

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ

УДК 331.522:330.3

Шамілева Лариса Леонідівна,

*кандидат економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ);*

Шастун Анна Дмитрівна,

*кандидат економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ)*

КОН'ЮНКТУРА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ВИМІРУ, ЗБАЛАНСОВАНOSTІ НА СЕРЕДНЬОСТРОКОВУ ПЕРСПЕКТИВУ

(ПУБЛІКАЦІЯ МІСТИТЬ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ, ПРОВЕДЕНИХ ПРИ ГРАНТОВІЙ
ПІДТРИМЦІ ДЕРЖАВНОГО ФОНДУ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ЗА ПРОЕКТОМ Ф71/29-2017)

У статті представлено науково-методичне забезпечення оцінки кон'юнктури на ринку праці України на середньострокову перспективу. Розроблено та апробовано методику визначення можливих обсягів пропозиції та попиту на робочу силу на національному ринку праці на середньострокову перспективу. Систематизовано основні напрями забезпечення досягнення рівня збалансованості на ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, кон'юнктура ринку праці, сталий розвиток, зайнятість, безробіття.

Постановка проблеми. Перехід України до нової моделі розвитку, в якій основним чинником економічного розвитку є людський капітал, вимагає розробки й перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці як для забезпечення повної продуктивної та ефективної зайнятості, так і для перерозподілення зайнятості за видами діяльності, сферами та регіонами.

Сучасний внутрішній динамізм ринку праці, його незбалансованість сприяють загостренню проблемних ситуацій, які суттєво ускладнюють процеси узгодженості інтересів між суб'єктами трудових відносин та супроводжуються негативними тенденціями на ринку праці. Насамперед – це тіньова та неформальна зайнятість, прекарізація, високий рівень незайнятості серед молоді й низький рівень взаємодії господарюючих суб'єктів та закладів освіти, відплив робочої сили за кордон з повною або частковою втратою людського та трудового потенціалу країни, і, як наслідок,

док, зниження конкурентоспроможності робочої сили на внутрішньому ринку та країни в цілому.

Нині одна з найбільш важливих проблем пов'язана з відсутністю систематизованих методичних підходів до комплексної оцінки можливих обсягів попиту і пропозиції робочої сили як у середньостроковій, так і в довгостроковій перспективі.

Аналіз досліджень і публікацій. У наукових дослідженнях із проблем ринку праці визначення попиту та пропозиції робочої сили, їх рівня збалансованості розглядається узагальнено – з точки зору факторів та чинників формування, аналізу змісту складових кон'юнктури на ринку праці. Ці проблеми широко розкриті в працях Е. Лібанової, О. Палій, В. Онікієнко, О. Чернявської, І. Марченко, Л. Лісогор та ін.

Заслуговує на увагу підхід до визначення оцінки й збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці в європейській практиці. Євро-

пейський Союз на підґрунті реалізації Стратегії “ЄС–2020” розробляє соціальні проекти з покращення збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці. Наприклад, з 2011 р. почав діяти проект ЄФО¹ “Прогнозування і збалансування попиту та пропозиції на робочу силу в країнах-партнерах ЄФО”, зорієнтований на подальшу підтримку цих країн у втіленні нових підходів до визначення параметрів збалансованості на ринках праці, раннього виявлення та прогнозування попиту на професійні вміння та навички, які за-требувані на ринку праці.

Необхідність розробки методики визначення майбутніх обсягів попиту та пропозиції робочої сили, їх збалансованості з урахуванням рівня розвитку економіки, стратегічних орієнтирів такого розвитку, демографічної складової формування пропозиції на ринку праці тощо пов’язана, передусім, з потребою розроблення стратегічних планів та програм щодо розвитку трудової сфери, кон’юнктури на ринку праці, можливості забезпечення допустимого рівня збалансованості.

Метою статті є визначення науково-методичного забезпечення оцінки кон’юнктури на ринку праці України на середньострокову перспективу.

Виклад основного матеріалу. Кон’юнктура ринку праці формується під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, відображає неоднакове становище окремих груп населення, які виступають на ринку праці як продавці своїх здібностей до праці, впливає на зміну вартості та ціни робочої сили, а отже, на рівень середньодушового попиту населення.

Методичні підходи до визначення пропозиції на ринку праці включають такі етапи:

1. Прогнозна оцінка потенційної пропозиції на ринку праці на підставі демографічних прогнозів працездатного населення.

2. Визначення реальної пропозиції на ринку праці як загальної чисельності та структури економічно активного населення ($S_{EАН}$).

