

УДК 331.524

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті здійснено оцінку сегментації ринку праці України, проведено аналіз динаміки зайнятості та безробіття на первинному та вторинному ринках праці. Запропоновано сегментаційну модель українського ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, сегментація ринку праці

Dziamulych M.

SEGMENTATION OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE

The article assesses the segmentation of the Ukrainian labor market, analyzes the dynamics of employment and unemployment in the primary and secondary labor markets. The segmental model of the Ukrainian labor market is proposed.

Key words: labor market, labor, labor market segmentation

Дзямулич Н.И.

СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

В статье произведена оценка сегментации рынка труда Украины, проведен анализ динамики занятости и безработицы на первичном и вторичном рынках труда. Предложена сегментационная модель украинского рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, сегментация рынка труда

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Зважаючи на еволюцію ринку праці в період трансформаційних процесів в економіці, особливу увагу варто звернути на процес його сегментації. Зокрема, в Україні така тенденція проявляється досить відчутно, адже у соціально-економічній структурі людського капіталу відбуваються суттєві зміни, які трансформують фрагментарну зайнятість, характерну для трансформаційних періодів, у чітко сегментований ринок праці.

Загалом, сегментація ринку праці обумовлюється різноманітністю пропонованих на ньому трудових послуг і наявності робочих місць. Відповідно, можна стверджувати, що в економічній системі функціонує система багатьох більшою або меншою мірою автономних, але, при цьому, взаємопов'язаних між собою ринків праці. Таким чином, усі види професій чи спеціальностей, а також кожна специфічна категорія працівників відносяться до відповідних їм, відокремлених від інших ринків праці, при чому кожен з них має характерні лише йому функціональні особливості.

Причинами поділу ринку праці на окремі сегменти є наслідки трансформаційного поділу сучасної світової економіки на два основні сектори. До першого з них відносяться крупномасштабні, капіталоємкі, спеціалізовані корпорації, а до другого – невеликі, трудоємкі, менш спеціалізовані підприємства. Наймачі робочої сили, що відносяться до первинного ринку праці, зацікавлені у збереженні висококваліфікованої робочої сили та стимулюють її закріплення шляхом відносно високого рівня оплати праці. Наймачі ж, які відносяться до вторинного ринку праці, зазвичай використовують малокваліфікованих працівників; їх легше наймати та звільняти з врахуванням сезонних та циклічних коливань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми. Дослідження, пов'язані з сегментацією ринку праці України, ґрунтовно розглянуті у працях І.Петрової, Д.Богині, О.Грішнєвої, Е.Лібанової та В.Петюха. Втім, варто відзначити зосередження досліджень в основному на вузькосегментному аналізі тенденцій, які відбуваються на згаданому ринку. На нашу думку, в сучасних умовах виникає необхідність більш широкого охоплення питання сегментації ринку праці, зокрема – проведення чіткого його розмежування й структуризації за професійно-кваліфікаційними ознаками.

Цілі статті. Метою роботи є дослідження основних тенденцій формування первинного та вторинного ринків праці в Україні та визначення на цій основі основних принципів сегментації ринку праці за освітньо-кваліфікаційними ознаками.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналізуючи процес сегментації ринку праці, варто відмітити, що більшість робіт на ньому мають характеристики вторинного ринку. Водночас в Україні активно формується і розвивається первинний ринок праці, передусім у великих містах. При цьому, за останні роки відбувається процес його поступового розширення. З іншого боку, накопичений населенням України освітній і професійний потенціал, на жаль, не створює нині нормального економічного і соціального середовища. Парадоксальним є той факт, що працівники з вищою освітою та висококваліфіковані працівники уже тривалий час відносяться до найменш соціально захищених груп населення, що не характерно для країн з розвинутою економікою. Тому з причини наявності структурних деформацій в економіці країни загалом, існують відповідні деформації і на ринку праці, що й впливає на його сегментацію. В даному аспекті необхідно зауважити на посилення впливу на сегментацію ринку праці різноманітних факторів, що пов'язані із структурними змінами в економічній системі, активним розвитком нових форм господарювання і власності, негативною динамікою виробничого сектору, а також загальним зниженням соціальних стандартів населення. Основним наслідком їх впливу стало значне соціальне розшарування населення.

Якщо ж спробувати оцінити долю первинного та вторинного сегментів на ринку праці України, то в загальному можна спостерігати наступну картину (рис. 1).

