

УДК 331.5

Б.Т. Клияненко,

д-р экон. наук,

*директор Луганского филиала
Института экономико-правовых
исследований НАН Украины*

С.Ф. Большенко,

канд. экон. наук,

*доцент Технологического института
Восточноукраинского национального
университета им. В. Дала (г. Северодонецк)*

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ

Достижение эффективной занятости населения является обязательным условием для дальнейшего развития национальной экономики, выхода Украины на новый уровень международных отношений. Решение этой задачи неразрывно связано с исследованием вопроса структуры занятости, которая отражает в единстве социальный, экономический, демографический, этнический и даже экологический аспекты жизни общества.

Отраслевая структура занятых в Украине на сегодняшний день свидетельствует о низкой эффективности занятости и требует коренных изменений с целью приведения ее в соответствие с общемировыми тенденциями, для которых характерны высокие темпы роста численности и доли работников в сфере услуг, научно-исследовательских и исследовательско-конструкторских работах.

Вопросам управления занятостью, формирования организационно-экономического механизма регулирования рынка труда, мотивационного механизма в сфере труда посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых [1–2; 4–6]. Однако рынок труда, как и любые другие системы, находится в постоянном развитии, сопровождающемся изменениями всех его составляющих элементов и структуры занятости в том числе. Достижение эффективной занятости требует постоянного изучения происходящих процессов на рынке труда, разработки новых и совершенствования действующих механизмов управления занятостью.

Цель исследования состоит в определении основных факторов, влияющих на изменение структуры занятости в Украине, направлений совершенствования действующего организационно-экономического механизма регулирования занятости и разработке рекомендаций по формированию мотивационного механизма в сфере труда.

Структура занятости состоит из совершенно разных элементов, отличающихся формой, величиной, природой, степенью автономности и взаимосоподчиненности, но не существующих отдельно друг без друга. Она включает: социальную структуру, государственно-частную, территориально-региональную, структуру распределения занятого населения по секторам экономики, отраслевую, профессионально-квалификационную, половозрастную структуры (рис. 1).

Особенностью структуры занятости является то, что каждый из ее элементов является частью другого элемента. Эту особенность необходимо учитывать при разработке мероприятий управленческого воздействия на какой-либо элемент, принимая во внимание, что осуществляемые действия вызовут изменения одновременно в других элементах системы.

Социальная структура занятости населения отражает классовую структуру общества, которая изменяется вместе с изменением общественного устройства.

Анализ динамики социальной структуры занятости в Украине свидетельствует об относительной ее устойчивости на протяжении исследуемых лет. Наибольшую часть в структуре социальной занятости занимает население, работающее по найму. В процентном выражении доля занятых наемным трудом в общей численности занятых за рассматриваемый период менялась незначительно — с 90,2 до 87,7 %. На долю работодателей в 2000 г. приходилось всего лишь 0,75 %. К 2003 г. показатель увеличился почти в два раза (до 1,35 %).

Государственную структуру занятости образует та часть населения страны, которая занята различного рода трудом в органах государственной власти, расположенных в центре, на местах и за рубежом, а также в государственном секторе экономики, который полностью или частично контролируется государством.

