

ДАВИДОВА

Ірина Олегівна
i.davydova@khai.edu

УДК 332.133

РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ПРОЯВИ
ТА НАСЛІДКИ ДИСБАЛАНСУ
(ПОВЕДІНКОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ)

ПЕТРОВСЬКИЙ

Олександр Іванович
petrovskiy-ai@ukr.netд.е.н., професор,
Національний
аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського "ХАІ"REGIONAL LABOR MARKET:
IMPLICATIONS SYMPTOMS AND
CONSEQUENCES OF IMBALANCES
(BEHAVIORAL AND SOCIO-ECONOMIC
ASPECTS)к.е.н., доцент, головний
ревізор, Харківське обласне
управління водних ресурсів

Досліджено проблему територіальної диференціації ринків праці України в умовах дисбалансу на прикладі Харківського регіону. Визначено залежність розвитку регіональних ринків праці від демографічних і економічних факторів. На основі аналізу сучасної структури регіональних ринків праці розкрито причини і наслідки її деформації і охарактеризовано напрямки затвердження інноваційних форм зайнятості з використанням державного регулювання регіональних ринків праці. Визначено, що причини сформованого професійно-структурного дисбалансу мають різноплановий характер. Тому для його усунення потрібно комплексний підхід, який передбачає використання інструментів та інших напрямків регіональної соціально-економічної політики.

* * *

Исследована проблема территориальной дифференциации рынков труда Украины в условиях дисбаланса на примере Харьковского региона. Определена зависимость развития региональных рынков труда от демографических и экономических факторов. На основе анализа современной структуры региональных рынков труда раскрыты причины и последствия ее деформации и охарактеризованы направления развития инновационных форм занятости с использованием государственного регулирования региональных рынков труда. Установлено, что причины сформированного профессионально-структурного дисбаланса имеют разноплановый характер. Поэтому для ее устранения необходим комплексный подход, предусматривающий использование инструментов и других направлений региональной социально-экономической политики.

* * *

Introduction. The problem of territorial differences in the economy of Ukraine has been solved in the imbalances in the implementation of the Kharkiv region. The problem of the imbalance of the labor market, which gives rise to contradictions between the participants in the regional labor market and even between the owners of the labor force, creates obstacles for the development of regions.

The purpose is to substantiate theoretical and methodological positions in the system of analysis of regional labor markets, to evaluate their equilibrium and to define the conceptual bases of accumulation and consideration of statistical information in regulation of regional labor markets.

Results. Dependence of development of regional labor markets on demographic and economic factors is determined. On the basis of analysis, the structure of the regional regents, the causes of the crisis, the deformation and the characterization of the hardening of the innovative forms of borrowing from the state regulation of regional labor markets are revealed. It is determined that the causes of the formed professional-structural imbalance have diverse character. Therefore, to eliminate it requires a comprehensive approach that involves the use of instruments and other areas of regional socio-economic policy.

Conclusion. The presence of an imbalance indicates a lack of self-regulation of regional labor markets. Effective functioning of the regional labor market requires a rational combination of self-regulatory processes with active state regulation processes. At the same time, it is necessary to focus on improving the methods of regulating the regional labor market aimed at increasing labor mobility and improving the information provision of the labor market.

Ключові слова: регіональний ринок праці, професійно-структурний дисбаланс, державне регулювання ринку праці, структура регіонального ринку праці, соціально-економічна політика

Ключевые слова: региональный рынок труда, профессионально-структурный дисбаланс, государственное регулирование рынка труда, структура регионального рынка труда, социально-экономическая политика

Keywords: regional labor market, occupational-structural imbalance, state regulation of the labor market, structure of the regional labor market, socio-economic policy

ВСТУП

Особливістю ринку праці, незалежно від його територіальної градації за розмірами територій (світові, національні, регіональні, місцеві, внутрішньофірмові), є співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Особливого значення в таких умовах набуває проблема незбалансованості ринку праці, яка породжує виникнення протиріч між учасниками ре-

