

# Соціальна політика

УДК 331.5:331.105.24(477.83)  
JEL J21, J23, R23

Н. І. Андрусишин

## Трансформація ринку праці робітничих кадрів (за результатами моніторингу ринкоутворюючих підприємств Львівщини)

*Наведено результати анкетних обстежень ринкоутворюючих підприємств Львівщини на предмет наявності та додаткової потреби робітничих кадрів. За період 2006-2015 рр. виявлено значні зміни у: структурі роботодавців, професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих, рівні та структурі додаткової потреби робітників. З'ясовано, що серед суб'єктів, які задекларували потребу в робітничих кадрах, суттєво збільшилась частка підприємств приватної форми власності, які на сьогодні репрезентують 80% регіонального ринку праці. Акцентовано увагу на змінах у структурі фактично зайнятих і додаткової потреби у робітничих кадрах. Виявлено падіння оптимістичних очікувань роботодавців щодо: розвитку виробництва, зростання його обсягів, збільшення попиту на робітничі кадри. Вказано, що позитивні зміни очікуються за умови ефективної реалізації державної політики України у сфері євроінтеграції економіки.*

*Ключові слова: трансформація ринку праці, робітничі кадри, професійно-кваліфікаційна структура, додаткова потреба у робітничих кадрах.*

Сучасний період характеризується різкими перетвореннями, змінами та високо динамічними процесами усіх найважливіших напрямів розвитку: політичного, економічного, соціального, суспільного, культурного, духовного. Успішність проходження етапів кожного з них першочергово детермінується своєчасністю та узгодженістю дій у кожній окремій ситуації як загального, так і локального характеру. Слушне та своєчасне прийняття рішень в управлінні, адекватне реагування на нові виклики та можливості, окрім відповідних умінь, досвіду, розуміння ситуації, вимагає володіння актуальною інформацією.

Ринок праці робітничих кадрів визначається більшою динамічністю та вищою чутливістю до усіх соціально-економічних змін. Основна проблема дослідження його трансформаційних змін полягає у браку об'єктивної статистичної інформації. Хоча питання трансформації ринку праці активно вивчається в Україні та відповідні проблеми неодноразово піднімалися на наукових і практичних зібраннях, засіданнях, конференціях. Більшість досліджень, проведених в Україні (О. Крушельницька, Г. Купалова, В. Новіков, В. Савченко, М. Семикіна, Н. Величко), акцентують увагу на підготовці кваліфікованих кадрів, на тенденціях змін показників професійно-технічної освіти в Україні. Зважаючи на наявні диспропорції попиту та пропозиції робітничих кадрів, на наш погляд, вони не відображають реальних змін ситуації на ринку праці. Необхідним є проведення аналізу таких трансформаційних перетворень ринку праці: зміна структури зайнятості, дисбаланс попиту та пропозиції, зміна структури попиту, розвиток нетрадиційних форм зайнятості робітників тощо. Окрім того, цікавими є дослідження характерних перетворень регіональних і локальних ринків праці.

Грунтовне дослідження стану робітничого ринку праці Дніпропетровщини у 2012 р. за дорученням Кабінету Міністрів України здійснене фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАНУ (Е. Лібанова, Л. Лісогор та ін.). Зокрема, у його межах вивчено розподіл зайнятого населення Дніпропетровської області за видами економічної діяльності та за професіями. Також проаналізовано обіг робочої сили на підприємствах, розраховано прогноз зміни продуктивності праці та обсяги виробництва, визначено масштаб і структуру підготовки робітничих кадрів [1].

© Н. І. Андрусишин, 2015.

Метою статті є виявлення та аналіз трансформаційних змін, що відбувались на робітничому ринку праці Львівщини, за результатами моніторингу ринкоутворюючих підприємств 2006-2015 рр.

Проблемам ринку праці Львівщини присвячені науково-практичні пошуки та розробки науковців ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (У. Садова, Л. Семів). Так, у час стрімкого розвитку невеликих мережевих організаційних структур, посилення інформаційно-технологічної складової в економіці, модернізації виробництва та впровадження технологічних інновацій було проведено комплексне дослідження в межах проекту «Програма забезпечення високопрофесійними кадрами Львівської області до 2015 року». Вихідним пунктом дослідження було спеціально розроблене анкетне опитування керівників підприємств Львівщини щодо оцінки ними стану використання робітничих кадрів і додаткової потреби у них (2006-2007 рр.). У подальшому воно стало базою для моніторингу трансформаційних змін регіонального і локальних ринків праці Львівщини 2011 р. і 2015 р. У процесі трьох обстежень, респондентами якого були члени директорського корпусу та керівники кадрів основних ринкоутворюючих середніх і великих підприємств Львівської області, дослідницький колектив отримав розгорнуту інформацію про чисельність працівників робітничих професій на час опитування і додаткову потребу у них. Необхідність отримання таких даних зумовлена відсутністю будь-яких статистичних даних про зайнятість працівників робітничих професій, а також можливістю проведення глибокого аналізу наявності працівників у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах і визначення їх додаткової потреби. Окрім того, на великих і середніх підприємствах Львівщини працює більшість найманих працівників Львівщини (близько 70% у 2015 р.), тому таке дослідження охоплює значний сегмент ринку праці робітничих кадрів.

Опитуванням охоплено 153 великих і середніх підприємства (20% усіх працюючих в області у 2015 р.) (у 2006 р. – 124 (11,1%), у 2011 р. – 235 (23%)). На час проведення обстеження у них працювали 14 262 особи робітничих професій (14 081 і 16 358 у 2006 р. та 2011 р. відповідно). У всіх анкетуваннях при відборі підприємств для опитування пріоритет віддавався тим, чисельність найманих працівників на яких вища, і таким, що можуть вважатися вагомими для економіки кожного зокрема адміністративного району чи обласного центру. При цьому для реального відображення ситуації на локальних ринках праці анкетовані підприємства, розташовані у містах обласного підпорядкування, були віднесені до відповідних адміністративних районів.

За періоди моніторингу 2006-2015 рр., відповідно до зміни ситуації у регіоні, суттєво змінена структура анкетованих підприємств за формою власності. Так, майже вдвічі зростала частка приватних підприємств (з 41,1% до 77%), ушестеро зменшилась частка колективних підприємств (з 32,3% до 5,2%). Незначні зміни відбулись у частках охоплених опитуванням державних і комунальних підприємств (15,3%-13,1% та 6,5%-5,2% відповідно).

Також дещо змінений розподіл анкетованих підприємств за часом (тривалістю) здійснення їхньої діяльності. Якщо у 2006 р. 90,4% підприємств, що були відібрані для дослідження, працювали на ринку товарів і послуг понад 10 років, у тому числі 10% – понад 50 років, то у 2011 р. модальний вік таких підприємств був трохи менший і знову вищий у 2015 р., що зумовлювалось реальною ситуацією на ринку. Так, у 2011 р. анкетуванням охоплено 9% (6% у 2015 р.) тих підприємств, які ще не працювали на час попереднього етапу моніторингу. Також ті підприємства, що були включені у всі етапи дослідження, кожного разу фіксувались як старші за віком або ті, що здійснюють свою діяльність довше на 5 років. Відтак частка анкетованих підприємств, що здійснювали свою діяльність на ринку товарів і послуг 50 і більше років, зростала на кожному етапі дослідження (2006 р. – 10%, 2011 р. – 15%, 2015 р. – 18%). Щодо цього можуть бути висловлені кілька гіпотез про виживання, роботу, успішність і закриття підприємств різного віку залежно від інших умов їх праці й без таких. Так, можна припустити, що не всі ті

підприємства, які почали свою роботу до 2008 р., змогли впоратися з труднощами кризових перетворень і продовжують свою роботу до сьогодні.

Деякі зміни також відбулись у структурі анкетованих підприємств за видами їх економічної діяльності. У 2006 р. з усіх охоплених дослідженням ринкоутворюючих підприємств суб'єкти господарювання у переробній промисловості склали 49%; у будівництві – 25%; оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – 13%; добувній промисловості – 7%; сільському, лісовому та рибному господарстві – 5%; інших видах економічної діяльності – 1%. У 2015 р. зросла частка підприємств переробної промисловості до 59%, у сільському, лісовому та рибному господарстві – до 7%. Майже втричі зменшилась частка суб'єктів господарювання у будівництві (8%), в оптовій, роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів і добувній промисловості – майже на половину (рис. 1).

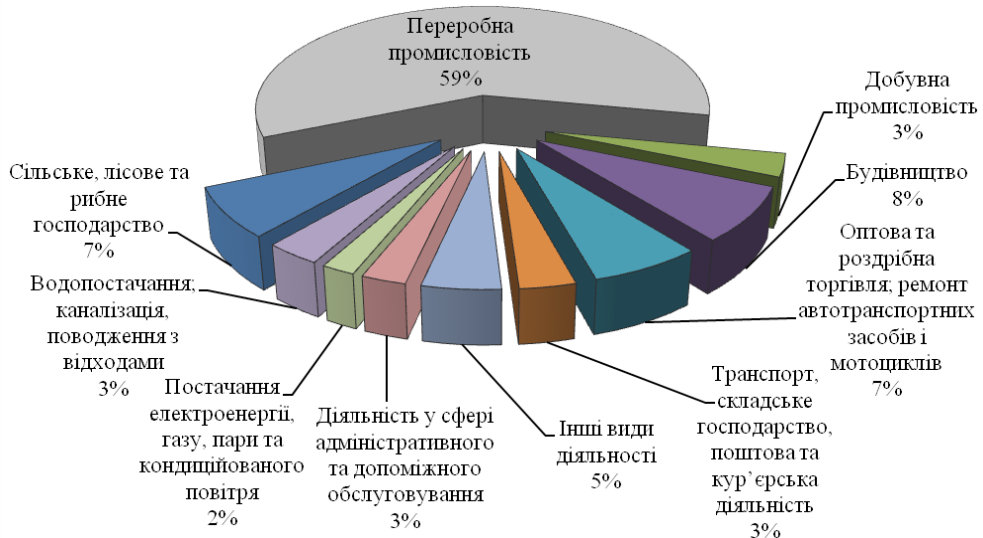


Рис. 1. Структура підприємств Львівщини за видами економічної діяльності, охоплених анкетним опитуванням, 2015 р.

Таким чином, на регіональному ринку праці робітничих кадрів відбулись суттєві трансформації. Серед суб'єктів, що мають потребу в робітничих кадрах, суттєво збільшилась частка підприємств приватної форми власності, які на сьогодні репрезентують 80% регіонального ринку праці. Відбулась зміна структури роботодавців за їх видами економічної діяльності, а отже і зміна структури виробництва та виробничої орієнтації регіону.

Найціннішим у плані аналізу трансформаційних змін регіонального ринку праці робітничих кадрів є вивчення динаміки змін основних характеристик зайнятості та структур попиту і пропозиції робітників.

Кризові явища 2008-2009 рр. і 2014-2015 рр. внесли суттєвий деструктивний вплив у економічну ситуацію та відобразились на трансформаційних процесах регіональних ринків праці. Якщо у 2006 р. про існування проблеми дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів заявляли трохи менше двох третин респондентів (71%), то у 2011 р. – менше половини (45,5%), а у 2015 р. – менше третини (31,4%). Різке падіння курсу гривні, подорожчання виробництва, зменшення рівня життя населення, а з ним – і рівня споживання товарів і послуг призвели до необхідності введення в дію механізмів економії, завдання яких першочергово полягали у втриманні підприємства на ринку товарів і послуг, збереженні його від банкрутства. Високий ризик втрати прибутків і непевність соціально-економічної, а у 2014-2015 рр. ще й політичної ситуації не слугували ні залученню зовнішніх інвестицій, ні розширенню чи відкриттю нового виробництва. Додаткова потреба

підприємств у робітничих кадрах складала 675 осіб (2215 і 1304 у 2006 р. та 2011 р. відповідно). Тому і коефіцієнт додаткової потреби у робітничих кадрах<sup>1</sup> суттєво зменшився. За результатами анкетувань, протягом обстежуваного періоду він знизився від 15,7% у 2006 р., до 8% у 2011 р. і до 4,7% у 2015 р. При цьому вимоги щодо кваліфікації робітників на заміщення вакантних посад практично не змінилися. Це свідчить найімовірніше про скорочення загальних обсягів виробництва на обстежуваних підприємствах або відсутність перспектив його розширення, звичне заміщення робітничих кадрів, а не про підняття виробництва на якісній рівень чи пов'язану з цим додаткову потребу у робітниках.

Для представлення структури зайнятих на ринку праці Львівщини робітничих кадрів під час обстеження великих і середніх підприємств було зібрано розгорнуту інформацію щодо кількісно-якісних характеристик наявних робітників і додаткової потреби за професіями, кваліфікаційними ознаками та групами робітничих професій. Задля отримання ґрунтовної інформації щодо трансформації професійного розподілу робітників, а також для представлення специфіки локальних ринків праці, усі запропоновані в анкеті робітничі професії були згруповані у п'ятнадцять умовних професійних груп: механіки, робітники швейної справи, електрики, водії, робітники житлово-комунальних господарств, металообробники, деревообробники, будівельники, різнороби, кондитери, лаборанти, робітники з обробки продуктів харчування, інспектори військової справи, робітники з видобування кам'яного вугілля та інші. При цьому респондентам пропонувалось вказати конкретні кількості наявних і додатково потрібних робітників відповідно їх професії, професійної кваліфікації, а також обрати на власний розсуд групу професій робітників, до яких вони належать. Відтак до групи «механіки» віднесені такі робітничі професії, як: механік, верстатник, апаратник, налагоджував технічної установки, машиніст технічної установки. До групи «інші» – нечисленні (хоча сукупно група об'єднує вагому частку працівників), за даними анкетування, професії різних напрямів: контролери, комірники, торгові представники, скло – і каменеобробники, художники тощо.

За результатами моніторингу, до найвагоміших на ринку праці Львівщини за кількісною ознакою належать такі групи робітничих професій, як: механіки, працівники швейної справи, водії, металообробники. Значущими в економіці Львівщини залишаються швейні виробництва, виробництва із залученням технічних установок, транспортні послуги. Навпаки, потужних підприємств із значною чисельністю найманих працівників, які б спеціалізувалися на переробці продуктів харчування або вирощуванні та переробці сільськогосподарської продукції, у загальній сукупності досить мало, особливо зважаючи на колишній рівень розвитку та потужності такої діяльності у регіоні.

Навіть за час обстежень 2006-2015 рр. спостерігаються суттєві зміни у структурі фактично зайнятих робітничих кадрів за ознаками їх професійних груп (рис. 2).

Встановлено, що протягом 2006-2015 рр. поступово втрачається профільна орієнтація виробництва у деяких адміністративних районах області, а в інших – навпаки: серед великих і середніх підприємств залишаються успішно працювати лише найвагоміші з них. Структура фактичного стану зайнятості робітничих кадрів за професійною ознакою свідчить про суттєве зменшення вагової частки найманих робітників групи «механіка», що підтверджує тезу про відповідне скорочення, переорієнтацію чи втрачання ваги відповідного типу виробництва на ринку товарів і послуг Львівської області.

За досліджуваний період суттєво зменшилась частка працівників житлово-комунальних господарств (до неї належать сантехніки, слюсарі, робітники зі здійснення дрібного ремонту), особливо це стосується робітників з кваліфікацією сантехнік, що вказує на зміну підходу до організації праці на великих підприємствах. Так, під час попередніх анкетувань практично на кожному з обстежуваних підприємств були зайняті сантехніки, а на великих підприємствах – більше одного працівника. Натомість останнє дослідження засвідчує майже

<sup>1</sup> Додаткова потреба у робітничих кадрах (осіб) на 100 фактично наявних робітників.

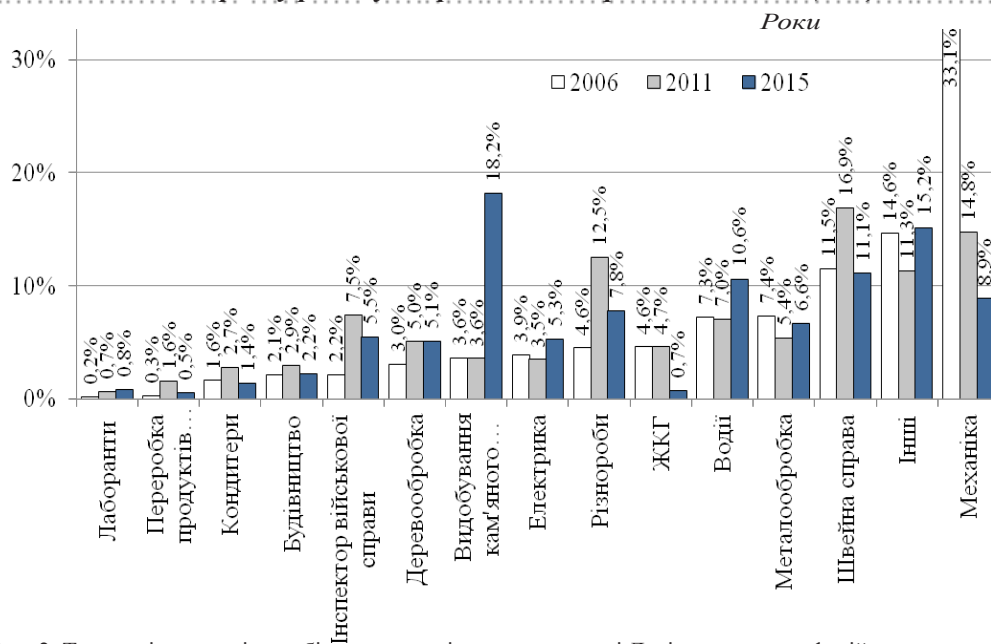


Рис. 2. Тенденція розподілу робітничих кадрів на ринку праці Львівщини за професійною ознакою\*

\* За результатами обстежень ринкоутворюючих підприємств 2006 р., 2011 р., 2015 р.

повну відсутність працівників з такою спеціальністю, що свідчить не стільки про зменшення чисельності робітників цієї професії на ринку праці Львівщини, як про те, що для виконання певних робіт, які не виконуються постійно, виявилось вигідніше наймати робітників на контрактній короткотерміновій основі, ніж утримувати ціле штатне робоче місце. Передусім такі зміни мають економічні причини. Забезпечення одного працівника робочим місцем пов'язане з такими витратами: створення відповідного робочого місця, придбання необхідного для роботи інструменту (обладнання), оплата праці та інші пов'язані з нею витрати, підвищення рівня кваліфікації тощо. Вони є економічно необґрунтованими, особливо для виконання тимчасових робіт. До цього виду змін на ринку праці слід віднести також збільшення частки тих працівників на ринку праці, які працюють на основі цивільно-правових угод. Таким чином, формується класична схема перерозподілу робітничих кадрів: на регіональному (локальних) ринках праці існують більші ринкоутворюючі підприємства (виробництва) кількох основних для певного ринку видів економічної діяльності та менші обслуговуючі підприємства (виробництва). При цьому ринкоутворюючі підприємства визначають профіль (тип, напрям, виробничу спеціалізацію тощо) регіону, а також складають базу для формування та розвитку ринкозабезпечуючого бізнесу: іншого роду підприємництва, малого бізнесу та об'єктів інфраструктурної мережі.

Щодо попиту на робітничі кадри, то під час дослідження увагу звернуто саме на додаткову потребу робітників, яка існувала на підприємстві на час анкетування, відповідно до їх кваліфікаційних і професійних ознак. Додаткова потреба підприємств у робітничих кадрах формується під впливом кількох чинників, серед яких визначальними є: збільшення обсягів виробництва, часткова переорієнтація чи зміна виробничої продукції, введення нових технологій виробництва, планове заміщення та плинність кадрів тощо. Зупинимось детальніше на аналізі додаткової потреби у робітничих кадрах великих і середніх підприємств Львівщини, що суттєво зменшилась за результатами обстежень 2006 р., 2011 р. і 2015 р. (рис. 3).

Вказані зміни, з позиції причинно-наслідкового зв'язку, описують поточний стан ринку праці регіону в певному періоді як результат тих процесів (як внутрішніх, так і зовнішніх), що мали місце у попередні періоди та стали

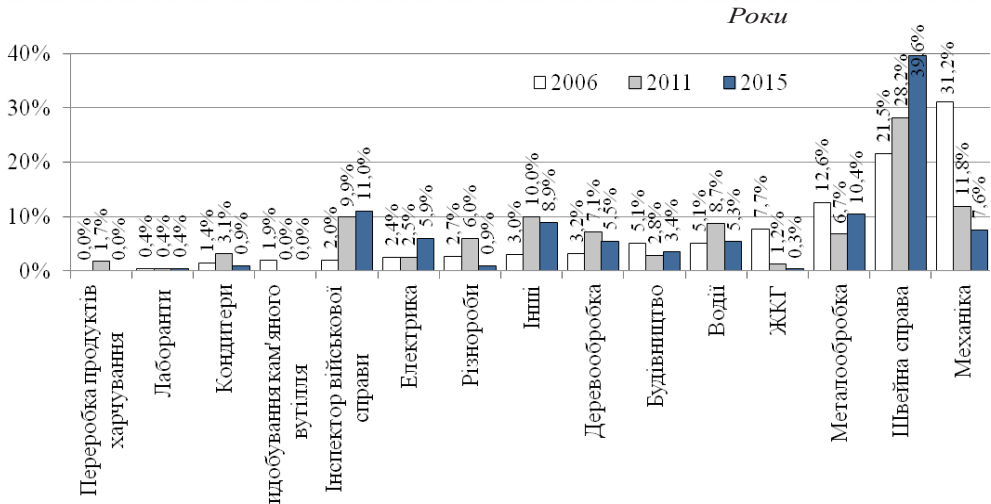


Рис. 3. Тенденція розподілу додаткової потреби робітничих кадрів на ринку праці Львівщини за професійною ознакою\*

\* За результатами обстежень ринкоутворюючих підприємств 2006 р., 2011 р., 2015 р.

передумовою для подальших змін. Усі виробничі можливості та наявний трудовий потенціал регіону формують базу для майбутнього розвитку ринку праці під дією численних зовнішніх чинників, серед яких: економічна, політична, фінансова, суспільна чи соціальна ситуація в країні.

Для визначення потенційних моделей розвитку ринку праці респондентам було запропоновано поділитись зі своїми баченнями щодо майбутніх очікувань у розвитку їхнього виробництва та питань зайнятості працівників робітничих професій.

На запитання «Як зміняться обсяги Вашої діяльності у найближчі 3 роки?» отримано відповіді, що підтверджують стрімке падіння оптимістичних очікувань, незначне зростання песимістичних поглядів щодо неминучого зниження обсягів діяльності та суттєву невизначеність через вкрай нестабільну ситуацію у 2014-2015 рр. (табл. 1).

Щодо очікувань у змінах зайнятості на підприємствах, то позитивні настрої за результатами кожного наступного етапу моніторингу також зменшувались. Так, у 2015 р. очікували зростання зайнятості на підприємстві лише 12,4% опитаних. Тоді як у 2006 р. такий показник був майже 60%, у 2011 р. – 42,4%. Неминучого скорочення зайнятості очікували на 12,4% підприємствах, охоплених опитуванням (у 2006 р. – 5,8%, 2011 р. – 4,5%). Менше 20% респондентів обстеження 2015 р. вважає, що обсяги зайнятості не зміняться, а понад 60% не знають чого очікувати від майбутнього і не можуть нічого сказати щодо зміни обсягів зайнятості на підприємстві.

Схожа негативна тенденція, що полягає у зростанні невизначеності та впливу інших несприятливих для великого і середнього бізнесу умов, виявляється і у конкретному прогнозі щодо потреб у кадрах на наступні три роки. Коли у 2006 р. більше половини респондентів (56,2%) очікували зростання додаткової потреби у робітниках, то у 2011 р. та 2015 р. близько 80% опитаних зовсім не могли її спрогнозувати (79% у 2011 р. і 86,2% у 2015 р.).

Нестабільність ситуації в Україні, звісно, суттєво впливає на орієнтації та очікування керівників ринкоутворюючих підприємств Львівщини. Досвід ведення діяльності хоча б в умовах різкого падіння вартості національної валюти чи необхідності зміни ринкових орієнтацій сприяє значній стриманості у прогнозах. Проте в час стрімких перемін (вимушеного проведення військових дій, обвалу економіки, зниження рівня життя населення та всеохоплюючої нестабільності) необхідно віднайти та задіяти весь потенціал задля втримання стану й переходу до позитивних зрушень. Нові можливості для українських виробників відкриваються

Таблиця 1

Відповіді респондентів на запитання «Як зміняться обсяги Вашої діяльності у найближчі 3 роки?», %

	2006 р.	2011 р.	2015 р.
Зростуть	63,3%	45,5%	16,3%
Зменшаться	3,3%	4,5%	5,2%
Не зміняться	11,7%	25,8%	17,6%
Важко відповісти	21,7%	24,2%	60,8%

у зв'язку з євроінтеграцією, підписанням Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

В обстеженні 2015 р. респондентам було запропоновано дати відповідь на запитання щодо очікуваних змін у діяльності їхнього підприємства у зв'язку з євроінтеграцією. Відповіді розділились таким чином: 32,7% опитаних упевнені, що на їхньому підприємстві зросте якість виробництва через необхідність відповідності європейським стандартам; 27,5% – вважає, що на їхніх підприємствах зростуть обсяги виробництва в разі виникнення можливостей розширення ринку збуту готової продукції; 24,2% у числі яких вагому частку складають виробництва локального рівня, такі як хлібопекарні чи підприємства з надання виключно місцевих послуг або підприємства, що вже тривалий час постачають свою продукцію на євrorинки, знають, що їх обсяги виробництва ніяк не зміняться у зв'язку з євроінтеграцією; лише 6% респондентів переконані, що обсяги їх виробництва зменшаться внаслідок низької конкурентоспроможності їх продукції порівняно з імпортними товарами, які вийдуть на ринок споживання. Зрозумілим є те, що ринкоутворюючі підприємства Львівщини здебільшого мають оптимістичні сподівання на подальшу роботу. Питання залишається у створенні відповідних умов розвитку виробництва на державному та регіональних рівнях.

Підсумовуючи, за 2006-2015 рр. відбулись суттєві трансформації регіонального ринку праці робітничих кадрів, які відображаються у зміні структури роботодавців, професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, рівня та структури додаткової потреби робітників. Виявлені тенденції наштовхують на думку, що висунутий у проєкті Стратегії розвитку Львівської області до 2020 р. інерційний сценарій розвитку Львівщини є одним з найбільш можливих. По суті, більшість розглянутих трансформаційних змін відбувалась відповідно до основних елементів саме такого сценарію. Яскравим підтвердженням цього є ситуація у вугільній галузі. Ріст частки робітничих кадрів групи «видобування кам'яного вугілля», зафіксований результатами обстежень, не збігається ні з перспективними планами розвитку вугільної галузі, ні з оптимістичними очікуваннями роботодавців щодо подальшого розвитку відповідних підприємств. Найбільш реально він відображає тривалі негативні тенденції галузі. Зокрема, відсутність можливості отримання прибутків призвела до старіння шахтного фонду та амортизації низки технічних установок, які використовувались раніше. За незмінності ситуації у законодавчій сфері, що стосується діяльності вугледобувних підприємств, насправді реальною є перспектива значного скорочення робочих місць і соціального напруження в Червоноградському промисловому вузлі, як зазначається у проєкті Стратегії [2, с. 32-33]. Проте виявлене суттєве зростання невизначеності та непевності роботодавців у майбутньому, а не песимістичних очікувань, свідчать про гіпотетичність наближення сценарію розвитку Львівщини до оптимістичного за умов злагоджених зусиль усіх зацікавлених сторін, насамперед органів влади різних рівнів [2, с. 37]. Це підтверджуються також позитивними очікуваннями, що пов'язані з євроінтеграційним вектором розвитку. Зокрема, імовірно підвищення якості продукції, про яку говорить третина респондентів, передбачатиме технологічну модернізацію підприємств, підвищення кваліфікації працівників, збільшення частки інноваційної продукції та зростання продуктивності праці.

У ході дослідження з'ясовано, що регіональний ринок праці робітничих професій потребує нових поштовхів для розвитку: залучення інвестицій, створення нових робочих місць, програм підтримки національного виробника, сприяння розширенню ринків збуту тощо. У цьому контексті значний вплив матиме імплементація Угоди про асоціацію України з ЄС. Зокрема, уведення в дію Угоди про зону вільної торгівлі суттєво пожвавить ринок праці робітничих професій. При цьому, враховуючи прикордонне розташування Львівської області та демографічні прогнози щодо зменшення чисельності працездатного населення, варто також очікувати на актуалізацію проблем забезпечення потреби ринку праці у висококваліфікованих робітничих кадрах, вирішення яких залежить від політики підготовки робітничих кадрів. Отримані дані щодо зміни професійно-кваліфікаційного рівня як працівників робітничих професій, так і додаткової потреби у них, а також зміна виробничих орієнтацій є перспективними в плані розрахунку прогнозованої потреби у робітничих кадрах і розробки програм державного замовлення з підготовки робітничих кадрів, що виконується закладами професійно-технічної освіти.

Список використаних джерел

1. Лавриненко І. Кого потребує ринок праці? [Електронний ресурс] / І. Лавриненко // Ракурс. – 2013. – 24 квітня – Режим доступу : <http://ua.racurs.ua/252-kogo-potrebuie-rynok-praci>
2. Стратегія розвитку Львівської області на період до 2020 року. Проект [Електронний ресурс] / Львівська обласна державна адміністрація. – Режим доступу : [http://loda.gov.ua/strategiya\\_rozvytku](http://loda.gov.ua/strategiya_rozvytku)

References

1. Lavrynenko, I. (2013, April 24). Koho potrebuie rynek pratsi? [Whom does need the labor market?]. *Rakurs – Aspect*. Retrieved from <http://ua.racurs.ua/252-kogo-potrebuie-rynok-praci> [in Ukrainian].
2. Lviv Regional State Administration.(2015). *Stratehiya rozvytku L'viv's'koyi oblasti na period do 2020 roku. Proekt [Lviv Region Development Strategy until 2020. Project]*. Retrieved from [http://loda.gov.ua/strategiya\\_rozvytku](http://loda.gov.ua/strategiya_rozvytku) [in Ukrainian].

**Andrusyshyn N. I. The transformation of labour market of blue-collar workers (on the results of monitoring of creating market enterprises in Lviv region).**

*The results of sociological survey of the availability and additional need for blue-collar workers, carried out among large enterprises in Lviv region, are represented. During 2006-2015 significant changes in the labor market of blue-collar workers occurred. They deal with the transformation of employers' structure by the type of an enterprise ownership, with changes of professional-qualification structure of the employed blue-collar workers and changes of level and structure of additional needs for blue-collar workers. Changes of employers by economic activity, changes of production structure or production orientation of a region are also observed. Among the subjects, creating demand on blue-collar workers in the regional labor market, the share of private companies has significantly increased. Currently, they represent 80% of the regional labor market. The shares of blue-collar workers who work in labor market by specialties of "mechanics" and "sanitary technician" have greatly decreased. These changes testify redistribution of the workforce in labor market. The number of employees by the specialty of "coal mining" increased because of equipment aging and demonstrates the decline in coal industry in Lviv region. Rapid reduction of the coefficient of additional need for blue-collar workers is revealed. In 2006 it was 15.7%, in 2011 – 8% and in 2015 – 4.7% correspondingly. Minor changes of the blue-collar workers qualification on replacement of vacant positions are also registered. It might indicate the reduction of gross production in the surveyed enterprises or the absence of prospects for its extension, simple replacement of the blue-collar workers. Pessimistic expectations of employers concerning the development of production, growth its volume, increase in demand for blue collars is discovered. It is established that positive changes in volume of production and product quality depend on the effective implementation of policy in the field of European integration of Ukrainian economy.*

*Keywords: transformation of labor market, blue-collar workers, professional-qualification structure, additional need in blue-collar workers.*

*Андрусишин Наталія Іванівна – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»(e-mail: [andnat@ukr.net](mailto:andnat@ukr.net)).*

*Andrusyshyn Nataliya Ivanivna – Ph.D. (Econ.), Senior Researcher of the Department of social and humanitarian development of the region of the SI «Institute of Regional Research n.a. M.I. Dolishnyi of the NAS of Ukraine».*

Надійшло 30.11.2015 р.