

Дериховська Вікторія Ігорівна,
*к.е.н., викладач кафедри статистики та економічного прогнозування,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)*

СТРУКТУРНІ ДИСПРОПОРЦІЇ НА ПРОФЕСІЙНИХ РИНКАХ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Професійно-кваліфікаційна сегментація ринку праці виступає дієвим інструментом суспільного поділу праці, виконує регулюючу та стимулюючу функції, тим самим мотивує суб'єктів ринкових відносин до здорової конкурентної боротьби за кращі робочі місця, гідну заробітну плату та умови праці (для найманих працівників), досвідчених та висококваліфікованих кадрів (для роботодавців) та впровадження у життя програми державної економічної політики щодо збалансованості попиту та пропозиції робочої сили (органи державної влади).

Однією з найактуальніших проблем сучасного ринку праці України є його структурна диспропорційність, що найбільш гостро проявляється у професійно-кваліфікаційному дисбалансі між попитом та пропозицією на кадри у професійному розрізі, слабкій професійній мобільності робочої сили та відсутності системи гнучкого реагування системи підготовки кадрів на запити та вимоги ринку праці. Більш того, відсутність дієвого механізму прогнозування реальної потреби ринку праці у фахівцях відповідних рівня та профілю підготовки загострює проблеми диспропорційності та ефективного регулювання і функціонування вітчизняного ринку праці.

Досліджуючи окреслене коло проблем такі вчені як Лібанова Е. М., Заяць Т. А., Онікієнко В. В. та Ачкасов А. Є. [1 – 4] також концентрують увагу на деформації в професійно-кваліфікаційному складі та галузевій структурі пропозиції робочої сили, що може істотно гальмувати соціально-економічний розвиток країни, знижувати рівень конкурентоспроможності її продукції чи послуг.

Пропозиція робочої сили – це працівники, які мають різний освітній рівень та професійну кваліфікацію. На нерівність професійної та галузевої структури впливає ряд чинників, серед яких: обмеженість доступу до отримання відповідної освіти та відсутність необхідної матеріально-технічної та наукової бази для підготовки фахівців; міжнародна спеціалізація країни; невисокий рівень оплати праці та його значна регіональна нерівність; недостатня фінансова підтримка з боку держави процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Більш того, на державному рівні має проводитися масштабна соціальна підтримка важливості здобуття освіти, як середньої, професійно-технічної, так і вищої. Зокрема, суспільство має пропагандувати престиж праці, особливо, тієї, на яку є попит (наприклад, неprestижна малокваліфікована фізична праця).

В свою чергу, попит на робочу силу формується під впливом таких факторів як демографічні та міграційні процеси; ціни на ринку праці на робочу силу; рівень соціально-економічного розвитку регіонів та інфраструктура ринку праці. В останні роки, фінансово-економічна криза, що стимулює розвиток тіньової економіки, збільшує приховану зайнятість, а, особливо, зі стрімким розвитком інформаційних технологій та появою дистанційної зайнятості, попит на робочу силу суттєво коригується і досить складно регулюється.

Міжпрофесійна диспропорційність між попитом і пропозицією на ринку праці також обумовлена невідповідністю очікувань потенційних працівників щодо майбутньої діяльності та рівня заробітної плати, з одного боку, та роботодавців, що висувають більш жорсткіші вимоги до фахівців, зокрема молодих спеціалістів, - з іншого. Так, молодий фахівець, що здобув освіту, очікує отримувати заробітну плату на рівні відповідної професійної галузі, тоді як роботодавець пропонує спеціалісту без досвіду роботу заробітну плату нижче середнього рівня. І позиція останнього є зрозумілою з точки зору тих ризиків та додаткових витрат, які молодий працівник створює для роботодавця.

Якщо звернутися до статистики, то слід констатувати факт існування значного дисбалансу між обсягом потреби роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць та пропозицією робочої сили, що нині представлена на ринку праці. Так, станом на січень 2017 р., на 47,4 тис. вакантних місць (посад) претендує 429,0 тис. безробітних. Тобто, навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць складає 91 особа [5].

У професійному розрізі дещо інша ситуація, але загальна тенденція диспропорційності зберігається. Так, на рис. 1 наглядно продемонстровано невідповідність попиту та пропозицію за професійними групами.

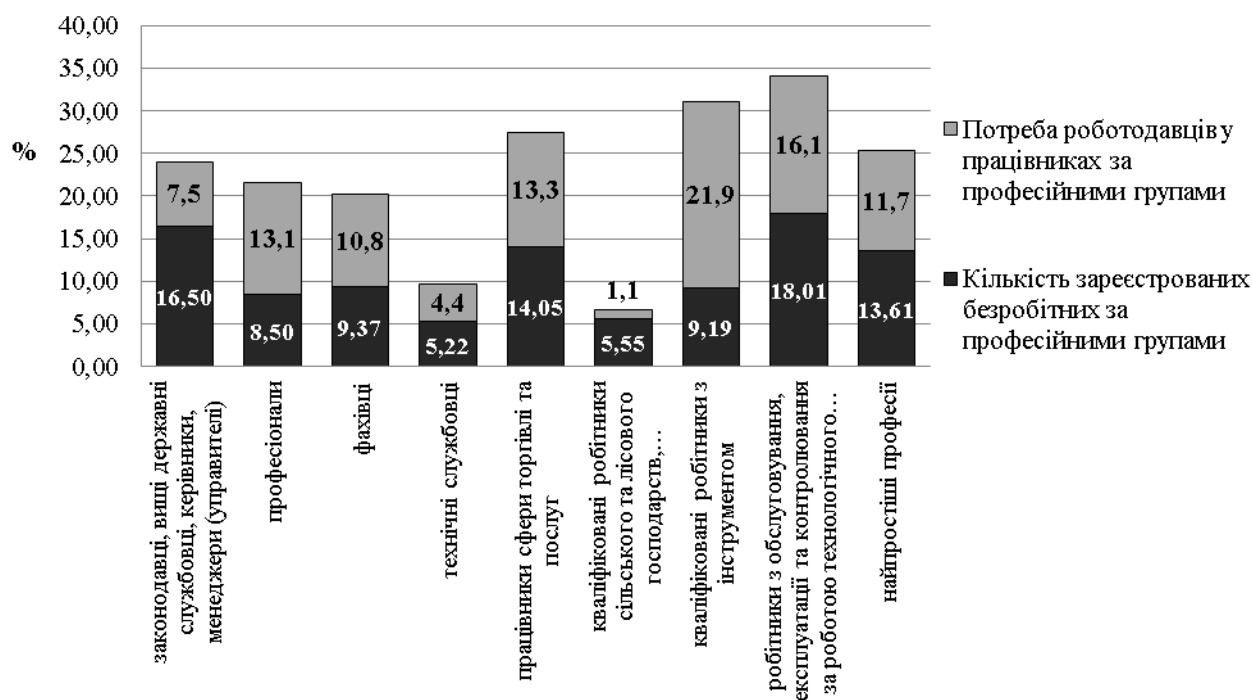


Рис. 1. Структура попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами у 2016 р. [5]

Згідно статистичних даних, найбільшим затребуваними на ринку праці є робітничі професії, а саме кваліфіковані робітники з інструментом (21,9% від загальної потреби). В той час, як найбільша кількість безробітних осіб – це робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,01%). Проте, найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць відмічається серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (552 особи) та законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (239 осіб) [5].

Найбільш затребуваними серед роботодавців сферами економічної діяльності є промисловість, зокрема переробна (зосереджено 27,7% та 21,6% вакантних місць відповідно), оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (16,4%) та транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (10,6%) [5]. Слід зазначити, що дана тенденція зберігається протягом останніх 6 років. Отже, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів має відбуватися відповідно до реальних потреб народного господарства країни.

Державними важелями регулювання професійної кон'юнктури на ринку праці повинен стати дієвий механізм стратегічного прогнозування та планування потреби реального сектору економіки у фахівцях відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та, через державне замовлення, надавати відповідні орієнтири розвитку системі вищої та професійної освіти. Виконуючи координуючу та стимулюючу функції, держава має проводити активну політику регулювання диспропорції на ринку праці та вживати своєчасних необхідних заходів.

Список використаних джерел

1. Лібанова Е. М. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.

2. Заяць Т.А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку : монографія / Т.А. Заяць, В.Л. Жаховська ; за ред. Б.М. Данилишина. – Київ: Фенікс. – 2008. – 312 с.

3. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи : монографія / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко. – К. : НАН України. – 2007. – 285 с.

4. Ачкасов А.Є Теоретико-методологічні основи становлення сегментів ринку праці. Електронний ресурс: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/naukma/Econ/2001_19/10_achkasov_aye_abstract_ukr.pdf.

5. Державна служба статистики України. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua>.