

УДК: 331.5:332.1:330.341(477.85)

Антохова Ольга

**ПРОБЛЕМНІСТЬ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ
ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ МОДЕРНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ**

У статті виявлено загальні демографо-економічні тенденції Чернівецької області та обґрунтовано базові виміри вивчення проблемності розвитку регіонального ринку праці в контексті його детермінацій модернізаційних змін. Проаналізовано основні кон'юнктурні характеристики ринку праці, зокрема попиту на робочу силу в розрізі різних видів економічної діяльності, потребу підприємств у кадрах, навантаження на вакантні робочі місця. Визначено ефективність використання трудового потенціалу населення через продуктивну зайнятість – практику неповного режиму робочого часу. З'ясовано недоліки мотиваційного середовища ринків праці з позиції показників виплати заробітної плати.

Ключові слова: регіональний ринок праці, модернізація економіки, трансформаційні зміни, попит на робочу силу, оплата праці.

Антохова Ольга

**ПРОБЛЕМНОСТЬ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЧЕРНОВИЦКОЙ ОБЛАСТИ КАК
ДЕТЕРМИНАНТЫ МОДЕРНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА**

В статье выявлены общие демографо-экономические тенденции Черновицкой области и обоснованы базовые измерения изучения проблемности развития регионального рынка труда в контексте его детерминаций модернизационных изменений. Проанализированы основные конъюнктурные характеристики рынка труда, в частности спроса на рабочую силу в разрезе различных видов экономической деятельности, потребность предприятий в кадрах, нагрузка на вакантные рабочие места. Определена эффективность использования трудового потенциала населения через продуктивную занятость – практику неполного режима рабочего времени. Выявлено недостатки мотивационной среды рынков труда с позиции показателей заработной платы.

Ключевые слова: региональный рынок труда, модернизация экономики, трансформационные изменения, спрос на рабочую силу, оплата труда.

Antokhova Olga

**PROBLEMATIC STUDY OF CHERNIVTSI REGIONAL LABOR MARKET AS
MODERNIZATION CHANGES DETERMINANTS**

The general demographers and economic trends of Ch problematic study of the regional labor market Chernivtsi Region in the article were detected. The basic dimensions of problematic study of the regional labor market in the context of its determination modernization changes were substantiated. The main tactical characteristics of the labor market, in particular the demand for labor in the context of various economic activities, the necessity of businesses in workforce, the burden on job vacancies were analyzed. Efficiency of utilization of labor potential of the population through productive employment – the practice of working part-time was defined. The flaws motivational environment of the labor market position indicators payroll was founded.

Key words: regional labor market, modernization of the economy, transformational change, the demand for labor, wages.

Постановка наукової проблеми. Реальне виявлення характеру детермінацій регіонального ринку праці та модернізаційних процесів в економіці потребує аналізу конкретних показників економічного, соціального, науково-технічного та іншого змісту. Для Чернівецької області ринок праці відзначається низкою проблемних аспектів, з-поміж котрих – помітна територіальна розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, високий рівень офіційно зареєстрованого безробіття, який перевищує гранично допустимі межі та формує загрозу соціальній рівновазі краю. Свідченням проблемності загального розвитку регіону є співставлення її частки за основними показниками в загальних макротенденціях. Для прикладу, питома вага області в загальній кількості зайнятого населення України у 2012 р. сягає 1,9%. При цьому щодо валового регіонального продукту – лише 0,9%, обсягу реалізованої промислової продукції – 0,3% (щоправда продукції сільського господарства – 1,9% при охопленні загальної площі країни 1,3%),