© Б.Т. Клияненко, С.Ф. Большенко, 2007

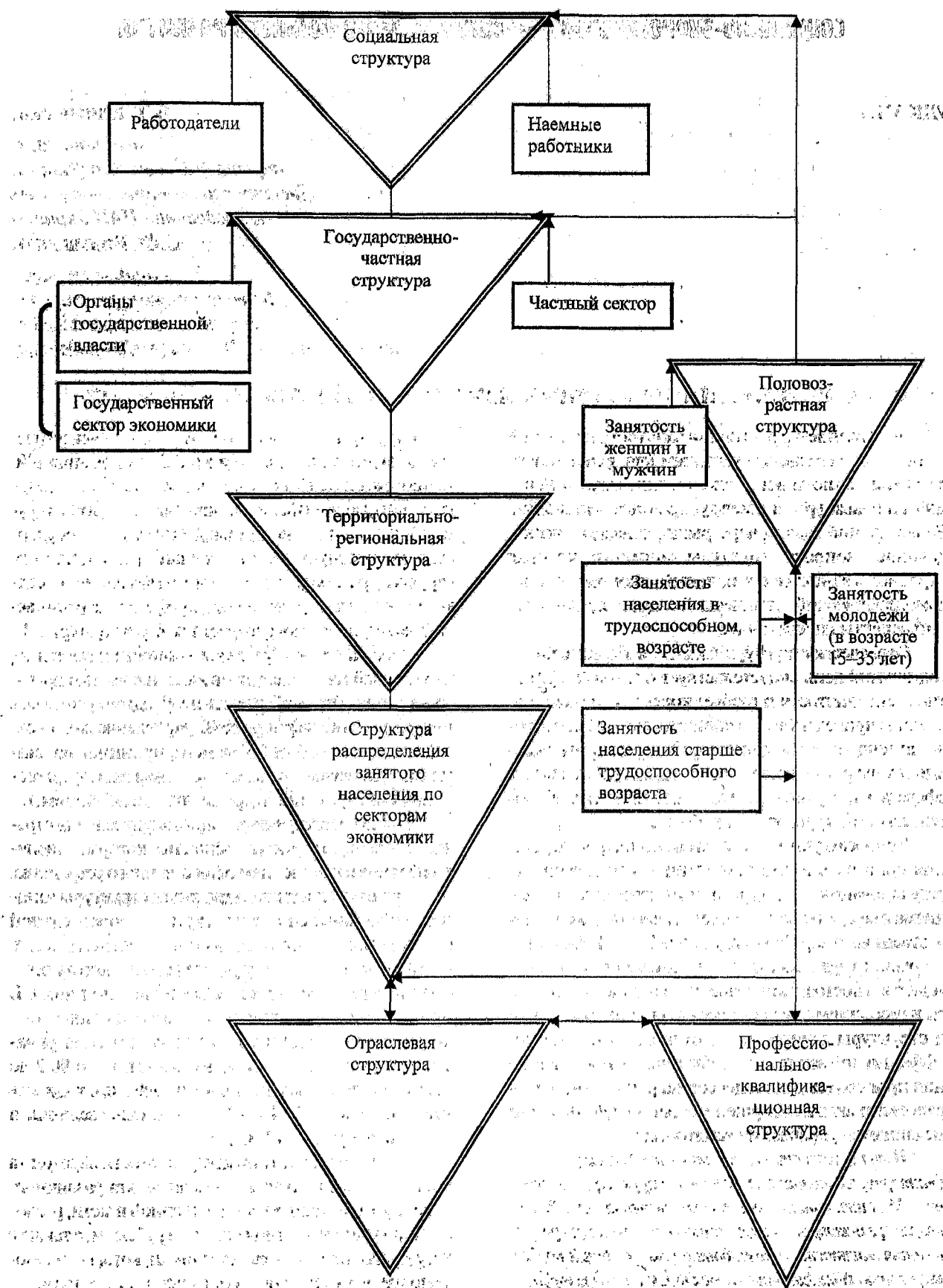


Рис. 1. Структура занятости

В работе проведен анализ государственно-частной структуры занятости населения на территории Луганской области, результаты которого свидетельствуют о снижении доли занятых в государственном секторе и ее увеличении в частном секторе в период с 2000 по 2002 г. В 2003 г. тенденция изменилась в обратном направлении (табл. 1).

Таблица 1. Структура занятости населения по формам собственности в Луганской области
(в возрасте 15–70 лет, в % к общей численности занятых)

Форма собственности	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Государственная	52,4	51,1	48,6	51,3
Частная	16,1	21,2	22,2	22,2
Коллективная	31,3	27,6	29,1	26,4
Международные организации и юридические лица	0,2	0,1	0,1	0,1

Такая тенденция изменения структуры занятости характерна для стран с рыночной экономикой, и Украина не является исключением.

Мировой опыт свидетельствует о том, что страны, попадая в трудное кризисное положение, вынуждены в качестве спасительного средства усиливать государственный сектор экономики, повышать его удельный вес, помогая частному сектору выходить из трудного состояния. Такая мера всегда себя оправдывала, поскольку способствовала обеспечению населения более полной занятостью.

При поступательном развитии экономики изменение структуры занятости обычно происходит в результате роста производительности и насыщения потребностей определенного уровня. Это позволяет высвободить часть работников для удовлетворения более высоких потребностей и обуславливает сдвиги в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы как в экономике в целом, так и внутри крупных секторов. В частности, в отраслевой структуре промышленности получают развитие наукоемкие подотрасли машиностроения, в профессионально-квалификационной – категории работников, которые функционируют за пределами производственного процесса и заняты его обслуживанием (специалисты, управленцы). В третичном секторе ведущая роль переходит к отраслям, образующим нематериальный инвестиционный комплекс – к науке, образованию, информационным технологиям, здравоохранению и т. п. [1, с. 167; 2, с. 6].

Анализ динамики численности занятого населения и структуры занятости по видам экономической деятельности в Украине указывает на незначительное снижение в 2004 г. по сравнению с 2003 г. доли занятых в промышленности, сельском хозяйстве, государственном управлении, охране здоровья

и увеличение занятых финансовой деятельностью, в строительстве и торговле (рис. 2–3).

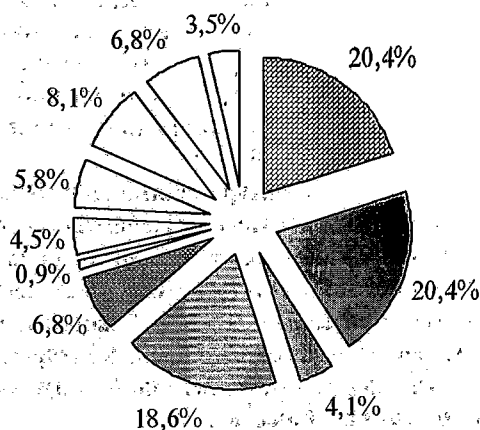
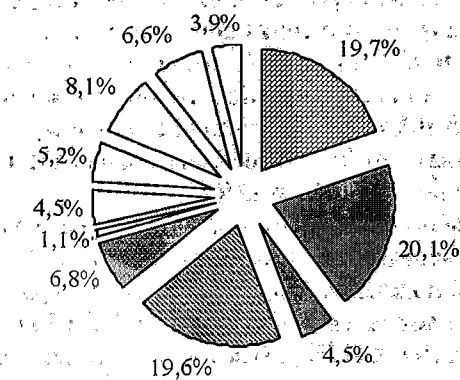


Рис. 2. Структура зайнятості населення України по видах економічної діяльності в 2003 г.



- Сільське господарство, охотництво, лісне та рибне господарство
- Промисловість
- Строїтельство
- Оптова та рознична торгівля, готельництво та ресторани
- Транспорт та зв'яз
- Фінансова діяльність
- Операції з нерухомістю
- Державне управління
- Освіта
- Охорона здоров'я та соціальна допомога
- Колективні, суспільні та особисті послуги

Рис. 3. Структура зайнятості населення України по видах економічної діяльності в 2004 г.

Найбільший темп росту зайнятості зафіксований в сфері фінансової діяльності (113,56 %) і найменший – в сфері операцій з нерухомістю (100,56 %).

Доля працівників промисловості в структурі зайнятості зменшилась на 18,2 % по порівнянню

с 1997 г. (с 38,3 до 20,1 %). Заметим, что значение данного показателя намного ниже, чем в большинстве экономически развитых стран, притом, что потребность в рабочей силе промышленного сектора экономики все время растет. По прогнозным данным, в 2015 г. потребность промышленности в рабочей силе в большинстве регионов Украины будет удовлетворяться на 30–37 %.

