

УДК 331.101

Н. Ковальська

## УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

**Проаналізовано ситуацію на ринку праці України. Охарактеризовано пріоритетні напрямки державної політики зайнятості в Україні. Визначено фактори, які необхідно враховувати при сучасному прогнозуванні професійного ринку праці.**

**Ключові слова:** ринок праці, попит, пропозиція, державна політика зайнятості.

Однією з основних ознак постіндустріального суспільства стає поєднання в людині якостей капіталу і робочої сили, які можна лише винайняти, без отримання у приватне володіння. У такому суспільстві, згідно з концепцією Д. Бела, набуває важливого значення вміння координувати співпрацю різних інстанцій, а не управляти явищами, тобто якість життя індивідуумів визначається та залежить, здебільшого, від їх взаємовідносин. Таким чином, існування людини переходить від природи та технічного світу речей до соціального світу, який формується наявним населенням країни, в процесі суспільних взаємодій і є результатом його життєдіяльності. У таких умовах найважливішим фактором виробництва висококваліфікована робоча сила. Саме зараз, в умовах змішаної системи соціально-економічних відносин, “тіньової економіки”, високого рівня безробіття, неформальної зайнятості, праці без оформлення трудових відносин, ринок праці України потребує посиленої уваги з боку держави.

Теоретичні й практичні проблеми удосконалення державної політики зайнятості, державного регулювання ринку праці і зайнятості вивчали такі вчені, як: С. Бреус, В. Васильченко, О. Грішнова, М. Денисенко, М. Долішний, А. Калина, І. Кириченко, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, В. Міненко, Ю. Пінчук, В. Петюх, В. Федоренко та інші.

Незважаючи на вивчення різних аспектів функціонування ринку праці України в науковій літературі, питання, які є темою цього дослідження, не достатньо систематизовані, тому виділення не вирішених досі частин загальної проблеми – визначення можливостей удосконалення прогнозування ринку праці є актуальним.

Мета статті – вивчити сучасний стан ринку праці України та визначити можливості удосконалення прогнозування тенденцій ринку праці.

Поєднання наслідків соціально-економічної кризи з прорахунками політики ринку праці спровокувало поглиблення проблем на ринку праці України.

Протягом останніх трьох років, за інформацією Державної служби статистики України, населення працездатного віку:

- економічно активне, в середньому – збільшилося з 20 220,7 тис. осіб до 20 393,5 тис. осіб;

- зайняте – збільшилося з 18 436,5 до 18 736,9 тис. осіб;

- безробітне (за методологією МОП) – зменшилося, в середньому, з 1 784,2 тис. осіб до 1 656,6 тис. осіб;

- рівень зайнятості населення – зріс із 58,5% до 59,7% [1].

У I півріччі 2013 р. зайняте населення працездатного віку становило 18 877,4 тис. осіб, тобто 67,3% до всього населення відповідного віку. Водночас зареєстроване безробіття (кількість безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості) у

середньому – 541,2 тис. осіб, що дорівнює 2,6% до економічно активного населення працездатного віку. За той саме час в Україні безробітне населення (за методологією МОП) працездатного віку становило 1642,9 тис. осіб, що відповідає 8,0% до всього економічно активного населення відповідного віку (I квартал – 8,6%, II квартал – 7,4%) [2]. Як відомо, проблеми на ринку праці зумовлені, зокрема, високим рівнем безробіття та нестачею робочих місць (незбалансованість пропозиції робочої сили із попитом); низькою ефективністю використання трудового потенціалу країни; низькою пристосованістю робочої сили до нових умов господарювання. Саме тому основна мета дій держави на ринку праці – досягнення теоретично можливої максимальної зайнятості населення з одночасним сприянням професійній самореалізації і самовдосконаленню для підвищення рівня і якості життя всього суспільства.

Згідно з відомостями Державної служби статистики України, в I півріччі 2013 р. прийнято на роботу 1357,0 осіб, а вибуло – 1490,7 осіб (132,8 тис. осіб за скороченням штатів). Співвідношення між працевлаштованими та вибулими у регіонах за цей період має негативну динаміку в 17 регіонах (найбільше в Донецькому (142,5 на 175,5 тис. осіб відповідно) та Дніпропетровському (116,6 на 130,3 тис. осіб) та м. Києві (197,1 на 221,0 тис. осіб). Позитивна динаміка спостерігається в Автономній республіці Крим, м. Севастополі та Вінницькому, Кіровоградському, Миколаївському, Полтавському, Рівненському, Черкаському регіонах [3].

У межах статті будемо ґрунтуватися на визначення В. Міненка, який визначає ринок праці як ринок “економічної системи, функціонування якої пов’язане із здатністю до праці специфічного виду (робочої сили), який має суб’єктивну природу, включаючи відновлення трудових ресурсів (формування людського потенціалу, розподіл, обмін, використання) і на цій основі, створює відповідні соціально-трудові відносини з іншими ринками економічної системи суспільства” [4].

Формування системи ринкової економіки в Україні потребує її розгляду як системи окремих ринків із їх кругообігом і взаємодією. У своєму дослідженні автор пропонує розглядати основні ринки, які складають систему соціально-економічних відносин із ринком праці у вигляді умовних двох блоків: системи соціальних (ринок освітніх і наукових послуг, ринок охорони здоров’я та дитинства, ринок культурних і духовних послуг, ринок побутових та соціальних послуг, ринок житла) і економічних (ринок капіталів, ринок сировини та матеріалів, інформаційний ринок, ринок товарів і послуг, ринок землі, ринок нерухомості) відносин. Саме система соціальних відносин забезпечує підготовку кваліфікованої робочої сили, створює умови для забезпечення оптимального співвідношення “пропозиція – попит” робочої сили, досягнення рівноваги між ними. Узагальнюючи дослідження ринку праці в системі соціально-економічних відносин в іноземних та вітчизняних джерелах та літературі, науковець робить висновок, що пристосування до умов, пов’язаних із постіндустріальним розвитком і глобалізацією світової економіки, потребує якісно нового виду товару – робочої сили як носія інтелектуального капіталу. Це формує нові соціально-економічні відносини щодо процесу передачі покупцю (роботодавцю) тимчасового (на певний строк) права власності на робочу силу як право користування конкретними фізичними і розумовими здібностями, але при цьому найманий працівник не відмовляється від права власності на свою робочу силу. Автор зазначає, що зміни в соціально-економічній сфері країни відбуваються під впливом традицій попереднього соціально-економічного устрою і не мають в сучасних умовах достатньо адекватних механізмів економічного, соціального і

правового забезпечення. Тобто, запобігти негативним процесам на ринку праці, виявити проблеми і оцінити ситуацію можливо шляхом розробки відповідного механізму, який дав би змогу своєчасно задіяти необхідні поза ринкові (державні) засоби урегулювання цих процесів [5]. Зауважимо, що процес економічної діяльності держави в ринковій економіці потребує оптимального співвідношення і забезпечення на практиці ринкових та державних механізмів, ринку і держави.

Ми погоджуємось з А. Калиною, що сучасний ринок праці зберігає як елементи відносин, властивих командно-адміністративній системі (низька мобільність робочої сили, бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентноздатністю; встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації тощо), так і елементи ринкових відносин (відповідна система найму робочої сили, специфіка умов і оплати праці). Таким чином, завдання держави “врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин – адміністративних і економічних з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв’язанні проблем та сприянні створенню ринкового сектора економіки” [6]. Окрім того, сучасний ринок праці, під впливом процесів глобалізації, трансформується, і робоча сила переміщується із виробничої сфери у сферу обслуговування.

Грунтуючись на тому, що до початку трансформаційних реформ 90-х рр. XX ст. зайнятість населення в Україні мала певні особливості, зокрема низький рівень мобільності робочої сили, відсутність законодавства про зайнятість і фактичне невизнання безробіття, основну зайнятість забезпечували підприємства державного сектора, зростає потреба в ефективній політиці держави щодо процесів забезпечення оптимального рівня зайнятості та балансу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Таким чином, політика повинна бути спрямована на економічну ситуацію в країні; збільшення нових робочих місць, зокрема в пріоритетних галузях економіки; стимулювання розвитку підприємництва, малого та середнього бізнесу, сприяючи створенню нових робочих місць та самозайнятості; впровадження в життя концепції “освіта протягом життя”, зокрема шляхом удосконалення та поновлення системи професійного навчання та перенавчання у навчальних закладах та на виробництві. Таким чином, обґрунтована політика зайнятості буде сприяти сталому розвитку економіки, продуктивній зайнятості населення, задоволенню попиту роботодавців на кваліфікованих робітників та сприяти професійній самореалізації громадян.

Всесвітній економічний форум, оцінюючи конкурентоспроможність України в 2010 – 2011 рр., визнав, що “Україні вдалося зберегти такі конкурентні переваги, як високоосвічене населення, гнучкий та ефективний ринок праці, перспективний за обсягами внутрішній ринок”, хоча цей перелік охоплює лише 16 позицій (23 позиції у 2009 р.). На нашу думку, необхідно звернути увагу на те, що з можливих 139 (найнижча) позицій Україна займає в групі “Вища та професійна освіта” за покриттям вищою освітою високу 8 позицію, покриттям середньою освітою – 44 позицію, а якість системи навчання взагалі на 56 (проти 49 позиції у попередніх роках); “Ефективність ринку праці” за відносинами працівник – роботодавець – 110 позицію (проти 93 у попередньому році). Зазначимо, що серед факторів, які перешкоджають веденню бізнесу, 1,4% респондентів назвали низький рівень освіти серед працівників [7]. Адже “працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13 – 15 років (у розвинених країнах – раз на 3 – 5 років), і за умови збереження зазначених тенденцій, у

2015 р. потреба національного ринку праці в кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35 – 40%” [8]. Окрім того, відповідно до моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України “Українське суспільство”, лише 54,7% опитаних працюють за спеціальністю (32% – ні, а решта вагається з відповіддю), а 30% респондентів вважають, що поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню [9].

Науковці, аналізуючи “ланцюжок формування попиту на робочу силу у професійному розрізі”, наголошують на тому, що його першою і провідною ланкою є кінцевий попит на товари і послуги на різноманітних ринках, який впливає, тисне на ринок капіталу. Своєю чергою, склад основного капіталу і технологій формує вимоги до професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, а отже попит (відповідно наявним робочим місцям) на професійну освіту [10].

Аналізуючи динаміку потреби підприємств у працівниках у період з 1999 – 2012 рр. (на кінець року) ми бачимо поступове зростання попиту до 2005 р. (186,6 тис. осіб), а потім ще два роки незначного зменшення до 169,7 тис. осіб. Привертає увагу різке падіння потреби підприємств у працівниках на тлі економічної кризи у 2008 р. до 91,1 тис. осіб, а в 2009 р. – 65,8 тис. осіб. Можна стверджувати, що в 2010 – 2012 рр. попит на робочу силу зменшився з 63,9 тис. осіб до 48,6 тис. осіб за всіма професійними групами. Зазначимо, що в цей період найбільша потреба була в кваліфікованих робітниках із інструментом, хоча за ці роки вона зменшилася з 13,2 до 9,7 тис. осіб, а найменше на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства з 0,7 до 0,6 тис. осіб. На інші професійні групи потреба підприємств в 2010 – 2012 рр. становила:

- законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – з 5,7 до 4,3 тис. осіб;
- професіонали – з 9,0 до 8,2 тис. осіб;
- фахівці – з 7,4 до 5,9 тис. осіб;
- технічні службовці – з 2,2 до 1,3 тис. осіб;
- працівники сфери торгівлі та послуг – з 7,9 до 5,1 тис. осіб;
- робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – з 7,9 до 6,7 тис. осіб;
- найпростіші професії – з 9,9 до 6,8 тис. осіб [11].

Тому для прогнозування професійного ринку праці важливо враховувати загальнодержавні, галузеві й територіальні програми соціально-економічного розвитку; потреби в робочій силі національної та регіональної економіки (за видами економічної діяльності, за професіями), підприємств (за професіями); статистичні відомості щодо основних показників ринку праці; демографічну статистику; можливості працевлаштування випускників навчальних закладів; тенденції на світових ринках праці.

Для поліпшення ситуації на ринку праці України як каталізатора структурних змін у вітчизняній економіці науковцями пропонуються пріоритетні напрями реформування ринку праці, зокрема: розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; запровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва; запровадження досвіду провідних країн світу щодо підвищення рівня соціально-економічного розвитку [12].

Серед існуючих пропозицій напрямів удосконалення прогнозування ринку праці ми ґрунтуємось на наробках Л. Лісогор, яка виділяє:

1. Розробку єдиних методологічних підходів до прогнозування обсягів пропозиції та потреби економіки в робочій силі за професіями.

2. Покращення інформаційного забезпечення прогнозування розвитку ринку праці.

3. Активізацію ролі соціальних партнерів у розробці методичного інструментарію та прогнозуванні потреби економіки в робочій силі за професіями та видами економічної діяльності.

4. Врахування пріоритетів розвитку економіки (на мікрорівні, галузевому та регіональному рівнях) при визначенні обсягів потреби в робочій силі за професіями та видами економічної діяльності.

5. Використання міжнародного досвіду прогнозування розвитку ринку праці, перспективного оцінювання змін обсягів пропозиції та потреби в робочій силі за професіями.

6. Систематичне проведення анкетування роботодавців із питань визначення потреби економіки в робочій силі за деталізованим переліком професій.

7. Посилення ролі стратегічного планування в процесі регулювання попиту та пропозиції робочої сили [13].

У цьому контексті для нас цікаві запропоновані науково-дослідним інститутом соціально-трудових відносин методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у навчальних закладах відповідно до потреб ринку праці. Їх впровадження повинно сприяти створенню інформаційної бази для внесення коректив до планів формування професійно-кваліфікаційної структури підготовки кваліфікованих робітників та фахівців у навчальних закладах на місцях на близьку та середню перспективу; забезпечити збалансованість та гнучкість системи підготовки кадрів відповідно до потреб місцевого ринку праці; зниження рівня безробіття молоді; оптимізації мережі навчальних закладів, їх регіонально-функціональної структури; залучення до формування, розміщення та виконання державного (регіонального) замовлення на підготовку кадрів соціальних партнерів регіонального та галузевого рівнів. Автори врахували й можливості впровадження навчання за новими професіями, пропонуючи визначати їх на початку календарного року на підставі змін та доповнень до Національного класифікатора професій [14].

Хоча, на жаль, за роки незалежності неодноразово приймалися документи, спрямовані на вирішення проблем на ринку праці для соціально-економічного розвитку країни, але наявність або положення цих документів ігноруються, а необхідне прогнозування потреб ринку праці в спеціалістах із урахуванням тенденцій розвитку економіки та демографічних змін не здійснюється. Як наслідок, на внутрішньому ринку праці неефективно використовується набутий фахівцями освітньо-кваліфікаційний потенціал, що сприяє його “перетіканню” за межі України.

#### **Висновки**

Отже, сучасний ринок праці України зберігає елементи відносин, властивих командно-адміністративній системі і ринковим відносинам. Тому ефективна політика держави зайнятості щодо забезпечення балансу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці повинна враховувати не лише економічні, а й соціальні і демографічні

чинники, на підставі прогнозування ринку праці в спеціалістах із використанням відповідних методик.

За окресленим напрямком дослідження нами планується публікація ще декількох статей.

### Література

1. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

2. Економічна активність населення у I півріччі 2013 року [Електронний ресурс] : експрес-випуск / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

3. Рух кадрів та використання робочого часу найманих працівників у січні – червні 2013 року [Електронний ресурс] : експрес-випуск / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

4. Міненко В. Л. Удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці в умовах інтеграції у світову економіку [Текст] : дис. . . . д. держ. упр. : 25.00.02 / Володимир Леонідович Міненко ; Харківський регіональний інститут державного управління. — Х. : [б. в.], 2010. — С. 28.

5. Там само. — С. 569.

6. Калина А. В. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2004. — 272 с.

7. Конкурентоспроможність України: оцінка Всесвітнього економічного форуму (за звітом про глобальну конкурентоспроможність 2010 – 2011) [Електронний ресурс] : аналіт. зап. — Режим доступу : <http://legalportal.am/download/library/p16vns97inp6u3rj1k071p241c0j3.pdf>.

8. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України [Текст] : аналіт. доп. / О. О. Кочемировська. — К. : НІСД, 2013. — С. 3.

9. Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / Кириченко І. // Дзеркало тижня. Україна [Електронний ресурс] . — 2012. — № 38. — Режим доступу : [http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_\\_maybutne\\_krayini-111037.htm](http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan__maybutne_krayini-111037.htm).

10. Маршавін Ю. М. Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку праці в професійному аспекті / Ю. М. Маршавін, Л. Є. Ляміна // Ринок праці та зайнятість населення [Текст]. — 2011. — № 4 (29). — С. 8—12.

11. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

12. Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку / В. Г. Федоренко, М. П. Денисенко, С. В. Бреус [та ін.] // Ринок праці та зайнятість населення [Текст]. — 2012. — № 1(30). — С. 7.

13. Лісогор Л. С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи / Л. С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення [Текст]. — 2012. — № 1 (30). — С. 54—56.

14. Мельник С. Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у навчальних закладах відповідно до потреб ринку праці [Текст] / С. Мельник, П. Коропець. — Луганськ : ДУ НДІ соціально-трудових відносин, 2010 — С. 4, 6.

**N. Kovalska**

**UKRAINIAN LABOUR MARKET:  
STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT**

**The situation of labor market in Ukraine is analysed. The characteristic of the priorities of the state policy of employment in Ukraine is given. Factors that need to be considered in today's professional forecasting of labor market are defined.**

**Key words: labor market, demand, supply, state policy of employment.**