

УДК 331.5.024.5

ПРОБЛЕМИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

А.Г.ЛИЗАНЕЦЬ, В.ПАНКУЛИЧ, О. РУСИН

Мукачівський державний університет

У статті проаналізовано наслідки впливу економічної кризи на стан регіонального ринку праці Закарпатської області та визначено пріоритетні способи управління ними з точки зору державних регіональних органів регулювання зайнятості, окремих підприємств та носіїв робочої сили. Обґрунтовано необхідність застосування активної політики регулювання ринку праці, методи якої повинні бути диференційовані відповідно до суб'єктів їх здійснення.

Сучасний етап розвитку вітчизняної економіки характеризується посиленням розвитку кризових явищ у всіх її секторах. Вітчизняна фінансово-економічна криза носить системний характер, та є породженням, з одного боку, світової кризи, а з іншого – нераціональної внутрішньої політики та структурного дисбалансу в економіці. Негативними результатами кризи стає скорочення обсягів виробництва, зниження платоспроможності населення, масове банкрутство підприємств, і, як наслідок, погіршення ситуації на ринку праці – незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, підвищення рівня безробіття, збільшення масштабів неповної зайнятості.

У зв'язку з цим одним із найбільш нагальних завдань, які є актуальними для вирішення в сучасних умовах господарювання, стає вирішення проблем управління ринком праці.

Об'єкти та методи дослідження

В останні роки вчені приділяли значну увагу розвитку ринку праці, осмисленню світового досвіду і власної практики в галузі управління й регулювання процесів зайнятості. Різні аспекти даної проблеми одержали широке висвітлення в працях Лібанової Є.М., Мельничука Д.П., Чепурко Г.І., Петюха В.М. тощо. Однак основні поняття й категорії, що відображають процеси, які відбуваються на ринку праці, неоднозначно трактуються різними авторами. Залишаються неопрацьованими деякі аспекти, зокрема, пов'язані з диференціацією методів та політики управління ринком праці на різних фазах циклу розвитку економіки.

Відсутні критерії вибору пріоритетних методів вирішення проблем ринку праці з точки зору різних його суб'єктів – держави, регіону, підприємств, носія робочої сили. Поки що недостатньо проробленими залишаються питання політики ринку праці в умовах кризи, що і зумовило вибір теми даного дослідження.

Постановка задачі

Метою даної статті є систематизація і аналіз наслідків впливу фінансово-економічної кризи на окремі суб'єкти регіонального ринку праці Закарпатської області та визначення пріоритетних способів їх подолання.

Результати та їх обговорення

Ринок праці є механізмом, за допомогою якого відбувається об'єднання та взаємодія власників та споживачів робочої сили. Він виступає системою суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість та якість якої відповідним чином винагороджується [2]. У вузькому розумінні, це один з механізмів узгодження попиту на робочу силу з сторони роботодавців і пропозиції робочої сили з сторони осіб, готових працювати по найму.

З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, з іншого – він опосередковує вплив макроекономічного розвитку на добробут населення та на стан багатьох соціальних процесів.

Суб'єктами, які входять до ринкових відносин та впливають на них, є роботодавці, наймані працівники, безробітні, різні посередники – державні служби зайнятості, кадрові агентства тощо.

Ринок праці не регулює безпосередньо процесу купівлі-продажу, а створює умови для задоволення попиту і пропозиції на робочу силу.

Основними індикаторами збалансованості ринку праці є зайнятість та безробіття. Зайнятість формується задоволеною пропозицією робочої сили, а безробіття – попитом, який не підкріплений відповідною пропозицією.

Ринок праці може розглядатись як багаторівневе поняття: на рівні окремої країни, регіону, галузі, окремого підприємства.

Сукупний попит на робочу силу на регіональному рівні визначається величиною ринку робочих місць та співвідношенням кількості вакансій та зайнятих місць на ньому. В залежності від галузевої приналежності суб'єкту господарювання, який формує попит (виду діяльності, яким він займається), в межах регіонального можна виділити ряд галузевих ринків. Структура регіонального ринку робочих місць в галузевому розрізі залежить від розміщення та рівня розвитку продуктивних сил регіону, які, в свою чергу, визначаються його природно-ресурсним, економічним та трудовим потенціалом.

Економічна місткість регіонального ринку праці формується за рахунок реальної потреби в робочій силі суб'єктів господарювання різних форм власності, розмірів, спеціалізації, розміщених на цій території, тобто попитом на робочу силу зі сторони корпоративних ринків праці. А отже

$$РРП = \sum ГРП = \sum КРП, \quad (1)$$

де РРП - регіональний ринок робочих місць;

ГРП - галузевий ринок робочих місць;

КРП - корпоративний ринок робочих місць.

Взаємозв'язок між галузевим та регіональним ринком праці відображено на рисунку 1.

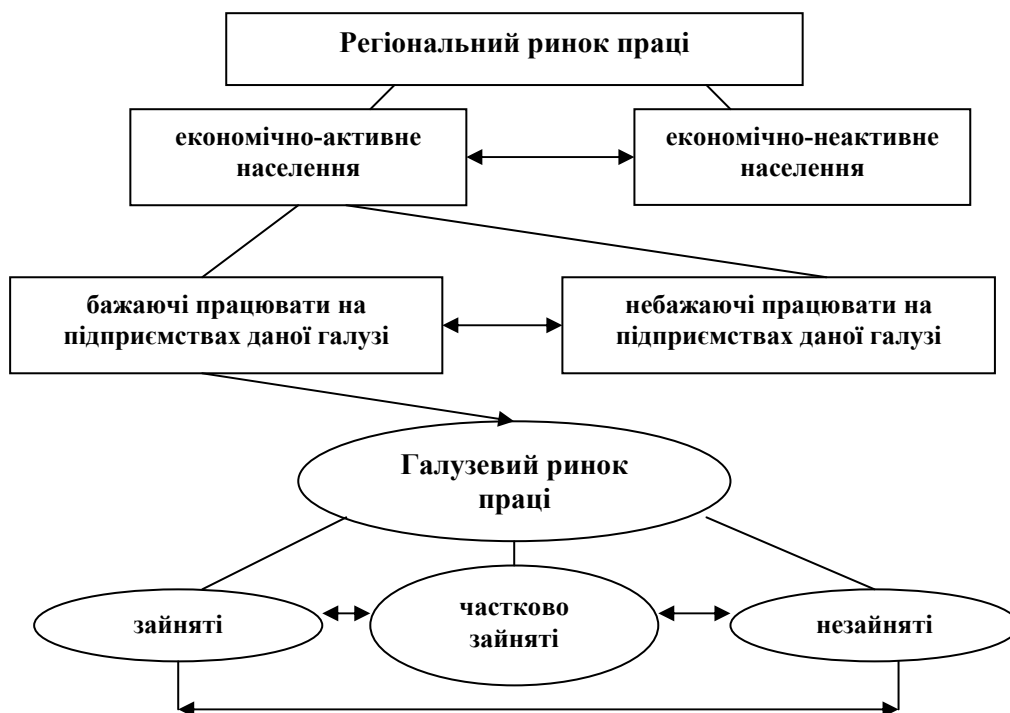


Рисунок 1. Схема взаємозв'язку між регіональним та галузевим ринком праці [3]

Величина галузевого ринку робочих місць на регіональному рівні у відповідний період може бути визначена за наступною формулою:

$$ГРП = \sum ГКРП, \quad (2)$$

$$ГКРП = M_1 + M_2 + M_3 - Z, \quad (3)$$

а отже

$$ГРП = \sum (M_1 + M_2 + M_3 - Z), \quad (4)$$

де ГКРП - корпоративний ринок праці підприємства даного виду діяльності;

M_1 — кількість фактично заповнених робочих місць на підприємстві на початок планового періоду;

M_2 - кількість наявних, але вакантних робочих місць на підприємстві на початок планового періоду;

M_3 — очікувана кількість новостворених робочих місць, введених в дію впродовж періоду;

Z - кількість ліквідованих робочих місць, з відповідним реальним вивільненням робочої сили [3].

Кризові явища в економіці впливають на стан ринку праці, викликаючи негативні явища та тенденції. Зниження попиту на робочу силу з боку корпоративних ринків веде до збільшення пропозиції з боку її власників на відповідних галузевих ринках. Різниця між обсягами сукупного попиту та пропозиції на різних галузевих ринках при відповідній низькій мобільності робочої сили (її нездатності чи небажанні освоювати нові види діяльності) посилює незбалансованість ринку праці на регіональному рівні.

Об'єктом нашого дослідження виступає регіональний ринок праці Закарпатської області, ситуація на якому відображає тенденції, властиві для вітчизняного ринку праці загалом.

За даними Держкомстату, чисельність зайнятого населення Закарпатської області віком 15-70 років у I півріччі 2009 року зменшилася, порівняно з відповідним періодом минулого року, на 29,9 тис. осіб і становила 524,2 тис. [4]. Рівень зайнятості населення знизився до 56,8 % (середній по Україні – 57,7%) [5].

Рівень безробіття економічно активного населення, визначений за методологією МОП, зріс на 4,4 відсоткових пункти і склав 10,2 % (середній по Україні – 9,1%).

На підприємствах області продовжується застосування режиму неповної зайнятості. За даними Держкомстату України за 2009 р. на підприємствах області у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації перебувало 2,3 % чисельності штатних працівників, у режимі неповного робочого дня (тижня) - 8,2 % кількості штатних працівників.

В умовах негативного впливу фінансово-економічної кризи на стан економіки області, помітно звузилася сфера прикладання праці. Кількість вільних робочих місць, дані про наявність яких надійшли до центрів зайнятості від підприємств, організацій та

установ протягом дев'яти місяців 2009 року, скоротилася, порівняно з попереднім роком, з 29,8 тис. до 18,1 тис. або на 39% [5].

Згідно офіційних даних, представлених службами зайнятості області, у середньому на 1 вакансію претендувало 13 осіб (за відповідний період 2008 р. чисельність претендентів на 1 вільне робоче місце була меншою вдвічі – 6 осіб).

Стан аналізованого регіонального ринку праці є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися під впливом кризи.

Серед основних проблем ринку праці Закарпатської області слід виділити:

1) висока залежність економічної сфери від політичної кон'юнктури, відсутність чітких погоджених орієнтирів розвитку, його пріоритетів, непослідовність проведення економічної політики, послаблення ролі держави, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики;

2) короткострокова орієнтованість економічної діяльності, відсутність крупних довгострокових проектів при недостатньому інвестуванні виробничої сфери;

3) негативні демографічні тенденції, наслідком чого є скорочення населення працездатного віку при збільшенні кількості населення непрацездатного віку;

4) територіальні та структурні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці та фоні інтенсивних міграційних процесів, у тому числі за кордон;

5) незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, що пов'язано з відсутністю їх планування, недосконалістю інвестиційної політики, збереженням високої питомої ваги неprestижної фізичної малокваліфікованої праці, тяжких та шкідливих умов праці;

6) процеси глобалізації економіки підвищують міжнародну конкуренцію за кваліфіковану робочу силу. З іншого боку, посилення кризи викликає зворотний рух робочої сили, яка повертається із-за кордону, тим самим викликаючи збільшення кількості безробітних та погіршуючи економічний стан області.

Визначені проблеми справляють негативний вплив на всі суб'єкти ринкових відносин у сфері праці. У таблиці 1 наведено наслідки впливу ситуації на ринку праці Закарпатської області на регіон в цілому, на окремі суб'єкти господарювання та на носіїв робочої сили.

Таблиця 1
Проблеми на ринку праці Закарпатської області в розрізі окремих суб'єктів

Проблеми		
регіонального ринку праці	корпоративних ринків праці	носіїв робочої сили
1.1 Відсутність великих промислових підприємств зменшує потенційну кількість нових робочих місць	2.1 Неефективна робота кадрових служб підприємств та їх нездатність застосовувати функціональні методи адаптації	3.1 Недостатня інформованість випускників щодо професійного вибору в сучасних економічних умовах (низька якість профорієнтаційної роботи)
1.2 Скорочення обсягів виробництва чи припинення діяльності загалом викликає масові вивільнення працівників	2.2 Труднощі в організації навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств.	3.2 Низький рівень доходів населення (у першу чергу сільського) що ускладнює процес навчання за межами району.
1.3 Професійно-кваліфікаційний склад тих, хто перебуває на обліку в службі зайнятості у більшості не відповідає потребам ринку праці.	2.3 Відсутність засобів для створення соціальної інфраструктури та навчальної бази на підприємстві	3.3 Високі кваліфікаційні вимоги підприємств до працівників.
1.4 Досить високий міграційний приріст населення. Значна частина заробітчан повертається з-за кордону через вплив світової кризи.	2.4. Низька якість співпраці суб'єктів господарювання з державними службами зайнятості та кадровими агентствами	3.4 Пріоритет працевлаштування по знайомству.
1.5 Малі та середні підприємства є основними постачальниками на ринок праці нових робочих місць. Податковий тиск та вплив кризи на малий і середній бізнес, веде до їхньої стагнації та погіршує ситуацію на ринку праці.	2.5 Небажання або невміння застосування сучасних кадрових технологій – лізингу та маркетингу персоналу	3.5 Повна відсутність або низька впливовість профспілок як органу захисту інтересів працівників
1.6 Наявність сезонного безробіття, особливо в гірських районах	2.6 Втрата кваліфікованих кадрів через об'єктивну потребу вивільнення надлишкового персоналу.	3.6 Слабка соціальна захищеність працівників

Кризові явища в економіці та їх системні і локальні прояви на ринку праці вимагають регулювання зайнятості через вибір та впровадження відповідної політики. Традиційно застосовують дві форми політики ринку праці – активну та пасивну [2].

Активна політика на ринку праці – це комплекс методів і заходів, націлених на сприяння найшвидшому поверненню безробітних до активної праці, тоді як при пасивній політиці в країні формується «ринковий» державний патерналізм, в умовах якого держава бере на себе відповідальність за стан працівників і роботодавців на ринку праці [1]. Пасивна політика надає гарантії працівникам у збереженні робочого місця, виплаті заробітної плати і допомоги, соціальному страхуванні тощо, а роботодавцям гарантує попит на запланований обсяг продукції, стабільні ціни й

цільове фінансування. Недоліками такої політики є те, що ці гарантії, дозволяючи працівникам і роботодавцям відчувати себе захищеними при будь-яких ринкових коливаннях, обмежують стимули до особистої активності, до пошуку найефективніших сфер застосування праці, підвищення продуктивності, виявлення внутрішніх резервів самозабезпечення, тобто розвивають пасивність у соціально-трудовах відносинах.

Тому за умов економічного спаду, на нашу думку, пріоритетного значення набуває активна політика як засіб відновлення необхідної рівноваги на ринку праці. Проте суб'єктами здійснення активної політики за цих умов виявляються не лише державні органи регулювання зайнятості (у першу чергу біржі праці), а і самі роботодавці, посередники на ринку праці, носії робочої сили.

Методи і форми активної політики є диверсифікованими відповідно до суб'єктів їх здійснення. Таблиця 2 містить перелік найбільш доцільних для застосування методів впливу на проблеми ринку праці кризового періоду з точки зору різних суб'єктів.

Таблиця 2
Методи активної політики на ринку праці Закарпатської області в період кризи

Методи активної політики на ринку праці на рівні		
регіону	підприємства	носія робочої сили
нагнітання попиту на робочу силу через інвестиції у розвиток продуктивних сил, державні замовлення, пільги щодо оподаткування підприємств, які збільшують кількість робочих місць	удосконалення кадрової політики (системи мотивації, прийомів залучення, планування кар'єри тощо) з метою підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці	активна участь у профорієнтаційних заходах (аналіз особистих схильностей та уподобань, участь у презентаціях різних фірм, вивчення тенденцій розвитку економіки) з метою правильного вибору сфери трудової діяльності
поліпшення процесу працевлаштування незайнятої частини ЕАН через: <ul style="list-style-type: none"> ▪ сприяння зацікавленості роботодавців в інформуванні служби зайнятості щодо наявних вакансій через, наприклад, можливість на пільгових умовах публікувати рекламу у ЗМІ; ▪ активізація та заохочення появи і розвитку посередників на ринку праці – рекрутингових агентств та агентств по працевлаштуванню 	широке використання методів функціональної адаптації персоналу у кризові періоди розвитку – нестандартних режимів робочого часу та внутрішнього руху персоналу як альтернативи вивільнення надлишкового персоналу	покращення якісних характеристик власного трудового потенціалу шляхом здобуття освіти, підвищення кваліфікації, освоєння нових видів діяльності
застосування контрактного тимчасового найму на тресторонній основі (між службою зайнятості, тимчасовим працівником та підприємцем)	реформування кадрових служб у напрямку розширення їх функцій через застосування прийомів кадрового маркетингу (рекламної діяльності, зв'язків з громадськістю, організацією презентацій тощо)	відстоювання власного права на працю (у тому числі і у судовому порядку) у випадку порушення роботодавцем норм трудового законодавства щодо найму, вивільнення, умов праці, надання відпусток тощо.

працевлаштування через підприємства, які застосовують кадровий лізинг, створюючи своєрідну проміжну форму між постійною зайнятістю та випадковими роботами	скорочення чисельності персоналу та витрат на його утримання через використання послуг підприємств, які займаються кадровим лізингом (організацією тимчасового контрактного найму)	активний пошук роботи шляхом використання послуг агентств по працевлаштуванню, через служби зайнятості, а також особисто виступаючи у ролі маркетолога свого товару – робочої сили
сприяння незайнятій частині ЕАН у відкритті власної справи	пошук фінансових можливостей для інвестицій у трудовий потенціал – створення навчальної бази, об'єктів соціальної інфраструктури	вплив на умови зайнятості у процесі формування трудових відносин з роботодавцем – при укладанні трудового договору/контракту
перенавчання та перекваліфікація з боку служб зайнятості з метою подальшого працевлаштування	розширення співпраці з рекрутинговими агентствами та агентствами по працевлаштуванню для оперативного покриття потреби в кадрах	активізація ролі, розширення повноважень та впливовості профспілок на процеси формування і реалізації кадрової політики підприємств

Водночас регіональним органам виконавчої влади Закарпатської області для підвищення рівня керованості процесів управління ринком праці в умовах кризи необхідно проводити:

- моніторинг ситуації на ринку праці,
- розробку прогнозу попиту та пропозиції в розрізі професійно-кваліфікаційних груп; регулювання розподілу трудових ресурсів,
- розробку та реалізацію програм підвищення територіальної мобільності робочої сили,
- розробку та реалізацію програм інформування населення щодо ситуації на ринку праці, професійної орієнтації молоді, здійснення проектів, які спрямовані на популяризацію робітничих професій;
- координацію територіальної програми сприяння зайнятості у Закарпатті з регіональними програмами соціально-економічного розвитку, інвестиційними проектами тощо.

Висновки

Таким чином, політика регулювання зайнятості на регіональному рівні в умовах кризи повинна розроблятися з урахуванням інтересів усіх суб'єктів ринкових відносин. Інтегральне застосування активних методів впливу на ситуацію як з боку державних органів, так і самих підприємств та економічно-активного населення сприятиме збалансуванню попиту та пропозиції робочої сили, зниженню напруги на ринку праці через скорочення рівня безробіття. Особливий інтерес викликає та потребує

подальшого дослідження можливість та переваги застосування працевлаштування через підприємства тимчасового найму, які використовують прийоми кадрового лізингу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Затверджено МОНУ як підручник. - К: Знання, 2006.- 559 с.
2. Лібанова Е.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 260 с.
3. Лизанець А.Г. Застосування елементів маркетингу в управлінні персоналом підприємства // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Ужгород, 2002. – Випуск 12. – С. 83-88.
4. Соціально-економічне становище Закарпатської області за січень-листопад 2009 року. - <http://zakarpatya.net.ua>.
5. Стан ринку праці Закарпаття та надання соціальних послуг обласною службою зайнятості. - www.dcz.gov.ua/zak.

АННОТАЦІЯ

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В статье произведен анализ последствий влияния экономического кризиса на состояние регионального рынка труда Закарпатской области и определены приоритетные способы управления ними с точки зрения государственных региональных органов регулирования занятости, отдельных предприятий и носителей рабочей силы. Обоснована необходимость использования активной политики регулирования рынка труда, методы которой должны быть дифференцированы соответственно с субъектами их реализации.

THE SUMMARY

PROBLEMS OF REGIONAL LABOUR-MARKET AND WAY OF THEIR DECISION IN THE CONDITIONS OF CRISIS

In the article the consequences of economic crisis influence on the Transcarpathian regional labour market condition are analyzed and certain methods of their management from the point of view of the public regional organs of employment adjusting, separate enterprises and the labour force owners are determined. The necessity of application of the active policy of labour-market adjusting, the methods of which must be differentiated in accordance with the subjects of their realization, is grounded.