

Брич В.Я.

Тернопільська академія народного господарства

**Особливості регулювання попиту
на робочу силу в системі регіонального ринку праці**

Важливе місце в регулюванні ринку праці займає вивчення попиту на робочу силу. Відповідно до ситуації, регулювання передбачає вплив на ринок праці шляхом збільшення або зменшення попиту на робочу силу. Збільшення попиту полягає у створенні додаткових робочих місць, розширенні сфери прикладання праці, посиленні інвестиційного режиму в перспективних та найбільш життєвонеобхідних для регіону галузях.

Збільшення попиту на робочу силу досягається також шляхом надання пільг щодо оподаткування і кредитування підприємств цих галузей.

Серед інших шляхів впливу можна виділити наступні:

- зняття обмежень у трудовому законодавстві на збільшення зайнятості;

— заохочення роботодавців до прийняття на роботу працівників через компенсацію витрат, пов'язаних із створенням робочих місць;

— надання роботодавцям, які розширюють штат своїх працівників, пільгових умов у придбанні засобів виробництва, матеріалів та реалізації продукції;

— економічне заохочення роботодавців у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення.

Найбільший вплив на зменшення попиту на робочу силу має зростання потреби населення в домашньому вихованні дітей, підвищення рівня життя добровільно незайнятих за рахунок різних джерел доходу, самозайнятості.

Задоволення попиту на робочу силу відбувається шляхом:

— працевлаштування на вільні робочі місця та вакантні посади;

— працевлаштування на місця, що звільнились у зв'язку з виходом працівників на пенсію, призовом до збройних сил, природним рухом та ін;

— працевлаштування на новостворенні робочі місця у державному секторі;

— працевлаштування на новостворенні робочі місця у недержавному секторі.

Скорочення попиту досягається шляхом реалізації заходів, що стримують зростання кількості робочих місць у певних галузях чи регіонах (наприклад, введення додаткових податків за використання робочої сили, проведення жорсткої податкової і кредитної політики, зниження інвестиційної активності, скорочення гнучких форм зайнятості).

Попит на робочу силу зумовлюється потребами роботодавців у наймі працівників відповідної кваліфікації для виробництва товарів і надання послуг населенню та фондом оплати праці і життєвих засобів.

На загальну величину попиту на робочі місця впливають три групи факторів:

— демографічні — кількість працездатних громадян, динаміка чисельності, статево-вікова структура населення;

— економічні — рівень життя, рівень доходів;

— морально-психологічні — потреба в праці.

Формування попиту через регулювання названих факторів, на нашу думку, суттєво вплине на регіональний ринок праці. По суті, мова йде про регульований вплив на різні соціально-демографічні групи населення.

Безпосередній вплив на формування попиту на робочу силу мають наступні чинники:

— необхідність створення умов для здорової конкуренції;

— низька продуктивність праці;

— наявність трудомістких і наукоємких виробництв;

— стимулювання розвитку сфери послуг;

— сприяння розвитку малого і середнього бізнесу.

В зв'язку з цим можна виділити підсистему регулювання попиту на робочу силу, складовими якої є: створення нових робочих місць через збільшення державних замовлень, зниження податкових ставок, розширення інвестицій та державних субсидій на перспективні виробництва; зменшення трудового навантаження за рахунок зростання змінності роботи та звантаженості обладнання, збільшення відпусток і кількості неробочих днів, стимулювання гнучких форм зайнятості; вплив на якісні параметри робочих місць.

Реалізація перелічених заходів повинна включати:

— створення нових робочих місць на територіях пріоритетного розвитку;

— створення робочих місць для осіб, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці;

— створення малих підприємств служби зайнятості;

— кредитування організаціями додаткових робочих місць в галузях народного господарства;

— надання безпроцентних кредитів для розвитку підприємницької діяльності;

— організацію громадських робіт;

— прискорений розвиток сфери обслуговування, інформатики;

— екологізацію суспільного життя.

