

СОЦІАЛЬНИЙ ОРІЄНТИР РЕГІОНАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Формування регіональної політики регулювання ринку праці повинно виходити з вивчення світового досвіду та співпадати з бюджетною, податковою, демографічною, соціальною політиками регіону.

Політику зайнятості неможливо розробити без прогнозів ринку праці. Безперервний процес прогнозування тенденцій і змін ринку праці є засобом підвищення наукового рівня планування та важливою складовою системи управління трудовою діяльністю для підвищення ефективності і дійовості прийнятих рішень у сфері регулювання зайнятості та соціального захисту населення. З огляду на це, значення прогнозування у діяльності державних органів виконавчої влади різного рівня управління і служб зайнятості з розвитком ринку праці зростатиме.

Проте, для удосконалення регулювання ринку праці можна запропонувати заходи, які потребують участі Міністерства праці та соціальної політики як центру, що координує роботу регіональних служб зайнятості. На наш погляд, це можуть бути такі заходи:

- сприяння зайнятості у деяких регіонах з критичною ситуацією на ринку праці;
- визначення шляхів і форм професійної орієнтації та перепідготовки соціально-професійних груп працівників, потреба в яких низька й надалі знижуватиметься під впливом об'єктивних структурних зрушень;
- надання допомоги регіональним службам зайнятості населення у прогнозуванні ринку праці, обґрунтуванні пріоритетних напрямів, заходів, програм сприяння зайнятості;
- удосконалення законодавчої бази, що регулює зайнятість, ринок праці, соціальну підтримку безробітних;
- розвиток інфраструктури ринку праці, у тому числі поліпшення роботи Державної служби зайнятості.

Сприяння зайнятості у деяких регіонах з критичною ситуацією на ринку праці має відбуватися спільно з регіонами та

включати лише адресну підтримку зайнятості у деяких населених пунктах, які мають моновиробництво і територіально віддалені від обласних центрів або інших місць з багатопрофільною економікою [1, с. 29].

Незважаючи на певні аналогії у регулюванні різних рівнів ринку праці, регіональні центри зайнятості мають свої особливості. Перша особливість полягає у тому, що тут найбільш чітко простежується взаємозалежність попиту і пропозиції робочої сили у збалансуванні ринку праці. Іншою особливістю регіональних центрів зайнятості є те, що об'єкт регулювання через різноманітність контингенту є складним і неоднорідним: сюди входять працівники підприємств місцевого і загальнодержавного значення, студенти і випускники, пенсіонери, тимчасово непрацюючі, безробітні тощо. Складність об'єкта регулювання ринку праці на регіональному рівні визначається ще й тим, що він є проміжною ланкою між місцевим та загальнодержавним рівнями. Через це з метою поєднання інтересів підприємств, окремих працівників з інтересами територій, регіонів та загальнодержавними інтересами виникає необхідність у координації різноманітних явищ і тенденцій для оптимального функціонування ринку праці у цілому.

Наступною особливістю, на наш погляд, є те, що всі процеси, які відбуваються при формуванні ринку праці, так чи інакше стосуються регіонального рівня, тому що до об'єкта регулювання ринку ми відносимо, практично, всі тенденції на ринку праці, окрім тих, що безпосередньо стосуються компетенції підприємств чи держави. На нашу думку, регіональний ринок праці носить характер відкритої системи, де кількісні і якісні показники у кожний проміжок часу мають різні величини, тобто він є динамічною, сегментованою і диференційованою системою (так, наприклад, на рівні регіону постійно змінюється демографічна, соціокультурна, політична ситуація, що має прямий чи опосередкований вплив на процес формування ринку праці) [2, с. 95].

Особливе значення, на нашу думку, тут полягає у необхідності проведення заходів щодо соціальної підтримки, яка відповідала б міжнародній практиці, у випадку неспроможності суспільства забезпечити громадянину отримання необхідних життєвих благ з причин незайнятості. Функція соціального захисту є однією з найменш розроблених як у теоретичному, так і

у практичному плані. Регіональні органи разом із загальнодержавними повинні взяти на себе функцію створення нормативної бази, яка, з одного боку, буде забезпечувати єдиний, незалежно від фінансових можливостей регіону, рівень соціального захисту, а з іншого – ініціювати діяльність територій і підприємств щодо вирішення проблем зайнятості і соціального захисту від безробіття, виходячи з власних матеріальних, фінансових і організаційних можливостей; збір та аналіз повної і достовірної інформації щодо суб'єктів ринку праці та процесів, які його стосуються. Виконання цієї функції зумовлено потребою у зборі, обробці, аналізі і використанні інформації про стан та динаміку ринку праці [3, с. 48].

