
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 351.84 (477.51)

Н. Л. Карпенко, ст. викладач

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Анотація. У статті висвітлюються основні тенденції ринку праці робітників Чернігівської області, проаналізована його галузева та професійна структура, визначені заходи щодо можливого поліпшення ситуації.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочого персоналу, сегмент професійних робітників, тенденції ринку праці.

Н. Л. Карпенко, ст. преподаватель

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ ЧЕРНИГОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье освещаются основные тенденции рынка труда рабочих Черниговской области, проанализирована его отраслевая и профессиональная структура, определены меры по возможному улучшению ситуации.

Ключевые слова: рынок труда, рынок рабочего персонала, сегмент профессиональных рабочих, тенденции рынка труда.

N. L. Karpenko, senior lecturer

THE MAIN TENDENCY OF LABOUR MARKET OF WORKERS OF CHERNIHIV REGION

Abstract. The author of the paper highlights the main trends in the labor market of workers of Chernihiv region, industrial and occupational structure are analyzed, measures as to improve the situation are defined.

Keywords: labor market, the market working staff, the segment of professional workers, labor market trends.

Постановка проблеми. Демографічна ситуація, що склалася в останні роки в Україні, характеризується скороченням чисельності населення і його стрімким старінням. Згідно з прогнозами, за умови збереження існуючих тенденцій, у 2015 році потреба промисловості в кваліфікованій робочій силі буде задоволена всього на 40-50%.

Зниження народжуваності в 90-ті роки призвело до зниження чисельності 15-20 річних громадян країни. На тлі збільшення кількості вищих навчальних закладів, особливо приватних, філії яких були відкриті у всіх середніх і великих містах, це загострило конкуренцію між вузами і змусило їх практично відвойовувати кожного абітурієнта. Враховуючи відносно низьку плату за навчання, така ситуація збільшила перекис у співвідношенні випускників вищих навчальних закладів та випускників середніх спеціальних навчальних закладів (пропорція 60/40), при тому, що існує думка, що потреби сучасного регіонального ринку праці на 4/5 орієнтовані на представників робочих професій і тільки на 1/5 - на фахівців з вищою освітою.

Сформована ситуація з року в рік тільки погіршується. На наш погляд, це зумовлено не тільки негативними тенденціями в економічній сфері, а й значною мірою недостатнім рівнем професійно-кваліфікаційної роботи серед молоді, донесенням до неї інформації про реальний стан ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження загальних ринків праці широко представлені в роботах таких фахівців, як Е. М. Лібанова, В. М. Петюх, В. В. Аполій, В. С. Васильченко, І. Л. Петрова, О. В. Волкова, О. І. Іляш, Г. Т. Завіновська та інших науковців.

Дослідження ринку праці представлені іноземними фахівцями А. І. Рофе, Н. Менкью, А. Маршалл, Д.М. Кейнс, П. Самуельсон, М. Фридман, Д. Сакс. Окремі дослідження і публікації щодо ри-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

нків праці здійснюють Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство економіки, Інститут соціології НАН України та деякі інші установи (фонди, центри, інститути).

Але слід зазначити, що більшість публікацій присвячені соціально-економічним аспектам ринку праці, соціальним стандартам, державному регулюванню ринку праці, ролі служби зайнятості. В той же час ринку праці робітників приділяється недостатня увага, потребують подальшого вивчення його тенденції та структура.

Постановка завдання. Метою статті є оцінка сучасного стану, основних тенденцій та дослідження особливостей ринку праці робітничих професій Чернігівського регіону та України в цілому.

Виклад основного матеріалу. Сучасні джерела розглядають ринок праці як сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на визначений термін, регулюється рух трудових ресурсів і, загалом, вважається, що він може впливати на всі сфери економіки [7].

Також він визначається як система організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців [1].

Ринок робітників виділяється як сегмент ринку праці за критерієм соціальної групи [5] або за соціально-економічною групою відповідного професійно-кваліфікаційного складу [3]. Він характеризується як ринок переважно фізичної праці, хоча, на нашу думку, сучасні умови можуть передбачати розумову або навіть творчу працю робітників.

