

УДК 331.5

С. В. Легомінова,
к. е. н., доцент кафедри економіки, підприємництва та права,
Державний університет телекомунікацій, м. Київ

СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ

S. Legominova,
Candidate of Economic Sciences (PhD in Economics) Associate Professor of Economics,
Business and Law State University of Telecommunications, Kyiv, Ukraine

CURRENT LABOR MARKET IN UKRAINE: PROBLEMS AND TRENDS

У статті досліджено основні тенденції зайнятості населення національної економіки в залежності від демографічних та економічних тенденцій, що мають місце на ринку праці. Окреслено необхідність формування інноваційних кластерів як інструмента підвищення зайнятості, виявлено організацію основних форм нестандартної зайнятості як проявлення саморганізації ринку праці, що в цілому позитивно вплине на процеси активізації економічного розвитку України.

The article studies the main trends in the employment of the national economy according to demographic and economic trends taking place in the labor market. Highlighted the need for the formation of innovation clusters as a tool for increasing employment, the organization revealed the main forms of non-standard employment as a manifestation of self-organization of the labor market, which generally have a positive impact on the process of activating economic development of Ukraine.

Ключові слова: економічна активність, зайнятість, нестандартна зайнятість, безробіття, інноваційний кластер.

Key words: economic activity, employment, non-standard employment, unemployment, cluster innovation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах турбулентності входження України до Європейського Союзу, складних економічних та політичних структурних перетворень, які відбуваються в Україні, необхідним є зміцнення конкурентних позицій на світовому ринку, які за умов володіння потужною ресурсною базою та ефективною системою управління національною економікою мають допомогти представити країну на міжнародному рівні. Виробництво конкурентоздатної продукції обумовлює економічне зростання, розширення експортних позицій, а тим самим забезпечує стійкий ріст зайнятості на ринку праці. Однак загострення протиріч як глобального економічного

характеру, так і більшою мірою виникненням деструктивного впливу геополітичних чинників: анексія Криму, бойові дії в Луганській та Донецькій областях призвели до значних втрат в економіці і, як наслідок, позначились на погіршенні ситуації на ринку праці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Серед найважливіших досліджень, які висвітлюють різні аспекти функціонування та регулювання зайнятості на національному та регіональному рівнях ринку праці слід відзначити наукові розробки С. Бандура, І. Бондар, В. Васильченка, Е. Лібанової, В. Онікієнка, М. Поліщук,