З точки зору ринкової теорії провідна роль в балансі ринку праці належить попиту, оскільки він формується у виробництві, що складає основу економіки. Процес формування попиту в регіоні буде залежати від:

— кількості наявних робочих місць у секторах і галузях економіки регіону;

— пропорцій робочого часу, рівня звантаженості виробничих потужностей;

— характеру інвестиційного режиму;

— граничної продуктивності послуг праці робочої сили;

— кількості продукції, що виробляється;

— розвитку науково-технічного прогресу.

При регулюванні попиту на робочу силу слід враховувати такі особливості, як дешевизна робочої сили; потреби споживчого ринку; прискорений розвиток перспективних виробництв, які потребують інвестицій.

Слід також врахувати, що попит на робочу силу безпосередньо відбивається на:

— кількості трудоактивного населення;

— умовах, на яких воно пропонує свою робочу силу;

— структурі робочих місць, які потрібні для забезпечення зайнятості.

Зміна величини попиту в балансі ринку праці буде

залежати від:

- зміни попиту і ціни на продукт цієї праці;
- зрушень в продуктивності праці;
- зміни ціни на ресурси.

Збалансованість, науково обґрунтована пропорційність попиту і пропозиції робочої сили в межах окремих регіонів — важливий напрямок оптимізації територіально-галузевої структури зайнятості трудових ресурсів. Місцеві органи влади покликані регулювати попит на робочу силу, виходячи з тенденцій і закономірностей перспективного соціально-економічного розвитку територій і локалізації на ній трудових ресурсів.

Економічна нестабільність, дефіцит бюджету в Україні робить неможливою прогресивну політику держави щодо капіталовкладень у розвиток народного господарства. Різке скорочення інвестицій стримує розширення виробництва, а в більшості галузей викликає і його спад. Це негативно позначається на стані ринку праці, зокрема на кількості вакансій для працівників — замість створення нових робочих місць, скорочуються наявні.

У 1991 році кількість вакансій в Тернопільській області нараховувала 3466 робочих місць. Найбільше вакансій було у Лановецькому районі — 538 та у м.Тернополі — 477. Разом вони становили 29,3% всіх вільних робочих місць області. Найменше вакансій було у Буцацькому районі — 72. Співставляючи дані по вакансіях та кількості безробітних можна відмітити, що у 1991 році вакансії значно переважали кількість безробітних, що свідчило про наявні можливості для працевлаштування незайнятого населення. У 1992 році ситуація різко змінилась. Загальна потреба підприємств та організацій в робочій силі становила 1761 чол., що майже вдвічі менше, ніж у попередньому році.

Скорочення вакансій відбувалось, в основному, за рахунок зменшення в адміністративних районах потреб у робочій силі. Так, якщо у м.Тернополі число вакансій скоротилось лише на 13,2%, то у Лановецькому районі — на 51,9. У 1993 році темпи скорочення робочих місць дещо знизились. У 1994 році підприємства та організації надали службі зайнятості інформацію про наявні 1303 вільні робочі місця, що, проте, на 20,9% менше, ніж у попередньому році. Найбільше вакансій було у м.Тернополі — 234 та у Зборівському районі — 110, найменше — у Підволочиському — 15.

В 1995 році потреба в робочій силі в цілому по області зменшилась до 956 чол. Найбільшою була потреба в робітниках таких професій: трактористи — 92 чол., доярки — 50 чол., електрогазозварники — 30 чол., штукатурки — 29 чол., електромонтери — 18 чол., серед службовців: лікарі — 41 чол. (переважно в Шумському районі), вчителі — 39 чол. (в основному англійської мови і музики в Тербовлянському і

Зборівському районах). Тенденція до зменшення кількості вакансій буде зберігатися в найближчі роки.

Структура вакансій в 1991 році характеризувалась переважанням вільних місць для працівників робітничих професій.

У 1992 році відбулося різке скорочення вакансій, причому цей процес для робітників проходив швидшими темпами. При зменшенні потреби в робітниках кількість вакансій для службовців скоротилася на 35,2%, в той час як частка вакансій для робітників знизилась до 86,1%.

Найбільша потреба у робітниках була у м.Тернополі — 378 чол. та у Лановецькому районі — 235 чол., а в службовцях — у Зборівському районі — 43 та у м.Тернополі — 36. У Тернопільському районі не було вільних робочих місць для робітників, а в Тербовлянському — для службовців. У 1993 році зросла потреба у службовцях. Частка вакансій для службовців становила 23,1%. Найбільше вільних робочих місць для робітників було у м.Тернополі (319), найменше у Підгаєцькому районі (13). Для службовців найбільше вакансій відмічалось у м.Тернополі (76) та у Збаразькому районі (52), найменше — у Борщівському — 3. У 1994 році частка вакансій для робітників становила 78,7%. Місто Тернопіль та Лановецький район продовжували посідати перші місця за кількістю вакансій для робітників (відповідно 221 і 135). Найбільша потреба в службовцях була у Підгаєцькому районі — 38 чол., найменша — у Тербовлянському — 1 чол. В 1995 році ситуація майже не змінилась.

Перевага робочих місць для робітників у структурі вакансій буде зберігатись і надалі. Незначна потреба в службовцях пояснюється тим, що за період реформування економіки відбувається деяке скорочення надмірного адміністративного персоналу. При цьому створення нових робочих місць для службовців знаходиться на мінімальному рівні.

На даному етапі найбільше вакантних посад та вільних робочих місць виникає у державному секторі економіки. В перспективі, з розширенням недержавних структур, зросте частка вакансій у приватному секторі.

Намагання підприємців більш повно використовувати наявну робочу силу, скорочувати витрати на утримання чисельності працівників — стимулює інтенсивність праці, збільшення тривалості найму, посилення конкуренції між роботодавцями, що призведе до зменшення попиту на робочу силу.

Разом з тим, і самі працівники зацікавлені в більш інтенсивному і тривалому характері праці, що сприяло б підвищенню рівня їх заробітної плати.

При скороченні зайвих робочих місць буде відбуватись процес перерозподілу вивільнених на вакантні місця, тим самим підприємства не будуть відчувати суттєвих потреб в робочій

силі. Завдання регіональних органів по регулюванню буде обтяжуватись тим, що цей процес характеризується вивільненням в основному жінок, молоді, осіб з вищою освітою, а залишаться вакансії з важкими умовами праці, непрестижним характером. Слід зауважити, що існуюче недоукомплектування відноситься переважно до застарілих робочих місць, заповнення яких недоцільно в умовах НТП.

Найбільш перспективним напрямком розширення попиту на робочу силу є сприяння створенню нових робочих місць на основі розвитку підприємництва. Цьому сприяло б:

- пільгове кредитування і оподаткування;
- стимулювання інвестиційної діяльності;
- надання субсидій для відкриття власної справи;
- розвиток контрактних форм з роботодавцями про збереження і розширення робочих місць.

За 1993-1995 рр. найбільшу кількість найманих робочих місць (понад 40%) було створено на підприємствах колективної власності; 34% — на приватних підприємствах.

Розширення попиту необхідно добиватись в різних напрямках людської діяльності, в тому числі в сфері охорони навколишнього середовища. Перехід на чисті технології веде до створення робочих місць в сфері наукових досліджень, зокрема для виробництва обладнання для очисних споруд, будівництва заводів по переробці побутових відходів, виробництва контрольно-вимірювальних приладів.

Значного розширення робочих місць можна добитись в рекреаційній діяльності. В області багато місць відпочинку не підтримуються на відповідному рівні, відсутній догляд за ними.

Широке поле діяльності для розширення сфери прикладання праці є в аграрному секторі.

Фактори, що визначають попит на аграрну працю можна звести в наступні групи:

- соціально-економічні — попит на продукцію і сировину, інвестиції, обсяги виробництва, спеціалізація виробництва;
- природно-біологічні — сезонність сільськогосподарського виробництва, природно-кліматичні;
- техніко-технологічні — рівень технічної озброєності, наявність нових технологій;
- організаційні — адміністративне, правове поле діяльності.

