

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Постановка проблемы. Рынок труда в экономически развитых и развивающихся странах имеет ряд отличий, которые вызваны условиями его формирования и развития. В экономически развитых странах институциональные особенности (законы его регулирования, правила его функционирования) сложились исторически и формировались на основании требований самой системы хозяйствования. Трансформационные экономики, особенно постсоветского периода, как правило, пытались перенять законодательную базу и особенности регулирования труда из опыта успешно развивающихся стран. Проблемы, возникшие на данном типе рынка и вызванные уничтожением существовавшей системы регулирования диспропорций в экономике, не имели аналогов и были значительно глубже, чем в развитых странах и использовать «лекарства», применяемые в успешных государствах было достаточно тяжело, если практически невозможно. Кроме того, в Украине практически отсутствовал класс экономистов, способных адаптировать разрушающиеся хозяйственные связи к меняющимся условиям функционирования рынка. Поэтому в отечественных условиях сложилась стихийная модель рынка труда с большими диспропорциями между спросом и предложением на нем как в региональном, так и в структурном аспекте.

Необходимость исследования процесса формирования рынка труда в Украине определяется социально-экономическим содержанием переходных процессов. Проблема устранения диспропорций на отечественном рынке труда является составной частью проблемы макроэкономической стабильности. Решение вопросов связанных с удовлетворением спроса на работников определенных специальностей и разработка мероприятий по государственной поддержке отдельных перспективных отраслей приведет к снижению уровня безработицы и уменьшению социальной напряженности в экономике.

Анализ последних исследований и публикаций. Мировая экономическая мысль накопила богатый теоретический и практический опыт в отношении исследования рынка труда. Фундаментальные положения рынка труда были разработаны такими классиками экономической мысли, как К. Маркс, Д. Рикардо, А. Смит. Макроэкономическая нестабильность и сопутствующая ей безработица требует от отечественных экономистов детального изучения рынка труда. Батченко Л.В. и Делини М.М. в своих трудах рассмотрели основные факторы, влияющие на функционирование рынка рабочей силы, особое внимание уделив росту социальной напряженности, как результату высокого уровня безработицы[2]. В работах Яковлева А. и Черненко М. проведен анализ влияния инноваций на производительность труда, Богини Д.П. конкурентоспособности рабочей силы на отечественном и зарубежном рынке труда[3,4]. Пидоричева И.Ю. сделала попытку разработать систему взаимодействия науки, образования и промышленного комплекса[5]. Проблеме взаимосвязи финансов, труда, капитала и их отдачи посвящены работы Жовтанецького В.И. и Заблоцького М.Б. [6]. Недостаточность современных методов регулирования рынка труда, необходимость повышения их регулирования стало основным вопросом, рассмотренным в трудах Олейника Е. и Морщенок Т.С.[7,8]. Однако, ряд вопросов, посвященных диспропорциям между спросом и предложением на отечественном рынке труда и проблем его урегулирования остался на сегодняшний день слабо исследованным в отечественной литературе.

Формулировка задания исследования. Цель данной работы проанализировать современное состояние рынка труда отечественной экономики, определить его основные

проблемы, разработать направления по устранению диспропорций в региональном и структурном аспекте.

Изложение основного материала. Законодательная база, принятая в июле 1991 году и регулирующая основные аспекты оплаты труда в Украине, и позволившая предприятиям самостоятельно определять размер фонда оплаты труда, была преждевременной для существовавшего на тот момент этапа развития рынка. В итоге в отечественной экономике сложилась модель рынка труда переходной экономики со своими особенностями, представленными на рисунке 1.

