

М.В. ЖИЛІНА,
Донбаський державний технічний університет

РУШІЙНІ СИЛИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Стан регіонального ринку праці служить своєрідним індикатором соціального здоров'я регіонального співтовариства. Виходячи з того, наскільки регіональний ринок праці сприяє зайнятості населення як в працездатному віці, так і за його межами, можна судити про ефективність економіки регіону. Загальний стан ринку праці характеризується співвідношенням сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили. В даному випадку робоча сила виступає одним із чинників матеріального виробництва, і разом з матеріальними і природними ресурсами, забезпечує їм трансформацію в товари або послуги. У цій площині існує дві моделі стану ринку праці, які можуть бути досліджені: рівноважна, яка передбачає відповідність попиту і пропозиції робочої сили, і нерівноважна, в якій або попит перевищує пропозицію робочої сили, або навпаки – пропозиція робочої сили перевищує попит на неї [2, с. 123]. У чистому вигляді рівноважна модель стану ринку праці в реальності не зустрічається, це не більше ніж теоретична модель. А ось нерівноважна модель стану ринку праці – поширене явище в економіці будь-якої країни, а тим більше регіону.

Оскільки рівноважний стан регіонального ринку праці за своєю природою неможливий, бо в одномоментному зрізі не можна врахувати усі наявні інтереси щодо пропозиції попиту на робочу силу, а також, тому що положення рівноваги в живій природі рівносильне її загибелі, тоді виникає проблема приведення нерівноважного регіонального ринку праці до такого стану, при якому максимально були б враховані інтереси як найнятих робітників, так і роботодавців.

У цьому контексті зростає значущість опису об'єктивного характеру процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці і виявлення тенденцій, що складаються там, де особливого значення набувають відповідні кількісні і якісні оцінки.

У теперішній час актуалізується задача пізнання оберту робочої сили на регіональному ринку праці як суті і явища. Як економічні категорії суті і явище описують процес обертання робочої сили на регіональному ринку праці. Оберт робочої сили, як явище, виступає зовнішньою, видимою стороною (формою)

дійсності, тоді як суть його виявляється в наявності або відсутності збалансованості або незбалансованості, симетричності або асиметричності регіонального ринку праці. Взаємодія суті і явища відрізняється діалектично суперечним характером, що виявляється в наявності різних форм і протиріч в соціально-трудовах стосунках на ринку праці, головні з яких формують попит і пропозицію робочої сили. Саме діалектика попиту і пропозиції робочої сили виступає рушійною силою регіонального ринку праці.

Як явище оберт робочої сили виявляється через форму зайнятості (звільнення і незанятості) працівників в суспільному виробництві, а як зміст – укладення (припинення) термінових і безстрокових трудових договорів найму. Як суть, оберт робочої сили виявляється в економічних стосунках, пов'язаних з практичним використанням робочої сили

Однією з характеристик регіонального ринку праці виступає його кон'юнктура. Ринкову кон'юнктуру зазвичай розглядають як результат взаємодії попиту і пропозиції. Таке визначення носить загальнонауковий характер і може застосовуватися в багатьох сферах людського буття: у економіці, політиці, соціології, оскільки не конкретизує предмет цих стосунків.

При цьому також існує визначення кон'юнктури ринку, згідно якому «виступає економічна ситуація, яка склалася на ринку (товарів та послуг, робочої сили).»

Дослідження співвідношень попиту і пропозиції робочої сили, що складаються, на регіональному ринку праці стають актуальним завданням сучасності. Це завдання обумовлено тією обставиною, що без знання тенденцій в цих співвідношеннях, без визначення основних факторів, що впливають на структуру цих співвідношень, значно ускладнюється процес вироблення, прийняття і реалізації заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення як на окремій території, так і в державі в цілому.

В даний час існують потреби при проведенні досліджень регіонального ринку праці, спрямовані на визначення його кон'юнктури в

© М.В. Жиліна, 2009

розрізі економічно активного населення і населення в працездатному віці (чоловічого і жіночого населення, міського і сільського населення, вікових груп), що дозволить деталізувати характеристики стану і зміни сукупного ринку праці (симетрії або асиметрії), виявити тенденції в зміні масштабів зайнятості.

Особливого значення вирішення проблеми зайнятості набуває в суттєвих перекосях, які спостерігаються на регіональних ринках праці в структурі професійно-кваліфікаційного складу найнятих робітників і потребах в таких кадрах з боку роботодавців. Існує чітке розуміння того, що «професійно-кваліфікаційна і освітня структура попиту та пропозиції на ринку праці мають відповідати потребам ефективного функціонування економіки» [9, с. 15]. Однак, ситуація складається таким чином, що ринок підготовки кваліфікованих працівників функціонує сам по собі, а ринок вільних робочих місць – сам по собі. Як наслідок, виникають суттєві протиріччя між бажанням працевлаштуватися у незайнятих громадян і можливістю прийняти на роботу у роботодавців: одні хочуть працювати, але не можуть працевлаштуватися, інші хотіли б прийняти на роботу та не можуть цього зробити через відсутність вакансій. А причина в тому, що немає чіткого узгодження на користь одних і інших. Саме для того, щоб вказати на відсутність такого інтересу і повинні проводитися поглиблені дослідження регіонального ринку праці, спрямовані на отримання об'єктивної інформації, що стосується, в першу чергу, структури, що складається, в співвідношеннях попиту і пропозиції робочої сили різної якості.

Оскільки кон'юнктура виступає як самостійна характеристика будь-якого ринку, то, природно, на неї можуть впливати різні фактори. Дослідники кон'юнктури дуже часто намагаються встановити, які ж фактори роблять вирішальний вплив на її величину, на величину співвідношення попиту до пропозиції, а які є другорядними. Як правило, такі спроби пов'язані з тим, щоб встановити, чи існує прямий, або зворотній зв'язок між впливом деяких факторів на попит і пропозицію, або цей вплив існує окремо на попит, або окремо на пропозицію. Дотримується цей алгоритм і при дослідженні впливу факторів на кон'юнктуру регіонального ринку праці.

Тому значно зростає потреба в проведенні глибоких досліджень на регіональному ринку праці, спрямованих на встановлення прямих і зворотних зв'язків між основними фа-

кторами, що впливають одночасно на зміни сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили. Такий зв'язок не може бути достовірним, якщо не будуть виявлені основні фактори, що впливають безпосередньо на сукупний попит і безпосередньо на сукупну пропозицію робочої сили на регіональному ринку праці.

В зв'язку з цим дуже своєчасним є зауваження з приводу того, що, оскільки умови і фактори забезпечення зайнятості в різних регіонах відрізняються, доцільно вивчати особливості розвитку економіки кожного поселення (міста, району) і розробити основи по створенню передумов до збільшення робочих місць відповідно до попиту [11, с. 297-298]. Дана точка зору ґрунтується на тій тезі, що територіальний і галузевий розподіл праці привносять свої особливості у формування матеріальної бази організації суспільного виробництва, а разом з цим і особливості до формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили.

Багато дослідників проблем регіонального ринку праці по-різному підходять до визначення основних факторів, що впливають на сукупний попит на робочу силу. Так, в роботі [1, с. 24] існує точка зору, відповідно до якої попит на ринку праці визначається обсягами і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів, послуг і правовими нормами, визначається кількістю і якістю робочих місць, що існують в економіці і функціонують або вимагають заповнення. В даному випадку є видимим такий собі технократичний підхід до оцінки ситуації, який, безумовно, дозволяє встановлювати відповідні чинники, що впливають на сукупний попит на регіональному ринку праці.

Також існує точка зору, згідно якої попит на робочу силу залежить від наступних факторів: ціни на робочу силу – чим вона вища, тим менше на неї суспільний попит; стан економічної кон'юнктури в країні – при високій економічній кон'юнктурі попит на робочу силу зростає, а при низькій – падає; системи оподаткування витрат економічних суб'єктів, зв'язаних з наймом робочої сили і її оплатою, – чим більше кількість різних податків на фонд оплати праці і вище їх ставка, тим менше попит на робочу силу і навпаки; кількості економічних суб'єктів в господарстві країни – чим їх більше, тим вище попит на робочу силу; якісних властивостей робочої сили – чим вище якісний її рівень, а також повніше її відповідність вимогам науково-технічного прогресу, тим бі-

льше попит на таку робочу силу. Дана позиція ґрунтується цілком на економічних оцінках можливого сукупного попиту на робочу силу, що відрізняє її від попередньої технократичної позиції [10].

Таким чином, серед переліку факторів, які впливають на сукупний попит на робочу силу, мають місце як техніко-економічні, які витікають з особливостей використання робочої сили в певних умовах функціонування суспільного виробництва (технічної оснащеності робочих місць, використання досягнень науково-технічного прогресу і ін.), так і чисто економічні, обумовлені станом інституційного середовища (податкової системи, способів формування коштів на оплату і ін.). Крім того, виділяються окремі чинники, які при ретельнішому підході до дослідження проблем соціально-трудових стосунків, отримали свою всебічну оцінку. Ця обставина підтверджує істину про те, що безперервні дослідження проблем праці повинні проводитися постійно, не дивлячись на позитивні зрушення, що відбуваються, і позитивні результати в цій сфері.

Серед спеціалістів немає одностайності щодо кількості і оцінки основних факторів, що впливають на сукупну пропозицію робочої сили. Найбільш поширеними є наступні точки зору: згідно однієї з них «на пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці; згідно іншої – «предложение рабочей силы определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью), возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями»; згідно третьої – «надзвичайно низькі ставки оплати праці в кризовій економіці за багатьма напрямками призводять не до зменшення, а до збільшення попиту праці». Кожна з названих точок зору показує, наскільки складними уявляються такі фактори, один тільки перелік яких займає не один рядок. В зв'язку з цим, дуже актуалізується проблема не лише виявлення таких факторів, але, що дуже важливо, і кількісна, і якісна оцінки їх впливу на сукупну пропозицію робочої сили. Особливо це актуально для регіонального ринку праці, який відрізняється, наприклад, від національного не тільки за розмірами, але й щільністю кількості учасників.

Цікавою може здатися думка, висловлена щодо можливої участі молоді на регіональному ринку праці, а саме, що вимушений нетрудовий спосіб життя для значної частки молоді може стати дуже небезпечним для соціальної стабільності суспільства і становити проблему в плані кадрового і соціального забезпечення в майбутньому, з виходом на пенсію тих, що нині працюють [4, с. 14]. Тому проблема зайнятості молоді стає домінуючою при вирішенні питань працевлаштування на всіх рівнях державної влади. Особливо гостро ця проблема існує в сільській місцевості, де в результаті трансформації організаційно-правових основ сільськогосподарського виробництва спостерігається масове безробіття серед молоді. Молодь виявилася найменш захищеною і найуразливішою в цих умовах. Підтвердженням чому може служити загальна демографічна ситуація на селі, де переважаючою групою стало непрацездатне населення, що має найменшу допомогу від держави або від своїх родичів (дітей): чи то у вигляді пенсій, чи то у вигляді матеріальної допомоги на проживання.

Результатом взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці стає зайнятість економічно активного населення. Зайнятість як економічна категорія об'єднує в собі цілий комплекс соціально-трудових стосунків, зв'язаних за участю населення в суспільному виробництві за допомогою розподілу, обміну і споживання робочої сили між окремими видами економічної діяльності. Згідно з чинним Законом України, «Про зайнятість населення» під зайнятістю прийнято вважати «діяльність громадян, яка пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що забезпечує прибуток в грошовому або іншому вигляді» [7]. Таке формулювання дозволяє під категорію зайнятих включати велику кількість економічно активного населення, які займаються трудовою діяльністю не лише в реальному секторі економіки, але і за його межами.

При розгляді проблеми зайнятості економічно активного населення дуже часто виникають питання, пов'язані з пошуком раціональних зв'язків між зайнятим і незайнятим населенням. На регіональному ринку праці зайняте населення, як правило, структуроване на людей в працездатному віці і на людей в непрацездатному віці. Така градація населення приводить до суттєвого заниження фактичного рівня безробіття, тому що безробітними можуть бути лише люди в працездатному віці, а

збільшення контингенту зайнятих зменшує долю безробітних. В зв'язку з цим, наприклад, існує думка, що розподіл населення тільки на зайняте і незайняте абсолютно недостатньо, оскільки головним індикатором стану регіонального ринку праці і соціально-економічного становища регіону служить рівень безробіття [6, с. 7]. До того ж реально існує дисбаланс між попитом і пропозицією по кваліфікаційних групах.

Вирішення протиріч, що існують у взаєминах зайнятого і незайнятого населення, знаходиться в площині відпрацювання не тільки методології регулювання попиту і пропозиції на регіональному ринку праці, але і виявлення особливостей функціонування регіонального ринку праці як механізму узгодження інтересів вказаних груп населення.

В останній час, демографічні фактори поступово виходять на пріоритетні позиції і починають робити свій вплив на регіональний ринок праці. «Сокращение численности и старение населения, изменение пропорций между его трудоспособной и нетрудоспособной частями в пользу второй – ныне это уже четко обозначившиеся процессы» [12, с. 53]. До того ж зміни в структурі виробництва призводять до зміни структури зайнятості, що породжує не тільки економічні, але і соціальні проблеми [3, с. 51]. Як результат, неухильне скорочення категорій, зайнятих в матеріальному виробництві, особливо малокваліфікованої робочої сили, і підвищений попит на фахівців високої кваліфікації із утворенням коледжу і університету в обслуговуючих підрозділах промислового виробництва і різноманітних послуг (у управлінні виробничими процесами, банківській системі, фінансовому менеджменті, страховому бізнесі, соціальній системі, освіті) посилюють тенденції до структурного безробіття [13, с. 49]. І хоча ця думка висловлена стосовно індустріально розвинених країн, в першу чергу, до США, тим не менше схожі проблеми почали виникати і на наших регіональних ринках праці. У зв'язку з чим дуже актуальними стають дослідження регіонального ринку праці в контексті виявлення тенденцій поведінки робочої сили по окремих видах економічної діяльності.

Особливо гостро проблема структурних перетворень в національній економіці торкнулася деяких категорій населення і, в першу чергу, молоді і жінок. Надто складна ситуація спостерігається в жіночому сегменті регіонального ринку праці. Це пов'язано не лише з їх (жінок) абсолютною перевагою у складі трудо-

вих ресурсів, але і з високою питомою вагою жінок серед спеціалістів і службовців, роботи для яких в деяких регіонах України сьогодні не вистачає, або вона взагалі відсутня. Стало зрозумілим, що «при переході от экстенсивной экономики к рыночной снижается уровень профессиональной занятости женщин, уменьшается их доступ к сфере управления и принятия решений, их концентрации в наименее престижных отраслях экономики и сферах деятельности, наконец, в значительно более низком уровне оплаты труда во всех без исключения отраслях, даже в традиционно женских» [5, с. 304]. У цих умовах нічого не залишається іншого, як спробувати змінити ситуацію за допомогою консолідації зусиль на всіх рівнях державного управління: від прийняття необхідних законодавчих документів до розробки і реалізації відповідних стратегій розвитку соціально-трудова стосунків, що стосуються безпосередньо жіночого сегменту ринку праці (як на загальнонаціональному рівні, так і на регіональному).

Щодо молодіжного сегменту регіонального ринку праці, то до його основних проблем відносяться: по-перше, відсутність ефективної системи професійної орієнтації школярів, яка повинна сприяти своєчасному, свідомому професійному вибору; по-друге, це відсутність системи цільового направлення на роботу і проходження студентами професійної практики; по-третє, це деяка стихійність розвитку освітнього ринку, що привело до появи перекосів на ринку праці [8, с. 243]. Крім того, відсутність узгодженості між потребами регіонального ринку праці в кваліфікованій робочій силі і можливостями регіонального ринку освітніх послуг (коли випуск спеціалістів нічим не обмежується, хіба що можливостями вищих учбових закладів) лише посилюють структурні диспропорції в сукупному попиті і сукупній пропозиції кваліфікованої робочої сили. Даний аспект функціонування регіонального ринку праці заслуговує на ретельнішу увагу з боку державних структур, покликаних стежити за характером протікання суспільних процесів не нижче за регіональний рівень. Виходом з такої ситуації може стати розробка регіональних програм по підготовці необхідних груп працівників. Таке своєрідне регіональне замовлення на кваліфіковану робочу силу.

Регіональні ринки праці формуються під впливом не тільки територіального і галузевого розподілу праці, але і під впливом певних традицій, що склалися упродовж багатьох

десятиліть (трудова династія якраз і є цьому підтвердженням), якості і рівня життя населення на певній території, моральних цінностей людей і інших факторів. Від того, наскільки ці фактори впливають на соціально-трудова стосунки в регіоні, багато в чому залежать і інші характеристики регіонального ринку праці. Однією з таких характеристик є еластичність регіонального ринку праці, що визначається ступенем впливу соціальних і економічних факторів на змінення сукупного попиту і сукупної пропозиції робочої сили.

Проявляється така еластичність в результаті функціонування регіонального ринку праці як деякого механізму, покликаного забезпечувати узгодження інтересів учасників соціально-трудова стосунків. Ринок праці, перш за все, є механізмом узгодження інтересів осіб, найманих працівників і роботодавців. Крім того, на цьому ринку формуються відносини держави.

У зв'язку з цим актуалізується дослідження регіонального ринку праці як самостійного механізму, а також окремих його функцій, що забезпечують (регіональному ринку праці) виконання основної його місії, а саме, безперервний суспільний оберт робочої сили у межах окремої території.

Таким чином, пізнання змісту соціально-трудова стосунків, що відбуваються, в масштабах окремого регіону дозволяє розширити горизонт знання не лише про наявність тих або інших проблем, але, що важливіше, про можливі способи їх вирішення, де без знання теоретичних основ формування кон'юнктури ринку праці обійтися практично не можливо.

Література

1. Волкова О.В. Ринок праці. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – :24с.
2. Гриньова В.М., Новікова М.М. Забезпечення продуктивної зайнятості на основі оцінки стану ринку праці // Зайнятість та ринок праці. – Вип.19. – 2004. – С.122-129.
3. Гаврилеков Е. Изменения структуры производства и формирование рынка труда в России // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – №2. – С.51-54.
4. Лебедева А.Ф., Емельянов С.В. Молодежь на рынке труда в начале XXI века: миро-

вые тенденции и региональные особенности // Труд за рубежом. – 2007. – №4. – С.3-15.

5. Лобкина Р.П. Женский труд в условиях становления рыночных отношений в Украине // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб.науч.тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2001. – 380с. – С.303-307.

6. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили // Зайнятість та ринок праці. – Вип.18. – 2003. – С.7-14.

7. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03. 1991 р. №803-XXI //Відомості Верховної Ради. – 1991. – №14. – Ст.170.

8. Рыбалко В.Н. Молодежный рынок труда Донецкой области: проблемы и перспективы // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб.науч.тр. В 3 т. – Т.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – 372 с. – С.242-246.

9. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С.15-21.

10. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: Монография /НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – 436с.

11. Цесарук В.О. Територіальні особливості зайнятості в Донецькому регіоні та напрями поліпшення її ефективності // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб.науч.тр. В 3 т. – Т.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – 372 с. – С.297-304.

12. Цапенко И.П. Иммиграция в современном мире: социально-трудова проблемы // Труд за рубежом. – 2006. – №2. – С.47-68.

13. Шлихтер А.А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. – 2004. – №3. – С.45-65.

Статья поступила в редакцию 17.04.2009