Подальша сегментація ринку праці робітників, як правило, відбувається за рівнем кваліфікації, також можливо виділити сегменти за субринками професійного спрямування: будівельники, сантехніки, оператори устаткування, водії-механіки й т.д. [5].

Ринок праці робітників має особливість в тому, що послуги праці неможливо відокремити від самих робітників. Відповідно, на такому ринку важливими є умови праці (визначаються трудовими угодами і чинним законодавством), оскільки об'єктом купівлі-продажу є лише послуги праці, а не сам робітник.

За даними окремих Інтернет-порталів, вакансії робочого персоналу становлять від 2 до 40 % серед загальної кількості вакансій, за окремими професійними спрямуваннями може становити 80-90 % [2], [9].

Загальну тенденцію можливо охарактеризувати тим, що на українському ринку праці спостерігається нестача кваліфікованих робітників, особливо сильно ця тенденція має прояв у мегаполісах.

Протягом 2012-2013 років сегмент професійних робітників входив до галузей ринку праці з низькою конкуренцією - на 1 вакансію претендує менш ніж 1 людина. Це перевищує середні показники ринку праці, де в основному на одну вакансію претендують 1,8-2,2 людини. Водночас попит на робочий персонал зростає - за минулий рік число вакансій у професійній робітничій сфері зросло на 22 %. Також, висококваліфіковані робітники в певних галузях мають середню заробітну плату близько 5000 грн, що не менше, ніж в українських офісних співробітників відповідної кваліфікації [4].

Загалом, на ринку робітників протягом 2013 року спостерігалися такі тенденції.

Ринок робочого персоналу в порівнянні з ринком праці України в цілому менше централізований, хоча спостерігається певна концентрація у Донецькій і Дніпропетровській областях.

Найбільша конкуренція на ринку праці робітників прослідковується серед зварювальників, сантехніків, електриків і слюсарів. Водночас роботодавцям не вистачає дворічників і прибиральниць.

У роботодавців можуть прослідковуватися чіткі гендерні очікування щодо кандидатів (у 60 % вакансій бажаним претендентом може бути чоловік).

Робоча сфера доступна людям без досвіду роботи (38 % вакансій відкриті для співробітників без досвіду, 59 % пропозицій стосується претендентів з невеликим досвідом від 1 до 3 років, і лише 3 % вакансій вимагають шукачів з досвідом більше 6 років) [4].

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Незважаючи на малий досвід роботи, зарплата робітникам може пропонуватися досить гідна (15 % вакансій із вказаною зарплатою пропонують більше 10 тис. грн).

Формування та функціонування національного ринку праці відбувається під впливом загальних і специфічних тенденцій динаміки основних характеристик регіональних ринків праці.

За даними Головного управління статистики в Чернігівській області, кількість суб'єктів ЄДР-ПОУ на 1 січня 2014 року склала 20830 одиниць. Слід зазначити, що більшість статистичних індексів Чернігівського регіону мають негативну динаміку за 2013 рік, що певною мірою відображається на ринку робітничих професій. Так, індекс промислової продукції у січні-грудні 2013 року до відповідного періоду попереднього року становив - 88,9 %, індекс будівельної продукції за 2013 рік - 82,2 %, вантажообіг до попереднього року - 82,1 %, пасажиробіг - 90,7 %. Лише індекс обсягу сільськогосподарського виробництва за 2013 рік склав 103,1 % та роздрібний товарообіг виріс на 9,4 % [6].

Рівень зареєстрованого безробіття на 1 січня 2014 року склав 2,3 % населення працездатного віку, але якщо проводити оцінку за методологією МОП, то цей показник становить 10,3 % [6].

Для аналізу ринку робітничих професій оцінимо спочатку сегмент, який охоплений послугами державних органів працевлаштування. За даними Чернігівського обласного центру зайнятості узагальнимо пропозиції вакансій робітничих професій протягом II півріччя 2013 року - початку 2014 року (рис. 1).