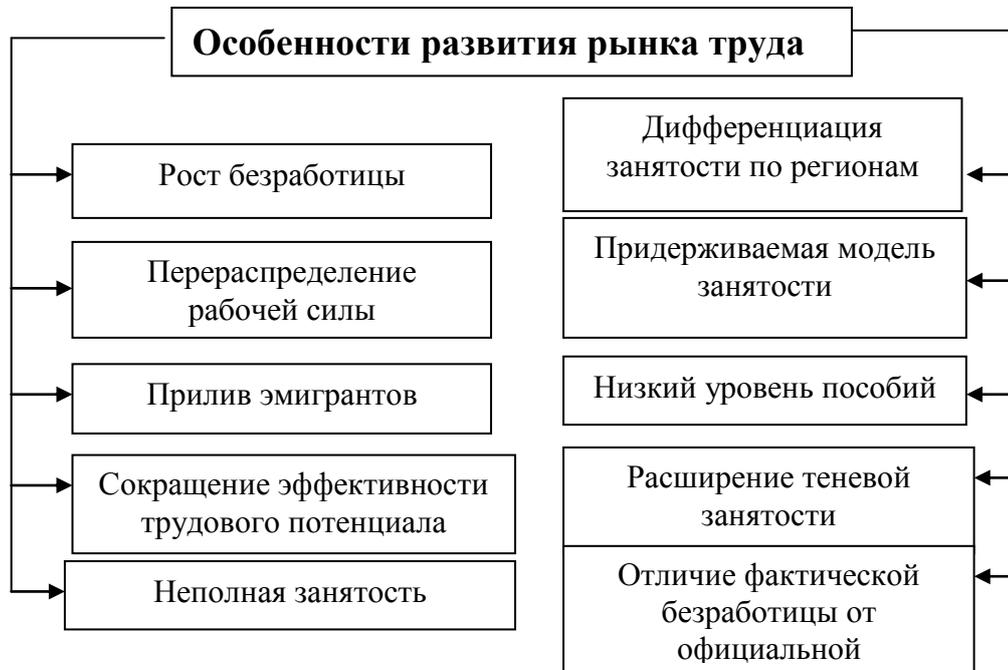


Рисунок 1 - Особенности развития рынка труда

Охарактеризуем основные проблемы развития рынка труда в транзитивной экономике.

1 Рост безработицы как официально регистрируемой, так и скрытой наблюдается, особенно, на первых этапах перехода к рыночной экономике.

2 Перераспределение рабочей силы – отток рабочей силы из государственного сектора в частный.

3 Приток низко квалифицированных кадров (беженцев и переселенцев) и одновременных отток рабочей силы, имеющей высокий образовательный и квалификационный уровень.

4 Менее эффективное использование трудового потенциала из за сокращения объемов производства.

5 Сокращение производства привело к появлению неполной занятости (неполный рабочий день, неделя).

6 Глубокая территориальная дифференциация занятости – в несколько раз отличается уровень безработицы в экономически активных регионах и депрессивных.

7 Придерживаемая модель занятости – недоиспользование рабочей силы в производстве не приводит к ее высвобождению.

8 Низкий уровень пособий по безработице и трудности его получения (особенно на начальном этапе реформирования).

9 Размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости.

10 Существенные различия между общей и официально регистрируемой занятостью.

На сегодняшний день задача государства создать действующий механизм регулирования основных аспектов функционирования рынка труда. К основным направлениям государственного регулирования относят:

- программы по стимулированию числа рабочих мест в государственном и частном секторе;
- программы содействия найму рабочей силы;
- программы подготовки и переподготовки рабочей силы;
- государственные программы социального страхования безработных.

Основной проблемой отечественного рынка труда на сегодняшний день являются диспропорции между спросом и предложением на рынке труда. С одной стороны высокий уровень безработицы, вызванный наличием большого количества специалистов, не востребованных рынком (экономистов, бухгалтеров, финансистов, и ряда работников, не способных выполнять работу определенной квалификации). С другой стороны существует ряд специалистов (программистов, менеджеров, конструкторов), спрос на которых не может быть удовлетворен, даже при условии возможности выплачивать очень высокую заработную плату, поскольку рынок не способен подготовить специалистов такого уровня, которые необходимы для создания товаров и услуг в условиях высокой конкурентоспособности на отечественных и зарубежных потребительских рынках. Роль государства заключается в определении правил регулирования интересов обеих сторон.