гіонального ринку праці та навіть між власниками робочої сили, утворюючи перешкоди для розвитку регіонів.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета роботи – обґрунтувати теоретико-методологічні положення в системі аналізу регіональних ринків праці оцінку їх рівноважності та визначити концептуальні основи накопичення і врахування статис-

тичної інформації в регулюванні регіональних ринків праці. Матеріалами досліджень слугували праці вчених, які зробили внесок у теоретичні та методологічні аспекти аналізу регіональних ринків праці, а також дані статистичних досліджень, матеріали державної служби зайнятості. У процесі дослідження використано такі наукові методи: індукції та дедукції, аналізу та синтезу – для відображення цілісності регіональних ринків праці та ознак їх дисбалансу; узагальнення – для формування відповідних висновків; бібліографічний – дослідження літературних джерел для отримання необхідної інформації щодо теми дослідження; метод асоціацій та аналогій – для запропонованих нових ідей та пропозицій, що виникають на основі зіставлення з іншими більш чи менш аналогічними об'єктами.

РЕЗУЛЬТАТИ

Основними складовими ринку праці є зайняте і безробітне населення, роботодавці (власники засобів виробництва), попит, пропозиція праці, ціна праці. Проблема незбалансованості ринку праці проявляється у неузгодженості інтересів суб'єктів місцевого ринку праці та відображається у підвищенні рівня безробіття, зниженні рівня продуктивності праці незбалансованості взаємодії місцевого ринку праці, ринку освітніх послуг бізнес-структур, нездатності ринкового механізму в найкоротші терміни відреагувати на зміни вимог до кваліфікації та інших якісних характеристик працівників.

Регіоналізація сфери обігу робочої сили дає можливість комплексно вирішення питань розвитку і розміщення продуктивних сил регіону, практичного застосування тих можливостей і переваг, які впливають з територіального поділу сучасних суспільств. Вона включає взаємопов'язані питання:

групування територій з однаковими соціально-економічними і природними умовами, що впливають на розміри попиту та його структуру;

визначення ролі промислового і сільськогосподарського виробництва у формуванні фондів споживання регіонального ринку, а також економічно обґрунтованого суспільного поділу праці між територіями. В Україні в минулому періоді головну роль в регіоналізації відігравало матеріальне виробництво, будівництво промислових об'єктів та інфраструктури. В сучасних умовах такий поділ витісняють нові критерії: наука, інновації; фінансова децентралізація місцевого самоврядування; раціональне використання ресурсів; екологічність [6, с. 241].

У сукупності економічні, соціальні, демографічні, природні та інші чинники визначають особливості територіальної організації сфери товарного та ресурсного обігу. При цьому функції сфери обігу в кожній області розрізняють залежно від переваг тих чи інших чинників.

Особливості основних кількісних і якісних характеристик регіональних ринків праці України значною мірою визначаються накопиченими тут виробничо-ресурсним та соціальним потенціалом, темпами реформування господарських комплексів регіонів, їхніми природно-географічними умовами. Значний вплив на ринкову кон'юнктуру, передусім структуру пропо-

зиції робочої сили, має регіональна демографічна ситуація. Початок 90-х рр. ХХ ст. характеризувався інтенсивним звуженням природної основи відтворення населення України та його працездатної частини.

Особливістю українського ринку праці є його професійно-структурний дисбаланс, що проявляється в одночасній наявності значного числа вакансій і безробітних та свідчить про невідповідність професійно-кваліфікаційної структури обороту робочої сили на ринку праці, що проявляється і на регіональному рівні.

