

УДК 331.5

Руснак А.В.

аспірант кафедри макроекономіки та державного управління
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана**ВИЗНАЧЕННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ ТА ПОДОЛАННЯ АСИМЕТРІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО
РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

Стаття присвячена визначенню диспропорцій, які існують на національному ринку праці. Визначено та охарактеризовано основні види асиметрії ринку праці. Встановлено можливі наслідки, які спричинені диспропорціями, та запропоновано способи їх подолання.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, макроекономічна нестабільність, асиметрія, збалансованість, безробіття.

**Руснак А.В. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДИСПРОПОРЦИЙ И ПРЕОДОЛЕНИЕ АСИММЕТРИИ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА
В УСЛОВИЯХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

Статья посвящена определению диспропорций, которые существуют на национальном рынке труда. Определены и охарактеризованы основные виды асимметрии рынка труда. Установлены возможные последствия, вызванные диспропорциями, и предложены способы их преодоления.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, макроэкономическая нестабильность, асимметрия, сбалансированность, безработица.

**Rusnak A.V. DEFINITIONS IMBALANCES AND OVERCOMING ASYMMETRIES NATIONAL LABOR MARKET IN TERMS OF
MACROECONOMIC INSTABILITY**

The article is devoted to definition disparities that exist in the labor market. Defined and described the main types of asymmetry in the labor market. Installed possible consequences which caused imbalances and suggests ways to overcome them.

Keywords: labor market, employment, macroeconomic instability, asymmetry, balance, unemployment.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринок праці є одним із найбільш важливих, складних та мінливих елементів економіки. Його специфічність пояснюється не лише тим, що саме тут переплітаються інтереси держави, бізнесу і соціуму, формуються умови праці, рівень зайнятості і заробітної плати, а ще і тим, що ринок праці є узагальненим індикатором широкого кола соціально-економічних явищ та процесів суспільного розвитку. Ці характеристики мають істотні територіальні розбіжності, що зумовлює необхідність поглибленого вивчення асиметричності ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні проблеми ринку праці, державного регулювання зайнятості та безробіття в Україні знайшли відображення у працях О. Бажка, С. Бандура, Л. Безтелесної, В. Васильченка, Т. Головка, О. Ковалю, Г. Кулікова, Л. Ільча, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Лича, Н. Лук'яченко, О. Новікової, І. Петрової, О. Пищуліна, В. Приймака, В. Стадник та багатьох інших. Серед учених-економістів і практиків в області дослідження саме збалансованості ринку праці можна виокремити А. Колота, Е. Лібанову, Ю. Маршавіна, І. Маслоу. Однак питання національних особливостей асиметричності ринку праці потребують подальших ґрунтовних досліджень. Потрібно враховувати, що окремий сектор національного ринку праці залежно від комплексу різноспрямованих факторів має специфічний комплекс проблем, які потребують прийняття особливих управлінських рішень.

Постановка завдання. У межах дослідження ставилося завдання проаналізувати тенденції розвитку національного ринку праці з позиції оцінки його асиметричності.

Виклад основного матеріалу. Асиметрія, на думку Кройзера і Фрайберга, може визначатися як «співвідношення обміну, який з однієї сторони, є взаємним, але з другої – умови обміну створюють переваги для одного з учасників» [7, с. 30]. Такий стан речей є

характерним саме для ринку праці. Загалом, асиметричність властива розвитку будь-яких соціальних або економічних систем, що проявляється у розбалансованості, порушенні рівноваги, невідповідності між елементами системи [8, с. 16]. Асиметрія національного ринку праці може бути декількох видів. До основних видів асиметрії ринку праці належать: ринкова, структурна, інформаційна, гендерна, територіальна і соціально-демографічна.

