

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПРОМИСЛОВОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Перехід України до ринкових відносин супроводжувався значною економічною кризою, яка охопила всі галузі народного господарства і особливо сильно вдарила по вітчизняній промисловості. Економічний спад тривав майже 10 років, і лише у 2000 році розпочалося зростання в економіці, яке позитивно відобразилося на основних соціально-економічних показниках (табл.1):

Таблиця 1.

Індекси основних соціально-економічних показників (у відсотках до попереднього року) [9, 10]

Показники	2000	2001	2002	2003	2004
Валовий внутрішній продукт	105,9	109,2	105,2	109,6	112,1
ВВП у розрахунку на одну особу	106,7	111,1	106,3	110,5	112,9
Доходи населення	131,2	120,7	117,1	116,5	125,1
Продукція промисловості	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5

Як бачимо з таблиці 1, протягом 2000-2001 років відбувалося зростання основних соціально-економічних показників змінними темпами. Як зазначає проф. Бондар І. К., зростання почалося з низького рівня економічного стану, коли економіка перебувала в глибокій кризі. Темпи її розвитку мали бути принаймні вдвічі вищими, ніж фактичні, щоб компенсувати хоча б втрати попередніх кризових років [6].

Для того, щоб визначити особливості впливу економічного зростання на ринок праці в цілому та його промисловий сегмент зокрема, розглянемо зміну таких показників, як кількість зайнятих економічною діяльністю, середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, попит на робочу силу (табл.2):

Таблиця 2.

Зміна основних показників ринку праці та його промислового сегменту у 2001-2004 роках (у відсотках до попереднього року) [10]

Показники	2001	2002	2003	2004
Кількість зайнятих економічною діяльністю	98,3	102,1	94,3	100,7
в т.ч. в промисловості	109,4	97,8	94	98,9
Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості	95,6	95,2	97	99,9
Попит на робочу силу	134,6	142,1	127,9	112
в т.ч. в промисловості	142,3	138,2	125,9	108,7

Проаналізуємо зміну основних показників ринку праці протягом досліджуваного періоду.

Розглянемо зміни у кількості зайнятих економічною діяльністю. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці та світової статистичної практики до зайнятих економічною діяльністю відносяться особи у віці від 15 до 70 років включно, які:

- 1) працювали протягом досліджуваного тижня хоча б одну годину за наймом, отримуючи винагороду в грошовому чи натуральному вигляді), самостійно, у окремих громадян або на власному господарстві;
- 2) працювали впродовж обстежуваного тижня 30 годин безкоштовно на підприємстві, що належить будь-кому з членів домогосподарства або в особистому сільському господарстві з метою ринкової реалізації продукції, що вироблена внаслідок цієї діяльності;
- 3) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце (власне підприємство), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

До зайнятого населення не відносяться особи, які виконують лише домашні обов'язки, та особи, які працюють на неоплачуваних добровільних чи громадських роботах.

Як бачимо з таблиці 2, кількість зайнятих в цілому по економіці України протягом досліджуваного періоду не мала чіткої тенденції до збільшення чи зменшення і змінювалася незначними темпами. Кількість зайнятих у промисловості взагалі з 2002 року скорочувалася. Середньорічна чисельність найманих працівників у цій галузі також продовжувала скорочуватися, хоча все меншими темпами.

Аналізуючи інші показники ринку праці, ми бачимо, що відбувалося зростання попиту на робочу силу, що мало сприяти зростанню зайнятості. Проте його не відбулося. Чому?

Першою причиною є те, що на фоні економічного зростання відбулося збільшення попиту на робочу силу в незареєстрованому секторі – специфічному сегменті ринку праці, в межах якого функціонує сукупність підприємств, зайнятих незареєстрованим виробництвом товарів і послуг. Даний сектор включає наступні підсегменти:

- 1) неформальну зайнятість – діяльність, реєстрація якої не передбачена або обмежена чинним законодавством (випадкові послуги по ремонту, вулична торгівля тощо);
- 2) тіньову зайнятість – роботу на підприємствах, що виробляють продукцію (надають послуги), дозволені законодавством, але не здійснюють передбаченої законом реєстрації з різних причин (складна і коштовна для дрібних підприємців процедура легалізації економічної діяльності, високі ставки оподаткування, бажання отримати надвисокі прибутки тощо);
- 3) кримінальну зайнятість – пов'язана із забороненою законодавством діяльністю (торгівлею наркотиками, пограбуваннями та іншими злочинами).