Рівноважний стан регіонального ринку праці може оцінюватись у кількісному і якісному аспектах: співвідношення обсягів попиту і пропозиції на робочу силу показує кількісну рівновагу на ринку праці. Попит на працю відображає потребу економіки регіону в певній кількості працівників, який кількісно дорівнює сумі чисельності зайнятих і наявних вакансій. Пропозиція праці розглядається як сума пропозицій робочої сили, в яку входять зайняті в економіці і тієї частини працездатного населення, яка може приступити, бажає працювати, потенційно здатна до праці і володіє певними компетенціями, на основі ринкових принципів, за певного рівня ціни праці. Рівень економічної активності населення Харківської області завжди трохи вищий за середньоукраїнський рівень, у 2017 р. поступово збільшився порівняно з попереднім періодом та склав 63,0% (по Україні – 60,4%). Якісний аспект регіонального ринку праці базується на відповідності професійно-кваліфікаційних і статево-вікових характеристик робочої сили вимогам роботодавців. Будучи ендегенним фактором ринку робочої сили, рівень заробітної плати виступає головним інструментом узгодження попиту і пропозиції робочої сили. Заробітна плата, як правило, залежить від виду діяльності працівника, умов праці та компетентності, вона визначає ступінь привабливості робочого місця, а середній її рівень – привабливість ринку праці регіону. Регіональний ринок праці, як і ринок робочої сили України в цілому, функціонує в умовах незбалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції.

Харківську область можна охарактеризувати як регіональну економічну систему з достатньо стійким положенням. Щорічно підприємствами області формується потреба в додаткових працівниках. У 2017 р. заявлена роботодавцями зареєстрована потреба в працівниках склала 86,7 тис. працівників, з яких на робітничі професії припадає – 54,6 % вакансій; для професіоналів, фахівців та службовців – 30,8 %, на робітничі місця, що не потребують спеціальної професійної підготовки – решта вакансій. Найбільша потреба за розділами класифікації професій серед роботодавців у працівниках сфери торгівлі та послуг (16,3 тис. або 18,8 %) та робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування і машин (17,1 тис. або 19,7 %) [5].

Стабільно високим попитом на ринку праці Харківщини користуються кваліфіковані робітничі кадри:

- у переробній промисловості роботодавцям не вистачає висококваліфікованих робітників машинобудівного і металообробного напрямку. Постійним попитом у роботодавців користуються токарі, фрезерувальники, шліфувальники, оператори верстатів і

маніпуляторів з програмним керуванням, слюсарі механоскладальних робіт, слюсарі-ремонтники, слюсарі-сантехніки;

- у сільському господарстві попит на трактористів, трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва, робочих фермерського господарства;
- на будівництві – на електрогазозварників, мулярів, бетонників, штукатурів, малярів, столярів, електромонтерів;
- на транспорті – на водіїв автотранспортних засобів, водіїв тролейбуса, водіїв трамвая, кондукторів, слюсарів з ремонту автомобілів та слюсарів з ремонту рухомого складу,
- в організації харчування – підприємства потребують кухарів, кондитерів, пекарів.

Найбільшими замовниками робітничих кадрів у 2017 р. були такі підприємства області, як: ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД», ДП «Завод ім. В.О. Малишева», КП «Харківводоканал», КП «Міськелектротранссервіс», КП «Салтівське трамвайне депо», КП «Харківські теплові мережі», КП «Харківський метрополітен», КПСП «Шляхрембуд», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Трест Житлобуд – 1», ПП «Торгівельний будинок «Хліб-сіль плюс», ПАТ «Харківський підшипниковий завод», Регіональна філія «Південна залізниця» ПАТ «Українська залізниця», ТОВ «Союз супермаркетів Харкова», ТОВ «Балаклійське молоко», ТОВ «Бастіон-сервіс», ТОВ «Техноком», ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод», ТОВ «МК М'ясний», ТОВ «Укравтотранс плюс», ТОФ фірма «Посад», Харківська дирекція ПАТ «Укрпошта», сільськогосподарські підприємства області (ПП «Агропрогрес», ПП «Золота нива 1», ТОВ «АПК Савинська», ТОВ «Зоря», ТОВ СП «Білий колодязь» та ін.) тощо. Серед фахівців найбільш затребувані професії фармацевт, провізор, вчитель, вихователь, викладач, інженер, менеджер, лікар, сестра медична, IT-фахівець.

На фоні збільшеної загальної зайнятості населення регіону відрізняється нестійкістю структура поточного попиту на робочу силу. Відсутність зростання поточного попиту на робочу силу з боку великих і середніх підприємств і зменшення ними масштабів вторинної зайнятості поєднується із зменшенням розмірів господарюючих суб'єктів. При цьому зайнятість, яка забезпечується малим бізнесом, має яскраво виражений кон'юнктурний і нестабільний характер. Приріст робочих місць в реальному секторі економіки здійснюється переважно у невиробничій сфері. Зайнятість у галузях з обслуговування ринку не збільшується через обмежені масштаби, низькі темпи розвитку та незмінні структури реального сектора економіки [7, с.114].

Незадоволений попит означає пошук працівників, які відповідають професійно-кваліфікаційним запитам працедавців і згодні на умови роботи і оплату праці. Працедавці можуть заявити про наявність потреб в Державну службу зайнятості, і тоді показник «попит на робочу силу» втілює незадоволений попит. Звернення працедавців до служби зайнятості є добровільним. Вони мають право самостійно шукати пра-

цівників або звернутися до приватної агенції працевлаштування. Тому зареєстрована потреба у персоналі умовно відображає незадоволений попит.

Для повноти оцінки необхідним є кількісний вираз попиту, який знаходиться за межами офіційних відносин. Тут до офіційно зареєстрованої потреби в персоналі додається показник «чисельність працівників, що офіційно не оформили відносин, а також вакансії, про які офіційно не заявлено». Звернення до служби зайнятості розцінюється як акт соціальної поведінки, спрямований на встановлення соціального партнерства. Тоді сукупний попит дорівнює сумі функціонуючих та вакантних робочих місць.

Працевлаштування свідчить про задоволення попиту та збалансованість ринку. Цей показник фіксує надання роботи особам, що перебувають на обліку в службі зайнятості, за заявкою підприємств. В загальному випадку працевлаштування пояснюється через: аналіз поведінки людини, що стосується прийняття рішення про пошуку роботи; вибір місця проживання та праці, а також врахування дії ринкового механізму (пропозиції праці, попиту на людські ресурси, рівень заробітної плати, конкуренції). Однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки є кваліфікаційна мобільність праці, тобто наявність у працівника здібностей та можливостей до якісних перетворень, пов'язаних із зміною змісту роботи, рівня доходу через зміну сфери або місця докладання праці. Мобільність праці є основою розвитку стабільних пропорцій професійно-галузевого розподілу сукупної пропозиції праці.

При цьому кількість працевлаштованих не обмежується числом осіб, що перебувають на обліку в службі зайнятості. Всіх працевлаштованих на ринку праці виразимо показником «кількість прийнятих працівників». Різниця значень кількості працевлаштованих та працевлаштованих через службу зайнятості ілюструє ту частину яка ввійшла в сукупний попит на персонал, її скорочення характеризує прагнення до соціального партнерства, свідчить про ефективність державного регулювання сфери зайнятості [4, с.152].

Порівняння попиту та пропозиції відбувається на ринку праці за допомогою угоди працедавця і найманого робітника шляхом укладення договору найму, який визначає права та обов'язки сторін, мету та результати їх взаємодії, що певною мірою обмежує ринкові відносини моментом укладення договору але реалізація подальшого збереження ринкового характеру відносин працедавця найманого працівника виявляється у наявності можливості розірвання трудового договору та змінної відносно трудового договору частини доходу, що формується під впливом конкретних форм прояву активності працівника [2]. На певній стадії розвитку суспільного виробництва в його структуру поряд з безпосередніми здібностями людини до праці, органічно включаються здібності до інтелектуальної активності, включаються в систему соціального партнерства. Неструктурований ринок праці поглиблює кризові явища в економіці, стримує структурні перетворення [1, с. 63].

Пропозиція на ринку праці означає готовність працівника реалізувати свої професійно-кваліфікаційні здібності. Вона буває реалізована або нереалізована

(надмірна). Реалізована пропозиція тотожна задоволеному попиту, вимірюється показником «кількість зайнятого населення».

Дисбаланс на ринку праці Харківської області обумовлений різними причинами. Частина з них зумовлює низьку затребуваність вільних вакансій. Низька затребуваність вільних вакансій в економіці Харківської області обумовлена наступним. По-перше, у структурі вільних робочих місць на підприємствах переважають посади робітничих професій. Найчастіше потрібні робочі на підприємства обробного і видобувного виробництва, в сільському господарстві, будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, як правило, мають важкі умови праці та невисоку заробітну плату. є малопривабливими для безробітних [5]. По-друге, через низьку оплату праці хронічно незатребуваними залишаються вакансії, що потребують спеціальної професійної підготовки. Йдеться, перш за все, про вакансії, що розміщуються державними установами соціальної сфери. Тому безробітні фахівці вважають за краще працевлаштування в приватних організаціях (приватні клініки, недержавні дошкільні установи тощо) або взагалі змінюють профіль роботи. По-третє, на регіональному ринку праці зберігається сегмент ринку, де попит на працю залишається незадоволеним через дефіцит фахівців. Зокрема, в регіоні не вистачає технічних фахівців – інженерів. В останні роки в очах молоді склалася стійка картина про так звані «престижних» спеціальностей (менеджер, юрист, економіст тощо), що впливає на вибір майбутньої професії. У ряді випадків, низька затребуваність вакансій обумовлена занадто високими завищеними вимогами з боку роботодавців до потенційних співробітників. Інші є передумовами формування тривалого безробіття в області. Основною причиною, що визначає неконкурентоспроможність безробітних на ринку праці, є низька якість незайнятої робочої сили. В даний час у складі безробітних переважають категорії громадян, які не відповідають вимогам, що пред'являються з боку роботодавців (кваліфікація, освіта, стаж роботи, вік). В той же час, протягом 2017 р. на обліку в службі зайнятості Харківської області перебувало 81,4 тис. безробітних осіб, що на 4,7 тис. менше, ніж у 2016 р..

За характером попередньої трудової діяльності найбільша група осіб, які займали робочі місця – 59 %, питома вага службовців становить 34,8 %, питома вага осіб без професії або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки – решта [5].

За професійними групами серед зареєстрованих безробітних найбільше було робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування і машин (17,5 тис. або 21,4 %), працівників сфери торгівлі та послуг – (14,3 тис. або 17,6 %), найменше – технічних службовців (4,4 тис. або 5,4 %) [5]. Зокрема, майже 6,2% офіційно зареєстрованих безробітних не мають професійної освіти, в попередньому мали найпростіші професії.

На особливу увагу заслуговує той факт, що в складі безробітних є високою частка молоді (у 2017 р. серед зареєстрованих безробітних – 48% віком в діапазоні 15-34 роки). Рівень безробіття в Харківській області серед працездатного населення складає 6,1 %, а у віковій групі 15-34 роки він є вищий приблизно на

40 % за цей показник, складає 8,6 % [5]. В результаті, за останні кілька років середній безробітний значно «помолодшав». Високий рівень безробіття серед молоді на ринку праці в регіоні зумовлений низькою обставин: більшість з них не мають стажу роботи, що значно ускладнює їх працевлаштування. Однак, аналіз ситуації на регіональному ринку праці показав, що причини сформованого професійно-структурного дисбалансу мають різноплановий характер. Тому для його усунення потрібно комплексний підхід, який передбачає використання інструментів та інших напрямків регіональної соціально-економічної політики.

Станом на початок 2018 р., за даними служби зайнятості, пропозиція безробітної робочої сили майже у 7 разів перевищувала попит на неї, тобто для 22,8 тис. безробітних громадян області було зареєстровано 3,5 тис. вакансій (станом на 1 січня 2017 р. на одну вакансію в середньому по області претендувало 8 осіб).

За професійною ознакою найбільше претендентів на одну вакансію – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (72 особи), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (3 особи) та найпростіших професій (2 особи).