обсягу реалізованих послуг – 0,5%, експорту товарів і послуг – 0,2%, капітальних інвестицій – 0,8% [1, с.18-21]. Тобто трудовий потенціал області використовується вкрай неефективно. Усе це дає підстави говорити про потребу активних наукових пошуків пріоритетних напрямів трансформаційних змін на ринку праці Буковини, які б здійснювали потужні конструктивні детермінації загальних модернізаційних змін економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень. До питань вивчення ринків праці у різному контексті зверталось багато українських вчених. Регіональний вимір їх розвитку доволі розгорнуто вивчено у працях С. Бандур, Д. Богині, С. Герасименко, О. Грішньої, М. Долішнього, А. Колода, І. Кравченко, В. Куценко, Е. Лібанової, В. Онікієнка, О. Осауленка, У. Садової, Л. Семів, Л. Ткаченко, Л. Шаульської та ін. Водночас модернізаційне питання з пріоритетними цілями для економіки України розглядалось у працях таких вчених, як В. Авер'янов, В. Геєць, І. Кресіна, В. Онищенко, Ю. Пахомов, Ю. Римаренко, А. Романюк, М. Салун, В. Храмов, П. Штомпка та ін. Актуальність даного дослідження підтверджено потребою спеціальних досліджень за прикладом Чернівецької області як доволі проблемного регіону, який при потужних ресурсних можливостях мав би відзначатись значно більшим рівнем розвитку локальних ринків праці.

Метою даної публікації є обґрунтування ключових проблем розвитку ринку праці Чернівецької області з позиції забезпечення конструктивних детермінацій модернізаційних змін економіки регіону. У контексті виконання поставленої мути було сформульовані **наступні завдання:**

- виявити загальні демографо-економічні тенденції в регіоні та обґрунтувати базові виміри вивчення проблемності розвитку регіонального ринку праці в контексті його детермінацій модернізаційних змін;
- проаналізувати основні кон'юнктурні характеристики ринку праці, зокрема попиту на робочу силу в розрізі різних видів економічної діяльності, потребу підприємств у кадрах, навантаження на вакантні робочі місця;
- визначити ефективність використання трудового потенціалу населення через продуктивну зайнятість – практику неповного режиму робочого часу, його втрат;
- з'ясувати недоліки мотиваційного середовища ринків праці з позиції показників виплати заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж виявити основні проблеми розвитку ринку праці Чернівецької області констатуємо, що для регіону характерні відносно позитивні демографічні тенденції, які ведуть до кількісного нарощування економічної активності населення. Зменшення рівня безробіття в регіоні (в основному за рахунок зайнятості в особистих селянських господарствах через приватні форми господарювання, адже 59,4% домогосподарств утримують худобу, птицю, бджіл, а 78,0% мають земельні ділянки, а також практику неповної зайнятості, що буде розглянуто нижче [2, с.44]) супроводжуються позитивними динаміками зайнятості населення в абсолютних значеннях. Окрім того, для ринку праці Буковини характерний відносно високий рівень зайнятості молоді – осіб віком 15-35 років, який у 2012 р. становив 34,4% облікової кількості штатних працівників при середньому по Україні показнику 33,5%. Таким чином, кількісна основа розвитку ринку праці Буковини є достатньою.

Водночас при позитивних тенденціях економічної активності й зайнятості населення монотонно скорочується середньооблікова кількість штатних працівників. Якщо в 2000 р. даний показник сягав 197,8 тис. осіб, то в 2005 р. – вже 150,4 тис. осіб, 2010 р. – 140,4 тис. осіб і 2012 р. – лише 131,8 тис. осіб. І якщо в 2000 р. частка найманих працівників сягала аж 78,4% загальної кількості зайнятих, то в 2010 р. вона понизилась до 42,5%, 2012 р. – 40,0% (при загальнодержавному показнику 59,8%). Такі тенденції обумовлені подальшою інституціоналізацією тіньових форм зайнятості, поширенням гнучких форм зайнятості, а також значної частки осіб, зайнятих в особистих селянських господарствах, окремих формах малого бізнесу тощо.

Враховуючи наведені вище міркування вважаємо, що виявлення проблемності розвитку регіонального ринку праці (на прикладі Чернівецької області) в контексті його детермінацій модернізаційних змін слід здійснювати з *позицій*: 1) якісних структурних змін у регіональній економіці з посиленням вагомості знаннємістких видів економічної діяльності, що дозволяють більш ефективно використовувати трудові потенційні характеристики населення та інші ресурсні можливості області; 2) забезпечення регіональної економіки високопрофесійними кадрами, які не лише будуть задовольняти потреби у фахівцях і робітниках пріоритетних до розвитку (знаннємістких) видів економічної діяльності, але й відзначатимуться інноваційним типом

трудової поведінки; 3) поточної ефективності використання трудового потенціалу населення в економіці регіону з відображенням результативності праці через співставлення показників зайнятості й, для прикладу, результатів інноваційної діяльності.

