

Т.В.Уманець, канд. екон. наук, доц.,
Одеський державний економічний університет

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОПИТУ НА ПРАЦЮ З УРАХУВАННЯМ РЕАЛЬНИХ ВИТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ

АНОТАЦІЯ. Досліджено попит на працю з урахуванням реальних витрат робочого часу. Запропоновані методичні підходи до оцінювання витрат праці з урахуванням витрат робочого часу. Надано пропозиції щодо удосконалення методики оцінювання попиту на працю з урахуванням реальних витрат робочого часу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Зайнятість, попит на працю, витрати праці, втрати робочого часу, приховане безробіття.

Перехід до сталого соціально-економічного розвитку України в цілому, а також її регіонів потребує більш ефективного використання факторів виробництва, які, у свою чергу, є невід'ємним елементом відтворювального процесу. Для розробки та обґрунтування політики сталого економічного розвитку необхідно розробити такий прогнозно-аналітичний інструментарій, який би дозволив досліджувати економічну динаміку розвитку під впливом відтворення основних її факторів з урахуванням прямих та зворотніх зв'язків та змін стратегії державної політики. Одне з провідних місць у системі відтворювальних процесів, на наш погляд, займає відтворення трудового потенціалу держави, якому не приділялось належної уваги у попередні роки реформування української економіки. Галузеві та регіональні обмеження на ресурси праці, приховане і структурне безробіття, диференціація доходів населення — це далеко не всі проблеми, які є серйозною перешкодою повноцінного розвитку національної економіки. Разом з тим, слід зауважити, що проблеми у сфері зайнятості і на ринку праці у зв'язку з їх визначальною роллю у питаннях підвищення добробуту населення України повинні стати пріоритетними при розв'язанні задач зниження соціальної напруги у суспільстві та підвищення соціального добробуту. Ліквідація дисбалансів та асиметрії у сфері зайнятості і на українському ринку праці, що виникла у перші роки незалежності України, є однією з пріоритетних задач макроекономічної політики. У процесі вирішення цієї задачі необхідно мати досконалий інструментарій аналізу та прогнозування динаміки зайнятості і ринку праці.

Проблемам регулювання зайнятості і ринку праці присвячені праці О.Амоші, Н.Анішеної, Л.Безтелесної, В.Герасимчук, С.Гриценко, Н.Лук'яненко, Е.Лібанової, В.Петюха, В.Савченко та інш. В них розглянуті різноманітні аспекти зайнятості населення і ринку праці та чинники, що впливають на його функціонування. Проте в більшості з них досліджуються механізми регулювання зайнятості і ринку праці загалом, абстрагуючись від поділу їх на певні блоки залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів, що їх формують.

Метою статті є визначення та оцінка сучасних тенденцій попиту на працю з урахуванням реальних витрат робочого часу.

У сучасних умовах принцип повної зайнятості вже не є головним орієнтиром у використанні трудових ресурсів як це було за часи планової економіки, тому що міжгалузевий та міжрегіональний розподіл робочої сили здійснюється за допомогою ринкових механізмів регулювання і саморегулювання господарської діяльності. Сьогодні усякий індивід, що бажає і має можливість працювати, або знаходить для себе прибуткове заняття, або ні, але продовжує його активний пошук як безробітний. Інакше він поповнює економічно неактивне населення. Перехід до ринкових відносин і падіння української економіки у перше десятиліття незалежності України обумовили появу таких нових для ринку праці явищ, як неповне використання наявних трудових ресурсів, тобто безробітних, неефективне використання труда, залученого до процесу виробництва: приховане безробіття, адміністративні відпустки, робота в режимі не повного робочого дня (тижня). Останні представляють собою втрати робочого часу під впливом економічної кон'юнктури. Основними їх видами є: час, що не використано за поважними причинами; адміністративні відпустки з повним або частковим зберіганням заробітної плати або без зберігання; втрати робочого часу; припинення роботи унаслідок трудових конфліктів. Аналіз втрат робочого часу у цілому, а також за основними його видами дозволив зробити наступні висновки:

1. Падіння виробництва у 90-ті роки ХХ століття у більшості галузей національної економіки України (практично до 2000 р.) спричинило поширення адміністративних відпусток. Це привело до появи ресурсу вільного часу, який працівник підприємства (установи) міг використати на другому місці роботи. Крім того, з метою підвищення низького рівня доходів індивід був вимушений працювати за сумісництвом, виконуючи декілька видів діяльності, збільшуючи таким чином кількість місць своєї роботи.

