

УДК 331.5(477)

Р.В. Яковенко, викл., А.С. Пугаченко, студ.
Кіровоградський національний технічний університет

Прикладні проблеми ринку праці України

У статті розкриваються проблеми ринку праці України на сучасному етапі та шляхи їх вирішення.

ринок праці, робоча сила, заробітна плата, сегментація ринку праці

Актуальність досліджуваної проблеми полягає в тому, що одним із найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці, система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці.

Сучасні індустріальні та постіндустріальні країни спираються переважно на найману працю (наймані робітники > 90%). Таким чином, на ринку праці робітники пропонують свою робочу силу в розрахунок на оплату, формуючи пропозицію, а роботодавці пред'являють попит і платять за неї.

Це питання досліджують такі вчені та науковці, як М. Фрідмен, Дж. Кейнс, П. Самуельсон, Ф. Модільяні, Р. Солоу, Д. Тобін, Л. Кейн та деякі інші. Праці цих дослідників в основному орієнтовані на вивчення певних вузьких проблем, які пов'язані з проблемами ринку праці. В Україні низку аспектів зазначеної проблематики досліджують Е. Лібанова, І. Петрова, В. Мандибуря, І. Курило тощо. Недостатньо дослідженими до цього моменту були прикладні проблеми ринку праці України, зумовлені, зокрема, психологічними та суспільно-історичними особливостями.

Метою цієї статті є виявлення проблем ринку праці в Україні, що виникають внаслідок соціально-психологічних, суспільно-ментальних та економічних перетворень, розробка шляхів їх подолання з урахуванням обговорення виступів директорів консолідованого та кадрового агентств щодо них.

Ринок праці – суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Як економічна категорія ринок праці представляє собою систему виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та, по-друге, з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту. Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори – органічна складова системи господарювання. З огляду на це, економіці перехідного періоду відповідає адекватний ринок праці, що втілює значною мірою елементи цієї економічної моделі [2, С.21-22].

У ринковій економіці товар – робоча сила – купується і продається на ринку праці. На практиці, ринок праці сприймається як механізм виявлення і погодження попиту і пропонування на робочу силу, тобто цей ринок має спільні риси з іншими складовими загального ринку. Це попит, пропозиція, ціна. Водночас ринок праці відрізняється від інших ринків. Суть відмінності в тому, що для робітника продаж робочої сили, її ціна, служать, як правило, основним джерелом життєдіяльності. Тому

продаж робочої сили не можна відкласти на тривалий час, чекаючи більш сприятливого співвідношення попиту-пропозиція. Рівень заробітної плати може гарантуватися тільки державою, шляхом встановлення граничних правових норм (тарифні ставки, ставки оплати праці, тривалість робочого часу, оподаткування та ін.) [5, С.53].

Різкі коливання на ринку праці, що виникають у результаті циклічних перерв у виробництві, відставання попиту на робочу силу від її пропонування призводять не лише до значних порушень у відтворенні робочої сили, а й до значних вибухів. За останні роки чотири процеси на ринку праці докорінно змінили його стан у розвинутих країнах внаслідок:

- зростання профспілок (вирівнювання влади між працівником та роботодавцем);
- послаблення соціальних недоліків (закон про соціальне страхування, житлове будівництво, медицина, освіта тощо);
- держава взяла на себе відповідальність за рівень виробництва (зниження податків або збільшення видатків з бюджету, або і те й інше. Таким чином держава збільшує попит і нарощує виробництво);
- у провідних державах зник старомодний підприємець, на зміну якому прийшов менеджер, корпоративний бюрократ.

Такі вчені, як Дж. Данлоп, Л. Ульман, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт вважають, що наявні у сфері зайнятості проблеми можна вирішити шляхом різного роду інституціональних реформ. Основну увагу в даному підході приділено аналізу професіональних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили та відповідних рівнях оплати праці. Послідовники даної концепції (Альфред Маршалл, Артур Сесіл Пігу, Енріко Бароне, Леон Вальрас, Вільфредо Парето, Джон Бейтс Кларк) вважають, що ринок праці, як і всі інші ринки, діє на основі принципів цінової рівноваги. Це означає, що основним регулятором ринку робочої сили є заробітна плата, за допомогою якої здійснюється регулювання попиту і пропозиції робочої сили. Іншими словами, чим нижча заробітна плата, тим вищий рівень зайнятості, і навпаки.

По-іншому пояснив функціонування ринку праці англійський економіст Дж. Кейнс (1883-1946) – засновник сучасної теорії зайнятості. Він висунув положення про те, що рівень і динаміка зайнятості не визначаються змінами в заробітній платі і не залежать від поведінки робітників. У своїй головній роботі „Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей” (1936 р.) Дж. Кейнс писав: „...готовність же працівників погодитися на знижену грошову заробітну плату зовсім не є ліками від безробіття” [4, С.71].

Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і незайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці. В посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі беруть участь різні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідком дій цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зубожіння певних соціальних верств. Сектор неформальної зайнятості являє собою вкрай неоднорідний за економічними та соціальними показниками сегмент.

В українській економіці його характеризують такі риси:

- незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- суперечність з розвитком офіційної економіки, ізолюваність, некоординованість цих видів діяльності;
- залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту [7, С.23].

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і, відповідно, низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері [5, С.394].

Попит на українському ринку праці у 2010 році виріс на 8,9% порівняно з аналогічним рівнем минулого 2009 року. Найбільше, за даними січневого номеру газети „От и до”, на роботу потрібні робітники, менеджери, продавці та загальні спеціалісти, далі у списку йдуть офіціанти, бармени, харчовики та інші торгові представники, а от сучасні зарплати душу не гріють. Так, якщо раніше секретар міг отримати за місяць заробітну плату у розмірі понад 1500 грн., то зараз вже вона становить на 500 грн. менше, тобто 1000 грн. і сюди входять обов’язки офіс-менеджера та працівника по кадрам та інші. Криза досить сильно змінила мислення роботодавців [1, С.2].

Як заявила Ірина Юркіна – директор консолідованого агентства: „країні потрібні не стільки люди-функції, як люди-особистості. Якщо раніше, у момент, так би мовити, благополуччя, потрібні були люди, які дуже добре пристосовувались, то зараз, коли кожна копійка на рахунку, коли кожен крок у продажу, розвитку ринку дуже складний, то, звичайно, потрібні особистості” [2, С.21]. „Знайти роботу до душі, на сьогодні, дійсно не легко”, – зізнаються кадровики, – „втім робота є, проте українцям здебільшого заважає лінь, депресії та невпевненість у власних силах”.

Зі слів директора консолідованого агентства: „за спостереженнями німецьких спеціалістів, за час останньої кризи, які робили дослідження і дійшли до такого висновку, що людина, яка не працює понад 3 місяці вже втрачає свої компетенції. Вона вже знаходиться поза ринком праці. Їй дуже тяжко, яким би вона не була кваліфікованим спеціалістом, напрацювати ці якості” [2, С.21].

Утім, найголовніше вчасно напрацювати професійні навички та здобути певний досвід, саме цього не вистачає сучасним студентам. Проте, як заявила Любов Галізмзянова – директор кадрового агентства: „...немає договорів на практику, немає договорів на розподіл, навіть якщо це безкоштовне державне замовлення, навіть у зв’язку з кризою дуже велика кількість студентів-випускників, які закінчили навчання у минулому році, залишились без розподілу...”, то можна дійти висновку, що відсутність досвіду – це не єдина проблема, часто українці просто не знають, як правильно продати себе на ринку праці, тобто пройти співбесіду, – „...кажуть, що до співбесіди потрібно на підготовку два тижні. Ти повинен дізнатися щось про підприємство, повинен підготуватися ... буває що у людини є час на цю підготовку, а буває, що й ні. У такому випадку краще пройти якесь універсальне навчання” [2, С.22].

Універсальне навчання нині пропонують у кадрових агентствах та наголошують, що слід нічого не боятися, експериментувати, перекваліфіковуватися, а головне шукати постійну роботу.

Впевненість у собі також дасть можливість не потрапити до рук нечесних роботодавців та кадрових агентств, які часто торгують не вакансіями, а повітрям.

З промови директора кадрового агентства було зазначено, що „якщо людина прийшла, їй виписали направлення. Потім вона заплатила кошти і все ... на цьому все закінчилось. Тобто не робиться ніякого аналізу, немає пошуків інших робочих місць, не цікавляться, чи влаштувалась та чи інша людина, чи ні, адже людина заплатила кошти ... існують випадки, що людина просто не сподобалась на обличчя, і тому її не приймають на роботу...”.

