

УДК 331.5

І. М. Шост,*к. е. н., доцент кафедри статистики,**Тернопільський національний економічний університет***М. М. Жибак,***к. е. н., доцент кафедри "Бухгалтерського обліку і аудиту",**ВП НУБіП України Бережанський агротехнічний інститут"***Ю. І. Бойко,***стажист-дослідник кафедри статистики,**Тернопільський національний економічний університет*

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджено економічні аспекти формування ринку праці. Розглянуто актуальні питання зайнятості населення. Описано способи підвищення ефективності та продуктивності праці.

The economic aspects of forming of labour-market are explored. The actual questions of employment of population are considered. The methods of increase of efficiency and labour productivity are described.

Як багатогранна соціально-економічна категорія зайнятість пов'язана практично з усіма аспектами життєдіяльності та суспільного відтворення в цілому. Через сферу зайнятості економічно активне населення залучається до виробництва матеріальних та нематеріальних благ. Її головні кількісні та якісні параметри відображають особливості структури економіки, її динаміку, а також можливості трансформаційних змін. Двоєдина сутність зайнятості — економічна та соціальна — характеризує внесок живої праці у суспільне виробництво та реалізацію базових потреб людини.

Розвиток ринку праці залежить, з одного боку, від заходів активної і пасивної політики держави у сфері зайнятості, а з іншого — від дій працездатного населення. Дослідники спрямовують свої розробки переважно в напрямі державного регулювання зайнятості, пропонуючи вдосконалити державну політику зайнятості, вплив держави на умови розвитку національної економіки, ґрунтовно визначаючи пріоритет підвищення зайнятості за державою. Але, враховуючи бурхливий розвиток НТП, ускладнення впливу геополітичних та природних чинників, збільшення кількості інформації, розвиток інформаційних комунікацій, стає очевидним прояв тенденції зростання вимог кінцевих споживачів до продукту праці суб'єктів господарювання, від яких, насамперед, залежить розвиток та зміцнення ринку праці. Ці питання висвітлені у публікаціях Н. Гаркавенко, Б. Данилишина, Т. Заяць, Е. Лібанової, В. Савельєва, В. Савченко, Ю. Спасенко.

На формування трудової активності впливають ряд факторів, серед яких:

— соціально-демографічні: вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, ут-

риманців та членів сім'ї, що потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

— демографічні: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки деяких груп населення, рівень доходів та їхнє співвідношення з майбутнім заробітком, наявність (крім заробітної плати) засобів до існування;

— соціопсихологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної трудової діяльності та зайнятості у сфері "чорного" ринку, готовність до зміни в разі потреби умов своєї трудової діяльності, настанови на режим праці (орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

— економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та її співвідношення з прожитковим мінімумом, можливість працевлаштування після перекваліфікації [5, с. 8].

Вплив перелічених факторів має помітні територіальні особливості. До того ж має місце таке явище, як приховане безробіття, коли громадяни, які формально вважаються працівниками підприємств, насправді не працюють і не одержують зарплати. Знижена заробітна плата та її "замороження" (нині вчасно не одержують зарплату майже два відсотки працівників) негативно впливають на мотивацію до праці. Низька заробітна плата не покриває мінімальних споживчих потреб працюючих, тому набула поширення і недо зайнятість. Ситуація загострюється ще і від того, що більшість населення намагається забезпечити своє життя працюю в неформальному секторі економіки.

У такому поєднанні соціально-економічних проблем особливо гостро стає питання зайнятості молоді. Турбота про працевлаштування випускників більшою мірою перекладається на бать-

ків. Проблема полягає у тому, що роботодавці не зацікавлені у наймі працівників, котрі не мають практичного досвіду, а система освіти побудована таким чином, що у студентів практично немає можливості здобути такі навички.

Не менш гострі проблеми виникають і з працевлаштуванням жінок (особливо заміжніх, які мають малолітніх дітей, або нещодавно одружилися). За даними державної служби зайнятості, на 1 липня 2007 р. на обліку перебувало 656,2 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, із них більше половини склали жінки, понад третину — молодь у віці до 35 років [4, с.7].

З початком формування ринкової економіки значна частина соціальних послуг стають платними. Таким чином, заробітна плата стала основним джерелом забезпечення потреб працюючих і членів їхніх сімей. Тому 95% опитаних жителів України вважають, що саме рівень оплати праці став сьогодні основним критерієм вибору робочого місця.

Заробітна плата є важливим елементом механізму формування та регулювання ринку праці. В умовах повноцінного ринку заробітна плата є інструментом, який підтримує ринкову ефективність через регулювання попиту на працю, формує його структуру і продуктивну зайнятість через територіальний і галузевий розподіл трудових ресурсів. Функцією зарплати є забезпечення оптимального розподілу й перерозподілу працівників між професіями, посадами, кваліфікаціями, регіонами, галузями. Розподіл за трудовими витратами та за результатами праці, у свою чергу, сприяє ефективному розміщенню трудових ресурсів. Вагомим чинником розподілу і перерозподілу праці є диференціація оплати, яка у кількісному відношенні має бути значною.

Можна визначити такі напрями можливого впливу заробітної плати на формування ринку праці та підтримання ринкової ефективності:

— регулювання попиту на працю в окремих сегментах ринку праці та неконкуруючих групах;

— регулювання розподілу й перерозподілу робочої сили з метою оптимізації доходів;

— стимулювання економічно активного населення до трудової діяльності, навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації;

— стимулювання міжпрофесійних, міжрегіональних і внутрішньорегіональних переходів;

— підтримання і розвитку мотиваційних стимулів до досягнення певного освітнього рівня, та навчання і перенавчання з урахуванням залежності доходів від освіти та кваліфікації;

— формування основного структурного сегмента ринку праці — ринку праці висококваліфікованих та високооплачуваних працівників у перспективних для економіки країни сферах і галузях.

Однією з причин, які справляють істотний негативний вплив на формування ринку праці кваліфікованої робочої сили, є відсутність пріоритетності праці серед соціальних цінностей значної частки працездатного населення, переважно молодого віку. В умовах низької ціни робочої сили та слабкої залежності оплати праці від її результатів і трудових зусиль працівника соціальна цінність праці є невисокою. В умовах, коли немає

Таблиця 1. Співвідношення України з окремими країнами Європи [6, с. 10]

Референтна країна	За рівнем ВВП на одного працюючого		За рівнем оплати праці		
	2004	2005	2004	2005	2006
Болгарія	39,2	44,7	59,3	75,9	98,6
Латвія	23,9	26,2	28,3	36,1	38,1
Литва	20,8	23,2	26,7	33,8	37,8
Польща	18,3	18,7	17,8	21,3	25,7
Румунія	41,1	37,2	44,1	47,7	50,3
Словенія	9,2	11,2	7,9	10,9	13,8
Чехія	14,1	15,4	15,8	19,7	23,1
Естонія	17	18,6	19,1	24,4	27,8

прямої залежності між кваліфікацією праці та її оплатою, мотивація до розвитку трудового потенціалу знижується.

Відставання в Україні за рівнем продуктивності праці приблизно відповідає відставанню за заробітною платою. При цьому тенденції відображають випереджальні темпи зростання в Україні заробітної плати, а не продуктивності праці. Однак, за рівнем оплати праці Україна впритул наблизилася хіба що до Болгарії — порівняно з деякими іншими країнами Європи відставання становить від 49,7% (Румунія) до 86,5% (Словенія) (табл. 1).

Усупереч підвищенню заробітних плат в Україні наше відставання не лише не зменшилося, а в більшості випадків навіть зросло: порівняно з Чехією на 73 євро, Польщею — на 61, Естонією — на 53. Самі ж розміри відставання виглядають украй переконаливо, особливо порівняно зі Словенією (1049 євро в 2006 році), Чехією (549 євро), Угорщиною (484 євро), Польщею (483 євро). Безперечно, за такої різниці в оплаті праці українська робоча сила, яка має попит на зовнішніх ринках, виждатиме за межі країни [6, с. 10].

На нашу думку, перспективним є поєднання підвищення заробітної плати (у менших розмірах) із збільшенням соціального пакета: впровадженням додаткового пенсійного забезпечення, медичного страхування або пільгових кредитів на оплату освіти для дітей (онуків). Такий підхід може дати кращі результати, ніж пряме підвищення заробітної плати. Важливою його перевагою є майже цілковита відсутність інфляційних наслідків. Адже, зростання вартості робочої сили і, насамперед, зростання заробітної плати, безсумнівно, має спиратися на економічні можливості, зокрема на підвищення ефективності використання робочої сили і зростання ВВП — в іншому разі зростання грошової маси підштовхує інфляцію.

В Україні існує висока регіональна варіація заробітної плати, що зумовлено економічною специфікою й розміщенням високодохідних підприємств та

установ на території країни. При цьому середні показники — особливо з урахуванням доходів київського населення — затушовують і викривляють реальне співвідношення зарплат жителів прикордонних регіонів, або зарплат, які одержують у Тернопільській області.

За підсумками 2006 року в 20 із 27 регіонів країни середня заробітна плата була нижчою за 1000 грн., а в шести — Вінницькій, Волинській, Житомирській, Тернопільській, Хмельницькій і Чернігівській областях — нижчим 800 грн., тобто, відповідно, нижче 160 і 130 євро [1].

Проте, варто зазначити, що в останні роки простежується тенденція зниження частки найманих працівників, які отримували заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум (рис.1). Якщо в 2000 році категорія низькооплачуваних працівників становила 70,2%, то в 2006 році їх чисельність дорівнювала 26,4%, тобто цей показник знизився в 2,7 раз. Разом з тим, чисельність низькооплачуваних працівників становить досить вагому частку близько чверті працюючих.

Звичайно, що більшу частину досліджуваної сукупності становлять некваліфіковані або низько кваліфіковані категорії працівників, хоча серед них є і кваліфіковані спеціалісти, які погоджуються на низьку заробітну плату через певні причини (брак досвіду роботи в молоді, складність у працевлаштуванні на роботу за спеціальністю).

Упродовж останніх років на ринку праці спостерігається висока частка потреби в кваліфікованих робітниках, яка викликана відродженням та розвитком окремих видів виробництва. Також спостерігається попит на фахівців і професіоналів, як наслідок розвитку наукоємного виробництва та освіти. Зростає попит і на некваліфіковану працю (найпростіші професії), що може обумовлюватися пошуком громадянами соціально або економічно вигіднішого становища. Спостерігається невеликий, але зростаючий попит на працівників сфери торгівлі та побутових послуг, а також законодавців, вищих державних служ-

бовців та керівників [7].

За повідомленням підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад на кінець червня 2007 року становила 214,8 тис., що на 14,4% менше минулорічного показника. Навантаження незайнятого населення, яке звернулося за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості становило 3 особи на 1 вільне робоче місце.

Зросла мобільність працівників зайнятих у галузях економіки: збільшилась чисельність як прийнятих, так і звільнених. Зазначені тенденції руху робочої сили, насамперед, пов'язані з рівнем заробітної плати, своєчасністю її виплати, важкими умовами праці, що стають причиною не тільки звільнення працівників, а й неможливості заповнення вакансій у майбутньому.

ВИСНОВКИ

Протягом тривалого періоду часу в економіці України зберігається дисбаланс між професійно-кваліфікаційною структурою попиту і пропозиції робочої сили. Домінування галузевої і регіональної диференціації оплати праці порівняно з диференціацією за професійно-кваліфікаційною ознакою обумовлює неспроможність заробітної плати сприяти забезпеченню потреби підприємств у кваліфікованій робочій силі та призводить до погіршення структури робочих місць за ознакою рівня оплати праці. Унаслідок цього ціна трудових послуг в економіці України не відповідає вартості та принципам відтворення робочої сили, не сприяє відродженню мотивації і підвищенню продуктивності праці.

Подальше реформування оплати праці як чинника формування ринку праці кваліфікованої робочої сили має здійснюватися за певними напрямками, основними з яких є: розробка нових та вдосконалення існуючих механізмів організації і регулювання оплати праці з метою відродження основних функцій заробітної плати, забезпечення зростання мотиваційного потенціалу працівників на основі підвищення розмірів та посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Література:

1. Гаркавенко Н. Проблеми збалансованості регіональних ринків праці // Україна: аспекти праці. — К. — 2007. — № 4. — С. 40—44.
2. Данилишин Б. Зайнятність населення: як сформувати інноваційну складову // Урядовий кур'єр. — 2007. — 3 липня. — С. 6.
3. Данилишин Б., Заяць Т. Перспективи відтворення людського ресурсу // Урядовий кур'єр. — 2006. — 14 липня. — С. 5.
4. Економіка України за січень — червень 2007 року // Урядовий кур'єр. — 2007. — 24 липня. — С. 6—7.
5. Єлісеєнко О. Пробуджувати трудову активність безробітних // Праця і зарплата. — 2007. — № 7. — С. 8—9.
6. Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? // Дзеркало тижня. — 2007. — № 14—17. — С. 1, 10.
7. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку // Україна: аспекти праці. — К. — 2007. — № 4. — С. 15—21. *Стаття надійшла до редакції 13.08.2009 р.*

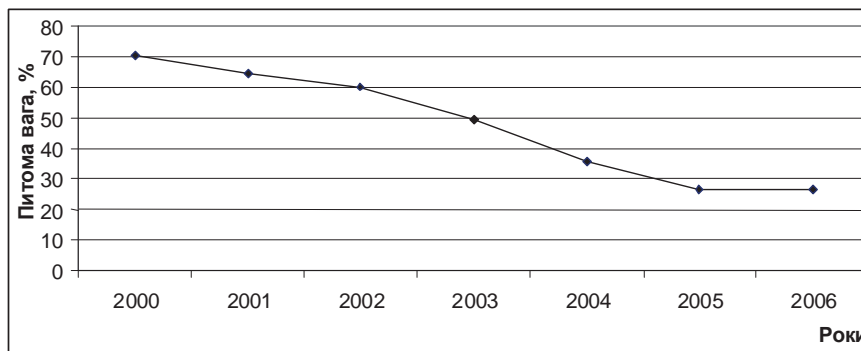


Рис. 1. Питова вага найманих працівників, які отримували заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум