

РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ
REGIONAL ANALYSIS OF DEMAND AND SUPPLY OF THE LABOR MARKET KHMELNITSKY REGION

У статті визначено особливості регіонального аналізу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Проаналізовано динаміку, структуру та територіальні особливості попиту та пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці Хмельницької області. Визначено основні шляхи збалансування попиту та пропозиції робочої сили в регіоні.

Ключові слова: ринок праці, регіональний ринок праці, попит, пропозиція, Хмельницька область.

В статье определены особенности регионального анализа спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Проанализирована динамика, структура и территориальные особенности спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда Хмельницкой области. Определены основные пути сбалансирования спроса и предложения рабочей силы в регионе.

Ключевые слова: рынок труда, региональный рынок труда, спрос, предложение, Хмельницкая область.

The specific features of the regional analysis of demand and supply of labor in the labor market are determined. The dynamics, structure and territorial characteristics of demand and labor supply on the regional labor market Khmelnytsky region are revealed. The main ways to balance demand and supply of labor market in the region are identified.

Key words: labor market, regional labor market, demand, supply, Khmelnytsky region.

Вступ. Постановка проблеми. Функціонування регіонального ринку праці забезпечується через співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили під впливом суспільно-географічних та соціально-економічних чинників. Обсяг попиту на робочу силу залежить від соціально-економічного розвитку регіону та характеризується кількісними і якісними показниками робочої сили. Пропозиція робочої сили значною мірою визначається рівнем заробітної плати та демографічними характеристиками населення (природний та механічний рух населення, його структура). Основними показниками, що характеризують попит та пропозицію робочої сили на регіональному ринку праці, є: потреби підприємств у працівниках, кількість громадян незайнятих трудовою діяльністю, навантаження на одне вільне робоче місце, вивільнення та працевлаштування громадян, тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові основи дослідження проблем функціонування регіонального ринку праці розглянуто у працях С. Бандура, Д. Богині, В. Герасимчука, М. Долішнього, Е. Лібанової, Н. Мезенцевої, В. Онікієнка, В. Петюха та інших вчених. Водночас співвідношення попиту та пропозиції на ринках праці окремих регіонів вивчені недостатньо, тому проведення даного дослідження є важливим і його результати слід враховувати при реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на рівні адміністративних областей.

Формулювання цілей статті. Постановка завдання. Метою даної роботи є: 1) визначити особливості регіонального аналізу попиту та пропозиції на ринку праці; 2) проаналізувати динаміку і структуру попиту та пропозиції на ринку праці Хмельницької області за 2000-2009 роки; 3) провести аналіз територіальних особливостей попиту та пропозиції робочої сили на Хмельницькому регіональному ринку праці; 4) визначити основні шляхи збалансування попиту та пропозиції робочої сили в регіоні.

Виклад основного матеріалу. Суспільно-географічний *аналіз стану регіонального ринку праці* має здійснюватись відповідно до розробленої науково-обґрунтованої методики та з урахуванням специфічних особливостей соціально-економічного розвитку регіону. Основними компонентами аналізу регіонального ринку праці є попит, пропозиція та ціна праці (робочої сили).

Попит залежить від обсягів та структури виробництва, продуктивності праці, особливостей ринків товарів і послуг, капіталів.

Основними чинниками, що впливають на пропозицію праці є: природне відтворення робочої сили та демографічна ситуація в районі, специфічні умови праці, особливості розширення сфери прикладання праці в регіоні шляхом створення та ліквідації робочих місць, специфіка освітньо-кваліфікаційного рівня мешканців регіону, система підготовки, перепідготовки кадрів та профорієнтація.

Методика аналізу регіонального ринку праці базується на системному підході до об'єкту дослідження та комплексному вивченні впливу окремих чинників на сучасний та перспективний стан його розвитку. Для аналізу використовуються індикативні показники державних програм, статистичні дані та дані, отримані з інших джерел стосовно функціонування ринку праці. Для обробки отриманих показників необхідно провести групування чинників та порівняння їх впливу.

Аналіз стану регіонального ринку праці проводиться повний (охоплює усі елементи) або тематичний (аналізуються окремі складові) в чотири етапи: 1) планування аналітичної роботи (визначення об'єкта та предмета, цілей та завдань дослідження, джерел інформації та шляхи використання матеріалів аналізу); 2) збір інформації та її обробка (підбір та обробка інформаційних матеріалів, підготовка таблиць, графіків та картосхем); 3) аналіз ситуації на ринку праці (визначення стану ринку праці, оцінка чинників, визначення прогностичних показників та напрямів вдосконалення ринку праці, шляхів

вдосконалення державної політики на ринку праці); 4) узагальнення результатів аналізу (підведення підсумків аналітичної діяльності, підготовка висновків та пропозицій).

Система показників, що характеризують регіональний ринок праці та вплив суспільно-географічних і соціально-економічних чинників на його функціонування, складається з показників, які можна розділити на наступні групи: абсолютні (вказують на кількісні особливості розвитку регіонального ринку праці) та відносні (вказують на кількісні співвідношення між окремими показниками); кількісні та якісні (вказують на результати впливу заходів на специфіку ринку праці чи його елементів, допомагають оцінити кількісні показники); прогнозні (планові) та звітні (фактичні); загальні або наскрізні (охоплюють всі сторони розвитку регіонального ринку праці) та спеціальні (стосуються окремих рівнів або сегментів ринку праці); основні (узагальнюють основні процеси та явища на регіональному рівні) та додаткові (характеризують окремі аспекти розвитку регіонального ринку праці).

До показників, що характеризують попит та пропозицію робочої сили на регіональному ринку праці, відносяться:

1. Обсяг попиту на робочу силу за звітний період (O_{PRC}) визначається як сума кількості вільних робочих місць на початок звітного періоду (PM_{II}), кількості новостворених за звітний період робочих місць (PM_H) та кількість звільнених за поточний період робочих місць у зв'язку із рухом робочої сили (PM_{PK}):

$$O_{PRC} = PM_{II} + PM_H + PM_{PK} \quad (1)$$

2. Обсяг пропозиції робочої сили (O_{PPRC}) визначається як сума працездатного населення в працездатному віці, що шукають роботу на початок звітного періоду (PH_{II}), та тих, що почали шукати роботу у звітному періоді (PH_H):

$$O_{PPRC} = PH_{II} + PH_H \quad (2)$$

3. Темп зростання (зменшення) обсягів попиту (T_{PRC}) та пропозиції (T_{PPRC}) робочої сили визначаються за формулами:

$$T_{PRC} = \frac{O_{PII}}{O_{PIO}} \times 100 \quad (3)$$

$$T_{PPRC} = \frac{O_{PP1}}{O_{PP0}} \times 100 \quad (4)$$

де O_{PII} (O_{PP1}) – обсяг попиту (пропозиції) у звітний період;

O_{PIO} (O_{PP0}) – обсяг попиту (пропозиції) у базовий період.

4. Обсяг навантаження пропозиції робочої сили в розрахунку на одне вільне робоче місце (O_H) та темп його зростання (T_H) розраховується за формулами:

$$O_H = \frac{O_{PP1}}{PM_B} \times 100 \quad (5)$$

$$T_H = \frac{O_{H1}}{O_{H0}} \times 100 \quad (6)$$

де O_{PP1} – обсяг попиту (пропозиції) у звітний період;

PM_B – кількість вільних робочих місць;
 O_{H1} – обсяг навантаження пропозиції РС в розрахунку на одне вільне робоче місце у звітному періоді;
 O_{H0} – обсяг навантаження пропозиції РС в розрахунку на одне вільне робоче місце у базовому періоді;

5. Додатковими показниками, що характеризують попит та пропозицію робочої сили, є темп зростання (зменшення) кількості створених нових робочих місць (T_{PM}) та стан виконання завдань по створенню нових робочих місць:

$$T_{PM} = \frac{HPM_1}{HPM_0} \times 100 \quad (7)$$

де HPM_1 – кількість створених робочих місць у звітному періоді;
 HPM_0 – кількість створених робочих місць у базовому періоді.

Попит на роботу на зареєстрованому ринку праці можна визначити за показником потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць. Так, на початок 2010 року кількість тимчасово вільних робочих місць і вакантних посад, заявлених підприємствами, установами, організаціями Хмельницької області, становила 332, що становить 45,9% від розміру даного показника на початок попереднього року [1]. У порівнянні із 2000 роком потреба у робочій силі на зареєстрованому ринку праці зменшилась в 4 рази (із 1,2 тис. осіб на кінець 2000 року до 0,3 тис. осіб на кінець 2009 року). З 2000 по 2004 роки більш ніж у три рази збільшився попит на робочу силу, а з 2004 по 2009 – зменшився в 13 разів (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка попиту на робочу силу на зареєстрованому ринку праці Хмельницької області (побудовано автором за даними [1, 4, 5])

У загальній кількості вільних робочих місць 121 – у промисловості, 81 – у державному управлінні, 35 – в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (рис. 2). За категоріями робочих місць найбільший попит на РС спостерігався на місця робітників (49,1%) та посади службовців (44,0%).

За основними професійними групами найбільша потреба підприємств області у (рис. 3): робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, професіоналах, кваліфікованих робітниках з інструментами. Найменша потреба у технічних службовцях та у кваліфікованих робітниках сільського та лісового

господарств, риборозведення та рибальства.

Найбільшу потребу у працівниках заявили підприємства Кам'янець-Подільського, Славутського, Шепетівського та Хмельницького районів; найменше – Деражнянський, Красилівський та Старосинявський райони (рис. 4). У порівнянні до попереднього року зростання попиту на робочу силу відбулось у Теофіпольському (на 25%), Шепетівському (на 22,5%) та Волочиському (на 11,1%) районах.



Рис. 2. Попит на робочу силу у Хмельницькій області за видами економічної діяльності на 1 січня 2010 року (побудовано за даними [1]).



Рис. 3. Попит на робочу силу у Хмельницькій області за професійними групами на 1 січня 2010 року, осіб та % (побудовано автором за даними [1]).

Розширенню попиту на робочу силу сприяє створення нових робочих місць. У 2009 році у Хмельницькій області введено 23,6 тис. нових робочих

місць (у 2008 році – 33,3 тис.). Водночас, у 2009 році було ліквідовано 20,6 тис. робочих місць (у 2008 році – 20,2 тис.). Кількість новостворених робочих місць у 2009 році перевищувала кількість ліквідованих на 3,0 тис. або на 14,6% (у 2008 році – на 13,1 тис. або на 64,9%).

Найбільше нових робочих місць створено в: оптовій і роздрібній торгівлі, послугах з ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів ужитку – 10,3 тис. робочих місць (43,6%), переробній промисловості – 4,2 тис. (17,8%), сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві – 1,9 тис. (8,1%), діяльності транспорту та зв'язку – 1,8 тис. (7,6). Найменше працевлаштованих на новостворені місця у діяльності готелів та ресторанів – 0,9 тис. осіб (3,8%), будівництві та наданні комунальних послуг – по 0,7 тис. осіб (по 3,0%). У 2009 році 331 робоче місце (1,4% від загальної кількості) створено за рахунок залучення інвестицій у галузі економіки, що на 19,6 % більше ніж у 2008 році.

У 2009 році найвищий відсоток новостворених робочих місць в розрахунку до середньооблікової чисельності штатних працівників спостерігалось у Старокостянтинівському (разом з містом) – 18,0% (1997 робочих місць), Полонському – 14,3% (929), Дунаєвецькому – 12,3% (974) та Кам'янець-Подільському (разом з містом) районах – 11,0% (3280). Найменше значення даного показника у Деражнянському (5,5%, 237 робочих місць), та Білогірському (4,9%, 235 робочих місць) районах (див. рис. 4).

Підвищенню рівня зайнятості населення та створенню нових робочих місць у сільській місцевості сприяє створення в області кластерних моделей економічного розвитку (зокрема, сільського туризму). Основними центрами даної форми зайнятості населення є: смт. Гриців Шепетівського району (кластер сільського «зеленого» туризму «Оберіг»), Кам'янець-Подільський район (туристичні кластери «Кам'янецький дивокрай» та «Кам'янець», громадська організація «Екокласт «Зелені Товтри»), Городоцький, Деражнянський, Кам'янець-Подільський, Летичівський, Новоушицький, Старокостянтинівський, Славутський, Шепетівський та Ярмолинецький райони (функціонують осередки «зеленого» туризму). У Кам'янець-Подільському, Білогірському, Ізяславському, Славутському, Чемеровецькому та Шепетівському районах розвинуті такі форми обслуговування міських жителів, як агрооселі.

Пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці формується за рахунок незайнятих трудовою діяльністю громадян. Станом на 1 січня 2010 року на обліку в державній службі зайнятості перебувало 20,2 тис. жителів Хмельницької області, що на 42,2% менше ніж на початок 2009 року. На кінець 2000 року даний показник становив 29,5 тис. грн. (рис. 5).

За професійними групами найбільша пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці зі сторони робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (23,2%), найпростіших професій (21,7%) та кваліфікованих робітників з інструментами (14,8%) (рис. 6).

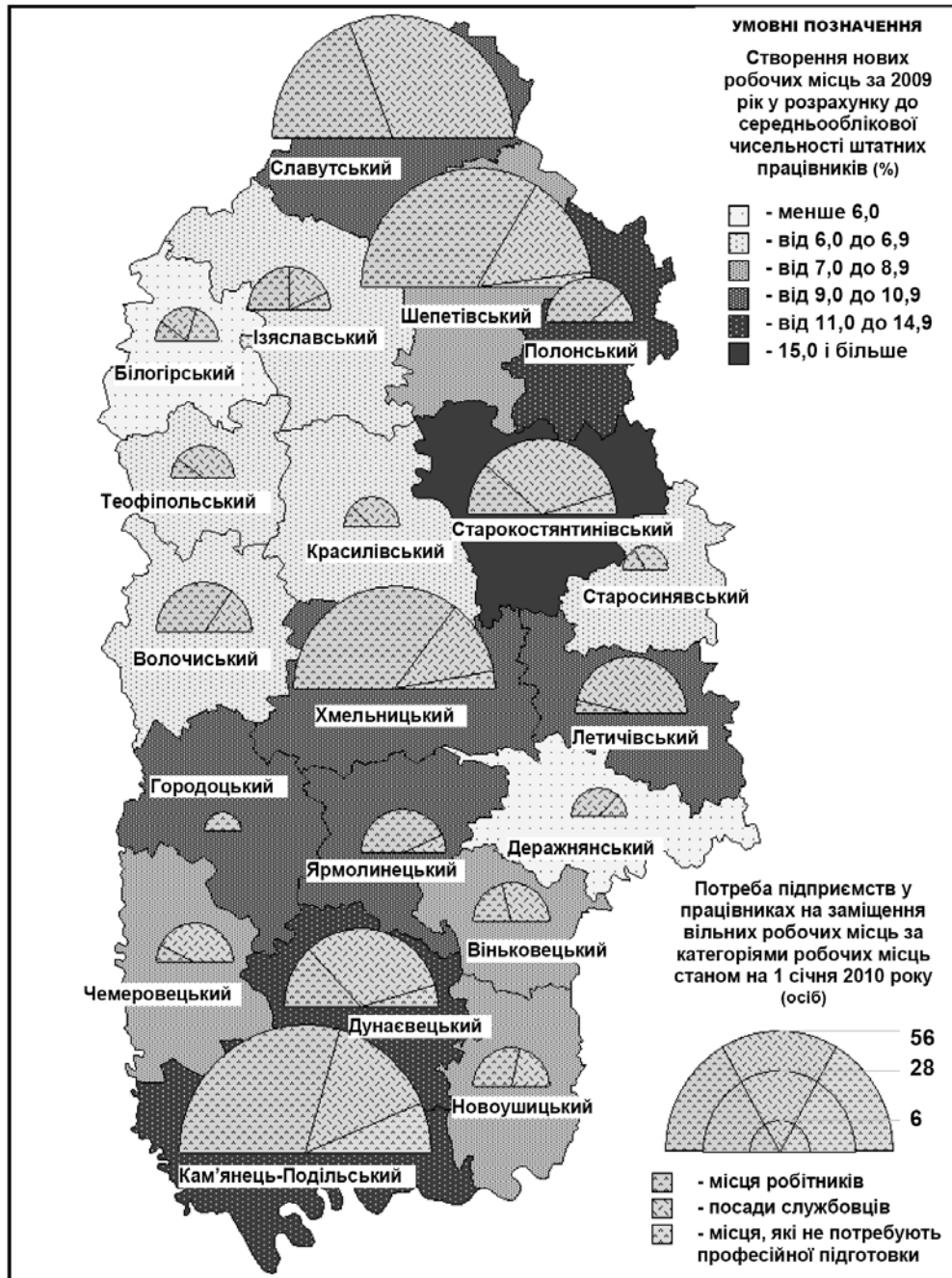


Рис. 4. Попит на робочу силу та створення нових робочих місць у Хмельницькій області (побудовано автором за даними [1, 2])

Характерною особливістю територіальної диференціації пропозиції робочої сили у Хмельницькій області є її залежність від демографічних показників, структури населення та особливостей системи розселення. Найбільше абсолютне значення пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці спостерігалось у районах з найбільшими містами області, що формують «каркас» системи розселення: у Кам'янець-Подільському (3262 особи), Славутському (2563), Хмельницькому (1668), Старокостянтинівському (1474) та Краси́лівському (1289). Найменше значення даного показника у

районах із меншою чисельністю населення та з відносно більшою часткою населення у старшому за працездатний віці: Летичівському (363 особи), Віньковецькому (357) та Ярмолинецькому (349) районах.

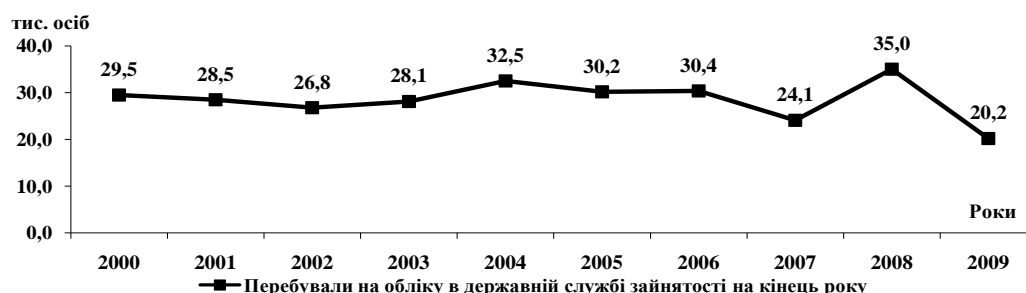


Рис. 5. Динаміка пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці Хмельницької області (побудовано автором за даними [1, 4, 5])

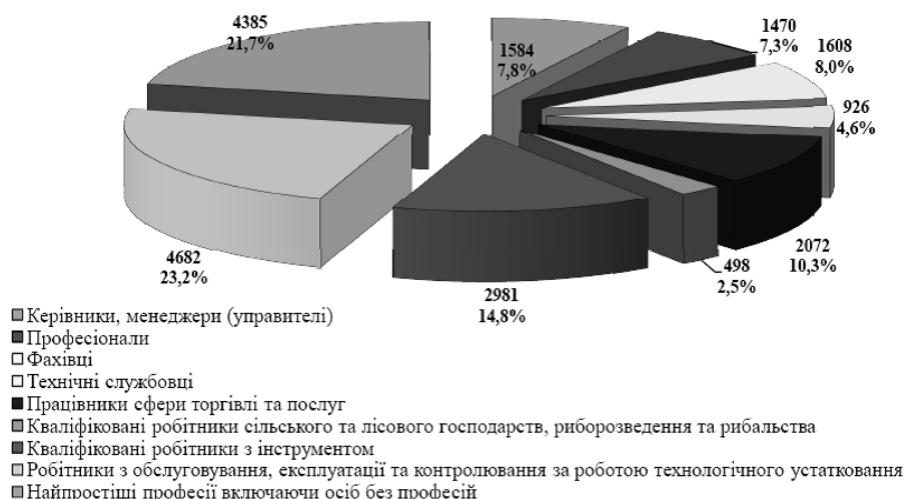


Рис. 6. Пропозиція робочої сил у Хмельницькій області за професійними групами на 1 січня 2010 року, осіб та % (побудовано автором за даними [1]).

Значення кількості громадян на обліку у державній службі зайнятості в розрахунку на одного штатного працівника (рис. 7) найвище у Теофіпольському (20,6%), Новоушицькому (20,0%) та Білогірському (14,8%) районах, найменше – у Хмельницькому районі разом з м. Хмельницький (2,0%).

Навантаження на одне вільне місце в області на 1 січня 2010 року становило 61 особу (відносно 1 січня 2009р. зросло на 13 осіб або на 27,1%). Аналіз динаміки даного показника за період з 2000 по 2009 роки свідчить про загострення ситуації на регіональному ринку праці, починаючи з 2005 року.

На 1 січня 2010 року за професійними групами значення навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) перевищувало середньообласний показник

для кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (249 осіб), робітників найпростіших професій (включаючи осіб без професій) (191 особа), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (73 особи) та для фахівців (64 особи).

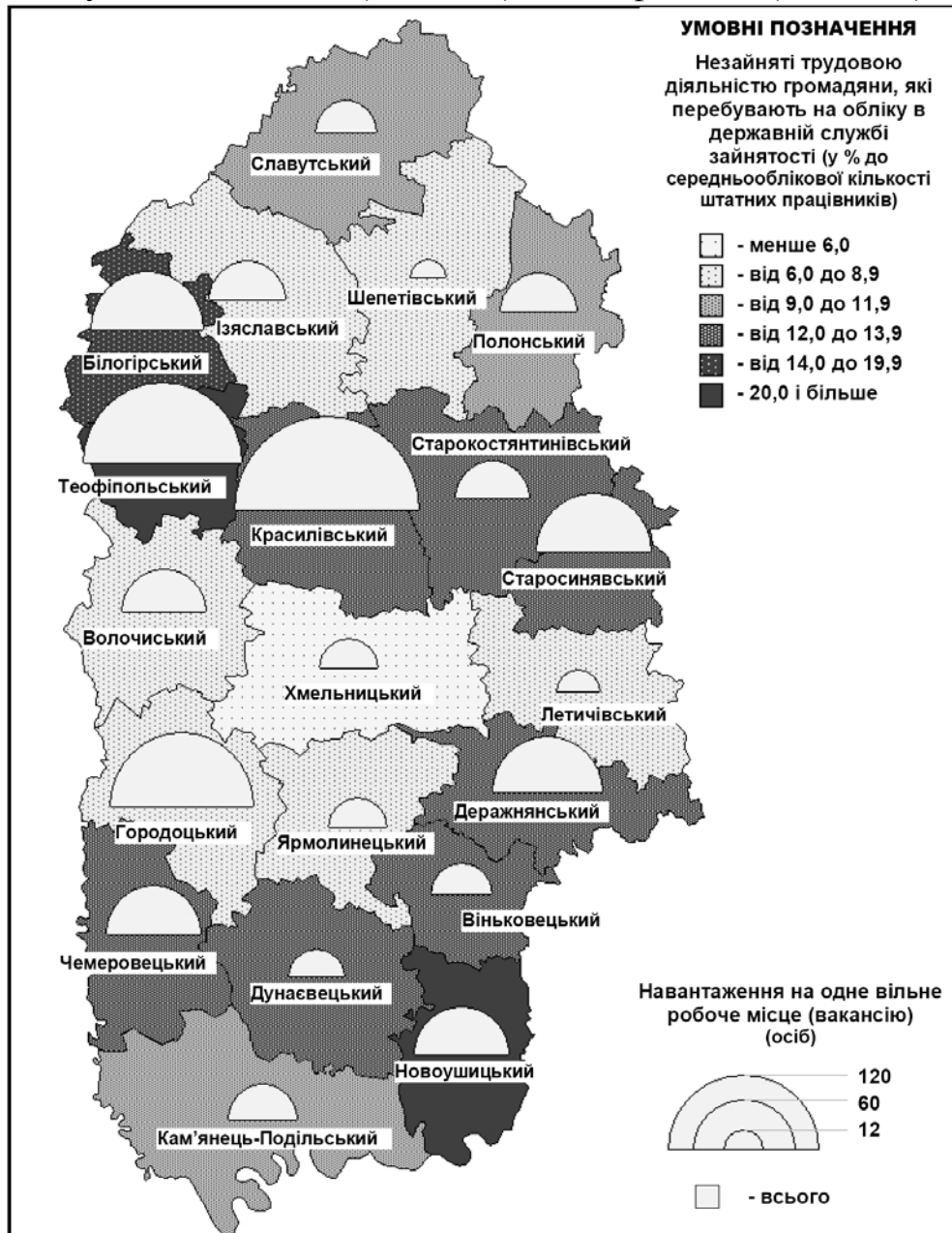


Рис. 7. Пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці та навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) у Хмельницькій області на 1 січня 2010 року (побудовано автором за даними [1])

В територіальному відношенні найскладніша ситуація на ринку праці склалася у Теофіпольському (співвідношення чисельності незайнятих громадян і вільних робочих місць становить 251 особу) та Городоцькому (211) районах. Найменше значення даного показника (21) у Шепетівському районі.

Висновки і пропозиції. Таким чином, для збалансування попиту і пропозиції робочої сили і зменшення напруги на регіональному ринку праці області необхідно вжити заходи, спрямовані на підвищення рівня зайнятості населення (особливо у сільській місцевості): 1) розширити сферу застосування громадських робіт; 2) сприяти перетворенню приватних домогосподарств у агроформування шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед сільського населення; 3) підтримувати створення у сільській місцевості малих підприємств та комунальних підприємств; 4) зменшення втрат робочої сили та вимушеної неповної зайнятості працівників; 5) підвищення вартості робочої сили та продуктивності праці; 6) подолання нелегальної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Основні показники з праці в економіці області за 2009 рік. Статистичний бюлетень / Відповідальні за випуск Л. О. Хамська, Н. В. Желіховська. – Хмельницький : Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2010. – 63 с.
2. Програма зайнятості населення Хмельницької області на 2010–2011 роки (затверджено рішенням двадцять восьмої сесії Хмельницької обласної ради від 26 травня 2010 року № 9-28/2010) / Хмельницька обласна державна адміністрація. – Хмельницький : [б. в.], 2010. – 30 с.
3. Сайчук В. С. Суспільно-географічні аспекти функціонування та прогноз розвитку регіонального ринку праці / В. С. Сайчук // Економічна та соціальна географія : Наук. зб. / Ред. кол.: С. І. Іщук (відп. ред.) та ін. – 2008. – Вип. 58. – С. 258 - 265.
4. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2005 рік / За ред. В. В. Скальського. – Хмельницький : Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2006. – 442 с.
5. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2008 рік / За ред. В. В. Скальського. – Хмельницький : Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2009. – 443 с.