Протягом кризових 90-х років відбулося суттєве зростання і розвиток незареєстрованого ринку праці, неформальний і тіньовий підсегменти якого відігравали роль соціального амортизатора. Зайнятість в цих підсегментах була істотним засобом виживання населення в умовах значних обсягів явного і прихованого безробіття, затримок у виплаті заробітної плати, її низьких розмірів. За деякими даними, в кінці 90-х років в Україні приблизно 8,5-9 млн. осіб отримували прибутки від незареєстрованої економічної діяльності, причому 3 млн. чоловік були зайняті в даному секторі повний робочий час, а для інших це було друге місце роботи [4]. Економічне зростання призвело до збільшення попиту на робочу силу саме в тіньовому секторі, який і поглинув значну частину безробітних. Зайнятість в

тіньовому секторі залишається досить високою, не дивлячись на те, що тут постійно порушуються права працюючих.

Другою причиною відсутності зростання кількості працюючих в промисловості є повернення у зв'язку з покращенням економічної ситуації до режиму повної зайнятості все більшої кількості робітників, які раніше працювали неповний робочий день (тиждень) або перебували в адміністративних відпустках. Взагалі протягом 90-х років неповна зайнятість досягла значних обсягів на вітчизняному ринку праці і особливо на його промисловому сегменті. Так, у 1999 р. у режимі неповного робочого дня (тижня) працювало 26,2% зайнятих на промислових підприємствах (проти 17,6% в середньому по економіці України), а в адміністративних відпустках перебували 37,4% працівників (проти 22% в середньому по економіці України) [9]. Розповсюдження неповної зайнятості в кризовий період викликане бажанням зберегти кваліфіковану робочу силу, патерналістськими традиціями та неспроможністю виплатити вихідну грошову допомогу працівникові при його звільненні через скрутне фінансове становище підприємства. Більшість працівників погоджувалось на неповну зайнятість щоб зберегти соціальний статус та доступ до послуг, що надавались на підприємствах (охорона здоров'я, відпочинок тощо).

У зв'язку з економічним зростанням та законодавчою заборонаю практики адміністративних відпусток в період 2000-2001 років відбулося суттєве скорочення обсягів неповної зайнятості. Так, кількість працюючих в режимі неповного робочого дня (тижня) зменшилася на 13,4 відсоткових пункти і склала 13,2%. Чисельність працівників, які перебували в адміністративних відпустках, скоротилася на 33 відсоткових пункти і склала 4,4% [10]. Працівники, які перебували раніше в режимі неповної зайнятості – це вагомий резерв поповнення підприємства кваліфікованою робочою силою на етапі економічного зростання, проте на сьогоднішній день його можна вважати таким, що в цілому вичерпав себе.

І тоді промислові підприємства зіштовхуються з проблемою кадрового голоду. На основі аналізу сучасних наукових публікацій [3, 7] та ділових видань [1, 2, 5] можна визначити його характерні риси на сучасному етапі.

В першу чергу відчувається дефіцит робітничих кадрів. Чим він зумовлений?