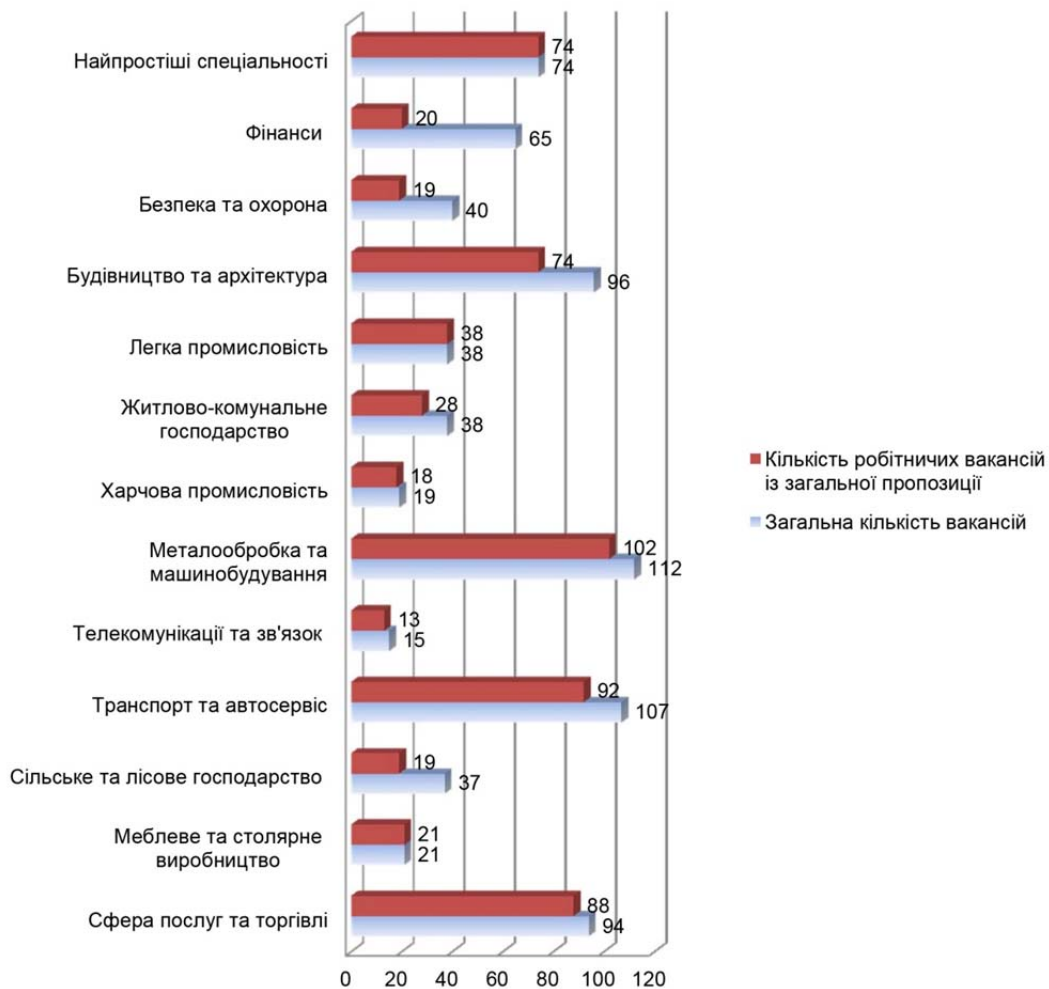


Рис. 1. Співвідношення загальної кількості пропозицій і пропозиції робочих вакансій на ринку робітників Чернігівської області на початок 2014 року

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Так, виходячи з даних рис. 1, найбільша частка робітничих професій спостерігається у таких галузях, як легка промисловість, меблеве та столярне виробництво (100 %), металообробка та машинобудування, харчова промисловість, сфера послуг та торгівля (більше 90 %), значна частка вакансій у галузі транспорту та автосервісу (85 %), будівництва та архітектури (77 %).

Повністю відсутні робітничі вакансії на початок 2014 року були у галузях освіти і науки, незначний відсоток таких вакансій - у галузі фінансів (30 %, усі вакансії – касир з професійно-технічною освітою).