Регіональний ринок праці приймає підготовлені кадри відповідно до поточного попиту на кваліфікованих працівників, має брати участь у «зворотньому зв'язку» з професійно-освітніми закладами, удосконаленні професійних стандартів [3]. Використання таких показників: працевлаштування за фахом; рівень задоволеності працівників і працедавців; відповідність освітніх програм вимогам працедавців і умовам інноваційної економіки може стати основою моніторингу задоволення не тільки поточного, але й перспективного диференційованого попиту регіонального ринку праці на кваліфіковані кадри. Підвищення рівня збалансованості мрегіонального ринку праці має комплексний характер, тому досягнення наукової мети можливе за допомогою комплексу методів та здійснення їх вибору.

ВИСНОВКИ

Наявність дисбалансу свідчить, що рівень саморегуляції регіональних ринків праці недостатній. Для ефективного функціонування регіонального ринку праці необхідне раціональне поєднання процесів саморегулювання з активними процесами державного регулювання. Держава не повинна обмежуватися роллю джерела нормативно-правових умов функціонування ринку праці і контролюючого органу, але всіляко брати участь в його регулюванні – зокрема, сприяти підвищенню мобільності робочої сили і покращувати інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці. При цьому необхідно акцентувати увагу на удосконаленні методів регулювання регіонального ринку праці з урахуванням міграційних, демографічних, соціальних, економічних, технічних процесів, що відбуваються. Таким чином, у сформованих умовах одним із актуальних і першочергових завдань, є створення механізму забезпечення збалансованості ринку праці на регіональному рівні.

Список використаних джерел

1. Близнюк В. *Метаморфози ринку праці: глобальні*

тенденції та вітчизняні особливості // Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливість: монографічний збірник / за ред. В. Гейця, А. Гриценка. К.: ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України», 2016. С. 89-109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pdf>.

2. Гук Н. Зміни в структурі зайнятості населення та професійних розподілах у розрізі стадій розвитку суспільства.

3. Кім М., Давидова І. Взаємозв'язок між ступенем економічного розвитку і професійною освітою в Україні. Україна: аспекти праці. 2014. С. 19-26.

4. Колот А. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2013. 230 с.

5. Офіційний сайт Держкомстату України. URL: www.ukrstat.gov.ua

6. Стефанишин О. Особенности развития региональных рынков труда Украины и профессионально-квалификационной структуры человеческих ресурсов в условиях открытой экономики. Журнал европейской экономики. 2013. Т. 12 (№ 2). С. 240-254.

7. Шаульська Л.В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості. Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем: моногр. / під ред. Т.В. Орехової. Донецьк: Сучасний друк, 2013. С. 415-421.

References

1. Bliznyuk V. *Metamorphoses of the labor market:*

global trends and national peculiarities // Reconstructive economic development: main directions, efficiency and social justice: [monograph collection] / ed. V. Gaytes, A. Gritsenko. Kyiv: DU "Institute of Economics. and predicting. NAS of Ukraine", 2016. pp. 89-109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pdf>. (in Ukrainian).

2. Huk N. *Changes in the structure of employment of the population and professional divisions in the context of the stages of development of society (in Ukrainian).*

3. Kim M., Davydova I. *Relationship between the degree of economic development and vocational education in Ukraine. Ukraine: aspects of labor. 2014. pp.19-26 (in Ukrainian).*

4. Kolot A. *Social-labor relations: the theory and practice of regulation: monograph. Kyiv: KNEU, 2013. 230 p. (in Ukrainian).*

5. *Official site of the State Statistics Committee of Ukraine. URL: www.ukrstat.gov.ua (in Ukrainian).*

6. Stefanyshyn O. *Features of development of regional labor markets of Ukraine and vocational qualification structure of human resources in the conditions of an open economy. Journal of the European Economy. 2013. Vol. 12 (№ 2). pp. 240-254 (in Russian).*

7. Shawlska L.V. *Development of knowledge economy as a prerequisite for the transformation of the sphere of employment. Theoretical and applied problems of modeling the sustainable development of economic systems: monograph / ed. T. Orekhova. Donetsk: Modern Printing, 2013. pp.415-421. (in Ukrainian).*