2. Торгівля і торгівельно-посередницька діяльність, а також фінансово-банківська сфера — це ті галузі економіки, які у роки пер-

шого десятиліття незалежності України пом'якшили напруженість на ринку праці та прийняли працівників з інших галузей (освіти, охорони здоров'я, науки і наукового обслуговування, окремих галузей матеріального виробництва і промисловості). Однак, то що було виправдане раніше, сьогодні збільшує гостроту проблеми забезпечення кадрами цілого ряду інших галузей. А це, у свою чергу, підвищує актуальність задачі обґрунтованої оцінки попиту на працю в галузях національної економіки України, розв'язання якої повинно сприяти ефективному використанню трудових ресурсів суспільства.

3. Оцінка реальних витрат робочого часу, визначення впливу різних його втрат на ефективність використання трудових ресурсів, дослідження потенціалу перерозподілу робочої сили між галузями економіки та її регіонами з метою більш продуктивного його використання — направлення робіт по обґрунтуванню перспективних оцінок попиту на труд у галузях економіки. Необхідність оцінки реальних витрат праці в економіці України пов'язана з тим, що наявний трудовий потенціал використовується не в повній мірі. Про це свідчать дані різних досліджень. За період 1991—1997рр. спостерігалась тенденція до зростання кількості працівників, що знаходились у адміністративних відпустках з частковим збереженням або без збереження заробітної плати чи працювали в режимі неповного робочого дня. Але починаючи з 1998 р. почався процес скорочення даної групи працівників. Так, чисельність працівників підприємства, що знаходились у адміністративних відпустках з частковим збереженням або без збереження заробітної плати чи працювали в режимі неповного робочого дня, складала у цілому по Україні у 1998р. 4971,4 тис. осіб (39,9%), а у 2004 р. вже тільки 1218,2 тис. осіб (10,8% до середньооблікової кількості штатних працівників). За період 1999—2004 рр. вона знизилась на 3753,2 тис. осіб або на 75,5% (у середньому щорічно за цей період спостерігалось зниження на 16,1%). Питома вага кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості у 2004 р. порівняно з 1998 р. зменшилась на 29,1 відсоткового пункту [1, с. 377; 2, с.169]. Більша половина працюючих, які знаходились в адміністративних відпустках, була і є зайнята на промислових підприємствах (67,8%). Кількість працюючих у режимі скороченого робочого часу також має тенденцію до скорочення, але продовжує залишатися значною (997тис. осіб або 8,8% від середньооблікової кількості штатних працівників) [2, с. 170]. У такому режимі у 2004 р. працював кожен п'ятий працівник промисловості, кожен четвертий — на транспорті та у будівництві. Одночасно відбувались процеси скорочення зайнятості та зростання рівня безробіття у деяких регіонах України

(Вінницька, Волинська, Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська області), що пов'язане, ймовірно, зі звільненням частини цих працівників [2, с. 111—112; 119—120].

4. Розрахунок рівня прихованого безробіття, який базується на порівнянні фактичної кількості зайнятих з кількістю зайнятих, що розрахована виходячи з рівня продуктивності праці до періоду незалежності (1990 р.) та фактичного валового випуску за окремими галузями економіки, показав, що пік зростання прихованого безробіття як в економіці України в цілому, так і в її галузях спостерігався у 1998 р., а потім почав зменшуватись. Найбільший рівень прихованого безробіття спостерігався за такими видами економічної діяльності, як промисловість, будівництво і транспорт. У сільському господарстві приховане безробіття практично не мало місця. Тенденція до зростання рівня прихованого безробіття за такими видами економічної діяльності, як оптова й роздрібна торгівля, готелі та ресторани спостерігалась до 2000 р.

5. З метою корегування оцінки рівня прихованого безробіття у галузях сфери матеріального виробництва рекомендується вводити коефіцієнти еластичності приросту прихованого безробіття від зміни продуктивності праці (от 0,2 у сільському господарстві до 0,5 у промисловості), а також облік структури галузевої зайнятості за категоріями працівників, витрати праці яких по різному змінюються в умовах спаду виробництва, що неоднаково впливає на продуктивність праці цих категорій [3].