Зросли сьогодні й вимоги до потенційних робітників. Якщо раніше досвід роботи новоспеченого працівника мав складати кілька років, то вже сьогодні – від чотирьох [1, С.2-3]. Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється в зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів і територіальних одиниць. Необхідно розв'язати існуючі суперечності між Законом про зайнятість, Кодексом законів про працю, результатами реформи аграрного сектору, зокрема розпаювання землі. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та регіонів. Пріоритети створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та регіональних економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і, через попит на робочу силу, розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності [3, С.57].

Економічне зростання створює передумови для збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Однак об'єктивні нерівномірності виходу з кризи окремих галузей і підприємств, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивних та екстенсивних чинників обумовлюють неминучі диспропорції національного ринку праці, різнонаправленість розвитку окремих його сегментів. У поєднанні з прорахунками політики ринку праці це спричинило низку проблем.

Йдеться передусім про нестачу робочих місць та високу частку робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише малих інвестицій, а насамперед їхньої нераціональної спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності. Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад 1 рік. Водночас нераціональною є галузева структура зайнятості [6, С.61].

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

В основі зрушень на ринку праці України лежить декілька процесів. На рубежі

90-х років почалися процеси формування багатуокладної економіки, створення нових організаційних форм, задіяння нових механізмів управління. Працівники одержали більше можливостей у виборі виду, сфери та форми діяльності, джерел та видів доходів. Економіка в цілому стала більш відкритою. Триває приватизація, тобто зміна форми власності. В альтернативних секторах економіки чисельність зайнятих зростає, але не тою мірою, якою вона скорочується в державному. Чисельність зайнятих на колективних та приватних підприємствах збільшилась за останній рік на 2203 тис. осіб. Єдине пояснення цьому – зростання неофіційної зайнятості [2, С.24].

Найбільшого поширення приватна власність набуває у сфері торгівлі, де зосереджено 54% працюючих, охоплених даною формою. Весь комплекс галузей промисловості охоплює лише 12% працюючих у приватному секторі. Основна частка працюючих в умовах приватної власності займається посередницькою діяльністю. Це справляє своєрідний вплив на ринок праці. Найбільш захищеними на ньому є особи, пов'язані з комерційною, посередницькою діяльністю, тоді як традиційні робочі місця в державній економіці стають менш привабливими.

Подальші дослідження у зазначеному напрямі доречно спрямовувати не лише на оптимізацію ринкових пропорцій в сфері взаємодії попиту та пропозиції робочої сили, а й на соціальну адаптацію, урахування суб'єктивних факторів поведінки як роботодавців, так і найманих працівників.

Список літератури

1. Неушова Є. В. Доля випускників ВНЗ / Неушова Є. В. // Газета „От и до”. – 2010. – № 2 від 20.01. – С. 2-3.
2. Ваумина О. Рынок труда, условная занятость при безусловной безработице / Ваумина О. // Зеркало недели. – 2002. – № 18 від 12.05. – С. 21-22; 24.
3. Дорнбуш Р. Макроекономіка / Дорнбуш Р., Фішер С. – К. : Основи, 1996. – 492 с.
4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Кейнс Дж. М. / [Пер. з англ.] ; Общая ред. и предисл. чл.-кор. АН СРСР А. Г. Милейковского и канд. экон наук И. М. Осадчей. – М. : Прогресс, 1978. – 367 с.
5. Макконелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / Макконелл К. Р. Брю С. Л. – [Пер. с англ. 11-го изд.]. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с. : табл., граф.
6. Міщенко В. С. Основи економічної теорії / Міщенко В. С. – К. : ТУПНЕ, 1994. – 764 с.
7. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання / Петрова І. Л. – К. : Таксон, 1997. – 246 с.

Р. Яковенко, А. Пугаченко

Прикладные проблемы рынка труда Украины

В статье раскрываются проблемы рынка труда Украины на современном этапе и пути их решения.

R. Yakovenko, A. Pugachenko

Applied Problems of Ukrainian Labor Market

The article discloses the problems of contemporary Ukrainian labor market and the ways of its solution.

Одержано 25.04.10