Ринкова асиметрія пов'язана з порушенням рівноваги попиту і пропозиції на ринку праці як у площині співвідношення їхніх обсягів, так і у напрямі професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту і пропозиції. На величину пропозиції праці і його структуру (чисельність зайнятих і безробітних) впливають демографічні тенденції та якість трудового потенціалу [3, с. 328]. За даними Держкомстату, попит на робочу силу у 2014 р. в Україні зменшився на 17% порівняно з попереднім роком. Навантаження на одне вільне робоче місце у 2014 році склало 14 осіб, тоді як у 2013 році було 11 осіб. Як і в попередні роки, у 2014 р. перевищення кількості вибухливих працівників порівняно з прийнятими спостерігалось у всіх видах економічної діяльності. Із загальної кількості вибухливих переважна більшість працівників (87,6%) залишили робочі місця за власним бажанням. При цьому частка працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів, щодо середньооблікової кількості штатних працівників зменшилася порівняно з 2013 р. на 0,6 в.п. [4, с. 14]. Продовжується тенденція ліквідації робочих місць, через що зменшуються можливості працевлаштування.

Структурні зміни в економіці є передумовою структурного дисбалансу на ринку праці, що обумовлює необхідність дослідження структурної асиметрії на ринку праці. Структурна асиметрія в соціально-економічній сфері пов'язана з поступовим і тривалим наростанням міжгалузевих і професійно-кваліфікаційних диспропорцій та характеризується невідповідністю сформованої структури суспільного вироб-

ництва умовам ефективного використання ресурсів, які (умови) змінилися. Структурна асиметрія проявляється у такому виді безробіття, як структурне, яке запропоновано розглядати як соціально-економічне явище, при якому структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності внаслідок структурних та технологічних змін в економіці, недосконалої освітньої системи [1, с. 7-8]. Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів та підвищення професійного рівня працівників є навчання персоналу на виробництві. Але натепер обсяги цього навчання залишаються незначними. Так, у 2014 р. кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, зменшилася порівняно з 2013 р. на 210,0 тис. осіб і становила 956,6 тис. осіб, або 11,2% від облікової кількості штатних працівників [4].

Положення агентів ринку праці визначається асиметричністю доступної інформації. Асиметрія інформації призводить до неефективного функціонування ринків, невизначеності і ризиків, обмеження конкуренції, втрат суспільної праці, матеріальних ресурсів, нераціонального розвитку продуктивних сил. Асиметрія інформації на ринку праці проявляється у неповноті та обмеженому доступі до інформації, що зменшує альтернативи пошуку роботи, тобто мобільність робочої сили. Ще одним наслідком асиметрії інформації на ринку праці є поширення неформальних трудових відносин [3, с. 329]. Також дуже великою проблемою на теренах України є повна відсутність або наявність незначної інформації щодо потреби у кваліфікованих працівниках певних галузей або випускників ВНЗ, адже спостерігається така ситуація на ринку праці, при якій є надмірна пропозиція робочої сили, наприклад, надлишок економістів та юристів, при тому, що існує суттєва недостача кваліфікованих інженерів та інших робочих спеціальностей.

Згідно із проведеними науковцями дослідженням, кожна п'ята компанія в Україні вважає недостатні знання та навички існуючих на ринку працівників більш серйозною перешкодою для свого функціонування і розвитку, ніж проблеми, пов'язані з фінансуванням, корупцією та дозволами, необхідними для ведення бізнесу. Цей показник є одним із найвищих серед країн з перехідною економікою Східної Європи і колишнього Радянського Союзу. До того ж заповнення вакантного робочого місця в нашій країні, особливо для кваліфікованих працівників, які займаються фізичною працею, потребує набагато більше часу, ніж у більшості країн (п'ять тижнів замість 2,5). Відсутність потрібного переліку професійних навичок називають основною проблемою 25% компаній в Україні, що збільшили протягом трьох останніх років кількість своїх працівників, і 15% компаній, які не розширювали свого штату. Тобто сучасні компанії, що розвиваються, є більш чутливими до дефіциту знань і навичок. Також дослідження засвідчило, що найбільше «потерпають» від дефіциту потрібних знань і навичок дрібні фірми, компанії з невеликим строком діяльності, а також компанії, що працюють у будівельному і фінансовому секторах. Подібний дефіцит сильніше відчувають приватні компанії, ніж державні [6].

До такого дисбалансу на ринку праці в Україні призвела низка причин, зокрема недостатньо швидке реагування системи освіти на зміни попиту на ринку праці. Тобто навчальні заклади не коригують своїх навчальних планів і програм відповідно до попиту

роботодавців. Сучасні учні та студенти, обираючи майбутню професію, не враховують ситуації на ринку праці, зокрема через брак такої інформації. Також потенційно важливим джерелом дефіциту робочої сили є еміграція кваліфікованих працівників. Дисбаланс викликаний також тим, що скорочення робочих місць найчастіше відбувається на старих підприємствах у промисловості та сільському господарстві, також ліквідуються робочі місця, пов'язані з некваліфікованою працею. Створюються ж робочі місця переважно в нових компаніях, у сфері ринкових послуг і в професіях, які потребують кваліфікованих «синіх комірців» [6]. Особливістю України також є високий і часто незадоволений попит на професійні знання та навички у поєднанні з відносно низькою заробітною платою. Адже відносне підвищення заробітної плати – важливий сигнал ринку праці, що свідчить про збільшення попиту на певні професійні знання, яких бракує на ринку. Інформація про попит на певні знання у роботодавців дасть змогу навчальним закладам формувати навчальні плани та готувати пропозиції щодо підвищення кваліфікації відповідно до них. Дуже важливо заохочувати навчальні заклади до збору та оприлюднення ними інформації про працевлаштування своїх випускників у відсотковому співвідношенні протягом певного періоду, адже це є показником якості здобутих знань.

Наявність гендерної асиметрії у частині асиметрії прав і обов'язків пояснюється стереотипами суспільства щодо ролі жінки і чоловіка та формування уявлень про «чоловічі» і «жіночі» види діяльності. Методологічну цінність для розуміння гендерних відносин становлять погляди К. Хорні про відмінності соціальної поведінки чоловіків і жінок, ідеї Г. Зіммеля про жіночу і чоловічу природу, погляди Н. Смелзера про соціальне підґрунтя диференціації гендерних ролей, етнометодологічні дослідження Г. Гарфінкеля, П. Бергера і Т. Лукмана про гендер як соціальний конструкт тощо. Про посилену увагу до гендерних проблем сучасного суспільства свідчить сформульований у Європейській соціальній хартії принцип заборони дискримінації у трудових відносинах, згідно з якою принцип недискримінації щодо чоловіків і жінок має знайти відображення у чинному законодавстві кожної з договірних сторін. Окрім того, у зазначеному документі зазначається, що усі працівники мають право на однакові можливості та однакове ставлення до них у разі вирішення питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Загалом, принцип однакового ставлення – один із найважливіших у міжнародному праві і впливає передусім із загальноправового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації. Принцип заборони дискримінації закріплено у міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини 1948 р., Міжнародному акті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, декількох конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [3, с. 329]. Середньо-облікова кількість штатних працівників за статевою ознакою у 2014 р. розподілялася майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності. Так, жіноча праця була більш поширена у поштовій та кур'єрській діяльності, де питома вага жінок у загальній кількості штатних працівників становила 84,6%, у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (82,0%), освіті (76,5%), функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури (77,2%), текстильному виробни-

цтві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (76,2%), сфері творчості, мистецтва та розваг, фінансовій і страховій діяльності (67,1%), тимчасовому розміщенню й харчуванню (65,2%), державному управлінню й обороні, обов'язковому соціальному страхуванню (64,0%). Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво (80,2% у загальній кількості штатних працівників), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (75,5%), діяльність у сфері транспорту (71,0%), сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (70,6%), виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування (71,7%), металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (69,6%), виробництво машин і устаткування (69,2%), складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту (69,3%), виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції (68,8%). У більшості видів економічної діяльності це спричинено умовами праці, зокрема заборонаю використання праці жінок на особливо важких і шкідливих роботах. Також чоловіки були зайняті переважно на посадах керівників, а праця жінок більше застосовувалася на посадах службовців і технічного персоналу. Внаслідок цього заробітна плата жінок у середньому по економіці країни була на 23,7% нижчою за відповідний показник у чоловіків (у 2013 р. – на 30,6%). Така розбіжність спостерігалася у переважній більшості видів економічної діяльності. Водночас існує певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю – у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (1,7%), діяльності транспорту (3,8%), освіти (6,6%), будівництві (9,5%). Найбільш значна різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалася у добуванні кам'яного та бурого вугілля (55,1%), у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (49,2%), фінансовій та страховій діяльності (35,6%), поштової та кур'єрській діяльності (34,4%) [5]. З метою усунення гендерної асиметрії на ринку праці та в галузі державної політики зайнятості необхідно: сформулювати цілісну концепцію політики на ринку праці, яка дозволила б уникнути поширеного неефективного використання трудового потенціалу, у тому числі й у гендерному розрізі, та суперечностей поміж відносно високим освітнім і професійно-кваліфікаційним потенціалом жінок і чоловіків та структурою господарства; розробляти та застосовувати запобіжні заходи щодо якості національної робочої сили, спрямовані на усунення інституційних суперечностей вітчизняного ринку праці; вивчити причини існування гендерних розривів у оплаті праці жінок та чоловіків і розробити план дій з їх скорочення; впроваджувати гнучкі форми зайнятості з метою вирішення проблем безробіття жінок та чоловіків, пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації її використання з урахуванням гендерного підходу [2].