По данным Министерства статистики Украины проанализируем региональное и отраслевое распределение вакансий.

Таблица 1

Распределение вакансий по регионам Украины

Регион	Доля рынка, %
Киевская область и Киев	58
Донецкая область	7
Днепропетровская область	6
Харьковская область	5
Одесская область	4
Автономная республика Крым	3
Остальные регионы	17

Региональное распределение вакансий является неравномерным. На долю столицы и индустриальных регионов приходилось около 83% всех вакансий, предложенных на отечественном рынке труда. Следует отметить, что самый высокий уровень спроса на труд на сегодняшний день наблюдается в Киеве и Киевской области. Если рассматривать отраслевой спрос на рабочую силу, то больше половины вакансий работодатели разместили в пяти отраслях рынка труда

Таблица 2

Отраслевой спрос на рабочую силу в Украине

Отрасль	Доля рынка, %
Менеджер по продажам	54
IT-специалисты	15
Маркетинг - реклама	10
Бухгалтерия - финансы	6
Банки-инвестиции-лизинг	6

На сегодняшний день предложение как отечественных, так и зарубежных товаров превышает платежеспособный спрос. Возникает проблема реализации продукции, поэтому работодатели ищут тех, кто может продать продукцию. Три из самых востребованных вакансий на рынке труда связаны с продажами. В банковской сфере

работодатели ищут, как правило, тех, кто будет искать клиентов или работать с ними. Почти во всех областях около 30% занимают вакансии, связанные именно с продажей товаров и услуг. Это объясняется спецификой отечественной экономики, в которой продажи - это не просто рост оборотов компании, а выживание бизнеса. Если решить диспропорции на рынке труда менеджеров по продажам возможно, обучение не требует длительного периода времени и больших затрат, то решить проблему с ажиотажным спросом на программистов в краткосрочном периоде не представляется возможным.

Поскольку спрос на квалифицированные кадры превышает предложение, квалифицированные специалисты будут получать достаточно высокую заработную плату в любой ИТ-компании. На сегодняшний день сократить размеры дефицита кадров на рынке труда ИТ-отрасли не представляется возможным в связи с низким уровнем подготовки выпускников ВУЗов. Для того чтобы выпускник ВУЗа стал полноценным сотрудником его необходимо обучать, вкладывая в это достаточно большие средства. В связи со снижением общего уровня образования, в ближайшей перспективе не предвидится сокращение дефицита кадров на рынке труда ИТ-отрасли, так как далеко не все выпускники ВУЗов способны быстро обучаться. Таким образом, компании ИТ-отрасли, для поддержания темпов своего роста, вынуждены будут либо переманивать сотрудников, либо заниматься обучением персонала. Второй проблемой, возникающей на рынке труда является нехватка специалистов для обучения и подготовки кадров. На сегодняшний день требования, предъявляемые ИТ-компаниями достаточно высоки и включают в себя не только профессиональные навыки, но и знание иностранных языков. Уровень заработной платы работников вуза является слишком маленьким для удержания специалистов подобной квалификации, обучать студентов и выпускников на предприятиях практически невозможно в связи с нехваткой времени у работников самой компании. Наиболее приемлемым выходом из сложившейся ситуации является совместное обучение и координация действий между ИТ-компаниями и учебными заведениями.

В условиях экономического кризиса бороться с безработицей достаточно проблематично. Однако, одним из неиспользованных путей ее уменьшения является удовлетворение существующего спроса предприятий на специалистов отдельных отраслей путем их переобучения. В экономически развитых странах существуют целые программы по обучению молодых специалистов. Так, например, в Германии государство платит заработную плату первые три года выпускникам вузов, устроившимся на ведущие предприятия, таких как Waldrich Coburg, Waldrich Siegen. И только по прошествии трех лет предприятие ставит вопрос о том брать ли молодого специалиста на постоянное место работы. Кроме того официально зарегистрированным безработным предоставляется право осуществлять процесс переобучения непосредственно на тех предприятиях, которым необходимы специалисты подобного рода. Было бы неплохо, если бы государство исследовало существующие диспропорции на рынке труда и осуществило систему государственных заказов с предоставлением бюджетных мест вузам на определенные специальности.

Выводы:

1. Сформированный в отечественной экономике рынок труда имеет ряд особенностей и отличается наличием диспропорций между спросом и предложением, как в региональном, так и в структурном аспекте.
2. На сегодняшний день на рынке труда с одной стороны существует избыточное предложение рабочей силы по ряду профессий, а с другой стороны - дефицит рабочей силы в ряде отраслей, специализирующихся на продаже товара и в высокотехнологичных компаниях. Возникла ситуация жесткой конкуренции как за рабочие места, так и за кадры.
3. Для решения проблемы дефицита кадров необходимо пересмотреть программы обучения ряда специальностей, адаптированных к современным требованиям рынка

рабочей силы. Опираясь на успешный опыт подготовки и переподготовки специалистов в экономически развитых странах необходимо создать условия для взаимодействия высшей школы и бизнеса.

Аннотация

В работе на основании анализа отечественного рынка труда, проведена сравнительная характеристика особенностей развития рынка труда в экономически развитых и развивающихся странах. Выявлены диспропорции между спросом и предложением на отечественном рынке труда и разработаны предложения по их устранению.

Ключевые слова: рынок труда, спрос и предложение на рабочую силу, дефицит кадров, избыток кадров, безработица, региональное распределение вакансий.

Анотація

В роботі проведено аналіз вітчизняного ринку праці, зроблено порівняльну характеристику особливостей розвитку ринку праці в економічно розвинених країнах і країнах, що розвиваються. Виявлено диспропорції між попитом і пропозицією на вітчизняному ринку праці і розроблено пропозиції щодо їх усунення.

Ключові слова: ринок праці, попит та пропозицію на робочу силу, дефіцит кадрів, надлишок кадрів, безробіття, регіональний розподіл вакансій.

Annotation

The paper analyzes the domestic labor market, a comparative description of the features of the labor market in the developed and developing countries. Identified imbalance between supply and demand in the domestic labor market and proposals to address them.

Keywords: labour market, supply and demand for labor shortage, excess staff, unemployment, the regional distribution of vacancies.

Список использованных источников:

1. Рост рынка труда в Украине в 2012 году. -Электронный ресурс.- Режим доступа. - <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/rost-rynka-truda-v-ukraine-v-2012-godu-sostavil-18-20-issledovanie-202339>
2. Батченко Л.В., Деліні М.М. Ринок праці в Україні: стан і перспективи розвитку.// Актуальные проблемы экономики.-2011.-№6(120).-С.157-163.
3. Яковлев А., Черненко М. Определение социально-экономической эффективности рабочей силы в условиях инновационного развития.// Экономика Украины.-2012.-№4(597).
4. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.//Україна: аспекти праці.-1999.-№6.-С.3-8.
5. Підоричева І.Ю. Сучасні предумови створення системи взаємодії науки, освіти і промислового комплексу.// Економіка промисловості.-2009.-№3(46).-С.119-123.
6. Жовтанецький В.І. Приоритети вдосконалення фінансової політики і структури зайнятості в бюджетному і промисловому секторах економіки.// Економіка промисловості.-2009.-№3(46).-С.172-180.
7. Морщенок Т.С. Демографічні предумови формування трудового потенціалу.// Економіка промисловості.-2009.-№1(44).-С.211-216
8. Олейник Е. Риск потери работы в Украине.// Экономика Украины.-2011.-№11.-С.80-87.