У даному дослідженні зосередимось на першому напрямі. Очевидно, що область відзначається не лише розбалансованістю попиту і пропозиції праці, але й необґрунтованою праценадлишковістю загалом. *Попит на робочу силу* у 2012 р. тут становив лише 0,8 тис. осіб. У середньому це 15-16 місце серед областей України з коливанням від 0,4 тис. осіб у 2000 р. до максимального значення 1,8 тис. осіб у 2005 р. Такі низькі показники засвідчують слабкі тенденції розвитку економіки регіону без виникнення в її структурі нових видів економічної діяльності, виходу регіонального продукту на нові ринки й сегменти. Окрім того, мають місце значні внутрішньорегіональні нерівномірності в рівні ділової активності та, як наслідок, можливостях пошуку (зміни) місця праці.

З огляду на виявлення детермінацій розвитку ринку праці та модернізації економіки слід простежити розподіл попиту на робочу силу в розрізі різних видів економічної діяльності, розуміючи загальні трансформаційні зміни в структурі регіональної економіки та зайнятості населення у різних сферах. Це вкрай важливо в контексті визначення перспективної освітньо-кваліфікаційної підготовки фахівців і робітників регіональною освітньою системою або через залучення випускників з інших освітніх систем. Так, за даними офіційної статистики станом на 2012 рік найвища затребуваність у працівниках відповідного рівня кваліфікації характерна для промисловості – 32% від загальної кількості затребуваних фахівців і робітників. Щоправда у порівнянні з 2002 р. даний показник для даної сфери зайнятості Чернівецької області скоротився на 31%. Щодо стратегічних сільського господарства, мисливства, лісового господарства, то в 2012 р. потреба в працівниках тут сягала лише 4%. Також затребуваними залишаються випускники спеціалізацій транспорту і зв'язку (де, до речі, один з найнижчих рівнів вивільнення працівників) – 25%, торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 17%, фінансової діяльності – 10%.

Згідно даних Програми зайнятості населення Чернівецької області на період до 2017 р., станом на 1 січня 2013 р. на підприємствах, в установах та організаціях області було лише 800 вакантних посад, що на 9,7% менше порівняно з аналогічним періодом 2012 р. Із загальної кількості вакансій 582 вільних робочих місця було на підприємствах, організаціях та установах м. Чернівців, що складає 72,8% від їх загальної кількості [4, с.8].

Надмірний рівень навантаження на вакантні робочі місця та незадовільний стан створення нових не означає абсолютну неприпустимість високої конкуренції на регіональному ринку праці. У принципі допустимий рівень навантаження на одне робоче місце, вакансію повинен сягати до 5 осіб – задля забезпечення достатнього ступеня мобільності населення у добросовісному конкурентному середовищі:

- як територіальної – задля міжрегіонального (міжрайонного) балансування людських ресурсів через різного роду міграційні процеси, щоб забезпечити відповідність їх трудопотенційних характеристик структурним параметрам інших регіональних підсистем, їх цільовий розвиток з можливостями здійснювати продуктивну, інноваційно містку трудову діяльність у привабливому для особи просторовому утворенні з переважаючими схильностями до місця постійного проживання [5];

- як професійної – задля неперервного підвищення рівня кваліфікації з одночасним кар'єрним просуванням, доступом до нових ресурсів, особливо матеріальних та інформаційних, з можливостями їх використання для подальшого розвитку особистісного трудового потенціалу (рівень руху працівників в області є доволі низьким – у 2012 р. 22,6% прийнятих від середньооблікової кількості штатних працівників та 27,2% вибулих при середніх показниках в Україні 26,4% і 30,3% відповідно, при чому 24,9% середньооблікової кількості штатних працівників було вивільнено унаслідок плинності кадрів, а 1,6% – унаслідок скорочення штатів);

- як соціальної – задля зміни соціального статусу і ролей у суспільстві, що означає практику поєднання основного виду професійної діяльності з відповідним розвитком трудопотенційних характеристик та кар'єрним просуванням із іншими сферами прояву людських здібностей, зокрема громадською та політичною (для прикладу, обіймання посад, членство в громадських організаціях як об'єднаннях територіальних громад, виборних посад в місцевих органах державної влади та органах місцевого самоврядування тощо).

