

УДК 331.5-332.1

Скібська К.О.
аспірант

Черкаського державного технологічного університету

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ****PROBLEMS OF DEVELOPMENT
OF THE MODERN LABOR MARKET IN UKRAINE****АНОТАЦІЯ**

Стаття присвячена актуальним питанням розвитку сучасного ринку праці в Україні. Розкрито ключові проблеми розвитку ринку праці. Досліджено основні соціально-економічні тенденції. Доведено причини та наслідки змін, що відбуваються на ринку праці. Визначено перспективні напрями розвитку ринку праці в умовах формування інформаційного суспільства.

Ключові слова: ринок праці, соціально-технічний розвиток, трансформаційні процеси, рівень безробіття, неформальна зайнятість, коопераційні зв'язки, рекрутингові послуги, регіональні програми розвитку.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена актуальным вопросам развития современного рынка труда в Украине. Раскрыты ключевые проблемы развития рынка труда. Исследованы основные социально-экономические тенденции. Изучены причины и последствия изменений, происходящих на рынке труда. Определены перспективные направления развития рынка труда в условиях формирования информационного общества.

Ключевые слова: рынок труда, социально-экономическое развитие, трансформационные процессы, уровень безработицы, неформальная занятость, кооперационные связи, рекрутинговые услуги, региональные программы развития.

ANNOTATION

Article is devoted to topical issues of the modern labor market in Ukraine. It discloses the key problems of labor market development. The main social and economic trends are studied. The causes and consequences of changes occurring in the labor market are highlighted. The promising areas for development of labor market in conditions of formation information society are determined.

Keywords: labor market, social and economic development, transformation processes, unemployment, informal employment, cooperative relations, recruitment services, regional development programs.

Постановка проблеми. Інтенсифікація руху робочої сили, перегляд гарантій зайнятості, зміна соціальних стандартів суттєво вплинули на економічну поведінку населення та видозміну ринку праці в Україні [3]. У сучасних умовах господарювання ключовими рисами національного ринку праці стають: активізація взаємодії зацікавлених сторін на засадах розширення сфер діяльності; акцентування пильної уваги на узгодженні попиту і пропозиції, цін і умов праці між роботодавцями та співробітниками [5]. Водночас зрушення, що відбуваються на ринку праці, супроводжуються як позитивними, так і негативними наслідками.

Підвищення ролі домогосподарств у формуванні суспільних благ, створення нових робочих місць, акцентування уваги на значущості розвитку інститутів цивільного суспільства, максимальне залучення кадрового потенціалу до

процесу управління мезосистемами позитивно вплинуло на ринок праці, що простежується у поступовому професійному розвитку кадрового потенціалу, нарощенні інноваційної складової регіонів, появи нових видів діяльності [7]. Разом із тим у структурі соціально-економічних показників простежується низка негативних аспектів, зокрема: поширення проблем оплати і умов праці; зниження гарантій зайнятості; зменшення трудової мотивації; зростання рівня безробіття за окремими професійними групами. Такі проблемні явища призводять до поступового нарощування регіональних деформацій та суперечностей у структурі зайнятості населення.

Ситуація, що склалася в Україні, вимагає прийняття новітніх підходів у системі державного та регіонального менеджменту. За таких умов одним із практичних завдань управління стає прийняття програм ефективного збереження та відтворення кадрового потенціалу з урахуванням трансформаційних зрушень ринкової економіки, що посприяє виявленню і запобіганню виникненню негативних соціально-економічних наслідків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку ринку праці, а також його окремих елементів в умовах структурної трансформації економіки як на національному, так і на регіональному рівнях привертала увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників. Особливостям розвитку ринку праці значну увагу приділяли Г. Госен, А. Маршалл, М. Фридмен, К. Маркс та ін., які досліджували закони людського спілкування та правил взаємодії [1; 2]. За сучасних часів питання розвитку ринку праці досліджували Л. Дмитриченко, С. Крихтін, Н. Дучинська, О. Волкова, О. Фінагіна, приділяючи особливу увагу трансформаційним процесам ринку праці та їх наслідкам [1; 5; 9]. Поступово у науковому середовищі суттєвий інтерес викликали питання дослідження методик оцінки рівня розвитку регіональних ринків праці, що розкривається у роботах З. Герасимчука, В. Ковальського, А. Коверзнева, В. Приймака [2; 3]. Накопичений науковий досвід в значній мірі поширив можливості оцінки факторів формування, стану і тенденцій розвитку. Разом із тим в сучасній практиці менеджменту залишається низка невирішених питань, що потребують подальшого дослідження та розв'язання.

