

6. Месель-Веселяк В. Я. Оптимальні розміри сільськогосподарських формувань промислового типу в Україні / В. Я. Месель-Веселяк // Економіка АПК. – 2008. – № 3. – С. 13–20.

7. Месель-Веселяк В. Я. Оптимальні розміри селянських фермерських господарств / В. Я. Месель-Веселяк, Р. В. Пікус // Сільські обрії. – 1995. – № 3–4. – С. 13–17.

8. Розвиток форм господарювання на селі / [Месель-Веселяк В. Я., Саблук П. Т., Малік М. Й. та ін.]. – К. : Урожай, 1993. – С. 234.

9. Тарасова В. В. Землеємність продукції агропідприємств України в умовах трансформації земельних відносин / В. В. Тарасова // Ефективна економіка. – Житомир, 2009. – С. 27– 32.

*Рассмотрена проблема нерационального использования земельных ресурсов сельскохозяйственного назначения в современных условиях, показана нелогичность исключения их из рыночного оборота. Обоснована необходимость определения приоритетных форм организации сельскохозяйственного землепользования, которые смогут обеспечить эффективное использование земель сельскохозяйственного назначения на рыночно-конкурентных началах. Доказано, что земельные ресурсы нужно передавать конкурирующим субъектам собственности, исходя из экономических, экологических и социальных ограничений, которые и должны предусматривать обеспечение устойчивого развития сельских территорий.*

**Сельские территории, устойчивое развитие, земельные отношения, землепользование, эффективный землевладелец.**

*The article considered the problem of irrational land use of agricultural purposes in the modern condition; illogicality of excluding it from the market circulation. The necessity of identifying of priority forms of agricultural land use that will ensure efficient use of agricultural land at market-competitive was substantiated. It is proved that land resources need to transfer to the ownership entities competing on the basis of economic, environmental and social constraints which must provide for sustainable rural development.*

**Rural areas, sustainable development, land relations, land use, effective landowner.**

УДК 331.5:332

## **ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНІ**

**Л. В. Ярема, О. І. Замора, кандидати економічних наук  
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»**

*Проаналізовано проблеми та особливості ринку праці. Розкрито роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці та запропоновано заходи щодо подолання його регіональних диспропорцій і*

---

© Л. В. Ярема, О. І. Замора, 2015

*стимулювання попиту на робочу силу. Запропоновано можливі шляхи вдосконалення існуючої ситуації на ринку праці.*

**Ринок праці, безробіття, приховане безробіття, зайнятість населення, мотивація до праці.**

Зміни в економіці України, що відбулися останніми роками, потребують вирішення проблеми формування конкурентоспроможного ринку праці. Саморозвиток і пристосування ринку праці до сучасної економічної ситуації створили в Україні доволі суперечливий клубок соціально-трудова відносин. У ньому сполучені масштабна нерегламентована зайнятість, низька заробітна плата й мотивація до праці, регрес у структурі зайнятості та погіршення якості робочої сили, плінність кадрів, приховане безробіття.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі нині існує ряд дискусійних питань та відсутня єдина точка зору щодо формулювання сутності й визначення особливостей ринку праці. Дослідженню проблеми розвитку національного ринку праці багато уваги приділяли у своїх працях О. Амосов, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, М. Долішній, А. Колот, Г. Мостовий, В. Петюх, М. Шаленко, Л. Шевченко та інші вчені. Залишається актуальним вирішення проблем низької ефективної зайнятості населення, невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили, поганою соціальною захищеністю працівників в Україні.

**Мета дослідження** – формування цілісного уявлення про сучасний стан ринку праці в Тернопільській області та розробка системи заходів щодо подолання основних диспропорцій і підвищення попиту на робочу силу на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Ринок праці Тернопільської області залежить від змін в економіці, демографічних і соціальних тенденцій, а також від ряду інших специфічних факторів (рівня оплати праці, сезонного характеру виробництва, невідповідності попиту та пропозицій на ринку праці, трудової міграції, «тіньової зайнятості» та інших).