Можливості розширення попиту простежуються через:

- створення дрібних підприємницьких структур в галузі переробки сільськогосподарської сировини, враховуючи, що умови для розвитку середніх і великих поки що відсутні;
- створення розгалуженої мережі аграрної виробничої інфраструктури;
- розміщення в сільській місцевості філій, відділів промислових підприємств, створення підсобних промислів. Враховуючи недостатню забезпеченість села об'єктами

соціальної інфраструктури, беручи до уваги ймовірність в недалекому майбутньому масового вивільнення працівників в аграрному секторі, доцільно буде запровадити гнучкий режим роботи, скорочення тривалості робочого часу;

— кооперація сільськогосподарських підприємств з промисловими по виробництву напівфабрикатів, товарів народного споживання, комплектуючих, вузлів і деталей;

— економічні, організаційні, правові стимули сприяння приватному бізнесу, розвитку різноманітних форм власності;

— прискорений розвиток об'єктів соціальної інфраструктури — один з важливих напрямків розширення попиту на робочу силу. Скорочення чисельності об'єктів, а подекуди і повне занедбаність закладів соціальної інфраструктури, особливо в сфері побутового обслуговування, несе негативний демографічний відтінок. Тому актуальним є розширення мережі закладів побутового обслуговування, бібліотек, лікарень, дитячих дошкільних закладів і ін., тим самим в значній мірі позитивно впливати на демографічну політику і створювати нові робочі місця для вивільнених сільських трудових ресурсів.

Вирішення проблем інфраструктури створює умови для розв'язання регіональних науково-технічних проблем. Розвиток інфраструктури дозволяє оптимізувати економічні процеси, що приводить до ефективного функціонування виробничої і невиробничої сфер, а звідси підвищення життєвого рівня населення, розширення сфери прикладання праці.

Інфраструктура — важлива складова частина територіального соціально-економічного комплексу всіх таксономічних одиниць. Збільшення рівня зайнятості, створення нових робочих місць, підвищення економічної активності, покращення якості і комплексності послуг залежить від рівня розвитку і ефективності її функціонування.

Головне призначення виробничої інфраструктури полягає в забезпеченні необхідних організаційних і матеріальних передумов для збільшення обсягу і покращення якості послуг сільськогосподарському виробництву, зниження затрат на транспортування і зберігання продукції, своєчасних поставок клієнту. Галузі інфраструктури повинні забезпечити раціональне використання продуктивних сил, і, як наслідок, зниження суспільних затрат на необхідні сільському господарству послуги.

Широкий розвиток виробничої інфраструктури в аграрному секторі дозволить знизити міграцію сільського населення і плінність кадрів, підвищити рівень зайнятості населення, забезпечити раціональний розподіл трудових ресурсів, що в кінцевому результаті приведе до підвищення продуктивності суспільної праці.

Досягненню повної і динамічної збалансованості робочих місць, робочої сили та інвестиційного процесу сприятимуть організація обліку робочих місць, розробка відповідних регіональних балансів. Розробка таких балансів дає можливість

визначити наявність робочих місць, їх структуру та динаміку, виявити можливості їхнього скорочення, модернізації за рахунок науково-технічного прогресу, реконструкції або розширення існуючих підприємств та будівництва нових.

Виходячи з зазначеного вище, основна мета діяльності регіональних органів регулювання попиту на робочу силу націлена на забезпечення оптимального рівня зайнятості в регіоні, створення умов для ефективного використання робочої сили, що є запорукою інтенсивного розвитку господарства регіону. При впровадженні територіальної політики регулювання зайнятості, управлінські структури повинні працювати в тісному контакті з підприємствами для визначення і врахування основних тенденцій економічного і соціального розвитку, що дозволить більш точно прогнозувати подальший розвиток ринку праці.

Для забезпечення програми створення робочих місць регіональне регулювання повинно включати такі заходи:

- стимулювання підприємницької діяльності, особливо в галузях, необхідних для розвитку економіки регіону;

- розвиток системи робочих місць в умовах зміни структури економіки;

- економічна підтримка підприємств, які відіграють визначальну роль у забезпеченні зайнятості в регіоні;

- заохочення керівників підприємств, які надають можливість працевлаштування соціально незахищеним прошаркам населення;

- збільшення кількості робочих місць з неповним робочим часом.

Все це створить відповідні умови для ефективного функціонування механізму регулювання ринку праці і буде сприяти становленню економіки в цілому.