3. Прогнозні оцінки можливого контингенту зайнятих на підґрунті чисельності та структури зайнятого населення з урахуванням рівня й інтенсивності зайнятості, що склалися протягом 2010–2017 рр., або за визначеними стратегічними параметрами їх зміни.

4. Оцінка можливого резерву робочої сили (додаткова пропозиція), що включає 2 напрями:

– резерв у сфері обороту трудових ресурсів, який складається з вимушено незайнятого населення, безробітних та осіб, що шукають роботу ($S_x^{безр}$);

– потенційні резерви праці, які включають частину працездатного населення, що не є активним, але може пропонувати свої послуги на ринку праці (учні, підлітки, домогосподарки, військово-службовці, ув’язнені, пенсіонери та інваліди, які хочуть працювати, та інший контингент) ($S_x^{ЕАН}$).

З урахуванням наведених складових загальний обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці визначається:

$$S_{\text{прод.мизр.}}^{\text{прод.мизр.}} = \sum_{x=15}^{\infty} (S_x^{ЕАН} \cdot d_x^{\text{зан.}} + S_x^{\text{безр}} \cdot d_x^{\text{безр.}} + S_x^{ЕАН} \cdot d_x^{\text{ЕАН}}) + \Delta S_{\text{прод.мизр.}}$$

де $S_x^{ЕАН}$ – прогнозна оцінка чисельності економічно активного населення за віковими групами x з урахуванням як входження населення у працездатний вік, так і тих, що вибувають за межі періоду трудової активності та зайнятості;

$d_x^{\text{зан.}}$ – рівень зайнятості у відповідній віковій групі;

$S_x^{\text{безр.}}$ – чисельність безробітних у віці x років;

$d_x^{\text{безр.}}$ – частка безробітних у віці x років, яка

може пропонувати свої послуги на ринку праці;

$S_x^{ЕАН}$ – чисельність економічно неактивного населення у віці x років;

$d_x^{ЕАН}$ – частина працездатного населення з контингенту ЕАН, яка виступає резервом пропозиції на ринку праці;

$\Delta S_{\text{прод.мизр.}}$ – сальдо трудової міграції за межі країни.

Вихідні гіпотези визначення загального обсягу пропозиції на ринку праці наступні:

1. Прогнозування статеві-вікової структури населення базується на повікових показниках досягнення відповідного віку ($x, x + 5$) у межах економічної активності населення, які взяті за таблицями тривалості життя станом на 2014–2015 рр. (P_x, P_{x+5}). Прогнозна оцінка розроблялася на 5 років, тобто до кінця 2020 р. (або на 01.01.2021 р.).

2. Обсяги пропозиції робочої сили розробляються за двома сценаріями.

Перший – інерційний, що базується на збереженні рівнів економічної активності, зайнятості, безробіття, які склалися на 2016 р., на п’ятирічний термін упередження.

Другий сценарій, який базується на визначенні обсягів пропозиції на ринку праці за рахунок досягнення цілей Сталого розвитку України на 2020 рік [2].

За змістом Цілі 8. “Гідна праця та економічне зростання” визначені наступні завдання та відповідні цільові значення:

8.3. Підвищити рівень зайнятості населення віком 20–64 років на 2020 р. до 66,0%.

¹ ЄФО – європейський фонд освіти.

8.4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок у 2020 р. до 17,0%.

3. Визначення резерву пропозиції на ринку праці:

3.1. Контингент безробітних, які можуть вийти на ринок праці, – це, насамперед, ті, хто звільнений з економічних причин, після закінчення терміну контакту, вперше шукає роботу після закінчення навчального закладу та ін., – за усередненими за кілька років підрахунками їх питома вага становить близько 97,0% від загального контингенту безробітних.

3.2. Частина економічно неактивного населення, яка може претендувати на статус зайнятості на ринку праці. Передусім, це молодь після закінчення навчання, пенсіонери, які хочуть працювати, та інші категорії – за експертними оцінками їх питома вага складає близько 37,4% у загальному обсязі економічно неактивного населення.