Сложившаяся структура занятости не отвечает инновационным стратегиям развития государства. Без опережающего развития наукоемких сфер промышленного производства, обновления технологической базы ведущих областей невозможно обеспечить высокий уровень конкурентоспособности экономики, надлежащий статус Украины в мировом сообществе.

Следует отметить, что за последние годы наметилась положительная тенденция в движении рабочей силы в промышленности, которая характеризуется ежегодным приростом численности трудоустроенных граждан и снижением темпов роста высвобождения работников (в 2003 г. по сравнению с 2002 г. темп роста численности трудоустроенных составил 103,4 %; темп роста численности высвобожденных — 87,0 %; в 2004 г. значения показателей соответствовали 104,7 и 42 %).

Наибольший спрос на рабочую силу наблюдался в обрабатывающей промышленности. На ее долю в общей потребности промышленности в рабочей силе приходилось в 2002 г. — 72,6 %; в 2003 г. — 74,9 %; в 2004 г. — 71,%. В результате увеличивалась и численность трудоустроенных граждан именно в этой отрасли промышленности [3, с. 395].

Сравнение тенденций динамики структуры занятости в ведущих странах мира (США, Японии, Германии, Франции, Италии, Великобритании, Канаде) и в Украине позволяет определить их общие и отличительные черты.

К общим особенностям динамики занятости следует отнести постепенное сокращение занятости в сельском хозяйстве, значительную и относительно стабильную долю занятых в розничной торговле, увеличение числа менеджеров и специалистов, рост разнообразия видов услуг как источников рабочих мест.

Основные различия состоят в том, что в ведущих странах сокращается занятость в обрабатывающей промышленности, расширяется сфера производственных и социальных услуг, особенно деловых услуг в первой группе и медицинских — во второй, а в Украине наблюдается обратная тенденция.

Анализ изменений, происходящих на рынке труда Украины, позволяет определить факторы, влияющие на изменение структуры занятости и оценить характер и степень этого влияния.

К основным факторам следует отнести следующие:

1. Низкая стоимость труда в наукоемких отраслях экономики, медицине, образовании при высоких ценах на обучение в высших учебных заведениях на эти специальности и низком уровне дохода большинства граждан.

2. Ограниченные инвестиционные возможности в создании новых рабочих мест по причине отсутствия должного инвестиционного климата в стране для развития производств, создания новых предприятий. Наличие высоких налоговых барьеров для организации бизнеса.

3. Качественные (структурные) несоответствия параметров спроса на труд и его предложения в отраслевом и других разрезах. Из-за недостаточной информированности о состоянии рынка труда возникают различия в спросе на профессию со стороны трудоспособного населения и реальной потребности предприятий в работниках определенной профессиональной группы.

4. Отсутствие четкой внутренней и внешней миграционной политики, нацеленной на решение перспективных общих и внутренних социально-экономических задач страны.

Ухудшение ситуации на рынке труда, распространение бедности и существенное различие в уровнях заработной платы в Украине и в других странах стимулируют трудовую миграцию, особенно в западных областях страны.

5. Недостаточное использование рабочей силы вследствие сокращений персонала в процессе реорганизаций предприятий и из-за неэффективного управления занятостью на всех уровнях (предприятия, региона, страны).

В мировой практике в периоды кризисных ситуаций всячески избегают увольнений, используя сокращение сверхурочного и даже нормативного времени, предоставляя длительные отпуска или перемещая персонал в дочерние фирмы и филиалы.

6. Несовершенство мотивационного механизма в сфере труда.

Рост уровня заработной платы на фоне еще более стремительного роста цен на жизненно необходимые товары, продукты питания и услуги при усилении интенсивности труда и увеличении неоплачиваемого сверхнормативного времени работы превращают труд в необходимость для выживания, а не в источник справедливого дохода, получаемого путем реализации профессиональных качеств, развития личностного трудового потенциала.