Формування територіальної асиметрії розміщення трудових ресурсів безпосередньо пов'язане з процесом розселення населення. Розселення населення є невід'ємною складовою територіальної організації продуктивних сил, оскільки його стан характеризується сукупністю взаємозв'язаних і взаємозалежних поселень, які розглядаються як форми територіальної організації виробництва і розселення. Вплив конкретних чинників на розміщення трудових ресурсів обумовлений, по-перше, істотними відмінностями в територіях,

на яких розміщується і розвивається виробництво, і, по-друге, специфікою функціонування самих виробництв, що відносяться до різних галузей. Виходячи з цього, чинники розміщення трудових ресурсів як однієї із становлячих продуктивних сил можна поділити на дві групи. Першу групу створюють умови розміщення продуктивних сил на конкретній території. Виділяють 4 класи умов розміщення:

1) природно-ресурсні чинники – мінерально-сировинні, паливно-енергетичні, водні, лісові, територіально-біологічні, земельні, кліматичні і інші ресурси;

2) економічні чинники – економіко-географічне положення, енергетичні і будівельні бази, основні виробничі і невиробничі фонди, виробнича інфраструктура зокрема транспортна мережа, регіональні потреби, капітальні вкладення, регіональна економічна політика тощо;

3) соціальні чинники – регіональна демографічна політика, зайнятість населення в суспільному виробництві, забезпеченість населення об'єктами соціальної інфраструктури;

4) екологічні чинники – забруднення й охорона водоймищ, атмосфери, загальна екологічна ситуація в регіоні [9].

Вплив цих чинників на розміщення трудових ресурсів з часом може змінюватися під впливом науково-технічного прогресу й умов соціально-економічного розвитку. Друга група чинників розміщення трудових ресурсів охоплює безпосередньо чинники розміщення продуктивних сил, обумовлені техніко-економічними особливостями, своєрідністю технічної організації підприємств і галузей виробництва. До чинників розміщення відносять електро-, тепло-, водо-, трудомісткість продукції, транспортабельну сировину тощо. Територіальні відмінності у соціальному складі трудових ресурсів зводяться здебільшого до співвідношення чисельності робітників і селян в окремих регіонах країни. Це співвідношення визначається господарською спеціалізацією окремих територій. Існуючі форми територіальної організації трудових ресурсів забезпечуються функціонуванням трудового потенціалу з властивими йому якісними і кількісними характеристиками. Характер продуктивних процесів визначає рівень зайнятості і її структуру по галузях, по статі і віку, чинить вплив на усі напрями відтворення трудових ресурсів.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна відзначити, що сучасна ситуація на національному ринку праці є достатньо складною і суперечливою, що пов'язано із загальним станом економіки і характером трансформаційних процесів у країні в цілому. Існуюча регіональна нерівномірність у рівнях зайнятості населення пояснюється: недоліками у приватизації, які не дали очікуваних результатів, масштабів вивільнення працівників; збереженням великої кількості нерентабельних підприємств, що акумулюють значні контингенти персоналу у вигляді прихованого безробіття; високими темпами інфляції, особливо на початковому етапі ринкових перетворень; погіршенням життєвого рівня населення, що змусило незайняте населення працювати, а зайнятих – не покидати робочі місця навіть на умовах вимушеної неповної зайнятості. Тому саме аналіз ринку праці у контексті його асиметричності дозволить комплексно оцінити негативні явища у цій сфері та визначити пріоритетність розв'язання тих чи інших проблем. Успішність їх вирішення залежатиме насамперед від формування сприятливого середовища трудової діяльності, внаслідок чого будуть створені необхідні умови для самореалізації населення країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Зірко О.В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці [Електронний ресурс] : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.В. Зірко ; Харківський національний економічний університет. – Х., 2013. – 24 с. : іл. – Бібліогр.: с. 19-21. Загол. з екрана.
2. Іващенко О.В. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні / О.В. Іващенко, О.М. Лободинська // Український соціум. – 2013. – С. 43-62.
3. Міга В.К. Асиметричність положення суб'єктів ринку праці [Електронний ресурс] / В.К. Міга. – 2012. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23296/1/47-327-331.pdf>.
4. Праця України у 2014 – Київ : «Консультант», 2015. – 281 с. – (Статистичний збірник).
5. Офіційний сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Ринок праці: попит та пропозиція [Електронний ресурс] // Ракурс. Суспільство. – 2013. – Режим доступу : <http://ua.racurs.ua/328-rynok-praci-popyt-ta-propozycja>.
7. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії : монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Радіонова. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.
8. Федькович Г. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці [Електронний ресурс] / Г. Федькович, Р. Поцюрко, І. Трохим, М. Чумало // Персонал. – 2007. – № 4. – Режим доступу : <http://www.personal.in.ua/article.php?id=483>.
9. Шубна О.В. Сутність і причини виникнення просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів України [Електронний ресурс] / О.В. Шубна // Економічні науки/13. Регіональна економіка. – 2009. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2009/Economics/52741.doc.htm.