6. Динаміка питомої ваги підприємств з поточним дефіцитом робочої сили свідчить, що вони практично не відчували його до 1998 р. У період зростання промислового виробництва, цей дефіцит в перші роки збільшився, але потім поступово став зменшуватись за рахунок переходу у склад зайнятих частини безробітних і повернення у галузь промисловості працівників з інших галузей економіки. Питома вага підприємств з недостатньо перспективною укомплектованістю кадрами за останні роки помітно зросла у порівнянні з серединою 90-х років. Це може бути свідченням як позитивних очікувань керівників підприємств відносно майбутньої економічної кон'юнктури, так і перманентної відсутності професійних кадрів і необхідності активного державного втручання у процес перерозподілу і підготовки відповідного контингенту працівників. Необхідно проводити опитування підприємств реального сектора економіки з проблеми забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, тому що аналіз статистичних даних свідчить про значну потребу підприємств у кваліфікованих робітниках, інженерно-технічних працівниках.

7. Статистичне дослідження процесів використання робочої сили дозволяє виявити потенційні можливості більш ефективного функціонування галузей економіки. У зв'язку з цим, актуалізується задача більш раціонального використання робочої сили на основному місці роботи і пов'язана з нею необхідність переміщення частини робочої сили в інші галузі і сфери діяльності. Певне уявлення про динаміку використання та розподілу витрат робочого часу може дати порівняльний аналіз їх галузевих зрушень. Так, зрушення у галузевій структурі витрат праці, що виражені кількістю людино-годин відпрацьованого часу зовнішніми сумісниками, відбувались інтенсивніше у порівнянні з середньо обліковою чисельністю зайнятих і кількістю часу, що відпрацьовано працівниками облікового складу. Загальний характер динаміки відпрацьованого часу працівниками облікового складу та середньообліковою чисельністю зайнятих одноманітний, але в окремі роки їх зміни різнонаправлені. Час, що відпрацьовано зовнішніми сумісниками, можна розглядати як характеристику витрат праці на ринку вторинної зайнятості, який є нестабільним і залежить від інтенсивності використання ресурсу праці за основним місцем роботи індивіда. Додаткова зайнятість, як вже зазначалось вище, може бути пов'язана з потребою у більш високих доходах, рівень яких за першим місцем роботи є незадовільним. Якщо на основному місці роботи відбувається зростання витрат робочого часу, це, ймовірно, призводить до скорочення його витрат на додатковому робочому місці, але подібний перерозподіл часу необхідно компенсується аналогічним зростанням доходу.

8. З 1998 р. (року інтенсифікації структурних зрушень) у середньообліковій чисельності зайнятих відбувались наступні зміни. Питома вага і абсолютна величина зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві, промисловості, державному управлінні, охороні здоров'я має тенденцію до скорочення, а у будівництві, оптовій та роздрібній торгівлі, готелях та ресторанах, транспорті і зв'язку, фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичним особам, освіті, колективних, громадських та особистих послугах — до зростання. Таким чином, ймовірно, має місце переливання працівників у ці галузі економіки, яке супроводжується деяким зниженням ефективності праці в них і збільшенням — в інших.

9. Зміни у показниках витрат праці, які не збігаються у часі та інтенсивності, дозволяють припустити існування факторів, що вносять спотворення в динаміку показників, що аналізуються, і

пов'язаних з втратами робочого часу. Це, у свою чергу, викликає необхідність пошуку шляхів більш продуктивного і збалансованого використання трудових ресурсів. Вищезазначене свідчить про необхідність аналізу впливу різних втрат робочого часу на обсяг витрат праці. Оцінку витрат праці, скоригованих на втрати робочого часу, слід здійснювати на основі даних Держкомстату України про чисельність зайнятих, використання робочого часу та його втратах. При розрахунку максимального фонду робочого часу одного працівника треба знати кількість святкових днів за рік, тривалість чергової відпустки, тривалість робочого тижня. Основними причинами втрат робочого часу доцільно вважати наступні: загальний фонд невідпрацьованого робочого часу з ініціативи адміністрації (для 1997—2000 рр.); фонд невідпрацьованого часу (неповний робочий час, відпустки з ініціативи адміністрації, відпустки без збереження заробітної плати відповідно законодавству та за власним бажанням, дні хвороби) (для 2001—2004 рр.); кількість людино-днів хвороби, що припадають на робочі дні за календарем працівників облікового складу відповідно листкам тимчасової непрацездатності; невідпрацьований час у зв'язку зі страйками. У здійснених розрахунках максимальний фонд робочого часу одного працівника відрізняється за видами економічної діяльності і категоріями працівників у зв'язку з коливаннями у тривалості робочого дня тижня, чергової відпустки. Добуток максимального фонду робочого часу одного працівника на середньооблікову чисельність зайнятих дасть можливість розрахувати загальний максимальний фонд робочого часу (з урахуванням кількості працівників, що прийняті на роботу у даному році і претендують у ньому ж на чергову відпустку). При обчисленні загального максимального фонду робочого часу необхідно враховувати вибуття працівників з підприємств та установ, чий максимальний фонд робочого часу пропорційний тривалості відпрацьованого ними у поточному році періоду. З отриманого максимально-можливого загального фонду часу необхідно далі відрахувати невикористаний за усіма причинами робочий час. Результатом розрахунків є оцінка загального фонду робочого часу, що витрачається на виробництво продукції з урахуванням його втрат. Відповідна чисельність зайнятих, скорегована на втрати робочого часу, за видами економічної діяльності визначається як відношення загального фонду робочого часу, що витрачається на виробництво продукції з урахуванням його втрат, до максимального фонду одного працівника з урахуванням тривалості чергової відпустки. Розрахунки свідчать, що невідпрацьований час за ін-

