з ініціативи адміністрації підприємств і організацій.

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

Економічні реформи, полігоном яких є регіон, в силу істотних територіальних відмінностей у рівнях зайнятості населення, професійно-кваліфікаційних, освітніх, демографічних, етнічних та інших характеристик трудового потенціалу, розвитку виробничої і соціальної інфраструктури – це складний і суперечливий процес. Побудова ринкових відносин неможлива без формування соціально-економічного механізму регулювання трудових відносин, адаптованих до динамізму ринкових умов господарювання. Його формування вимагає пильної уваги до таких важливих факторів формування ефективної зайнятості трудового потенціалу:

- створення ринку кваліфікованої праці;
- попит та пропозиція на ринку праці;
- функціонування ринку праці в системі ринків капіталу, цінних паперів, нерухомості, землі, товарів і послуг;
- інфляційні процеси;
- зростання цін на споживчому ринку;
- подолання суттєвого відставання у рівнях заробітної плати на внутрішньому (національному і регіональних) та зовнішньому ринках праці;
- досягнення рівня оплати праці, який стимулює впровадження нової техніки та технології.

Слід зазначити, що положення Закону України “Про зайнятість населення” а також

доповнення до нього є нині застарілими і неефективними, оскільки реально не захищають права громадян. В реалізації заходів щодо поліпшення зайнятості населення велика роль відводиться службам зайнятості. І хоча Державним центром зайнятості проведено велику роботу по створенню Програми зайнятості населення, в якій знайшли відображення розрахунки, зроблені в обласних центрах зайнятості, все ж слід відмітити, що на місцях регіональні Програми зайнятості населення ще не достатньо обґрунтовані і вимагають визначення рівня і якості трудового потенціалу, від реалізації якого залежить ситуація у сфері зайнятості та на регіональних ринках праці. В 2005 р. за сприянням у працевлаштуванні до Івано-Франківського міського центру зайнятості звернулося 13 070 чоловік. Порівняно з 2001 р. чисельність громадян, які звернулись в службу зайнятості в пошуках роботи збільшилась більш ніж на 4 тис. чоловік. Із загальної чисельності зареєстрованих найбільша кількість громадян припадає на вивільнених з підприємств, установ і організацій (32 відсотки), звільнених за власним бажанням (37 відсотків), випускників навчальних закладів (10 відсотків).

Відомо, що в перехідний період спостерігаються недоліки кількісних і якісних характеристик відкритого ринку праці, що формується. Зараз намітилась чітка тенденція до зменшення попиту на робочу силу, при цьому інтенсивність його неоднакова в різних регіонах і галузях народного господарства. Труднощі з працевлаштуванням пов'язані перш за все з відсутністю реформ і змін у виробництві, повільних темпах приватизації, зміни форм власності, а відповідно і відсутністю оновлення і розширення виробництва та малою потребою в робочій силі.

Аналіз структури попиту в робочій силі в обласному центрі Прикарпаття показує, що протягом 2005 р. найбільшим попитом на ринку праці користувались професії будівельного профілю, і, зокрема, муляри, маляри, електрогазоварювальники, електромонтери, слюсарі різних профілей, столяри, а серед спеціалістів – бухгалтери, медсестри, інженери, технологи. В той же час пропозиція робочої сили передбачала наступні робітничі професії: продавць промислових і продовольчих товарів, кухарів, збираль-

ників мікросхем, операторів ЕОМ, вишивальниць, водіїв, а серед спеціалістів пропозиція була в інженерах різних профілів, конструкторів, технологів, механіків, енергетиків, техніків-технологів, товарознавців, секретарів-референтів, вчителів, економістів. Таким чином, аналіз попиту і пропозиції робочої сили свідчить про те, що загальна потреба у робочій силі невідповідає задоволенню її пропозицій, а також має місце невідповідність вільних робочих місць і вакантних посад професійно-кваліфікаційного стану громадян, які потребують працевлаштування.

Аналізуючи структуру безробітних слід зазначити, що станом на 01.01.2006 р. серед безробітних в Івано-Франківську 72 відсотки склали жінки, 38 відсотків – інженерно-технічні працівники і службовці, 34 відсотки – особи, які вивільнені з галузей господарського комплексу, та 41 відсоток – громадяни, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці і потребують додаткового соціального захисту. За освітнім рівнем серед безробітних переважають особи з вищою освітою (55 відсотків), за віковим складом — більше половини безробітних – це особи у віці від 30 до 50 років, 28 відсотків – молодь у віці до 25 років.

**IV. Висновки.** Розмежування повноважень між центральними і регіональними органами державної влади і місцевого самоврядування, що здійснюються в нашій країні, в першу чергу має сформулювати реальні умови для зміцнення регіональної ланки управління, що підтверджується і досвідом економічно високорозвинених країн. Становлення та розвиток регіонального ринку праці, територіальне регулювання трудових відносин в умовах адаптації економіки до ринкових методів стає не просто можли-

вістю, але й об'єктивною необхідністю. В основу економічних відносин на різних конкретно визначених рівнях управління повинні бути покладені принципи ділового партнерства, співробітництва, економічний раціоналізм, взаємна вигода, врахування інтересів. Це докорінно змінює логіку системи управління, дієвість якої в територіальному управлінні є дуже актуальною.

Здійсненню цих перетворень має сприяти активна державна соціальна політика забезпечення працездатних громадян роботою у відповідності до їх освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня.

1. Україна у цифрах 2005. Статистичний довідник / За ред. Осауленка О.Г. Державний комітет статистики України. К.: Консультант, 2006. – 248 с.

2. Бандур С.І., Кучиська О.О. Сучасні тенденції та перспективи розвитку сільського ринку праці України: проблеми та шляхи вирішення. / Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка. № 3 ст. 125–130.

3. Долішній М.І., Злупко С.М. та ін. Соціально—трудова потенціал: теорія і практика.— Київ: Наукова думка, 1994.

4. Зацько Ю.М. Трудова потенціал Західного регіону та його відтворення //Проблеми соціально-економічного розвитку Західного регіону України – ІС.: ІСДО, 1993. – 104 с.

5. Пітолич М. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин. Львів: Карпати, 1994. – 177 с.

6. Тімова Н.А. Трудова потенціал і його реалізація на регіональних ринках праці. Інститут економіки НАН України. К., 1994. – 238 с.

*In the article the theoretical aspects of regional labour-market development in the condition of reformation economy are considered. The features of labour-market development and employment of population in Ivano-Frankivsk are reflected, analyzed the types of mobility conduct, that creates the terms of recreation labour potential, form the environment of the realized choice of profession, place of labour.*