За інерційним сценарієм з урахуванням рівнів економічної активності, зайнятості та безробіття станом на 2016-й р. загальна чисельність економічно активного та зайнятого на 2020 р. населення становитиме:

$$S_{\text{ЕАН}} = S^{\text{М}}_{\text{ЕАН}} + S^{\text{F}}_{\text{ЕАН}} = 9957,9 + 8846,9 = 18804,8 \text{ тис. осіб}$$

$$S_{\text{зайн.}} = S^{\text{М}}_{\text{зайн.}} + S^{\text{F}}_{\text{зайн.}} = 8748,4 + 8010,5 = 17102,6 \text{ тис. осіб}$$

Можливі додаткові обсяги пропозиції на ринку праці за рахунок:

– чисельності безробітних, які мають статус безробітних з економічних причин та можуть мати потребу в зайнятості. Їх питома вага складає близько 0,97 від загальної кількості безробітних:

$$S_{\text{дод. проп.}}^{(\text{безр.})} = 1702,2 \cdot 0,97 = 165,1 \text{ тис. осіб}$$

– чисельності економічно неактивного населення, яке може вийти на ринок праці. Йдеться про тих, хто навчається, пенсіонерів, хто виконує домашні (сімейні) обов'язки, має сезонний характер роботи тощо, – за оцінками станом на 2015 р. їх частка становить близько 37,4% від ЕАН;

$$S_{\text{дод. проп.}}^{(\text{безр.})} = 9446,7 \cdot 0,374 = 3533,07 \text{ тис. осіб}$$

Відплив робочої сили за рахунок трудової міграції ($\pm \Delta S_{\text{труд. мігр.}}$) за різними оцінками варіює в межах від 2,5 до 4,5 млн осіб. Для розрахунків виберемо їх середнє значення, тобто $\pm \Delta S_{\text{пер. мігр.}} = 3,5$ млн осіб.

Загальний обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці станом на 2020 р. за інерційним сценарієм складатиме:

$$S_{\text{проп.}} = 17102,6 + 1651,1 + 3533,07 - 3500 = 18786,77 \text{ тис. осіб або } \sim 18,8 \text{ млн осіб.}$$

За другим сценарієм визначення обсягів пропозиції на ринку праці за умови досягнення завдань відповідно до цілей Сталого розвитку України обсяги пропозиції будуть наступними:

– за умови досягнення рівня зайнятості населення у віці 20–64 років (Завдання 8.3) до 66,0% та скорочення частки молоді у віці 15–24, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24% з 17,7% (на 2015 р.) до 17% (на 2020 р.), тобто на 27,105 тис. осіб. Складові обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці:

$$S_{\text{зайн.}} = 18024,2 \text{ тис. осіб;}$$

$$S_{\text{дод. проп.}}^{(\text{безр.})} = 1231,5 \cdot 0,97 = 1194,56 \text{ тис. осіб;}$$

$$S_{\text{дод. проп.}}^{\text{ЕАН}} = 11055,4 \cdot 0,374 = 4134,72 \text{ тис. осіб;}$$

$$\Delta S_{\text{труд. мігр.}} = -3500 \text{ тис. осіб.}$$

Загальний обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці на 2020 р. становитиме:

$$S_{\text{проп.}} = 18024,2 + 1194,56 + 4134,7 - 3500 = 19853,46 \text{ тис. осіб або } \sim 19,85 \text{ млн осіб.}$$

Прогнозні оцінки попиту на робочу силу на ринку праці на 2020 р. за інерційним сценарієм базуються на наступних вихідних положеннях. Зберігаються основні тенденції розвитку національної економіки, які склалися за 2010–2016 рр., зокрема тенденції:

– обсягів ВВП у зівставних цінах з 2010 р.;

– обсягів ВДВ за видами економічної діяльності;

– зміни продуктивності праці за ВЕД, яка розраховується за співвідношенням: $W = \text{ВДВ} / S_{\text{зайн.}}$

На підставі визначених прогнозних оцінок обсягів виробництва та продуктивності праці з урахуванням можливих структурних зрушень та показників мобільності робочої сили визначається майбутній попит на неї.

Методичні підходи до визначення обсягів попиту на робочу силу на ринку праці включають:

Визначення на основі екстраполяційних методів та моделей прогнозних оцінок обсягів ВВП, продуктивності праці на заданий термін розрахунку – на 2020 рік.

Розрахунок обсягів попиту на робочу силу (майбутню чисельність зайнятих) за двома варіантами:

а) з урахуванням цінового фактору, тобто на підґрунті зміни ВВП та продуктивності праці у фактичних цінах;

б) без урахування цінового фактору – тенденції ВВП та продуктивності праці визначаються в зівставних з 2010 р. цінах.

Вихідні показники для розрахунків з 2010 по 2016 рр., скориговані з урахуванням анексованої АР Крим і тимчасово окупованої частини Донбасу.

Коригування загальних обсягів попиту на робочу силу, що проводиться з урахуванням показників обороту робочої сили, які склалися протягом останніх років.

На підставі екстраполяційних, адаптивних та агрегованих авто-регресійних моделей визначаються оптимальні варіанти прогнозних значень ВВП, продуктивності праці та чисельності зайнятих на визначені терміни розрахунку – на 2020–2021 рр.

Обсяги попиту на ринку праці на 2020 р. за інерційним сценарієм можуть бути наступними:

1. $S_{\text{потр}} = 14,8$ тис. осіб, з них штатних працівників:

$$S_{\text{шт.}} = 14,8 \cdot 0,497^2 = 7,356 \text{ тис. осіб.}$$

2. Додатковий попит за рахунок мобільності кадрів:

$$S_{\text{од.}} = 7,356 \cdot 0,045 = 0,331 \text{ тис. осіб.}$$

Загальний обсяг попиту на ринку праці за умови тих тенденцій, що склалися за 2010–2016 рр., становитиме:

$$S_{\text{потр.}} = 14,8 + 0,33 = 15,13 \text{ млн. осіб.}$$

За сценарієм формування обсягів попиту робочої сили на ринку праці за умови досягнення Цілей сталого розвитку визначення загального попиту на робочу силу базується на досягненні Цілей сталого розвитку на 2020–2030 рр.

За умови досягнення визначених Цілями завдань, обсяги ВВП на 2017–2020 рр. та співвідношення ВВП і продуктивності праці визначають необхідні обсяги попиту робочої сили на ринку зайнятості.

За умови збігу індексів фізичного обсягу ВВП ($I_q = 104\%$) та темпів зростання продуктивності праці ($I_w = 104\%$) – чисельність зайнятого населення, тобто обсяги попиту, зберуться на рівні 2016 р. і становитимуть 16,3 млн осіб.

З урахуванням мобільності штатного контингенту загальний обсяг попиту робочої сили на 2020 р. складе 16,63 млн осіб:

$$S_{\text{потр.}}^{2020} = 16,3 + 0,33 = 16,63 \text{ млн осіб.}$$

Важливою складовою кон'юнктури ринку праці є забезпечення збалансованості між пропозицією та попитом робочої сили.

За визначеними обсягами попиту та пропорції робочої сили за двома сценаріями розвитку має міс-

це суттєвий надлишок пропозиції робочої сили, – особливо за сценарієм, пов'язаним з досягненням Цілей сталого розвитку України (табл. 1).

Таблиця 1. Співвідношення можливого попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України на 2020 р. за визначеними сценаріями розвитку національної економіки

Сценарій	Чисельність зайнятого населення, млн осіб		
	попит	пропозиція	дефіцит (-), надлишок (+)
Інерційний	15,13	18,8	+3,67
За Цілями Сталого розвитку	16,63	19,85	+3,22

За умови збалансованості пропозиції та попиту на ринку праці рівень збалансованості повинен коливатися в межах близького до нуля рівня – чим менше його значення, тим вищий рівень збалансованості на ринку праці.

За інерційним сценарієм:

$$k_{\text{зб.}} = \frac{18,8 - 15,13}{17,1026} \cdot 100 = 21,46\%.$$

За сценарієм, який визначений Цілями Сталого розвитку:

$$K_{\text{зб.}} = \frac{19,85 - 16,63}{16,3} \cdot 100 = 19,75\%.$$

Бачимо, що рівень збалансованості на ринку праці досить низький – близько 20,0% пропозиції робочої сили може бути не затребувана на ринку праці.

За інерційним сценарієм – надлишок пропозиції може скласти 3,67 млн осіб, а за сценарієм за умови виконання завдань Цілей Сталого розвитку – перевищення пропозиції на 3,22 млн осіб.

Таке перевищення пов'язано, в першу чергу, зі зміною контингенту додаткової пропозиції за рахунок безробітних та економічно неактивного населення. Якщо ж цей контингент залишиться на рівні 2016 р., то на ринку праці будуть практично збалансовані обсяги пропозиції та попиту або навіть може скластися незначний дефіцит робочої сили за умови визначених обсягів трудової міграції.

Зміна обсягів пропозиції робочої сили за другим сценарієм пов'язана з суттєвим підвищенням рівня зайнятості у віці 20–64 рр. (до 66%) та з підвищенням рівня зайнятості й економічної активності молоді у віці 15–24 років (табл. 2).

² Питома вага штатних працівників у чисельності зайнятих на 2016 рік

Таблиця 2. Порівняльна таблиця зміни рівнів зайнятості за сценаріями формування пропозиції на ринку праці на 2020–2021 рр.

Повікові групи	Рівень зайнятості, у % чисельності населення відповідної групи			
	у середньому за 2016 р.	за сценаріями		
		інерційний	за умови досягнення завдань цілей сталого розвитку	
15–19	–	–	27,0	або 37,2
20–24	27,0	27,0	48,3	
25–29	69,8	69,8	70,8	
30–34	74,7	74,7	76,0	
35–39	78,4	78,4	79,0	
40–49	78,2	78,2	78,8	
50–59	62,4	62,4	64,0	
60–64	14,3	14,3	24,0	або 19,6
65–69			14,3	
Усього у віці 15–70 років	56,3	56,3	59,5	
з них у віці 20–64 років	–	–	66,0	

Як видно з наведеного порівняння, для забезпечення досягнення цілей сталого розвитку рівень зайнятості у віці 15–24 років має бути підвищений на 10,2%, тобто з 27,0% (станом на 2016 р.) до 37,2% (за Цілями сталого розвитку на 2020 р.), та у віці 60–70 років – на 5,3% відповідно, з 14,3 до 19,6%.

Висновки. Ринок праці як базова складова соціально-економічних відносин визначається передусім основними закономірностями соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Забезпечення збалансованості на ринку праці відповідає основним тенденціям політики зайнятості країн ЄС, яка пов'язана зі збільшенням чисельності ЕАН за рахунок залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, осіб пенсійного віку. Основні механізми втілення цієї політики забезпечуються зміною законодавства, стимулюванням мобільності робочої сили та гнучкої зайнятості.

Для забезпечення збалансованості між попитом та пропозицією на ринку праці необхідна координація науково-методичного, фінансово-економічного та законодавчо-правового забезпечення з обов'язковою інфраструктурною підтримкою розвитку ринку праці, запровадження його сучасних моделей, зокрема ТЛМ-моделі ринку праці або перехідних ринків праці, формалізація концепції праці протягом життєвого циклу [4].

Змістовний аналіз обсягів і структури пропозиції робочої сили за професіями та попиту на робочу силу може бути зроблений лише на основі дослідження збалансованості розвитку заре-

єстрованого та незареєстрованого ринку праці України, втілення його нових моделей з урахуванням критичних переходів протягом тривалості життя та необхідного їх інституційного забезпечення.

Розроблена й апробована методика визначення можливих обсягів пропозиції та попиту на робочу силу на національному ринку праці на середньострокову перспективу з систематизацією основних напрямів забезпечення досягнення рівня збалансованості може бути використана для розробки соціально-економічного й інституційно-правового механізму збалансованості попиту та пропозиції, а також поширена на визначення кон'юнктури на окремих сегментах ринку праці – за ВЕД, секторами економіки, регіонами.

Список використаних джерел

1. Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О., Лісогор Л. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження "School-to-work transition Surveys" в Україні у 2013 та 2015 рр. Міжнародне бюро праці. – Женева, 2016.
2. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в странах-партнерах ЕФО. Документ с изложением позиций ЕФО. ETF Working together Learning for life. С. 15–25. [Електронний ресурс]. – URL : www.ipg.org.ua
3. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: моногр. / І.С. Марченко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.П. Птухи НАН України, 2013. – С. 55–57.
4. Ринок праці: навч. посіб. / О.В. Чернявська – К.: Ц-р уч. літ-ри, 2013. – 522 с. (с. 4–49)

5. Цілі сталого розвитку України: Національна доп. / Мін-во економіки розвитку і торгівлі України, 2017. – С. 176.
6. Лисюк О.С. Проблеми, особливості та перспективи розвитку ринку праці в Україні / О.С. Лисюк // Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. Вип. 13. Ч. 3. – 2015. – С. 108.
7. Національний звіт “Перехід на ринок праці молоді України” [Електронний ресурс]. – URL : http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_302648/lang--en/index.html

Shamileva, Larysa Leonidivna,

PhD (Economics), Docent (Associate Professor), Leading Researcher, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv);

Shastun, Anna Dmytrivna,

PhD (Economics), Docent (Associate Professor), Leading Researcher, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv)

© Shamileva L.L., Shastun A.D., 2018

The labor market situation in Ukraine: the problems of measurement and balance in the medium-term (The publication contains the results of research carried out with the support of the State Fund for Fundamental Research of Ukraine project F71 / 29-2017) -? grant

This article presents the scientific and methodological support for assessment of the medium-term situation in the labor market of Ukraine. Methods to determine the possible supply and demand for labor in the national labor market in the medium term have been developed and tested. The main directions to achieve the balance in the labor market were systematized.

Key words: *labor market, labor market situation, sustainable development, employment, unemployment.*

Стаття надійшла 20.02.2018