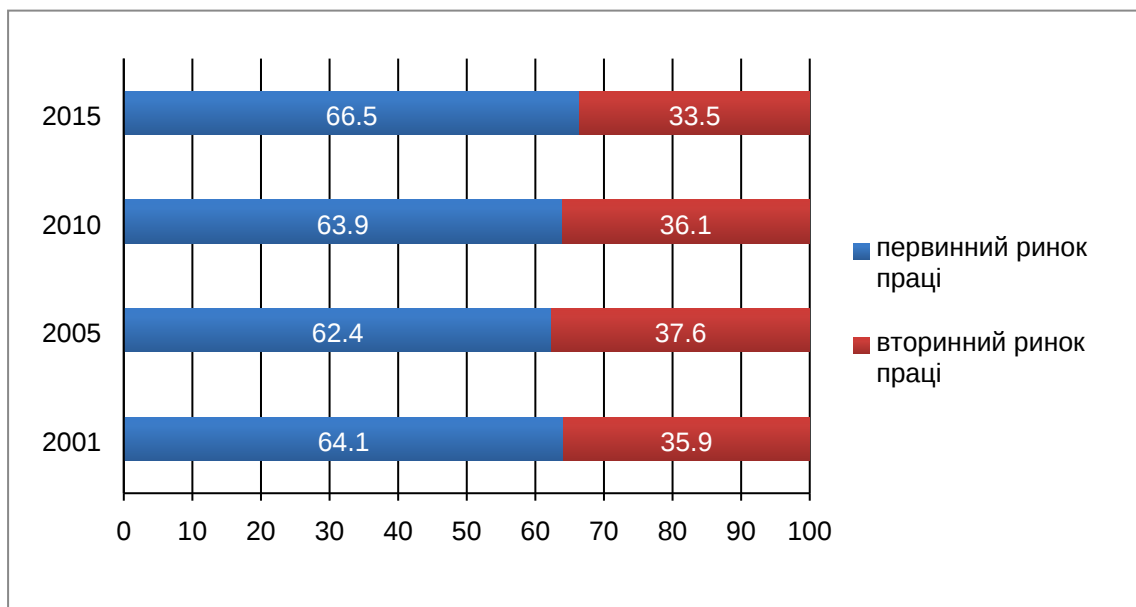


Рис. 1. Динаміка сегментації зайнятого населення України на первинному та вторинному ринках праці за 2001-2015 рр.¹

¹ Розраховано за: [2, с. 61]

Як бачимо, більшість професійних груп зайнятого населення відноситься до первинного ринку праці, який за останні роки складає в середньому понад 60% всього ринку. Однак, не варто забувати, що престижність певних професій, за якою ми відносимо їх до первинного ринку, є досить умовною, адже відповідність рівня заробітної плати, соціальних гарантій тощо для багатьох професійних груп є такою, що більш характерна для вторинного ринку праці. Проте, загальна характеристика зайнятого населення відповідно до загальносуспільних норм, за яким виділяються так звані “престижні” та “непрестижні” професії свідчить про великий потенціал для розвитку в Україні саме первинного ринку праці. Зовнішні впливи економічних криз надто вплинули на диференціацію професійних груп, тому варто також розглянути структуру незайнятого населення в аспекті належності їх до первинного чи вторинного сегментів (рис. 2).

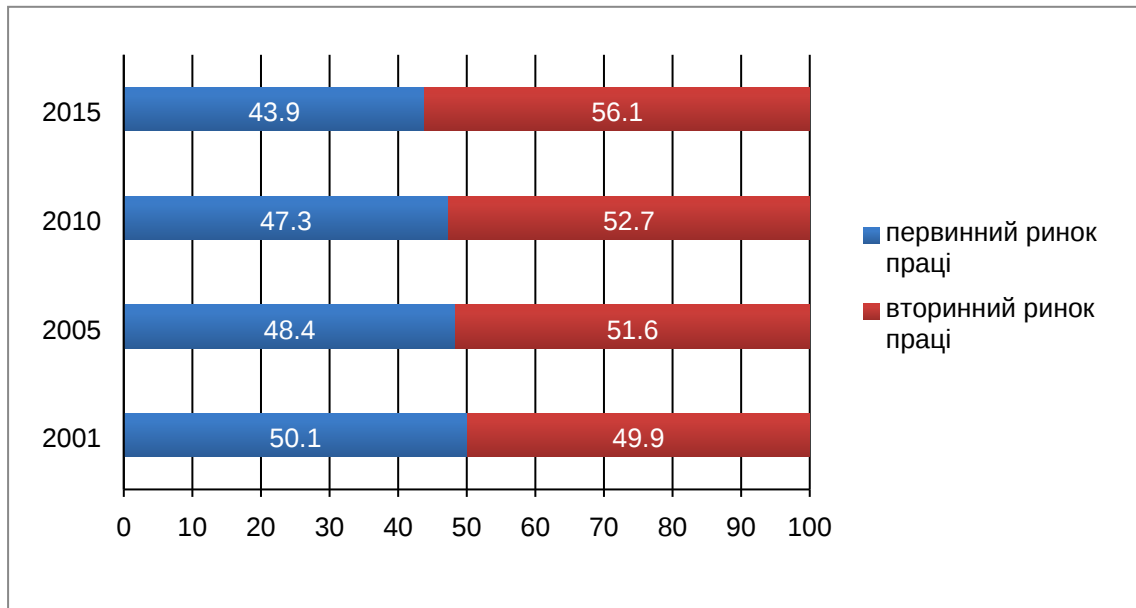


Рис. 2. Динаміка безробіття в Україні у розрізі первинного та вторинного сегментів ринку праці за 2001-2015 рр.²

Як бачимо, в загальній структурі безробітних спостерігається тенденція щодо зниження рівня безробіття серед професійних груп, які відносяться до первинного ринку праці. Така тенденція є цілком логічною з огляду на важливість та пріоритетність кваліфікованих працівників для усіх галузей економіки.

Особливістю ж поділу українського ринку праці на первинний і вторинний на наш погляд є специфіка їх внутрішньої структури. Мається на увазі, що на відміну від розвинутих країн Західної Європи та Північної Америки, де основною категорією первинного ринку є висококваліфіковані працівники, в Україні саме ця категорія найбільшою мірою постраждала під час реформування національної економіки, а також внаслідок економічних потрясінь 2009 та 2014-15 рр. Натомість, уже тривалий час на перший план виходять такі категорії, як підприємці та менеджери, представники нових дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку та розповсюдженням інформаційних технологій. Однак, зрозуміло, що в процесі розвитку економіки неодмінно відбуватиметься поступове вирівнювання специфіки сегментів ринку праці відповідно до тих, які характерні економічно розвинутих країнам, тобто потреба у висококваліфікованих кадрах зростатиме.

До вторинного ринку праці України варто віднести усіх зайнятих, праця яких не відповідає потребам підприємств, тобто прихованих безробітних. До цього сегменту відносяться також осіб, які зайняті неповний робочий день та сезонні робітники, тимчасово зайняті за трудовими угодами. І, нарешті, найбільш характерною категорією працівників, які

² Розраховано за [2, с. 61].

відносяться до вторинного ринку праці, є робітники низької кваліфікації, чия конкурентоспроможність в ринкових умовах є досить низькою, а можливості для її підвищення обмежені. Тому, головним особливостями вторинного ринку праці є нестійке економічне становище працівників, низькі доходи та, фактично, неготовність даної категорії зайнятих працювати в ринкових умовах [1, с. 228].

Однією з головних особливостей українського ринку праці є внутрішня та між сегментна конкуренція робочої сили. Яскраво вираженими є процеси так званої «низхідної» конкуренції, коли працівники професійних груп первинного ринку праці створюють конкуренцію за робочі місця на вторинному. Причиною цього є те, що певна частина осіб з відповідним освітнім та професійним рівнем не може знайти роботу за основною професією. Тому, змінюючи сферу прикладання праці, вони шукають роботу, що можливо і не відповідає їхньому професійному рівню, але є доступною в даний момент.

Розглядаючи первинний та вторинний сегменти ринку праці, варто також виділяти окремі, вузькі їх під сегменти. Існуючі закордонні та вітчизняні моделі сегментації ринку праці, на нашу думку, мають значний недолік, пов'язаний з об'єднанням в одному сегменті великої кількості професійних груп без чіткої деталізації освітніх та кваліфікаційних характеристик робочої сили. Класична ж теорія сегментації ринку праці виходить з його дуалістичності, коли основою поділу ринку на первинний та вторинний і є рівень доходу та рівень накопиченого людського капіталу, звідки впливає сегментація за ступенем стабільності трудових відносин, ступенем впливу держави на ринок тощо. Виходячи з цього принципу та особливостей українського ринку праці, а особливо диспропорцій в рівні оплати праці кваліфікованої робочої сили, віднесення професійних груп до первинного чи вторинного ринків за рівнем доходу значно відрізняється від сегментаційної моделі західних країн. Так, загальна кількість спеціалістів, що виконували науково-технічні роботи в Україні зменшилась із 313,1 тис. чол. 1990 році до 121,3 тис. чол. у 2015 році, тобто на 61,8%, а кількість працівників, які виконували такі роботи за сумісництвом за цей же період зросла з 36,0 до 55,4 тис. чол., тобто на 53,9% [2, с. 64]. Таке падіння зайнятості в цій сфері (яка відноситься до первинного ринку праці) зумовлене, перш за все, значним падінням рівня доходів працівників. Відповідно, можна стверджувати про існування таких сегментів ринку, які маючи характерні для них закономірності функціонування, є фактично належними до первинного ринку, однак існують у межах вторинного.

Тому, виявлення типових сегментів українського ринку праці, на нашу думку, дозволить здійснити його диференціацію відповідно до особливостей державної політики у сфері забезпечення якісного відтворення людського капіталу. Головним принципом такої сегментації має бути виявлення специфіки впливу різних факторів на ринок праці. Тому, аналізуючи основні тенденції, що спостерігаються на вітчизняному ринку праці, відзначимо наступні:

1. Спостерігається деформація у сегменті висококваліфікованої робочої сили, незважаючи на її провідну роль у економічному розвитку.
2. Існує значний сегмент працівників, які є приховано безробітними в різних галузях економіки.
3. Зростає сегмент вторинної зайнятості у зв'язку з низьким рівнем оплати праці на основному ринку праці.
4. Відбувається збільшення сегменту зайнятих поза галузями економіки, тобто само зайнятих, кількість яких у 2015 році становила 5,9 млн. осіб [2, с. 64].
5. Виникнення такого специфічного сегменту, як неофіційний ринок праці, до якого відносяться особи, які формально зайняті в офіційному секторі, але при цьому додатково формують сегмент вторинної зайнятості у неофіційному секторі економічної діяльності, а також осіб, які є приховано безробітними.

Висновки. Таким чином, на ринок праці формується група сегментів, кожен з яких розвивається відповідно до особливостей функціонування тієї складової структури робочої сили, яка входить до означеного сегменту. Відповідно, зміни, що відбуваються у структурі робочої сили, впливають на диференціацію ринку праці за основними його

сегментами. Тому основний вплив на ці зміни має рівень диференціації робочої сили за освітньою та професійно-кваліфікаційною складовими. Враховуючи цей аспект, ми вважаємо за потрібне виділити на ринку праці України такі сегменти:

- ринок висококваліфікованих працівників;
- ринок кваліфікованих працівників управлінської, наукової та інформаційної сфери;
- ринок кваліфікованих робітників сфери матеріального виробництва;
- ринок низькокваліфікованих працівників;
- залишковий ринок праці осіб без професії

Характеризуючи особливості даної моделі сегментації українського ринку праці, варто виділити певні особливості. Так, другий сегмент нині фактично можна розділити на два окремих сегменти. Оскільки, попит на робочу силу є визначальними у використанні високоосвічених та кваліфікованих працівників певних галузей, то ситуація, яка склалася в них нині, є наслідком падіння попиту на робочу силу в результаті системної економічної кризи, а також – надто низького рівня державного фінансування культури, освіти, наукових розробок тощо. Велика диференціація професійних груп працівників на тих, які працюють «благополучно» та інших, які відносяться до «непрестижних професій» при приблизно однаковому освітньому та кваліфікаційному рівні, може зумовити додатковий поділ даного сегменту.

Четвертий виділений сегмент є значимий для ринку загалом. Питома вага робітничих професій в загальній структурі зайнятості складає найбільшу частку. Причиною цього є надто висока доля промисловості, будівництва та інших галузей в структурі економіки України, використання даних професійних груп закладено в основу їх діяльності. Тому в умовах системної економічної кризи зростання рівня безробіття в даному сегменті становило найбільшу частку. Нині ж у цьому сегменті ринку, присутнє значне навантаження на одне вільне робоче місце. Відповідно, гарантії стабільної зайнятості є першочерговим завданням у регулюванні даного сегменту.

Отже, детальна, сегментація ринку праці є необхідним елементом політики узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Це дозволить проводити детальний аналіз та розробляти на його основі ефективні заходи впливу та управління напрямками розвитку даного ринку, планувати процеси, що відбуваються на ньому як в короткостроковому, так і в довгостроковому періоді.

Список використаних джерел:

1. Петрова І.Л. Сегментування в управлінні ринком праці // І.Л. Петрова. Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 226-234.
2. Статистичний щорічник України за 2015 рік / Державна служба статистики України. За ред. І.М. Жук. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 575 с.

Рецензент д.е.н., професор Вавдіюк Н.С.

УДК 330.322.54

Островська Г.Й., к.е.н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КОМПАНІЇ

Представлено теоретичні та практичні підходи щодо впровадження ефективної системи управління людським капіталом для досягнення стратегічних цілей на засадах застосування збалансованої системи показників компанії. Доведено, що людський капітал є однією з найважливіших складових ресурсного потенціалу компанії в умовах нової парадигми. Визначено вектори удосконалення методики оцінювання людського капіталу компанії, які виникають на основі функціонування інтелектуального капіталу.