шими причинами по відношенню до втрат часу також має вплив на загальні його втрати. Ці втрати мають відносно рівномірний розподіл за видами економічної діяльності економіки. Найбільший розмір втрат робочого часу даної категорії спостерігався у промисловості і у галузях нематеріального виробництва. Винятком є державне управління, фінансова діяльність. Основну їх частину складають втрати, що пов'язані з тимчасовою непрацездатністю, які розраховують на основі даних про кількість людино-годин хвороби, що припадають на робочі дні за календарем працівників облікового складу відповідно листкам тимчасової непрацездатності.

10. Різниця середньооблікової і скоригованої у зв'язку з відпустками за власним бажанням чисельності зайнятих є найбільшою у галузях сфери нематеріального виробництва. Даний факт також підтверджує неефективність використання праці, тому що працівник, що стоїть на обліку підприємства однієї галузі, фактично може бути зайнятим у другій. Збереження зайнятості на державних підприємствах галузей невиробничої сфери пов'язано, у першу чергу, з бажанням мати хоч і невеликий, але гарантований заробіток і робоче місце. Облік втрат робочого часу у наслідок трудових конфліктів показує їх відносно незначний характер.

11. Проведене дослідження також показало різний характер впливу втрат робочого часу на розмір витрат праці як за видами економічної діяльності економіки, так і за їх причинами. Так, найбільші втрати робочого часу пов'язані з тимчасовою непрацездатністю (природними причинами) та адміністративними відпустками, роботою в режимі неповного робочого дня (тижня) (організаційно-економічними причинами). Останні причини і викликані ними втрати свідчать про необхідність оцінки перерозподілу робочої сили між галузями економіки та її регіонами з метою найбільш продуктивного їх використання.

12. Дослідити характер впливу витрат робочого часу за окремими їх причинами на розміри скоригованої чисельності зайнятих можна за допомогою виробничих функцій. Подібні дослідження проводились по економіці Росії за 1994—2002 рр. Результати дослідження показали, що еластичність витрат праці показників середньорічної чисельності зайнятих і скоригованої на втрати робочого часу середньорічної чисельності зайнятих від валового випуску у середньому однакові. Так, при збільшенні останнього показника на 1% витрати праці зростають у середньому на 0,25% для середньорічної чисельності зайнятих і на 0,23% для скоригованої на втрати робочого часу середньорічної

чисельності зайнятих. Еластичність витрат праці від витрат основних фондів має суттєву різницю: середньооблікова чисельність зайнятих є еластичною за даним показником, тому що оцінка відповідного коефіцієнта більше одиниці (одновідсоткове зростання витрат основних фондів спричиняє збільшення витрат праці у середньому на 1,3% [4, с. 89].

Література

1. Статистичний щорічник України за 2000 рік. — К.: Техніка, 2001. — 411 с.
2. Збірник «Регіони України», 2005. Частина I. — К.: Держкомстат, 2006. — 511 с.
3. Семенов А.С. От накопления безработицы — к стимулированию занятости // Человек и труд. — 1994. — № 6.
4. Коровкин А.Г., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Проблемы построения функций спроса на труд в отраслях экономики России с учетом реальных затрат рабочего времени // Труд и занятость. — 2005. — № 3. — С. 78—93.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2007

УДК 658.8:339.564

А.О.Фатенок-Ткачук,
Луцький державний технічний університет

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

АНОТАЦІЯ. Виділено основні напрямки управління персоналом в умовах диференціації ринків, які мають національні особливості, враховуючи рівень ділового спілкування та методики проведення перемовин з міжнародними партнерами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективність зовнішньоекономічної діяльності, ділове спілкування, напрямки управління персоналом, кадрове забезпечення, стратегія розвитку ЗЕД.

Здійснення ЗЕД підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних