

УДК 331.522

ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ І РОБОЧИХ МІСЦЬ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Л.С. Тараєвська

ІФНТУНГ, м. Івано-Франківськ, Карпатська, 15, 76019, тел.(03422) 4-93-58, E-mail:public@ifdtung.if.ua)

Сформулированы теоретико-методологические аспекты сбалансированного развития рабочей силы и рабочих мест.

The theoretical-methodological aspects of balanced development of workers and worker-places are formulated.

Сьогодні основним стратегічним завданням України є реалізація програми економічного зростання, що, в свою чергу, зумовлює потребу підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Адже, згідно з рейтингом, оголошеним в Нью-Йорку на Самміті тисячоліття (World Economic Forum), Україна є однією із останніх у рейтингу конкурентоспроможності, який був складений і оприлюднений на World Economic Forum на основі оцінки потенціалу для інвестицій, можливостей для передачі технологій і створення стартових умов для підприємств, управління фінансами і відкритості ринку.

Таку незадовільну позицію в рейтингу економічної системи України, поряд з Росією, Болгарією і Еквадором, експерти пояснюють низьким рівнем довіри інвесторів до урядів даних країн, слабкою фінансовою системою, небезпеками, пов'язаними із організованою злочинністю, слабкою інфраструктурою і низькою здатністю до оновлення економіки [1]. Не останнє місце у переліку всіх цих проблем займають і проблеми, пов'язані з ринком праці, зокрема питанням незбалансованості між наявними робочими місцями і робочою силою.

Взяши до уваги, що на ринку праці, як і на будь-якому іншому, діють ринкові закони, зокрема закон попиту і пропозиції, за допомогою якого можна обґрунтовано визначити ступінь збалансованості робочих місць і робочої сили, введемо до розгляду поняття коефіцієнта збалансованості K , який визначається відношенням коефіцієнта попиту d до коефіцієнта пропозиції s , тобто:

$$K = \frac{d}{s} . \quad (1)$$

Теоретично можливими значеннями даного коефіцієнта виступають такі три варіанти:

$K=1$. Ситуація повної збалансованості, яка на практиці може існувати лише як виняток протягом короткого часу і не на всьому ринку праці.

$K<1$. Ситуація спадного або недостатнього попиту. Частина трудоактивного населення не може знайти роботу, має місце безробіття.

$K>1$. Ситуація зростаючого попиту, коли не вистачає робочої сили для заповнення вакансій.

Розглянемо, яка із наведених ситуацій сьогодні є характерною для ринку праці України загалом і для певних його регіонів зокрема.

Для наочності згрупуємо усі регіони України, виходячи з офіційно визначених у Міністерстві економіки України (табл. 1).

Переваги такого поділу зумовлені не лише традиційними факторами і географічним положенням, схожою специфікацією, спільною інфраструктурою та іншим, а й досить великою репрезентативністю стосовно західноєвропейської концепції регіонотворення, що надалі дасть можливість легко порівнювати українські регіони з відповідними структурами ЄС. Європейському рівню NUTS 2 відповідають територіальні утворення з населенням від 87 тис. до 10 млн. осіб та середньою чисельністю 1,8 млн. Населення українських регіонів лежить у межах 2,3-7,1 млн. осіб та середнім показником близько 5 млн., тобто контрастність нашої регіоналізації є значно меншою і відповідає центральноевропейським стандартам.

Проаналізувавши ситуацію, що склалася на ринку праці стосовно попиту і пропозиції робочої сили та робочих місць, бачимо, що має місце ситуація спадного попиту, тобто кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, переважає потребу підприємств у працівниках на заміщення вільних ро-

Таблиця 1 - Попит і пропозиція робочої сили по регіонах на ринку України

Регіон (облас-ті)	Кількість зареєстрованих громадян не зайнятих трудовою діяльністю, тис.				Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис.				Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб.			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
УКРАЇНА	677	1039,3	1204,6	1188,0	34,8	34,6	50,7	68,2	20	30	24	17
Карпатський регіон (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська)	134	207,3	227,5	206,1	1,7	1,9	2,2	3,4	79	109	103	61
Волинський (Волинська, Рівненська)	43,9	70,2	86	82,8	0,6	0,7	1	1,2	73	100	86	69
Подільський (Хмельницька, Вінницька, Тернопільська)	65,5	88,3	103,3	113,5	2	1,9	2,7	2,8	33	46	38	41
Столичний (м.Київ, Київська, Житомирська, Чернігівська)	98,1	147,2	175,7	169,3	3,6	4,8	7,5	10,1	27	31	23	17
Центральний (Черкаська, Кіровоградська)	41,1	59,6	69,8	66,9	1,9	1,7	1,8	2,7	22	35	39	25
Північно-Східний (Харківська, Сумська, Полтавська)	85,9	135,1	160,8	157,8	4,8	4,1	7,3	11	18	33	22	14
Донецький (Донецька, Луганська)	87,5	129,7	152,6	157,5	11,8	9,9	14,3	21,6	7	13	11	7
Придніпровський (Дніпропетровська, Запорізька)	58,8	104,1	127,4	132,5	4,4	4	5,8	7,4	13	26	22	18
Причорноморський (АР Крим, Одеська, Херсонська, Миколаївська, м. Севастополь)	62,2	97,8	101,5	101,6	4	4,6	6,7	8	16	21	15	12

бочих місць, внаслідок чого зростає навантаження на одне вільне робоче місце.

Аналізуючи останні чотири роки, приходимо до висновку, що у 1998 році навантаження на одне робоче місце було значно більше, ніж у 2001, а це свідчить про певні позитивні процеси, які починають відбуватись в Україні, зокрема у збільшенні кількості робочих місць. Однак це збільшення ще не може призвести до збалансування попиту і пропозиції. Ось тому

створення нових робочих місць, а також збереження діючих і ефективніше їх використання є актуальними проблемами сьогодення. Заслужує уваги Проект Державної програми зайнятості населення у 2001-2004 роки, згідно з яким передбачено створення близько 300 тис. робочих місць.

Слід зазначити, що процес створення робочих місць можна реалізувати як мінімум за двома напрямками. По-перше, введення нових

Таблиця 2 - Розподіл попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами

№ п/п		Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю		Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць		Навантаження на одне вільне робоче місце	
		2000	2001	2000	2001	2000	2001
1	Вищі державні службовці, керівники	58054	62146	2588	3232	22	19
2	Професіонали	100224	91934	4916	5957	20	15
3	Фахівці	163891	157837	4777	6468	34	24
4	Технічні службовці	65034	64364	521	842	125	76
5	Робітники сфери обслуговування	149283	145400	2123	3489	70	42
6	Кваліфіковані робітники з інструментом	235845	213326	18548	27139	13	8
7	Оператори та складальники устаткування та машин	226157	219834	13054	16150	17	14
8	Найпростіші професії	142195	161744	3337	4141	43	39
9	Особи без професії	39005	35266	-	-	-	-

робочих місць, що потребує здійснення певних інвестиційних, фінансових вкладень; по-друге, підтримка чинних робочих місць шляхом формування відповідних умов, що потребує значно менших капіталовкладень. Тому поза увагою не потрібно залишати і другий метод.

Якщо ж брати до уваги окремі регіони, а не Україну загалом, тоді можна умовно поділити їх на групи залежно від показника, який буде конкретизувати збалансованість і визначати рівні сприятливості: сприятливі, задовільні і малосприятливі регіони. Хоча слід зазначити, що загалом для України природно-економічні передумови розвитку промисловості, зокрема робочих місць у промисловості, можна охарактеризувати як сприятливі. Відтак регіони з першої групи визначаємо як такі, для яких вказані передумови є найкращими. Згідно з приведеною оцінкою, до таких регіонів належать Донецький, Причорноморський, Північно-Східний. Це пояснюється тим, що навантаження на одне робоче місце у цих регіонах складає відповідно 7, 12 і 14 осіб, а також багатим природно-ресурсним потенціалом даних регіонів і високими темпами розвитку промислових підприємств, зокрема паливної промисловості, чорної металургії, хімічної і нафтохімічної промисловості, частково машинобудування та металообробки.

До другої групи належать такі регіони: Столичний (навантаження на одна робоче місце 17 осіб), Придніпровський (навантаження на одне робоче місце 18 осіб), дещо гірша позиція в Центральному регіоні (навантаження на одне

робоче місце 25 осіб). Розвиток даних регіонів можна охарактеризувати як задовільний.

Найгірша ситуація склалася на ринку праці у Волинському (навантаження на одне робоче місце 69 осіб) і Карпатському (навантаження на одне робоче місце 61 особа) регіонах. Тому, з точки зору створення нових робочих місць, ці регіони потребують значно більшої уваги, оскільки вони володіють значним природно-ресурсним потенціалом, винятковими природно-кліматичними умовами господарювання, які необхідно ефективно використати.

Розглянемо інший аспект цієї проблеми - співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами (табл.2.), графічна інтерпретація якого представлена на рис.1.

З приведених в табл. 2 даних очевидно, що сучасний ринок праці пред'являє для заповнення вільних робочих місць нові вимоги до робочої сили. Причинами неконкурентоспроможності робочої сили може бути низька професійна підготовка та відсутність достатнього виробничого досвіду, значні вимоги при неадекватному бажанні працювати. З одного боку, простежується бажання адаптуватись до сучасних економічних умов, пристосовуватись до них шляхом зміни професії, спеціальності, місця роботи. З іншого боку, вимоги до робочих місць тільки з високим доходом перевищують вимогливість до свого фахового рівня. Як наслідок, посилюється розбіжність між попитом на робочі місця та їх пропозиції на ринку праці, зростає незайнятість, у тому числі й у зв'язку зі

звільненням за власним бажанням у пошуках високого доходу.

Не важко помітити, що найменше навантаження на одне вільне робоче місце спостерігається серед професіоналів, кваліфікованих робітників, а також операторів та спеціалістів, тобто осіб, які є конкурентоспроможними на ринку праці і можуть висувати свої певні вимоги щодо робочих місць. Зовсім не потрібні сучасному ринку праці особи без професії. Ось для прикладу таких осіб було зареєстровано у 2000 р. – 39005, у 2001 р. – 35266, а потреба підприємств у таких працівниках на заміщення вільних робочих місць була рівна 0. Найбільше навантаження на одне вільне робоче місце спостерігається серед технічних службовців, що в першу чергу можна пояснити тими структурними змінами, які уже відбулися в країні, зокрема закриттям великих промислових підприємств, в штаті яких переважала саме ця категорія працівників.

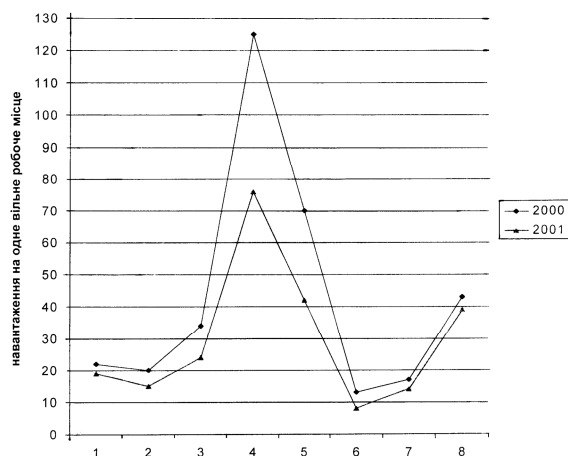


Рисунок 1 - Графічна інтерпретація співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами

У зв'язку з вищевикладеним ефективна політика зайнятості повинна передбачати систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування ринку праці і, зокрема, збалансованості попиту та пропозиції. На думку експертів, ринок праці на даний період часу не може бути саморегульований, не є спроможним автоматично досягати максимальної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, а отже потребує розробки і проведення активної державної політики в цій сфері.

Отже, в процесі реалізації політики ефективної зайнятості населення особливого значення набувають такі оперативні напрямки державного регулювання ринку праці як:

- 1) законодавчі, організаційні та економічні заходи;
- 2) заходи щодо створення нових робочих місць та збереження діючих із зміною їх структури шляхом спрямування інвестицій насамперед у перспективні галузі промисловості;
- 3) удосконалення системи соціального захисту населення.

Таким чином, головні завдання політики ефективної зайнятості полягають у створенні сприятливих умов для праці, підвищенні її продуктивності, скороченні затрат праці, налагодженні системи оплати праці і т.п. Все це, у свою чергу, сприятиме зростанню обсягів виробництва і стане запорукою стабілізації української економіки.

Література

1. Украинская сеть новостей. Корреспондент-net.
2. Статистичний щорічник: Україна за 2000 рік. – Київ: Техніка. - 2001. – 598 с.