УДК 331.5/338.2

Сабадош Г.О.*кандидат економічних наук,**доцент кафедри макроекономіки та державного регулювання Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана***Постоецько К.І.***аспірант кафедри макроекономіки та державного управління Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана***ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ**

У статті розглянуто проблеми професійної зайнятості, які стосуються і ринку продовольчих товарів. Світовий досвід свідчить про необхідність державного регулювання цього виду зайнятості через прогнозування. Проаналізовано досвід Німеччини.

Ключові слова: ринок праці, професійна зайнятість, державне регулювання, прогнозування, безробіття, освіта, робоча сила, попит і пропозиція, модель зайнятості, ринок продовольчих товарів.

Сабадош А.А., Постоецько Е.И. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ

В статье рассмотрены проблемы профессиональной занятости, которые касаются и рынка продовольственных товаров. Мировой опыт свидетельствует о необходимости государственного регулирования этого вида занятости через прогнозирование. Проанализирован опыт Германии.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональная занятость, государственное регулирование, прогнозирование, безработица, образование, рабочая сила, спрос и предложение, модель занятости, рынок продовольственных товаров.

Sabadosh A.A., Postoienco K.I. GOVERNMENT EMPLOYMENT POLICY IN THE FOOD MARKET

In the article the problems of professional employment, which affect the market of food products were discovered. International experience proves the necessity of this type of employment government regulation by means of forecasting. The experience of Germany was analyzed.

Keywords: labor market, employment, government regulation, forecasting, unemployment, education, labor force, supply and demand, model of employment, food products market.

Постановка проблеми. Забезпечення населення якісними продуктами харчування здійснює ринок продовольчих товарів, до якого входять аграрна сфера, харчова промисловість, торговельна сфера, сфера логістики складування та транспортування. Ринок продовольчих товарів, як і будь-який інший, не може існувати без кваліфікованих фахівців. Тому проблема зайнятості є актуальною і потребує державного регулювання.

Проблема зайнятості населення є однією з найважливіших соціально-економічних проблем. Зайнятість є головною характеристикою ринку праці і визначає соціально-економічний розвиток країни. У сучасних

умовах питання регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки циклічний характер ринкової економіки спричинює безробіття і пов'язані з ним негативні економічні і соціальні наслідки.

Наслідки диспропорцій у сфері зайнятості набувають особливо гострого характеру, оскільки зайнятість має не лише економічне, а і соціальне значення, що надає дослідженню додаткової актуальності. Крім того, вітчизняна економіка перебуває під впливом процесів глобалізації та інформатизації, що створює додаткові чинники використання людських ресурсів у сфері зайнятості, які необхідно враховувати в державному регулюванні.