Середня заробітна плата за пропозиціями центра зайнятості складає 1694 грн, що перевищує на 547 грн мінімальну заробітну плату в Україні за 2013 рік, але в той же час це менше на 1586 грн, ніж середня заробітна плата в Україні за 2013 рік. Тобто, середній рівень заробітної плати робітників складає лише 51 % від середньої по Україні та 67 % від середньої заробітної плати по Чернігівській області. Кількість пропозицій, що перевищують рівень середньої заробітної плати, складає лише 7,5 %.

Окрім ринку праці, охопленої службою зайнятості, є частина, яку називають неохопленою або неофіційною. Вона розвинулася на українському ринку через певну недовіру до державних органів, відсутність реальних пропозицій або несприятливі умови угод. Неохоплена частина ринку праці робітників передбачає роботу кадрових агенцій, самостійне розсилання резюме шукачами роботи, послуги спеціалізованих Інтернет-порталів та інформацію в соціальних мережах.

Оцінимо ситуацію на сегменті, що не охоплений послугами державних установ щодо працевлаштування. Дослідивши тенденцію протягом II половини 2013 року, можливо зробити такі висновки про структуру вакансій на ринку робітників (рис. 2).

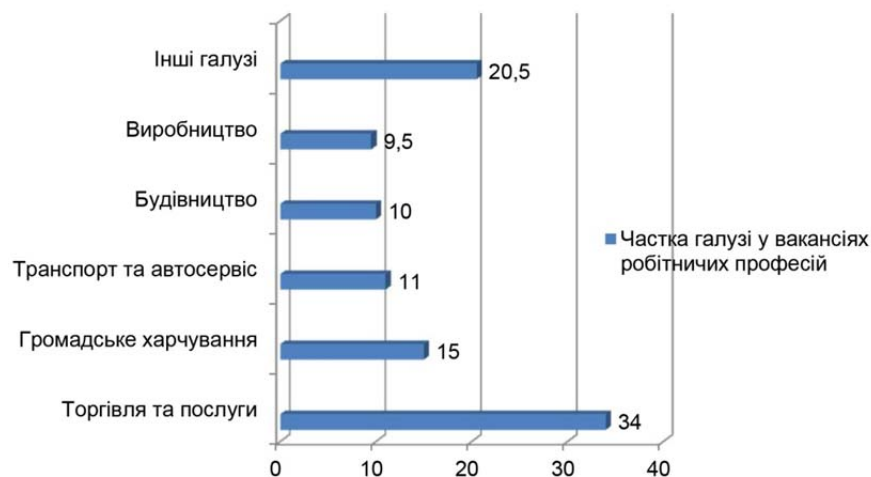


Рис. 2. Галузева структура вакансій нерегламентованого ринку праці робітників Чернігівського регіону, %

Як видно з рис. 2, найбільший попит на робітничі професії продемонструвала галузь торгівлі та послуг, що відповідає основним тенденціям 2013 року. Загальна кількість вакансій робітничих професій коливається від 25 % до 30 % залежно від конкретного місяця. Середня заробітна плата робітників, не охоплених послугами служби зайнятості, складає 2172 грн, що на 28,2 % більше, ніж у секторі державної служби зайнятості. Але в той же час це на 16 % менше, ніж середня заробітна плата по Чернігівській області (на 01.12.2013 – 2524 грн). Слід зазначити, що роботодавці часто визначають кінцевий рівень заробітної плати за результатами співбесіди, також вона може залежати від виробітку робітника, тому наведені середні дані слід сприймати з урахуванням цих факторів.

Структуру вакансій робітничих професій за II півріччя 2013 року на ринку Чернігівської області можливо представити таким чином (рис. 3).