Для економіки радянської України була характерною структурна деформація в бік важкої промисловості та галузей ВПК, де працювала значна частина зайнятого населення. Руйнування єдиного радянського господарського організму, порушення кооперативних зв'язків з підприємствами колишніх республік Радянського Союзу, низький рівень конкурентоспроможності української промислової продукції призвели до того, що більшість підприємств промисловості опинилися на грані банкрутства. Це призвело до суттєвого скорочення рівня зайнятості у промисловому секторі (у період 1990-1999 рр. він зменшився на 44% [9]), зростання обсягів прихованого безробіття і зниження розмірів заробітної плати. В першу чергу всі ці проблеми торкнулися робітничих кадрів. В той же час відбувалося збільшення недержавного сектора економіки. З боку нових невеликих і середніх приватних підприємств зростав попит на менеджерів, бухгалтерів, юристів, програмістів, економістів. Як наслідок, ці спеціальності стали «престижними» для молоді, яка орієнтується на більш доходні професії. Ринок освітніх послуг, особливо комерційний його сегмент, відреагував на це збільшенням випуску спеціалістів по даним напрямкам. В той же час скорочувалася кількість ПТУ та обсяги випуску

робітників. В результаті вже в другій половині 90-х років стали відчутними перевиробництво спеціалістів з «престижних» професій та нестача робітничих кадрів, проте тоді роботодавцям ще можна було знайти достатню кількість робітників за рахунок недавно звільнених з інших промислових підприємств. Проте на сьогоднішній день цей резерв робочої сили втратив свою актуальність, оскільки зараз відчувається нестача робітників на підприємствах, і тому обсяги їх звільнення є незначними. Безробітні з робітничими спеціальностями, звільнені у 90-х роках, за тривалий період безробіття або роботи не за спеціальністю втратили свою кваліфікацію. Наявні ж на підприємствах робітничі кадри старіють і поступово втрачають свою працездатність, що лише поглиблює кадрову кризу. На сьогоднішній день, відповідно до даних Державного центру зайнятості, у Києві попит на робітників з боку роботодавців в п'ять разів перевищує пропозицію [5].

У відповідь на зростання попиту на робітничі кадри відбулося незначне збільшення кількості ПТУ та обсягів випуску працівників відповідних спеціальностей. Відсутність адекватної реакції ринку освітніх послуг на зміни попиту на промисловому сегменті ринку праці свідчить про його деформованість. Це можна пояснити недостатнім рівнем взаємодії між навчальними закладами та підприємствами. Вузи та технікуми вважають своїми клієнтами, в першу чергу, тих, хто їм платить, а саме державу і студентів (учнів). Співпраця з роботодавцями знаходиться на низькому рівні. Тому приватні навчальні заклади пропонують навчання по тих спеціальностях, по яким бажають вчитися абітурієнти, а не по тих, які необхідні роботодавцям. Навіть державні технікуми з метою виживання відкривають «комерційні» факультети, де учні за плату навчаються «престижним» спеціальностям [2]. Через це і зберігається тенденція на великі обсяги випуску спеціалістів по престижним для молоді професіям, на які вже немає значного попиту з боку роботодавців.

Крім того, якість підготовки випускників ПТУ не відповідає вимогам роботодавців. Цим і пояснюється той факт, що більшість промислових підприємств відмовляється від заявок на випускників ПТУ, від учнів, які прийшли на проходження практики на даному підприємстві. Як зазначає проф. Є. М. Кучменко, на адаптацію випускників ПТУ до виробничих умов витрачається багато часу. Сучасне виробництво вимагає, щоб робітник володів не лише знаннями і навичками зі своєї професії, але й розбирався у інформатиці та мікроелектроніці, а також міг творчо розв'язувати технічні завдання. Іншим важливим недоліком сучасних ПТУ є те, що знання, які отримують учні, часто виявляються застарілими. Матеріально-технічна база даних учбових закладів також не відповідає сучасним вимогам, по-перше, через брак державного фінансування, по-друге, через відсутність підтримки бізнесу [3].