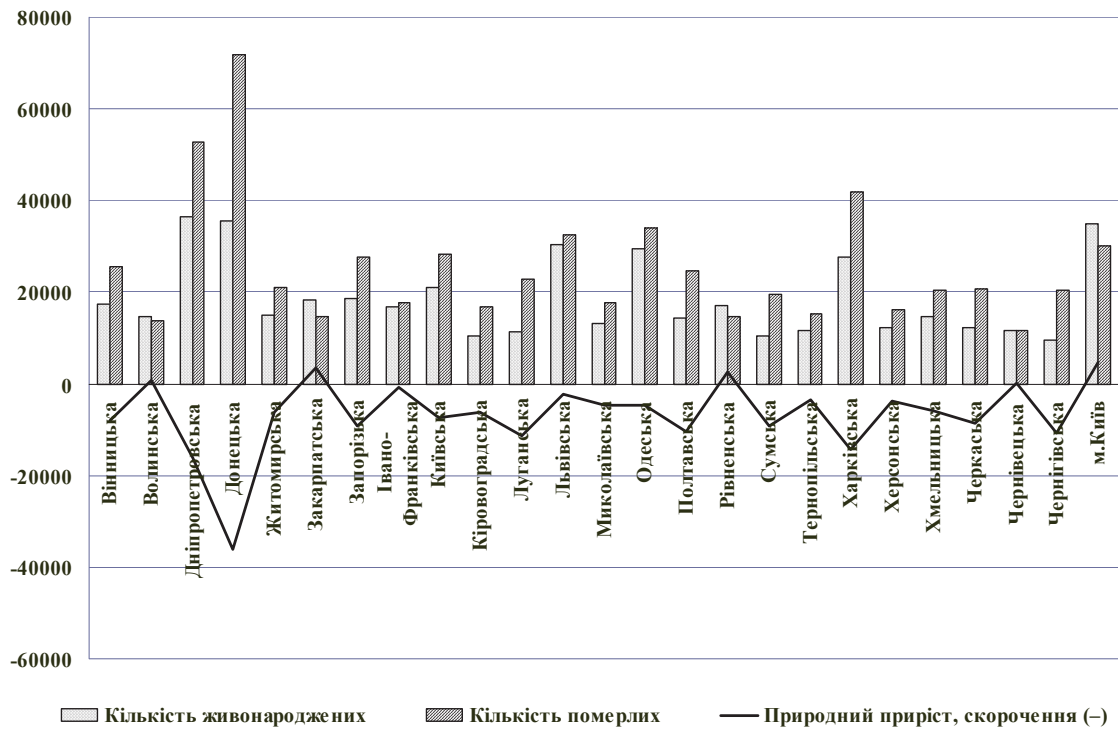


Рис. 1. Основні демографічні показники за регіонами України за 2014 рік

М. Шаленка, Л. Шевченка. Ризики на ринку праці, зокрема соціальні, мають місце у наукових працях провідних вітчизняних вчених В.В. Вітлінського, О.І. Ястремського. На нашу думку, необхідним є постійний моніторинг та швидке реагування на зміни щодо ситуації на ринку праці на національному та регіональному рівнях, дослідження середовища його функціонування, в складних умовах сучасного стану країни.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідження тенденцій зайнятості в контексті її залежності від загального стану ринку праці, а також визначення шляхів використання трудового потенціалу в галузях економіки шляхом формування інноваційних кластерів з метою вироблення товарів та послуг з високою часткою доданої вартості, стимулювання самозайнятості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Падіння темпів економічного зростання, як наслідок проєцирується на ринок праці. Заходи макро-економічної політики вже безсилі стимулювати економічне зростання і в нових умовах треба поставити упор на структурні реформи та підштовхнути сукупний попит.

Спробуємо проаналізувати динаміку ключових індикаторів ринку праці: економічної активності, зайнятості та безробіття, найму, вибиття та вакансій, рівнів оплати праці та продуктивності праці.

Основними проблемами пропозиції на ринку праці можна окреслити наступне:

— скорочення чисельності населення та високий рівень старіння;

— трудову міграцію громадян з високою економічною активністю;

— диспропорції пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційними ознаками.

Сучасна демографічна ситуація в Україні складна. Країна належить до держав з першим типом відтворення населення, який характеризується низькими показниками народжуваності, зростанням смертності і незначним, або від'ємним природним приростом населення. Починаючи з 1993 року, природний приріст населення стає від'ємним і в останні роки спостерігається тенденція до його подальшого зниження. Все це свідчить про несприятливу демографічну ситуацію.

У країні відбувається різке скорочення пропозиції праці, яке пов'язане з вступом до довготривалої демографічної диспропорції. Характер цього тренду носить довготривалий характер і буде оказувати вагомий вплив на економічне життя країни.

Темпи скорочення чисельності населення є одними найбільших серед країн Європи. Згідно з прогнозом вітчизняних науковців, розробленим Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України, чисельність населення на середину 2050 р. оцінюється на рівні 36 158,4 тис. осіб. За умови працездатного віку 16—59 (для жінок 16—54 р.) на 1000 осіб у працездатному віці припадатиме 727 у непрацездатному. Частка осіб, старше 60 років наприкінці прогнозного періоду становитиме 32,2%. Згодом, коли у відповідний вік "увійдуть" чисельні покоління народжених на початку 1950-х, а не менш чисельні когорти народжених у середині 1980-х "вийдуть" із найбільш фертильного віку почнеться зростання рівня старіння. Подальше зростання темпів старіння також зумовлюватиметься тими особливостями вікової структури, які вже зараз властиві населенню України [1, с. 108—109].

Природний приріст населення носить від'ємний характер починаючи з 1991 року (— 5,8%), наступний період з 1995—2003 (- 14,8% та — 46,6% відповідно), в 2005 році почала спостерігатись тенденція до зменшення катастрофічного падіння, але показник залишає тривожну тенденцію в середньому — 23—26% [2], причинами є: низька народжуваність, яку перевищує смертність (рис. 1) та міграція населення.

Таким чином, невідворотним є демографічне постаріння населення. В умовах солідарної пенсійної системи та низької продуктивності праці трудоактивне населення буде неспроможне утримувати зростаючу частку осіб пенсійного віку. Навіть за умов поліпшення економічної ситуації, податкові надходження в бюджет можуть не надто збільшуватися. Для введення страхування потрібна наявність певних умов: постійний дохід під час усього активного життя когорти народжених, тривалий період економічної стабільності, що гарантував би купівельну спроможність заощаджень на протязі всього життя.

Слід застерегти, що процес старіння впливатиме на українську економіку не лише через тиск на державний бюджет, але й може потягти за собою зміни економічної поведінки робочої сили.

Підвищення віку виходу на пенсію, очевидно, призведе до збільшення частки старших вікових груп у працездатному населенні, що у свою чергу може позначитися, зокрема, на здатності робочої сили сприймати інновації у світі високих технологій.

Обмеження можливостей працевлаштування на офіційному ринку праці, низька заробітна плата в Україні змушують громадян до трудової міграції. Масштаби трудових міграцій за різними оцінками становлять від 1 до 5-х млн осіб, за найбільш реальними оцінками — від 2 до 2,7 млн.

Основними центрами тяжіння трудових мігрантів з України є Росія (40—50%), Польща (15—20%), Чехія (10—12%), Італія (близько 10%), Португалія (5—8%). Трудові мігранти — майже виключно особи віком 20—49 років, тобто представники найбільш економічно продуктивних вікових груп. Максимальний рівень участі в трудових міграціях спостерігається у віковому діапазоні 25—29 років. Частіше трудовими мігрантами стають особи з професійно-технічною та повною середньою освітою. Малоосвічені люди через низьку кваліфікацію мають заздалегідь невеликі можливості працевлаштування за кордоном, а високоосвічені прошарки менше зацікавлені в цьому через кращі можливості працевлаштування в Україні.

Сумарний обсяг коштів, які заробляють українські працівники за кордоном оцінюється у 4,7—7,6 млрд дол. США в рік, що складає 7—11% ВВП України [1, с. 88—91].

В умовах інтеграції у європейську систему соціально-трудова відносин актуальним завданням є якісно новий рівень міграції не дешевої і низькокваліфікованої праці, а рівноправного конкурентоспроможного соціально-трудова потенціалу.

Міграція висококваліфікованих працівників з України у країнах Європейського Союзу для вітчизняної економіки може стати негативним чинником втрати

значної частини трудового потенціалу країни, але поряд з певними негативними соціально-економічними наслідками, має розширити можливості обміну знаннями, інформацією і професійним досвідом між країнами та регіонами, особливо щодо мобільності працівників з високою кваліфікацією. Але для мотивації повернення висококваліфікованих працівників за час їх відсутності необхідно створити сприятливі умови працевлаштування та добробуту в Україні. Щодо соціальної сфери, увагу слід приділити таким показникам, як: середній рівень заробітної плати; розмір соціальної допомоги; розвиненість соціальної інфраструктури; рівень кваліфікації працівників; плинність кадрів; величина інвестицій у людський капітал; рівень якості та тривалості життя; питома вага економічно активного населення.

Чисельність економічно активного населення віком 15—70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., скоротилась на 2,6% і становить 19,92 млн осіб, в 1 кварталі 2015 — 18,00 млн осіб. Кількість економічно активного населення працездатного віку у цьому періоді становила 19,035 млн осіб, або 71,4% від зазначеної категорії населення віком 15—70 років, цей показник в порівнянні з минулим роком зменшився на 1,5% (0,885 млн осіб), в 1 кварталі 2015 — 17,35 млн осіб [2]. Рівень зайнятості населення віком 15—70 років відповідно впав з 60,3% до 56,6%.

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався у осіб віком 30—49 років, а найнижчий — у молоді віком 15—24 років та осіб віком 60—70 років. Також зменшилась частка зайнятих жінок і чоловіків, у порівнянні з 2013 роком на 3,4% і 4,1% відповідно [2].

Рівень безробітних (за методологією МОП) у віці 15—70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., збільшилась з 7,2 до 9,3%. Серед безробітних більш ніж дві третини склали мешканці міських поселень (1,1 млн осіб), решту — сільські жителі [2]. Але в 1 півріччі 2015 р. спостерігається тенденція до зниження рівня бізробітних.

Практично постійним є показник часу пошуку роботи випускниками вищих навчальних закладів, який становить у середньому два місяці. Термін пошуку зумовлений не стільки кваліфікаційними особливостями робочої сили з вищою освітою, скільки транзакційними витратами й нерозвиненістю інституційної інфраструктури для забезпечення ефективного контакту між працедавцями та робочою силою.

Інституційна ефективність служб зайнятості повинна характеризуватись такими показниками як: дотримання відповідності взаємовідносин держава-роботодавець — робітник правовим нормам, правилам і традиціям суспільства, доцільність утримання інформаційних служб зайнятості, якість ділового клімату.

У 2014 році найбільш затребуваними залишилися саме фахівці інформаційних технологій та технічної підтримки комп'ютерних мереж. Профіль роботи був досить широкий: від розробки мобільних додатків і серверів до розробки та забезпечення діяльності веб-сайтів. Також на ринку праці у 2014 році мали попит

маркетологи, технічні спеціалісти, зокрема інженери, фахівці фармацевтичного ринку. Важливим аспектом в роз'ясненні складної ситуації на українському ринку праці в 2014 році є те, що зі сходу країни, де проходять антитерористичні операції, та з окупованих територій, Криму виїхало близько 455 тис. осіб, за даними ООН ця цифра сягає позначки 500 тис. осіб [3, с. 168].

Пріоритетними за розвитком щодо прогнозного збільшення рівня зайнятості в Україні визначаються сільське господарство, харчова промисловість, рекреація та туризм, торгівля та транспорт. Особлива увага приділяється потенційним можливостям трудового ресурсу, а саме: людському капіталу. Якщо раніше, країни вели боротьбу за території і природні ресурси, то сьогодні акценти змінюються в бік конкуренції за кращий трудовий капітал, носіїв унікальних професійних знань і навичок [4].

Серед глобальних тенденцій на ринку праці основними вважаються:

- підвищення ролі фаху і знань в якості головних чинників виробництва;
- еволюцію самої природи сучасних капіталістичних відносин, підвищення значення нематеріальних чинників виробництва, зростання вартості "розумової праці", брендів, підвищення значення технологічних ресурсів конкурентоспроможності [4].

Сучасний стан ринку праці вимагає гнучких видів використання робочої сили: в умовах інформаційного суспільства стає реальністю праця поза офісом, неповний робочий день, фахівці не розглядають своє робоче місце з точки зору принципу довічного найму, у кваліфікованого фахівця з'являється велика кількість альтернативних варіантів найму, формується мобільність. І, як наслідок, виникають нестандартні форми зайнятості:

- непостійна (тимчасова) зайнятість, неповна зайнятість та самостійна зайнятість. Непостійна (тимчасова) зайнятість, у свою чергу, поділяється на зайнятість за терміновими договорами;
- зайнятість працівників, найнятих агентствами, що надають працю третій стороні (позикова праця);
- сезонна робота;
- заміщення тимчасово відсутніх працівників;
- зайнятість на основі договору на виконання певного обсягу робіт [5, с. 25]. А також аутстафінг, аутсорсинг, лізинг.

Зростання зацікавленості до нестандартних форм зайнятості є викликом реальної ситуації в економіці, можна розцінювати як самоорганізацію ринку праці. В умовах зростаючого рівня безробіття, це дає можливість час від часу отримувати заробіток. Гнучкість нестандартних форм зайнятості (позикової праці) дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, підтримкою здоров'я.

У країнах Європейського Союзу лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн працівників на рік (до 3 % зайнятих). Світова ж індустрія лізингу зростає в середньому на 20—30 % щорічно [6].

Більш ефективним інструментом формування зайнятості на ринку праці на наш погляд, є формування

інноваційних кластерів, які обумовлюють нові механізми та форми взаємозв'язків між виробництвом, наукою, освітою та державним регулюванням, які дозволяють консолідувати ресурси та отримувати синергетичний ефект. Функціонування інноваційних кластерів передбачає виробництво конкурентоздатної продукції, обумовлює економічне зростання, розширює експортні позиції, а тим самим забезпечує стійкий ріст зайнятості на ринку праці.

Кластери утворюють центри прибутку, ініціюють розробку та виробництво нових конкурентних продуктів, концентрують нові знання та сприяють їх поширенню, підвищують рівень зайнятості, знижують рівень безробіття, спонукають до внутрішньої міграції конкурентоспроможної робочої сили, розширюють межі охоплення нових підприємств та організацій, які залучаються до розширеного виробництва, підвищують рівень добробуту соціума. Формування кластерних структур регіонів направлено на забезпечення збалансованого розвитку територій за рахунок створення взаємоузгодженої системи стратегічних пріоритетів регіонального розвитку, децентралізації і партнерства зацікавлених учасників, вдосконалення інвестиційного клімату.

Програма розвитку "Стратегія — 2020" передбачає на ринку праці в Україні досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, створення нових робочих місць, вдосконалення механізмів працевлаштування найменш конкурентоспроможних верств населення, удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці, забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва, удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудових відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення, запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців, продовжити практику державної підтримки особам старше 45 років отримання другої освіти за рахунок державних коштів [10].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Для виправлення дисбалансів на ринку праці заходи щодо його регулювання повинні бути гнучкими та своєчасними з врахуванням економічних та соціальних умов та направленими на підвищення рівня зайнятості, зменшення рівня безробіття.

Пріоритетними напрямками можуть стати:

- створення нових робочих місць через формування інноваційних кластерів, які дозволяють вирішити проблеми за умов ефективного використання географічного положення, природних, виробничих та трудових ресурсів при наявності скоординованих дій державних інститутів;

— стимулювання самозайнятості на ринку праці з подальшим його реформуванням в малий та середній

бізнес за участі держави в формі. Пільгового кредитування та сприятливих умов для відкриття нових підприємств українськими виробниками;

— підвищення продуктивності праці за допомогою використання нових знань та безперервного навчання протягом всього життя.

Подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, що обумовлено Угодою про Асоціацію України з ЄС (вивчення досвіду та перехід на європейські стандарти).

Література:

1. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів) / За ред. чл.-кор. НАНУ, д. е. н., проф. Е.М. Лібанової. — К.: Український центр соціальних реформ, 2006. — 138 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Вороніна А.В., Николаєва К.М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні / А.В. Вороніна, К.М. Николаєва // "Young Scientist" — 2015. — № 2. — С. 167—170 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/39.pdf>

4. Семиноженко В. Трудовий потенціал інноваційної економіки в Україні [Електронний ресурс] / В. Семиноженко. — Режим доступу: <http://www.semynozhenko.net>

5. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні [Електронний ресурс] / Л.С. Шевченко // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія: Економічна теорія та право. — 2012. — № 1 (8). — С. 121—129. — Режим доступу: <http://dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/1892>

6. Поліщук М.С. Позикова праця як особливий вид нестандартної зайнятості [Електронний ресурс] / М.С. Поліщук // Правовий вісник Української академії банківської справи. — 2010. — № 1 (4) — С. 107—110. — Режим доступу: http://lib.academy.sumy.ua/library/P_Visnik/Numbers/1_4_2011/04_04_04.pdf

7. Гоблик В.В., Дем'ян Я.Ю., Гоблик Вл.В. Кластерні ініціативи регіонів в умовах інтеграційних процесів України / В.В. Гоблик, Я.Ю. Дем'ян, В.В. Гоблик // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2015. — № 5. — С. 678—683 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/880-goblik-v-v-dem-yan-ya-yu-goblik-vl-v-klasterni-initsiativi-regioniv-v-umovakh-integratsijnikh>

8. Проскура В.Ф., Звонар Й.П. Регіональна політика розвитку людських ресурсів у контексті інтеграції України у Європейський економічний простір / В.Ф. Проскура, Й.П. Звонар // Ефективна економіка — 2015. — № 4 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3949>

9. Українське Незалежне Інформаційне Агентство Новин (УНІАН), Порошенко оприлюднив тези "Стратегія 2020" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.unian.ua/politics/989833-poroshenko-oprilyudniv-tezi-strategiji-2020.html>

References:

1. Vlasenko, N.S. Libanova, E.M. Makarova, O.V. Pirozhkov, S.I. Poznyak, O.V. Stelmach, L.M. Shvydko, G.Y. Shevchuk, P.E. (2006), Kompleksniy demografichniy prognoz Ukraini na period do 2050 r. [Integrated demographic forecast in Ukraine period to 2050 p.], Ukrainsky Center sotsialnih reforms, Kyiv, Ukraine. available at: www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf

2. State Statistics Service of Ukraine (2015), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 12 Sep 2015).

3. Voronina, A.V. Nikolaeva, K.M. (2015), "The problems and prospects of development the labour market in Ukraine", Young Scientist, [Online], vol. 2, available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/39.pdf> (Accessed 10 Sep 2015).

4. Seminozhenko, V. (2015), "The employment potential of innovative economy in Ukraine", [Online], available at: <http://www.semynozhenko.net> (Accessed 20 Sep 2015).

5. Shevchenko, L.S. (2012), "Loan labor: the nature, risks, especially the development in Ukraine", Visnyk Natsional'noho universytetu "Yurydychna akademiya Ukrayiny imeni Yaroslava Mudroho". Seriya: Ekonomichna teoriya ta pravo, [Online], vol. 1 (8), available at: <http://dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/1892> (Accessed 12 Sep 2015).

6. Polishchuk, M.S. (2010), "Loan work as a special kind of non-standard employment", Pravovy visnyk Ukrayins'koyi akademiyi bankivs'koyi spravy, [Online], vol. 1 (4), available at: http://lib.academy.sumy.ua/library/P_Visnik/Numbers/1_4_2011/04_04_04.pdf (Accessed 10 Sep 2015).

7. Hoblyk, V.V. Damian, Ya.Yu. Hoblyk, Vl.V. (2015), "Cluster initiative regions under global integration of Ukraine", Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky, [Online], vol. 5, available at: <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/880-goblik-v-v-dem-yan-ya-yu-goblik-vl-v-klasterni-initsiativi-regioniv-v-umovakh-integratsijnikh> (Accessed 10 Aug 2015).

8. Proskura, V.F. Zvonar, J. P. (2015), "Regional policy of human resource development in the context of Ukraine's integration into the European Economic Area" Efektyvna ekonomika [Online], vol. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3949> (Accessed 10 Aug 2015).

9. Ukrainian Independent Information Agency (UNIAN), Poroshenko announced the thesis "Strategy 2020", [Online], available at: <http://www.unian.ua/politics/989833-poroshenko-oprilyudniv-tezi-strategiji-2020.html> (Accessed 20 Sep 2015).

Стаття надійшла до редакції 23.09.2015 р.