Постановка завдання. Враховуючи актуальність дослідження, метою написання статті є розкриття проблем розвитку сучасного ринку праці в Україні і надання рекомендацій щодо удосконалення системи управління кадровими ресурсами на регіональному та державному рівнях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток і функціонування сучасного ринку праці відбувається на засадах загальноприйнятих економічних законів, що передбачають раціоналізацію зайнятості та виробництва, узгодження економічних інтересів у системі суспільного поділу праці. Ринкова трансформація, що відбулася в Україні, призвела до зміни галузевої структури зайнятості й спричинила появу нових робочих місць з частковим витисненням існуючих. Основними тенденціями сучасного ринку праці стають: перегляд парадигми зайнятості та поява можливостей для розширення економічної активності населення за рахунок створення віртуальних, віддалених робочих місць, інноваційних структур і організацій, участь в економічній діяльності тих демографічних верств населення, які раніше були за межами ринку праці; підвищення функціональної мобільності робочої сили; зростання гнучкості та еластичності ринку праці, збільшення масштабів «нестандартних» форм зайнятості [4; 7].

Сучасні правила соціальної та економічної поведінки дозволяють працівникам вільно реалізовувати роботодавцю власний професійний потенціал за ринковою ціною, шляхом трудового найму за власним вибором і бажанням. У свою чергу, роботодавець (у особі підприємця, виробничого колективу, держави) самостійно вирішує якісний і кількісний склад працівників, необхідних для виконання різноманітних виробничих завдань у державних і приватних секторах економіки, різних галузях економіки, місцевого і національного значення. Вагомий внесок у розвиток взаємодії на ринку праці роблять посередницькі структури, шляхом прискорення пошукових процесів на замовлення працівників або роботодавців. На державному рівні такі функції покладено на місцеві служби зайнятості, на приватному рівні – кадрові та рекрутингові агенції. Балансування інтересів з урахуванням вимог інформаційного суспільства дозволяє задовольняти існуючий попит та активізувати новітні форми взаємодії.

Разом із позитивними тенденціями розвиток ринку праці в Україні супроводжується суттєвими внутрішніми суперечностями і обмеженнями. Це пов'язано передусім зі змінами вимог до наповнення кадрового складу з урахуванням тенденцій розвитку інформаційного суспільства; трансформацією регіональної ринкової інфраструктури; змінами особливостей функціонування внутрішніх ринків праці тощо. Існуючі суперечності акумулюють виникнення проблем на ринку праці [6]. Найбільш суттєвими проблемами на ринку праці в Україні є:

- скорочення кадрів та різке зростання числа безробітних у галузях, що є близькими до споживчих сегментів;

- ліквідація робочих місць з причин «тінізації» ринку праці з метою мінімізації податкового навантаження на роботодавців;

- зниження рівня економічної активності з причин невиконання умов найму та оплати праці з боку роботодавців;

- посилення психологічних факторів впливу на населення, що пов'язані з низьким рівнем мотивації та апатією;

- структурні диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, обмеження можливостей працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках;

- бракування антикризових команд професіоналів з великим досвідом роботи в умовах ризиків і ринкових змін;

- низький рівень взаємодії посередницьких, інформаційних, консалтингових, тренінгових фірм та ігнорування програм кооперації бізнесу, що передбачають активізацію їх взаємодії;

- недосконала державна та регіональна політика регулювання взаємовідносин на ринку праці, що передбачає підтримку, координацію кадрового потенціалу з урахуванням вимог інформаційного суспільства.

Враховуючи вищевказане, варто визначити, що ринок праці в Україні залишається розбалансованим та характеризується структурною неузгодженістю, що пов'язано із суперечністю між відкритим, гнучким, ліберальним характером ринку трудових ресурсів та існуючими державними нормами його регулювання. Порушення узгодженості підтверджується аналітичними даними Головного управління статистики України. За період 2013–2014 рр. ключовим недоліком є зростання кількості безробітного населення працездатного віку (на 9,7%) при одночасному зниженні рівня економічної активності населення (від 73,1% до 72,2%). Така ситуація вимагає комплексного аналізу та оцінки [8].

Підставою для проведення досліджень з питань визначення стану безробіття, причин його виникнення, оцінки особливостей пошуку та працевлаштування претендентів на робочі місця стає методологія, що спирається на норми Міжнародної організації праці (МОП) і використовується у системі державного управління. Акцентуючи увагу на проблемах безробіття, МОП до категорії безробітних відносить осіб віком 15-70 років (зарєєстрованих та незарєєстрованих у державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним умовам: перша – не мали роботи (прибуткового заняття); друга – активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві; третя – були готові приступити до роботи впро-

довж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві. До цієї категорії належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення [1; 3].

За результатами вибіркового обстеження домогосподарств 2013–2014 рр. простежуються такі тенденції ринку праці: середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років зменшилася у 2014 р. на 3,1% і становила 20,2 млн осіб, з них 19,2 млн осіб (95,1%) були у працездатному віці; із зазначеної кількості громадян 18,5 млн осіб, або 91,4% були зайняті економічною діяльністю, а решта – 1,7 млн осіб, класифікувалися як безробітні [8, с. 2-3]. Проблема збільшення кількості безробітних посилюється зростанням тривалості пошуку роботи. За останні роки показник середньої тривалості безробіття населення у віці 15-70 років має тенденцію до зменшення (з 6 до 5 місяців) – це є позитивним моментом. Водночас частка безробітних, які шукали роботу до 3 місяців та від 3 до 12 місяців збільшується (табл. 1).

Таблиця 1
Безробітне населення за тривалістю пошуку роботи

Найменування показників ринку праці	I півріччя 2013 р.	I півріччя 2014 р.
Безробітне населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), тис. осіб	1576,1	1730,1
у тому числі шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис.	1526,2	1685,7
з них за тривалістю пошуку роботи, %		
до 3 місяців	37,9	46,9
від 3 до 6 місяців	24,6	25,2
від 6 до 9 місяців	10,1	10,3
від 9 до 12 місяців	5,8	6,9
12 місяців і більше	21,6	10,7
Середня тривалість пошуку роботи, місяців	6	5

Отже, незважаючи на низку позитивних аспектів, залишаються відкритими питання щодо швидкості пошуку робочих місць, обміну даними, узгодження відповідності існуючих спеціалістів із вимогами сучасного ринку праці у короткі проміжки часу. Значну роль у формуванні кадрового потенціалу відіграють економічно неактивні групи (населення віком 15-70 років). У 2014 р. вони склали 11,7 млн. осіб, що більше третини всього населення даного віку. Кожен другий економічно неактивний був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем або студентом та виконував домашні (сімейні) обов'язки. До вищезазначеної категорії належать незайняті особи працездатного віку, які припинили ак-

тивні пошуки роботи, з причин втрати надії її знайти (зневірені). Порівняно з показником за I півріччя 2013 р. ця категорія осіб збільшилась більш як на чверть (25,5%) та становила 130,5 тис. осіб [8, с. 12].

В останні роки спостерігалось збільшення (на 32,8%) кількості економічно неактивних осіб працездатного віку, які не знали де і як шукати роботу, яким чином організувати власну справу, переконаних у відсутності підходящої роботи. У 2014 р. було зареєстровано 123,6 тис. таких осіб. Ця категорія громадян за умов наявності сприятливої кон'юнктури могла б запропонувати свою робочу силу на ринку праці [8, с. 14].

Серед загальної кількості зареєстрованих безробітних простежується, що кожний четвертий раніше працював у промисловості, кожний шостий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, і майже кожний сьомий – у сільському, лісовому та рибному господарствах. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями на кінець червня 2014 р. становила 48,7 тис., що на 30,1% менше, ніж на кінець червня 2013 р. [8]. Із загальної кількості вакансій майже кожна четверта була задіяна у переробній промисловості, кожна восьма – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – в державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні.

Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), у цілому по країні, збільшилося з 65 осіб на кінець червня 2013 р. до 90 осіб на кінець червня 2014 р. (табл. 2). Серед регіонів навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) значно збільшилося у Хмельницькій (з 141 до 300 осіб), Івано-Франківській (з 277 до 399 осіб), Запорізькій (з 151 до 224 осіб), Кіровоградській (з 81 до 153 осіб) та Сумській (з 122 до 193 осіб) областях. Разом з тим у Волинській і Закарпатській областях спостерігалось скорочення цього показника [8].

Скорочення потреби роботодавців у працівниках спостерігалось за всіма видами економічної діяльності. Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20,1% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець червня 2014 р.) і робітників найпростіших професій (15,2%), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,8%) і технічних службовців (4,0%). Упродовж 2014 р. спостерігалось скорочення потреби роботодавців у працівниках усіх професійних груп, крім технічних службовців, а найбільше – у робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (на 36,8%) і фахівців (на 33,8%) [8].

Значна частка економічно активного населення стикається з проблемою пошуку роботи або відсутністю кращих варіантів. Однією з причин виникнення труднощів працевлаштування є недосконалість у системі державного регулювання руху робочої сили. Завдання, що покладено на державні служби зайнятості частково задовольняють існуючий попит. У 2014 р. за сприянням державної служби зайнятості було працевлаштовано 281,7 тис. осіб проти 259,7 тис. осіб у 2013 р. Серед зареєстрованих безробітних, працевлаштованих у зазначеному періоді більше двох третин (69,8%) отримали роботу на підприємствах сільського, лісового та рибного господарств, переробної промисловості, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, а також оптової та роздрібною торгівлі.

Однак, незважаючи на активну роботу служб зайнятості, нині український ринок праці залишається незбалансованим з боку попиту та пропозиції. Альтернативним рішенням за сучасних умов господарювання стає поширення коопераційних зв'язків між рекрутинговими агенціями, службами зайнятості, бізнесом та органами влади. Завдяки розширенню інформаційного обміну, суміщення баз даних та іншої професійної співпраці створюється можливість формування гнучких пошукових систем. Окрім того, з'являється можливість з'ясування відповідності професійного спрямування, що сприяє визначенню пріоритетних напрямів розвитку ринку праці з урахуванням змін інформаційного суспільства та суперечностей, що виникають в умовах національної економіки. Це мають бути нові напрями перепідготовки та перекваліфікації кадрів, короткострокові програми підвищення кваліфікації з подальшим стажуванням і працевлаштуванням, проекти інформаційної підтримки. Поширення коопераційних зв'язків доцільно здійснювати шляхом формування кластерних ініціатив, що орієнтовані на галузеві або територіальні особливості. Створення відповідних можливостей та умов у першу чергу посприяє подоланню неформальних форм зайнятості, запобіганню дефіциту кваліфікованих кадрових ресурсів, зниженню рівня безробіття.

Висновки. Сучасний стан ринку праці в Україні свідчить про необхідність прийняття програм соціально-економічного розвитку на державному та регіональному рівнях. Основними пріоритетними напрямами мають стати удосконалення правових, економічних та інституційних складових, що передбачають поліпшення умов ефективної взаємодії учасників ринкових відносин і подолання різноманітних видів безробіття. Першочерговими заходами щодо розв'язання проблем ринку праці мають стати:

- по-перше, реформування державних і регіональних програм регулювання ринку праці,

що враховує соціальні та економічні аспекти, мінімізує зростання неформальної зайнятості;

- по-друге, заохочення роботодавців до створення постійних робочих місць за рахунок різних джерел фінансування та перегляду податкового навантаження;

- по-третє, впровадження новітніх механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих із використанням послуг рекрутингових, консультаційних структур;

- по-четверте, розширення можливостей отримання додаткової освіти та професій населенням, що посприяє отриманню офіційних основних і додаткових доходів;

- по-п'яте, поширення можливостей кооперації бізнесу, освіти та суспільних організацій, у рамках регіональних програм соціально-економічного розвитку.

Враховуючи вищенаведене, варто зазначити, що підвищення гнучкості ринку праці стає важливим прикладним завданням, що передбачає побудову інноваційної економіки з одночасним збереженням соціальної стабільності та захищеності працівників. За таких умов відбувається поступовий перегляд ролі та значення посередницьких структур, що здатні розкрити допустимі межі змін гнучкості ринку праці, фактори, умови і механізми забезпечення економічної та соціальної ефективності зайнятості. Альтернативним ринковим елементом стають рекрутингові агенції, що прискорюють процеси задоволення попиту та пропозиції на ринку праці. Властиві рекрутингу гнучкість і мобільність дозволять реалізовувати основні принципи взаємодії в умовах інформаційного суспільства, здійснювати систематизований моніторинг ринку праці, сприяти зміні характеру відносин у період ринкових трансформацій, спрощувати процес працевлаштування та знижувати окремі форми безробіття.

Разом із тим варто зауважити, що існуючі форми рекрутингу не в повній мірі видаляють дисбаланс ринку праці та знижують рівень безробіття. У дійсний час виникає потреба у одночасному поширенні взаємодії між окремими елементами ринкової інфраструктури – консалтингом, комунікативними структурами, освітою, виробництвом. Отже, формується підґрунтя для застосування процесів кооперації і кластеризації бізнесу, що орієнтовані на взаємодію у визначених галузях або територіях. Нові форми кооперації мають ґрунтуватися на стратегічних державних і регіональних програмах розвитку. Удосконалення процесів взаємодії на ринку праці дозволить розв'язати низку важливих проблем, зокрема: створення нових робочих місць у державному та приватному секторах економіки; впровадження програм стимулювання зайнятості; забезпечення ефективного відтворення робочої сили.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волкова Н.В. Політика держави щодо зайнятості молоді та її ефективність / Н.В. Волкова // Науково-теоретичний журнал Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010. – № 1(23). – С. 26-32.
2. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України / З. Герасимчук // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34-42.
3. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3-7.
4. Лукін С.О. Економічний потенціал регіону: суть, складові і місце у процесі реформування економіки / С.О. Лукін // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: політика регіонального розвитку : зб. наук. пр. – Вип. V. – № 1. – Луцьк : Надстир'я, 1999. – С. 40-51.
5. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : моногр. [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.
6. Манн Р.В. Теоретико-методологічні засади розвитку регіонального менеджменту: особливості, проблеми, перспективи : монографія / Р.В. Манн. – Донецьк: «ВІК», 2013. – 382 с.
7. Маршавін Ю.М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості/ Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17-21.
8. Статистичний збірник «Регіони України», 2009 : у 2 ч. – Ч. 2 / Державний комітет статистики України ; за ред. О.Г. Осауленка. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2009. – 760 с.
9. Статистичний збірник «Ринок праці у I півріччі 2014 року». – К. : Держ. комітет статистики України, 2014. – 27 с.
10. Фінагіна О.В. Діагностування регіональних ринків : навч. посіб. / О.В. Фінагіна. – Донецьк : «ВІК», 2009. – 236 с.