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

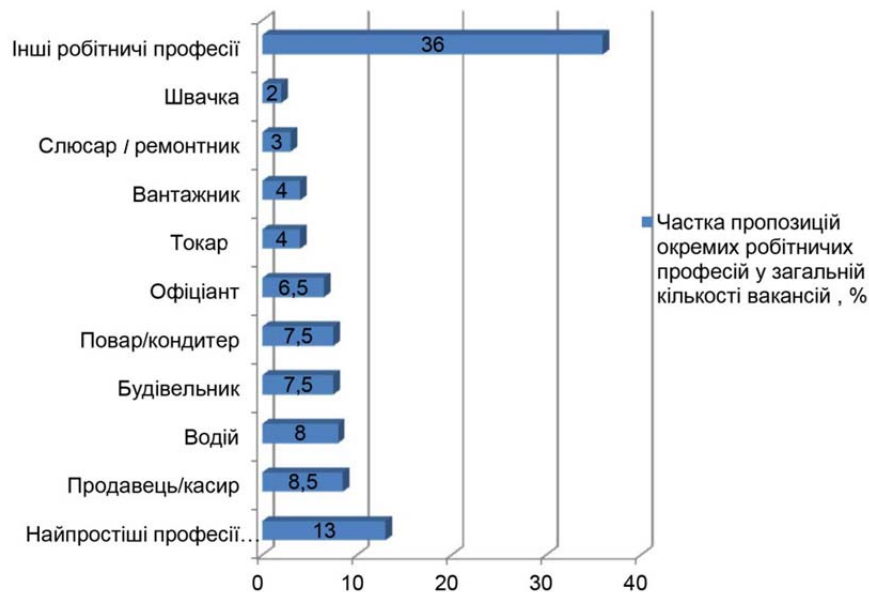


Рис. 3. Структура вакансій робітничих професій Чернігівського регіону протягом II півріччя 2013 року, %

Серед інших робітничих професій, на які спостерігався попит роботодавців, можна виділити такі: працівник технічної підтримки, пилорамник, полірувальник, оператор устаткування, монтажник різних конструкцій та інші.

Частка висококваліфікованих робітників складає 30-35 %, робітників низької кваліфікації - 15-19 %, середньої кваліфікації - 50-54 %, залежно від часу дослідження.

Загалом можливо зробити такі висновки. Контрольований державними органами та неконтрольований ринок праці мають схожу структуру вакансій за галузями економіки, але державний сектор пропонує більше вакансій саме у виробництві (металообробка та машинобудування, харчова, легка промисловість). Нерегламентований сегмент пропонує шукачам роботи дещо вищу середню заробітну плату, але при цьому 10-15 % вакансій пов'язані з роботою за кордоном. У сегменті, що не охоплений послугами державних установ, все більше роботодавців використовують у процесі рекрутингу соціальні мережі.

Серед тенденцій ринку у 2013 році можливо виділити прагнення до оптимізації кадрової структури і переходу від прямого зростання зарплат до нематеріальних форм заохочення співробітників.

Поступово на зміну залученню співробітників ззовні приходять практика розвитку внутрішнього кадрового потенціалу.

Висновки та напрям подальших досліджень. Отже, попри певну кількість вакансій на ринку робітничих професій, існує проблема з їхнім заповненням. Роботодавці висувають підвищені вимоги до рівня професійної підготовки та досвіду роботи претендентів, натомість пропонують мінімальну заробітну плату.

Такі показники свідчать про певне загострення соціально-економічних проблем, що призводять до зниження зайнятості та ефективності використання трудового потенціалу.

Для вирішення проблеми приведення у відповідність попиту та пропозиції на робочу силу необхідно подолати такі негативні тенденції.

По-перше: відсутність системи моніторингу поточної та прогнозованої перспективної потреби ринку праці та професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів.

По друге: падіння престижу робітничих професій через низьку заробітну плату і важкі умови праці.

Для цього потрібно залучати як державні, так і регіональні важелі впливу на регулювання ринку праці.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Разом з тим, в умовах відсутності ефективних державних важелів управління спостерігається зростання таких негативних тенденцій з боку бізнесу, що має прояв у:

- орієнтації роботодавців на дешеву робочу силу;
- низькому попиту на інноваційні продукти, і як наслідок - відсутності попиту на висококваліфіковані кадри;
- незацікавленості роботодавців у підвищенні кваліфікації працюючих, створенні гідних умов праці;
- недостатній співпраці між роботодавцями та закладами освіти з підготовки кадрів;
- слабкому взаємозв'язку між підвищенням кваліфікації і збільшенням заробітної плати.

Вирішення цих проблем має сприяти підвищенню не тільки освітнього, а й професійно-кваліфікаційного рівня населення. Адже трудовий потенціал - це основний фактор підвищення ефективності виробництва.

Слід зазначити, що певні заходи здійснюються відповідними установами. Так, у 2013 році Міністерством освіти і науки України під час формування держзамовлення у 2013 році збільшено кількість затребуваних робітничих професій: для промисловості - майже на 1 тис. осіб, для будівництва - майже на 2,5 тис. осіб, і на 1200 - для легкої промисловості [8].

Також у 2013 році майже 5,5 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів отримали атестат про середню освіту, робітничу професію і диплом молодшого спеціаліста з робітничої професії, що є логічним продовженням професійної освіти висококваліфікованих робітничих кадрів для підготовки керівника середньої ланки [8].

Але таких заходів явно недостатньо для вирішення проблеми нестачі кваліфікованих робітників.

Подальші дослідження будуть орієнтовані на поглиблене вивчення процесів функціонування ринків робітників, їхньої структури та основних факторів розвитку.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – [5-те вид., оновл.]. - К.: Знання. - 2011. - 390 с.
2. Барометр ринку праці України, 2013 рік [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hh.ua/article/14608>
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. - К.: КНЕУ, 2003. - 300 с.
4. Клеркам на заздристь: український ринок праці потребує робітників, пропонуючи високі зарплати [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/business/career/1550906-klerkam-na-zazdryst-krayinskij-rinok-praci-potrebue-robitnikov-proponuyuchi-visoki-zarplati>
5. Критерії класифікації ринку праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ekotrud.com/on-lajn-lekcz-pdruchniki/rinok-pracz/160-kriterii-klasifikacii-rinku-praci.html>
6. Основні показники соціально-економічного розвитку Чернігівської області [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.chernigivstat.gov.ua/>
7. Ринок праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
8. Ринок праці потребує робітників [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://7days-ua.com/news/rynok-pratsi-potrebue-robitnykiv-torik-zbilshuvaly-derzhzamovlennya-tabachnyk>
9. Робота в Чернігові: загальна інформація [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.jobs.ua/ukr/city/chernigov_jobs/

References

1. Hrishnova, O. A. (2011). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk [Labor Economics and Labor Relations: Tutorial]*. 5th ed. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
2. *Barometr rynku pratsi Ukrainy [Barometer of labor market in Ukraine]*. (2013). Retrieved from <http://hh.ua/article/14608> [in Ukrainian].
3. Zavinovska, H. T. (2003). *Ekonomika pratsi [Labor Economics]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
4. *Klerkam na zazdryst: ukrainskyi rynek pratsi potrebuie robitnykiv, proponuiuchy vysoki zarplaty [Envy of Clerks: Ukrainian labor market needs the workers, offering higher wages]* (n.d.). Retrieved from <http://ua.korrespondent.net/business/career/1550906-klerkam-na-zazdryst-krayinskij-rinok-praci-potrebue-robitnikov-proponuyuchi-visoki-zarplati> [in Ukrainian].
5. *Kryterii klasyfikatsii rynku pratsi [Criteria for the classification of labor market]*. (n.d.). Retrieved from <http://ekotrud.com/on-lajn-lekcz-pdruchniki/rinok-pracz/160-kriterii-klasifikacii-rinku-praci.html> [in Ukrainian].
6. *Osnovni pokaznyky sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Chernihivskoi oblasti [Basic indicators of social and economic development of Chernihiv region]* (n.d.). Retrieved from <http://www.chernigivstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
7. *Rynok pratsi [Labour market]* (n.d.). Retrieved from <http://uk.wikipedia.org/wiki> [in Ukrainian].

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

8. *Rynok pratsi potrebuie robitnykiv [The labor market needs workers]*. (n.d.). Retrieved from <http://7days-ua.com/news/rynok-pratsi-potrebuje-robitnykiv-torik-zbilshuvaly-derzhzamovlennya-tabachnyk> [in Ukrainian].

9. *Robota v Chernihovi: zahalna informatsiia [Jobs in Chernigov: general information]*. (n.d.). Retrieved from http://www.jobs.ua/ukr/city/chernigov_jobs/ [in Ukrainian].

Надійшла 21.01.2014