Важкою є також ситуація з підготовкою необхідних роботодавцям спеціалістів з вищою освітою. Як зазначає віце-президент асоціації ІТ-Україна Ігор Мендзєбровський, «..зараз готують не тих та не у тій кількості». З однієї сторони, згідно статистики, на сьогоднішній день не менше 280 тис. кваліфікованих співробітників потрібні різним компаніям. З іншої сторони, багато випускників вузів після їх закінчення не можуть знайти роботу. Значна частка молоді з вищою освітою вимушена працювати не за спеціальністю. Це свідчить, по-перше, про недостатню регулюючу роль держави в сфері орієнтації абітурієнтів в напрямі вибору професій, які користуються попитом, і, по-друге, про слабку взаємодію між вузами та роботодавцями. Зокрема, як зазначає міністр освіти і науки України Станіслав

Николаєнко, у 2006 р. українські роботодавці оплатили навчання приватних вузах 20-30% студентів, у державних – всього 0,9% студентів, що свідчить про низький рівень співпраці між бізнесом та освітою. В той же час зростають обсяги співробітництва між українськими вузами та великими іноземними компаніями. Зокрема, компанія Siemens, починаючи з 1992 р., коли був створений німецький технічний факультет на базі Донецького національного технічного університету, вклала в українську освіту біля 5 млн. доларів. В 2007 р. компанія планує розпочати співробітництво з вузами Києва, Харкова, Одеси, Івано-Франківська і Львова, вкладаючи по 150-250 тис. євро на рік окремо від додаткових інвестицій в обладнання. Компанія вчить студентів безкоштовно, бо, створюючи продукцію в Україні за допомогою наших спеціалістів, Siemens може пропонувати технічне рішення замовнику з меншою собівартістю. З подібною метою у 2007 р. компанія Toyota вкладає 900 тис. доларів у створення спільного з Національним транспортним університетом науково-освітнього комплексу. На жаль, вітчизняні підприємства не володіють достатніми фінансовими засобами, щоб здійснювати співробітництво з вузами у таких масштабах, проте зближення між закладами освіти і роботодавцями є необхідним для забезпечення останніх необхідними їм працівниками. На сьогоднішній день вже проявляються позитивні тенденції до посилення взаємодії між бізнесом та освітою. Зокрема, вузам дозволяється змінювати 30% існуючих програм у процесі адаптації під роботодавця, а в майбутньому обсяг цих програм планується підвищити до 40% [1].

Таким чином, можна зробити висновок, що сьогодні на промисловому сегменті ринку праці пропозиція робочої сили не відповідає попиту на неї, що зумовлено суттєвою деформацією ринку освітніх послуг, незначними обсягами державного фінансування освіти та недостатнім рівнем співробітництва між навчальними закладами і вітчизняними підприємствами.

В сучасних умовах в ринковій економіці все більш важливою стає регулююча роль держави, однією з найважливіших функцій якої є регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці. Згідно зі Законом України «Про зайнятість населення» для соціального захисту громадян у випадку втрати ними роботи створено службу зайнятості.

Розглянемо основні функції Державного центру зайнятості (ДЦЗ).

Перша (головна) функція полягає у тому, що ДЦЗ здійснює пошук місця роботи для безробітних громадян з використанням оперативної інформації про вільні робочі місця і вакантні посади на території України. В цілому, по даним ДЦЗ, на сьогоднішній день частка працевлаштованих ним складає 40% від загальної кількості безробітних країни (в той час як у Німеччині цей показник складає 30%). Даний показник має тенденцію до зростання, що також є позитивним моментом. Проте необхідно відмітити також деякі негативні тенденції. Так, для всіх реальних вакансій і робочих місць, які пропонуються у ДЦЗ, є характерним дуже низький рівень заробітної плати. Так, в 2006 р., по даним ДЦЗ, у більшості запропонованих вакансій рівень оплати праці був нижчим за середній по регіону, по кожній третій вакансії – дорівнював або був нижчим за мінімальну заробітну плату [5]. Фактично це означає, що роботодавці звертаються до центрів зайнятості, коли хочуть зекономити (на оплаті праці, на пошуку співробітників) або привернути робітників на низькокваліфіковану працю. У випадку, коли керівнику потрібний цінний

співробітник, він готовий витратити додаткові гроші на його пошук і звертається до рекрутингового агентства.

Розглядаючи питання працевлаштування безробітних, слід відзначити, що відповідно до президентської програми «Десять кроків назустріч людям» з 2005 р. по 2009 р. у країні щорічний приріст працюючих повинен бути не менше 1 мільйона чоловік. У 2005 р. було створено понад один мільйон робочих місць, з них 40% зафункціонували у сфері самозайнятості, і лише 20-25% - у високотехнологічних видах економічної діяльності, в тому числі в промисловості [7]. Це свідчить про відсутність інвестиційних пріоритетів у держави, оскільки слід розвивати зайнятість перш за все у високотехнологічних сферах, роль яких зростає в умовах глобалізації. У 2006 р. «більше мільйону робочих місць» було створено в основному за рахунок зміни методології підрахунку робочих місць Міністерства праці і соціальної політики (до розрахунку загальних показників зайнятості було включено підприємців, які сплачують податки за спрощеною системою оподаткування, та їх найманих працівників). Це свідчить про відсутність суттєвих успіхів у даному аспекті президентської програми.

Друга функція ДЦЗ – надання можливості набути додаткових професійних навичок, отримати нову професію, надання можливості пройти професійну підготовку чи перепідготовку, підвищити кваліфікацію. Зокрема, за даними ДЦЗ, у 2006 р. більше 70% профнавчених були працевлаштовані по новій спеціальності. Позитивною тенденцією, яка прямо стосується промислового сегменту ринку праці, є зростання обсягів навчання дефіцитним сьогодні робітничим спеціальностям на виробничих базах різноманітних підприємств. Наприклад, Мелітопольська трикотажна фабрика укладає договори на навчання на виробничій базі підприємства. Учениць навчають, а потім, якщо вони хочуть, беруть до себе на роботу швачками.

Третя функція ДЦЗ – профорієнтаційні послуги. Враховуючи дисбаланс на промисловому сегменті ринку праці можна зробити висновок про недостатню якість та об'єми надання цієї послуги.

Четверта функція заключається у захисті економічних інтересів слабоконкурентних верств населення, якими, відповідно до ст.5 Закону України «Про зайнятість» є жінки з дітьми віком до 6 років, батьки дітей-інвалідів, молоді люди без кваліфікації, діти-сироти, люди передпенсійного віку та особи, звільнені з ув'язнення. Для їх працевлаштування застосовується метод «бронювання» до 5% робочих місць у роботодавців, у штатному розкладі яких числиться більше 20 посад. ДЦЗ дотує роботодавців, які беруть до себе на роботу «квотних» співробітників. Під дотаційні робочі місця ДЦЗ виділяє суми у розмірі їх річного окладу та зобов'язує роботодавця протягом двох років цих працівників не скорочувати. Ця функція на сьогоднішній день виконується погано. Як зазначає керівник ДЦЗ Володимир Галицький, на сьогоднішній день практично не бронюються робочі місця для квотних категорій.

П'ята функція полягає в наданні матеріальної підтримки безробітним. За даними ДЦЗ, у 2006 р. 1,659 млн. безробітних отримували допомогу по безробіттю.

Крім того, ДЦЗ надає можливості отримати додатковий заробіток шляхом участі у оплачуваних громадських роботах та допомагає безробітним організувати власну справу шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю (приблизно за 9 місяців) [5].

Таким чином, можна зробити висновок, що діяльність ДЦЗ є успішною у напрямі перенавчання безробітних, проте є наявними суттєві недоліки у сферах забезпечення громадян високооплачуваною роботою, а підприємств – якісними кадрами, а також працевлаштування слабоконкурентних верств населення. Крім того, ДЦЗ не має суттєвого впливу на ринок освітніх послуг та абітурієнтів у напрямі їх профорієнтації відповідно до попиту на ринку праці.

В цілому на основі розглянутого матеріалу можна визначити дві основні проблеми, характерні для промислового сегменту ринку праці:

- 1) значні обсяги зайнятості у тіньовому секторі ринку праці, який забирає значну частину безробітних;
- 2) невідповідність пропозиції робочої сили попиту на неї.

Для подолання цих проблем можна запропонувати наступні заходи:

➤ на макрорівні (рівні державної політики):

⇒ розробити систему заходів по боротьбі з тіньовим сектором економіки. Необхідно покращити умови для бізнесу шляхом зменшення рівня оподаткування, полегшення процедури легалізації економічної діяльності для дрібних підприємців, активізувати боротьбу з корупцією в органах влади. Вихід підприємців з тіньового сектору сприятиме покращенню умов праці їх найманих працівників, забезпечить зростання їх соціальної захищеності.

⇒ створити державні стимули для того, щоб вітчизняні роботодавці почали на постійній основі вкладати гроші в освіту. Слід законодавчо забезпечити включення витрат на освіту та підготовку спеціалістів у собівартість продукції, як це пропонує міністр освіти і науки України Станіслав Николаєнко.

⇒ посилити інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць у конкурентоспроможних галузях промисловості – наукомістких галузях машинобудування, металургії, хімічній промисловості. Вони здатні зміцнити позиції України в зовнішньоекономічних зв'язках, що є дуже важливим на фоні процесів глобалізації.

⇒ сприяти подоланню диспропорції між попитом і пропозицією на промисловому сегменті ринку праці шляхом посилення профорієнтаційної функції ДЦЗ. Зокрема, слід забезпечити ознайомлення молоді, яка збирається поступати у вузи та технікуми, з наявними тенденціями на ринку праці.

⇒ враховуючи брак коштів у бюджеті на фінансування навчальних закладів та забезпечення їх сучасною матеріально-технічною базою слід сприяти зростанню обсягів співпраці між вузами та підприємствами. Слід розробити систему пільг для тих роботодавців, які здійснюють співпрацю з державними закладами освіти на постійній основі у сфері надання місць для проведення практики, працевлаштування, матеріальної допомоги вузам та технікумам.

➤ на мікрорівні (рівні підприємств і навчальних закладів):

⇒ ПТУ слід розширити обсяги підготовки працівників за договорами, «на замовлення». У договорі має передбачатись гарантія підприємства працевлаштувати випускника або відшкодувати йому збитки у випадку відмови від прийому на роботу. ПТУ має також запровадити гнучкі програми багаторівневої освіти та широкий вибір дисциплін, щоб мати змогу підготувати працівника з врахуванням специфіки підприємства, де його буде працевлаштовано.

⇒ досить ефективними заходами по вирішенню кадрових проблем на підприємстві в умовах дисбалансу на ринку праці є відвідування спеціалізованих семінарів, які проводяться постачальниками обладнання (що дозволить покращити рівень підготовки наявних робітників) та відродження практики «наставництва», коли до молодого працівника приставляється досвідчений робітник, який забезпечує практичне навчання новачка протягом певного часу.

Література

1. Гончаренко А. Близость «вышки» // Бизнес, №8, 2007. –с. 62 – 65.
2. Куцаченко Е. ПЕРСОНАЛЬНОЕ дело // Бизнес, №39, 2003. –с. 73 – 76.
3. Кучменко Е. М. Кадрова політика і ринок праці в Україні на прикладі промислового сектору // Матеріали конференції «Державне регулювання ринку праці: сучасні технології та напрями їх розвитку». Частина I, 2006. – с. 185 – 194.
4. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К., 2003. – 224 с.
5. Николаева Т. Человек за бортом // Бизнес, №5, 2007. –с. 54 – 59.
6. Новый формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України / За ред. Бондар І. К. –К: Видавничий дім «Корпорація», 2005. -384 с.
7. Петрова І. Л. Актуальні проблеми подолання безробіття на сучасному етапі // Матеріали конференції «Державне регулювання ринку праці: сучасні технології та напрями їх розвитку». Частина I, 2006. – с. 34 – 42.
8. Статистичний щорічник України за 1994 рік. Державний комітет статистики України / Ред. О. Г. Осавуленко. – К.: Техніка, 1995. – 576 с.
9. Статистичний щорічник України за 1999 рік. – К: Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осавуленко. – К.: Техніка, 2000. – 599 с.
10. Статистичний щорічник України за 2004 рік. Державний комітет статистики України / за ред. О. Г. Осавуленко. – К.: Консультант, 2005. – 591 с.