Негативні тенденції розвитку економіки Чернівецької області формують реакції ринку праці через тенденції *неповної зайнятості*. Для досліджуваної області мають місце на перший

погляд позитивні тенденції до скорочення такого деструктивного для ринку праці явища, як неповна зайнятість. Проте на фоні інших областей України даний показник є чи не найвищим:

- якщо в 2000 р. у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) знаходилось 42 тис. осіб, то в 2005 р. – лише 2 тис., 2010 р. – 6 тис. та 2012 р. – 3 тис. Водночас це один з найбільших показників-деструктивів по Україні – 2,7% від середньооблікової кількості штатних працівників, коли середній загальнодержавний показник становить 1,3%;

- якщо в 2000 р. були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) 21 тис. осіб, то в 2005 р. – 13 тис., 2010 р. – 16 тис. та 2012 р. – 8 тис. У відсотковому аспекті це 6,2% від середньооблікової кількості штатних працівників – при 7,0% загальнодержавного показника.

Окрім того, порівняно високою є частка осіб, що прийняті на роботу вже в умовах неповної зайнятості – в 2012 р. це 8,6% облікової кількості штатних працівників при середньоукраїнському показнику 5,2%.

Позитивні динаміки скорочення кількості осіб, що працювали в умовах вимушеної неповної зайнятості, також нівелюють дані офіційної статистики щодо втрат робочого часу. Для осіб, що знаходились у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) невідпрацьований час становив у 2012 р. 544 год. – при середньоукраїнському 252 год. Для осіб, що були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) втрати робочого часу сягнули 303 год. при середньоукраїнському показнику 263 год. [3, с. 105]. Особливо загрозливі тенденції втрат робочого часу щодо осіб, які знаходились у відпустці без збереження заробітної плати. Даний показник монотонно зростає: для прикладу з 270 год. у 2010 р. до 344 год. у 2011 р. і згаданих 544 год. у 2012 р. Звичайно, загальнодержавна криза фінансово-економічного характеру змушує й національний ринок праці гостро реагувати на проблемні наслідки відносно сфери зайнятості. Проте порівняння з тенденціями втрат робочого часу відносно інших областей показує, що ринок праці Буковини самостійно не «справляється» з макроекономічними труднощами. Відтак втрати робочого часу виливаються у кількісні результуючі втрати трудової діяльності, що ще більше ускладнює їх трансформаційні процеси в якісні результати праці з елементами інноваційності.

Для повного розуміння взаємних детермінацій стану розвитку економіки регіону та його ринку праці в контексті слідування модернізаційним пріоритетам неможливо обійти увагою систему *оплати праці*. Для Чернівецької області специфіка рівня оплати праці, зокрема на фоні інших областей України, доповнюється ще й порівняно високою часткою штатних працівників, які одержують зарплату за рахунок державних коштів – 52,6% при середньоукраїнському значенні 33,5%. Вочевидь вагому роль тут відіграє домінуюча зайнятість у сільському господарстві, де державна форма власності є більш поширеною.

Динаміка середньомісячної заробітної плати в силу неперервних інфляційних процесів звичайно є позитивною з наближенням у 2012 р. до рівня 2329 грн. (4-та рейтингова позиція в Україні з кінця). Це 15,92 грн. за одну оплачувану годину, що є одним з найнижчих показників у країні. Проте на фоні інших регіонів і середнього по Україні показника (3026 грн.) такі динаміки вочевидь є недостатніми. Ураховуючи аграрну спеціалізацію регіону, звертаємо також увагу, що середньомісячна заробітна плата в стратегічному сільському господарстві складала лише 1875 грн. при середньому показнику в Україні 2023 грн. або лише 12,70 грн. за одну годину. Відтак мотивація продуктивної сільськогосподарської діяльності апріорі є деструктивною. Щодо промисловості, то тут середній рівень зарплати сягнув у 2012 р. 2299 грн. або 15,26 грн. за одну годину. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів у 2012 р. становила 2388 грн. Має місце помітна диференціація розміру оплати праці за різними організаційно-правовими формами господарювання. Так, якщо для приватних підприємств офіційний рівень оплати праці становить у середньому 1726 грн., то для державних підприємств – 2426 грн. і найвищий рівень – для філій (2848 грн.). Доволі низький рівень заробітної плати в приватному секторі бізнесу є яскравим свідченням тіньового ринку праці з уникненням додаткових фінансових навантажень на підприємствах через оподаткування в системі оплати праці.

На рисунку 1 подаємо зміни рівня оплати праці за останні 5 років у розрізі різних організаційно-правових форм суб'єктів господарювання. Найбільше зріс розмір зарплати для працівники державних підприємств – у 2,1 раза, а найменше для відкритих акціонерних товариств (згідно законодавчих нововведень – приватних акціонерних товариств) – у 1,5 раза.

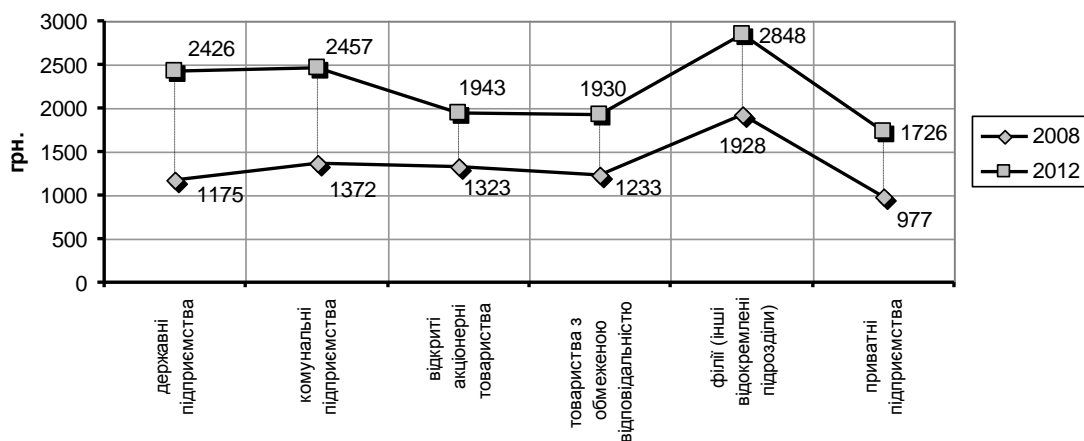


Рис. 1. Рівень оплати праці у розрізі різних організаційно-правових форм суб'єктів господарювання Чернівецької області, 2008, 2012 рр. (складено автором на основі [3, 6])

Висновки. Таким чином, ситуація з оплатою праці в регіоні є такою, що її проблемність фокусується навколо вкрай низького її рівня у порівнянні з іншими областями та згідно середньоукраїнського показника. Проте позитивним аспектом є доволі низький рівень заборгованості із виплати заробітної плати, який у 2012 році становив 0,1 млн. грн., що є найнижчим показником по Україні.

Узагальнюючи проведений вище аналіз, який відображає стан ринку праці за прикладом Чернівецької області з трансформаційними змінами у відповідних економічних умовах, можемо зробити наступні висновки:

1. Важливо забезпечити перехід кількісних показників зайнятості в якісні з їх відображенням у результатах праці.

2. Позитивні динаміки в скороченні рівня безробіття населення, зростання його економічної активності нівелюються негативними тенденціями використання трудового потенціалу.

3. Регіональний ринок праці відзначається доволі високим рівнем тінізації соціально-трудоких відносин.

4. Ринок праці Чернівецької області відзначається нерівномірним внутрірегіональним розміщення можливостей праці.

5. Забезпечення якісних трансформаційних змін регіонального ринку праці в контексті слідування модернізаційним цілям розвитку економіки слід здійснювати через потужну інституційну основу, вагому роль в котрій повинен відігравати регіональний центр зайнятості.

Література

1. Регіони України 2013. Статистичний збірник / Державна служба статистики України / За ред. О. Г. Осауленка. – Частина 1. – К., 2013. – 228 с.

2. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2012. – 81 с.

3. Праця України у 2012 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України; відп. за випуск І. В. Сенік. – Київ, 2013. – 323 с.

4. Програма зайнятості населення Чернівецької області на період до 2017 року: Чернівецька обласна державна адміністрація [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://oda.cv.ua/sites/default/files/doc/2012/programa_zaynyatosty_naselennya.doc [Дата звернення: 18.12.2013].

5. Чорний Р.С. Еміграція як фактор зростання неконтрольованого просторового трудової потенційного балансування / Р. С. Чорний // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Територіальні міграційні системи: теорія і практика: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. ред. В. С. Кравців. – Львів, 2013. – Вип. 3(101). – 410 с. – С. 56-65.

6. Праця України у 2008 році. Статистичний збірник / Державний комітет статистики України ; відп. за випуск Н. В. Григорович. – К., 2009. – 306 с.

1. Rehiony Ukrainy 2013. Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy / Za red. O. H. Osaulenka. – Chastyna 1. – K., 2013. – 228 s.

2. Sotsial'no-demohrafichni kharakterystyky domohospodarstv Ukrainy u 2012 rotsi (za danymy vybirkovoho obstezhennya umov zhyttya domohospodarstv Ukrainy). Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – K., 2012. – 81 s.

3. Pratsya Ukrainy u 2012 rotsi. Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy; vidp. za vypusk I. V. Senyk. – Kyviv, 2013. – 323 s.

4. Prohrama zaynyatosti naselennya Chernivets'koyi oblasti na period do 2017 roku: Chernivets'ka oblasna derzhavna administratsiya [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: http://oda.cv.ua/sites/default/files/doc/2012/programa_zaynyatosty_naselennya.doc [Data zvernennya: 18.12.2013].

5. Chornyy R.S. Emihratsiya yak faktor zrostannya nekontrol'ovanoho prostorovoho trudopotentsiynoho balansuvannya / R. S. Chornyy // Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. Terytorial'ni mihratsiyni systemy: teoriya i praktyka: [zb. nauk. pr.] / NAN Ukrainy. In-t rehional'nykh doslidzhen' ; vidp. red. V. S. Kravtsiv. – L'viv, 2013. – Vyp. 3(101). – 410 s. – S. 56-65.

6. Pratsya Ukrainy u 2008 rotsi. Statystychnyy zbirnyk / Derzhavnyy komitet statystyky Ukrainy ; vidp. za vypusk N. V. Hryhorovych. – K., 2009. – 306 s.

Рецензент Кифяк В.Ф., д.е.н., професор, декан факультету менеджменту, туризму та ресторанного господарства, завідувач кафедри менеджменту і туризму Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ, м. Чернівці

4.02.2014

УДК 368.034:330.131.7

Ваніна Дарія

КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ СТРАХОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті доводиться необхідність впровадження механізму управління ризиками страхових організацій. Надається визначення поняття «фінансовий ризик страхових організацій». Підкреслюється проблема відсутності єдиного підходу до класифікації фінансових ризиків. Наводяться особливості визначення критеріїв класифікації фінансових ризиків страхових організацій. На основі проведеного аналізу запропоновано класифікацію фінансових ризиків страховиків.

Ключові слова: фінансовий ризик, ризик-менеджмент, страхова організація, класифікація ризиків.

Ванина Дария

КЛАССИФИКАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ СТРАХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье доказана необходимость внедрения механизма управления рисками страховых организаций. Дается определение понятия «финансовый риск страховых организаций». Подчеркивается проблема отсутствия единого подхода к классификации финансовых рисков. Приводятся особенности определения критериев классификации финансовых рисков страховых организаций. На основе проведенного анализа предлагается классификация финансовых рисков страховщиков.

Ключевые слова: финансовый риск, риск-менеджмент, страховая организация, классификация рисков

Vanina Daria

CLASSIFICATION OFFINANCIALRISKS IN THE INSURANCE COMPANIES

The article demonstrates necessity of implement of a mechanism of risk management in the insurance companies. The definition of financial risk in the insurance companies is given. The problem of lack of common classification of financial risks in the insurance companies is analyzed. The classification of financial risks in the insurance companies, based on the analysis, is proposed.

Keywords: financial risk, risk management, insurance company, classification of risks.