Тернопільська область є сільськогосподарською і трудонадлишковою. Історично склалося, що в області значну частку становить тимчасова трудова міграція як за межі області, так і за межі держави. За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, за 9 місяців 2013 року кількість зайнятого населення в цілому по області (обчислена за методологією МОП) становила 452,0 тис. осіб, і, порівняно з відповідним періодом 2012 року, збільшилася на 4,7 тис. осіб. Рівень зайнятості населення Тернопільщини, розрахований за цією ж методологією, збільшився з 56,5% до 57,3%.

Кількість безробітного населення в Тернопільській області у віці 15–70 років у середньому за січень-вересень 2013 року, порівняно з відповідним періодом 2012 року, зменшилася на 1,4 тис. осіб і становила 46,4 тис. осіб. Рівень безробіття знизився з 9,7% за 9 місяців 2012 року до 9,3% за відповідний період 2013 року. Одним із пріоритетів формування опти-

мальної галузевої структури області, з урахуванням місцевих сировинних ресурсів та наявного виробничого потенціалу, є агропромисловий комплекс. Питома вага кількості зайнятих у сільськогосподарському виробництві та переробній промисловості становить майже половину від зайнятих в усіх сферах економічної діяльності. Разом з тим, у 2013 році спостерігалось щомісячне зменшення середньооблікової кількості штатних працівників, порівняно з відповідними періодами попереднього року (на 2,5–5,3 тис. осіб), а в грудні 2013 року, порівняно з листопадом 2013 року, на 3,8 тис. осіб. У грудні минулого року середньооблікова кількість штатних працівників становила 169,8 тис. осіб.

У 2013 році до центрів зайнятості Тернопільської області від роботодавців надійшла інформація про заплановане масове вивільнення 3070 працівників.

Найбільше працівників передбачається вивільнити на підприємствах, в установах та організаціях за такими видами економічної діяльності:

- будівництво – 28% від загальної кількості вивільнених;
- державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування – 17%;
- транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 15,4%.

З метою запобігання масовому вивільненню створено 16 спеціальних комісій із залученням органів місцевої влади та органів місцевого самоврядування, сторін соціального діалогу. Впродовж 2013 року відбулося 23 засідання вищезазначених комісій, де розглядалися питання 37 роботодавців щодо загрози звільнення працівників. Комісії розробили заходи щодо пом'якшення наслідків масового вивільнення та збереження керованості ситуації на місцевому ринку праці.

Заплановане масове вивільнення, в основному, було пов'язано з реорганізацією підприємств, установ та організацій, тому воно не спричинить суттєвого зростання безробіття у відповідних населених пунктах.

Вищезазначені фактори та орієнтація роботодавців на застосування новітньої потужної техніки, сучасних технологій у сільському господарстві, на підприємствах інших видів економічної діяльності, проведення реорганізації та оптимізації на підприємствах та в установах значно звужує потребу в робочій силі.

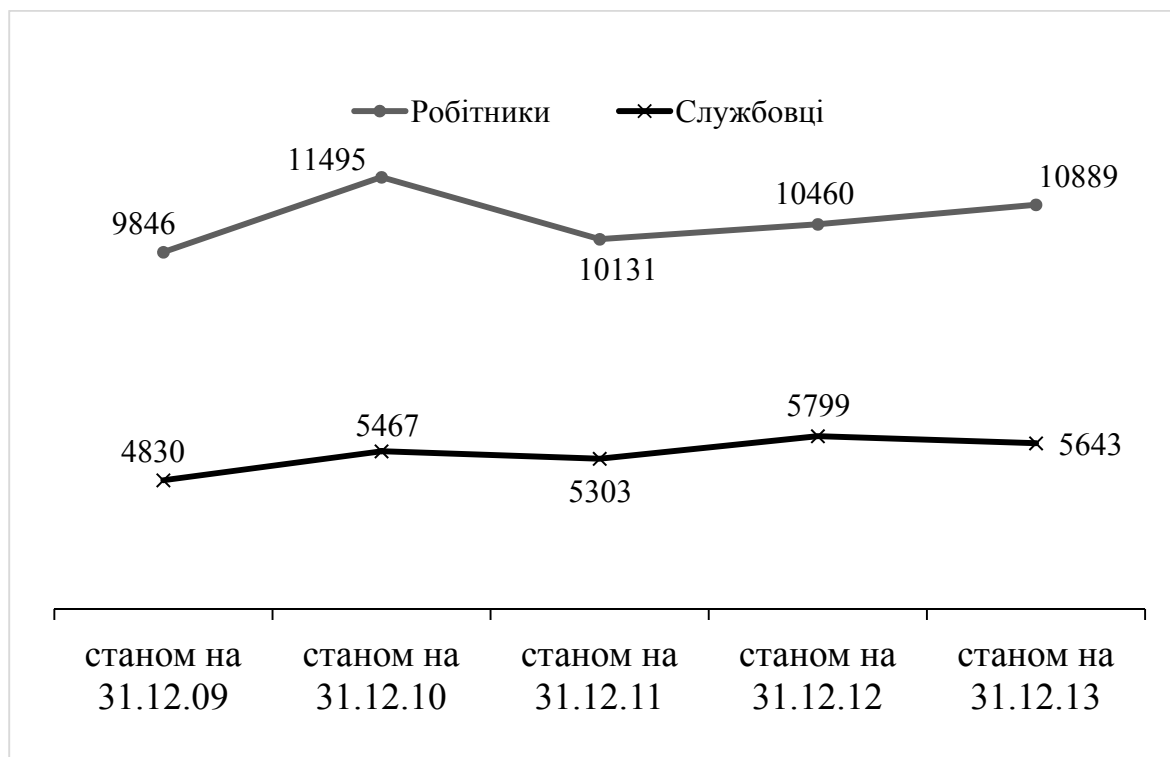
Основною проблемою на ринку праці є недостатня кількість вільних робочих місць і вакантних посад із гідними умовами та оплатою праці. У 2013 році 6851 роботодавець подав у місцеві центри зайнятості 41 314 вакансій. Хоча в цілому в області намітилася позитивна тенденція, але в семи районах відбулося зменшення кількості заявлених роботодавцями вільних робочих місць і вакантних посад. Залишається низькою якість вакансій. Із наявних вакансій 22,1% були з мінімальною заробітною платою, із заробітною платою, що є вищою від мінімального розміру, але нижчою від середньої зарплати по області – 72,8%. Залишається незначною частка вакансій із заробітною платою вищою від середньої зарплати по області – 5,1%. Крім того, кількість вакансій зі скороченим

режимом роботи становила 1729. Більш ніж половину вакансій з мінімальною заробітною платою подали роботодавці у Зборівському (57,2%) та Підгаєцькому (55,4%) районах.

Найбільша кількість вакансій залишається в Тернопільському міськрайонному центрі зайнятості, де було зосереджено 45,3% вакансій від їх кількості в області. У всіх інших центрах зайнятості частка вакансій від загальної їх кількості коливалася від 1,5% до 6,1%.

Станом на 31 грудня 2013 року актуальною була 1161 вакансія, у т. ч. для робітників – 509, для службовців – 567, для осіб, які не потребують спеціальної підготовки — 85, для працівників сільського господарства – 72.

За видами економічної діяльності найбільше було вакансій у державному управлінні – 23,6%, оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – 20,2%, переробній промисловості – 15,7%, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 11,9%. Разом з тим, більшість вакансій у державному секторі не заповнюється у зв'язку з оптимізацією, реорганізацією, відсутністю фінансування та очікуваним скороченням (див. рисунок).



**Соціальна структура безробітних, які зареєстровані в службі зайнятості, осіб [4]**

Станом на 31 грудня 2013 року, на одне вільне робоче місце в області претендувало 14 безробітних, у тому числі серед:

а) професіоналів, кваліфікованих робітників з інструментом – по 6 осіб;

б) робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин і працівників сфери торгівлі та послуг – по 8 осіб;

в) вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) та фахівців – по 13 осіб;

г) робітників найпростіших професій – 16 осіб;

д) технічних службовців – 21 особа;

е) кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 22 особи.

Найбільше навантаження на одне вільне робоче місце спостерігалось у Гусятинському районі – 60 осіб, найменше у Теремовлянському районі – 6 осіб.

Разом з тим, існують проблеми щодо заповнення багатьох вакансій, заявлених роботодавцями. Це пов'язано з тим, що роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи і, водночас, пропонують низький рівень оплати праці. Наявна також заборгованість із виплати заробітної плати, розбіжності у запитах роботодавців із наявною пропозицією на ринку праці, неналежні умови праці, відсутність на підприємствах соціальних пакетів, а також високі вимоги претендентів до вільних робочих місць і вакантних посад.

Основними споживачами робочої сили є сільське, лісове та рибне господарство – 25,4%, переробна промисловість – 22,2% та оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 15,2%. Із загальної кількості працевлаштованих безробітних 38,7% – жінки, 39,9% – особи у віці до 35 років, 35,5% – особи, які мають вищу освіту, 50% – особи, які мають професійно-технічну освіту, 32,7% – найуразливіші категорії населення; 58,3% – працевлаштовано на робочі місця.

Проблемою є нелегальна праця за кордоном громадян Тернопільської області, неналежний соціальний захист, ризики страхових заощаджень і пенсійного забезпечення, відсутність надійних механізмів перерахування отриманих за працю за кордоном коштів, повернення мігрантів. Нівелювання негативних проявів зовнішньої трудової міграції населення, насамперед, пов'язане зі створенням привабливого внутрішнього ринку праці, укладанням угод щодо працевлаштування та соціального забезпечення громадян України, які перебувають за її межами.

Суттєвий вплив на ринок праці здійснює незадоволений попит роботодавців на робочу силу за рахунок випускників навчальних закладів. Звідси виникає проблема недостатнього рівня підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці. В основі причин незадоволеного попиту роботодавців на якісну робочу силу серед дорослого населення – відсутність системи навчання дорослого населення впродовж трудового життя, або проблема професійної переорієнтації, вирішення якої значно скоротило б рівень безробіття в державі. Тягар фінансування професійного навчання на виробництві покладено лише на роботодавця.

Наслідком вищезазначеного є економічна неспроможність щодо підвищення кваліфікаційного рівня працівників або незацікавленість роботодавців у підвищенні якості персоналу.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** З метою подолання регіональних диспропорцій на ринку праці та забезпечення економічного розвитку, доцільно запровадити таку систему заходів:

- збільшення фінансових надходжень до служб зайнятості несприятливих регіонів за рахунок державного перерозподілу всіх коштів, отриманих у регіонах залежно від потреб кожного з них;
- розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах;
- удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково педагогічних і робітничих кадрів на основі даних про стан регіональних ринків праці;
- запровадження системної взаємодії роботодавців і професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально виробничої бази;
- розробка та впровадження програм поліпшення демографічної ситуації в регіоні шляхом фінансової підтримки найбільш уразливих верств населення; забезпечення гідних соціальних гарантій для багатодітних родин (встановлення пільг у медичному та освітньому обслуговуванні);
- реалізація механізмів працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених Законом України "Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю".

Упровадження цих заходів дозволить підвищити якість національної робочої сили, подолати регіональні диспропорції на ринку праці в Україні та істотно підвищити попит на робочу силу.

#### **Список літератури**

1. Загора О. І. Аналіз зайнятості та безробіття в умовах ринкових перетворень / О. І. Загора // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". – № 50 (1023) 2013. – С. 49–56.
2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Статистичний збірник "Населення Тернопільської області, 2013" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.te.ukrstat.gov.ua>
4. Головне управління статистики у Тернопільській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.te.ukrstat.gov.ua/>

*Проанализированы проблемы и особенности рынка труда. Раскрыта роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда*

*и предложены меры по преодолению его региональных диспропорций и стимулированию спроса на рабочую силу. Рекомендованы возможные пути совершенствования существующей ситуации на рынке труда.*

**Рынок труда, безработица, скрытая безработица, занятость населения, мотивация к труду.**

*The article analyzes the problem and of the labor market. The role of public service employment in the labor market and proposed measures to overcome its regional disparities and stimulate demand for labor. The possible ways to improve the current situation on the labor market.*

**Labor market, unemployment, hidden unemployment, employment, motivation to work.**