В связи с этим при выборе места работы, особенно среди молодежи, мотивирующим фактором по-прежнему остается заработная плата, а не желаемый вид работы. Поэтому усиливается приток ра-

бочей силы в те секторы экономики и регионы (за рубежом), где уровень заработной платы превышает уровень в других. Согласно проведенным исследованиям, для 76,1 % из опрошенных молодых людей стимулирующим переезд фактором является высокооплачиваемая работа [4, с. 129].

Главным изменением в социально-экономическом содержании труда является перерастание труда как средства материального существования работника в труд, в котором происходят самореализация и развитие личности человека. Вопрос гуманизации труда на сегодняшний день стал актуальной темой для научных исследований и практических разработок, направленных на улучшение качества трудовой жизни. Регулируемое в рамках системы гуманизации труда повышение качества труда представляет собой приоритетное направление экономического развития промышленно-развитых стран с рыночной экономикой [5, с. 11; 6; 7].

В соответствии с концепцией гуманизации труда в мотивации труда должны преобладать внутренние факторы мотивации — признание, содержательность труда, ответственность и самостоятельность, профессиональное продвижение, развитие личности работника и его самореализация.

Выводы. Таким образом, вопрос рациональной, оптимальной структуры занятости должен решаться комплексно и системно. Механическое управление занятостью посредством принятия соответствующих нормативных актов, постановлений и инструкций, не учитывающих психологическую составляющую трудового потенциала, не даст желаемого результата.

Оптимизация структуры занятости предусматривает определение таких пропорций между разными ее элементами, при которых достигается максимальная отдача труда, увеличение конечного, а не промежуточного продукта.

Основными направлениями совершенствования действующего в Украине организационно-экономического механизма регулирования занятости должны стать:

1. Усиление роли профсоюзных организаций в регулировании занятости путем их содействия формированию новых социально-трудовых отношений с учетом социально-трудовых интересов наемных работников и развитию социального партнерства.

2. Поддержка предпринимательства и увеличение базы для создания рабочих мест. Современные европейские программы осуществления структурных реформ демонстрируют большую склонность к либерализации внутренней экономической политики одновременно с усилением экономической экспансии как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Предпринимателям должны быть созданы такие условия, которые разрешат им осуществлять

инвестиции в стабильный бизнес. Для максимального создания новых рабочих мест стоимость работы, включая оплату труда, налоги и другие подобные затраты работодателей, должна оказывать содействие занятости, а не делать наем новых работников невыгодным для предпринимателей.

3. Усиление адаптивной способности работников и предприятий в свете влияния глобализации на процессы, происходящие в экономике страны.

4. Совершенствование структурно-инвестиционной политики, призванной влиять преимущественно на текущий спрос труда через кредитную, амортизационную, налоговую политики.

5. Развитие системы информированности трудового населения, особенно молодежи, приобретающей первую профессию, о спросе на труд, которая предусматривает применение инновационных информационных компьютерных технологий, позволяющих оперативно обрабатывать поступающую информацию.

6. Устранение административных и регуляторных барьеров для начинания собственного дела и дальнейшего его расширения. Способность новообразованных предприятий к росту является ключевым фактором для создания рабочих мест.

7. Развитие консультативных служб в области начинания бизнеса и предоставление помощи малым и средним предприятиям в области управления человеческими ресурсами и финансовыми рисками.

8. Повышение управленческой культуры, в частности, путем содействия внедрению менеджерских курсов в учебных программах высшего и профессионального образования.

9. Широкое применение зарубежного опыта в применении нестандартных режимов рабочего времени и форм занятости с учетом специфики производства и организации труда.

Литература

1. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2004. — 368 с.
2. Соболева И. Неиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном общемировому // Человек и труд. — 2003. — № 6. — С. 6–12.
3. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Державний комітет статистики України. — К.: Держкомстат України, 2005. — С. 395–396.
4. Рудич О. А. Стай і проблеми формування ринку праці та підприємницької ініціативи молоді України // Економіка промисловості. — 2005. — № 4 (30). — С. 125–132.
5. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку / Тончаров В. Н., Дорофиев В. В., Радомский С. И. и др.; Под ред. В. Н. Гончарова. — Донецк.: ООО «Альматео», 2005. — 224 с.

6. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. — 472 с.

7. Кравченко О. Б. Сутність та основні елементи організаційно-економічного механізму ре-

гулювання зайнятості населення // Формування ринкових відносин в Україні. — 2005. — № 4 (47). — С. 119—123.

Представлена в редакцію 05.01.2007 г.

УДК 338.439.02:332.122

С.І. Князев,

канд. екон. наук,

учений секретар Відділення

економіки НАН України,

м. Київ

ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРОДОВОЛЬЧИХ КОМПЛЕКСІВ В УКРАЇНІ

Виробництво високоякісних продовольчих товарів, необхідних для повного задоволення потреб населення відповідно до науково обґрунтованих норм споживання, є основною метою розвитку агропродовольчого комплексу, на підприємствах якого переробляється близько 80 % продукції рослинництва і 65 % тваринницької продукції. Досягненню цієї мети повинна сприяти територіальна організація агропромислового виробництва, організація його на дотримання і дівість таких принципів, як максимальне наближення переробних підприємств до джерел сировини і районів споживання їх продукції, забезпечення пропорційного і збалансованого розвитку та розміщення виробництва, взаємозв'язок між змінами у територіальній структурі галузей і необхідним зростанням обсягів виробництва, оптимізація сировинних зон переробних підприємств тощо.

Метою статті є аналіз існуючих особливостей надання пропозицій щодо можливих шляхів удосконалення організації регіональних продовольчих комплексів.

У кожному з регіональних АПК склалися і функціонують комплекси аграрного виробництва відповідної спеціалізації, в одному регіональному АПК вони ширші за набором галузей, в іншому — вузьчі. Розвиток продуктивних сил сприяє поглибленню регіональної спеціалізації, концентрації зусиль регіонального АПК на виробництві тих видів продукції, для яких на території області чи району склалися найсприятливіші умови. У перспективі доцільно зберегти рівновагу попиту і пропозиції на цукор, хлібобулочні вироби, олію, молоко і сприяти підвищенню рівня забезпеченості населення м'ясом, овочами і фруктами [1, 2].

Тісні взаємозв'язки між сільськогосподарськими і переробними підприємствами зумовлені їх виробни-

чо-технологічними стосунками, а також важливістю їх продукції у господарській діяльності та життєзабезпеченні країни у створенні соціальної стабільності.

Важливим фактором підвищення ефективності виробництва як АПК країни, так і регіонів є оптимізація пропорцій між промисловою переробкою (виробничими потужностями) і наявністю сировини. Розміщення підприємств переробної промисловості залежить насамперед від просторової локалізації і насаженості їх сировинної бази, оскільки у структурі витрат галузі на виробництво продукції частка матеріальних витрат займає 84,4 %. Кількісні і якісні характеристики сировинної бази обумовлюють основні техніко-економічні показники діяльності переробних підприємств різних форм власності і господарювання. Обсяг і якість сільськогосподарської продукції, що надходить на промислову обробку й переробку, багато в чому визначають асортимент продуктів харчування, впливають на ритмічність діяльності підприємств, рівень використання їх виробничих потужностей, собівартість продукції, прибуток і рентабельність підприємства [3].

Видовий і сортовий склад сільськогосподарської сировини, яка надходить на переробку, повинен відповідати вимогам технологічних процесів переробних підприємств. Особливості сільськогосподарської сировини (низька транспортабельність, обмежені строки поставок) потребують створення навколо переробних підприємств або первинних пунктів переробки стабільно діючих сировинних зон. Це дозволяє значною мірою зберегти і обсяги, і якість сировини, скоротити транспортні витрати. Створення постійно діючих сировинних зон характерне для таких галузей, як цукрова, ефіроолійна, плодоовочева та інші, у місцях, де природні умови сприяють по-

© С.І. Князев, 2007