Ринок праці формується під впливом різноманітних регулюючих факторів. Вони охоплюють як економічні, так і психологічні аспекти та мають переважно локальний характер, хоча загалом справляють вагомий вплив на стан ринку праці. Сукупність факторів, які впливають на ринок праці, можна об'єднати у 4 групи: організаційну, економічну, соціальну, демографічну.

Організаційні фактори побудовані на використанні прагнення людей і різних підсистем регіонального ринку праці до узгодженості, організованості, координації своїх дій. Тут виділяють адміністративні і правові аспекти. Адміністративні чинники є об'єктивно необхідними, оскільки багато організаційних, дисциплінарних заходів у регіоні встановлюються у відповідності з правовими нормами, що існують у державі.

Економічні фактори, на нашу думку, характеризуються тим, що їх застосування пов'язане із впливом на економічні мотиви. На відміну від організаційних, наслідки впливу економічних факторів проявляються не відразу, а через відносно тривалий проміжок часу.

Соціальні фактори – це способи впливу на залучення працездатного населення до праці шляхом використання соціально-психологічних мотивів.

Демографічні фактори також суттєво впливають на ринок праці, визначаючи територіальну мобільність робочої сили; статеві-віковий склад; зміни соціального характеру (відтік населення з міста у село чи навпаки).

Слід звернути увагу на особливості перехідного періоду, які характеризуються суттєвою економічною, політичною, пси-

хологічною, організаційною, правовою невідповідністю до ринку, у той же час відкриваючи ідеологічний підтекст у сфері зайнятості.

У зв'язку з інертністю форм і методів впливу на ситуацію, у силу специфіки перехідного періоду, необхідним є визначення послідовності розвитку регіональної політики відповідно до розвитку ситуації на ринку праці. Виділяють такі етапи:

1. Регіональна політика досить пасивна і спрямована на працевлаштування населення на вакантні місця, виплати, допомоги по безробіттю тощо.

2. У результаті диспропорції попиту і пропозиції більш жорсткими стануть адміністративні методи, які будуть затримувати процес вивільнення, квотування робочих місць для тих категорій громадян, які не конкурентоспроможні на ринку праці.

3. Регіональна політика спрямована на розвиток самозайнятості, організацію громадських робіт. Перехід до цивілізованих ринкових відносин посилює вплив регіональних і місцевих органів влади, дає можливість не тільки зменшити безробіття, але й досягти бажаної для регіону структури зайнятості. Регіональна політика набуває активної форми.

4. Регіональна політика має розроблені дійові заходи впливу на ринок праці, підтримує його гнучкість, чітко реагує на зміну попиту і пропозиції [4, с. 71–72].

Найбільш важливою умовою успішного проведення регіональної політики, на наш погляд, є випередження її можливостей відносно збільшення кількості безробітних. Це повинно бути відправною точкою всієї діяльності. На практиці все відбувається навпаки: попит на ринку праці носить пасивний характер і не випереджає ситуацію, а лише намагається наздогнати її, виходячи з обмежених фінансових та інших можливостей.

Визначені принципи, фактори і засоби регулювання регіонального ринку праці дозволяють охопити найбільш суттєві аспекти управління системою трудових відносин, що сприятиме досягненню позитивних і вагомих результатів у галузі вдосконалення цих відносин.

Сьогодні регіони перетворились у своєрідні центри, де перетинаються буквально всі інтереси: політичні і територіальні, особисті і виробничі, колективні і державні. Саме на рівні

територій зосереджуються і найбільш рельєфно проявляються всі "хвороби" нашого суспільства, формується думка населення про хід економічних реформ і реалізацію інших важливих рішень центральних владних структур управління. Тому регіоналізація соціально-економічного життя – не просто прагнення певних територій до самоврядування, відособлення, протистояння центру, викликане невдоволенням його політикою, а об'єктивна передумова становлення і розвитку нової системи господарювання, покликаної збалансувати соціально-економічні інтереси суспільства у просторі і часі [5, с. 4–5].

Література

1. Брич В. Л. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. – К.: НУЗРП, 1997. – 214 с.
2. Броварна Т. І. Роль регіональних центрів зайнятості у вирішенні ефективного працевлаштування вільної робочої сили // Матеріали науково-методичної конференції. "Проблеми регіональної підготовки спеціалістів". – Кривий Ріг. – КТУ. – 2000. – С.95–96.
3. Регіональний прогноз структурних зрушень в зайнятості населення України в галузях і сферах економіки по формах власності на період до 2000р. – К., 1995. – 63 с.
4. Оцінка пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці: Методичні рекомендації // Авт. кол. С. І. Бандура та ін. За ред. С. І. Дорогунцова (АН України Інститут соціології). – К., 2001. – 98 с.
5. Дамбуева Р. Регулирование рынка труда: программно-целевой подход // Человек и труд. – 2002. – №9. – С.4–6.