

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Навчально-науковий інститут
«Інститут інформаційних технологій в економіці»**

Кафедра математичного моделювання та статистики

Освітньо-професійна програма

Галузь знань

Спеціальність

Економічна кібернетика

05 Соціальні та поведінкові науки

051 Економіка

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Аналіз основних тенденцій ринку праці в Україні»

здобувача Нікіфоренка Анатолія Сергійовича

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент

Ващаєв Сергій Сергійович

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

**Завідувач кафедри: кандидат фізико-математичних наук,
професор Великоіваненко Г.І.**

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
 РОЗДІЛ 1. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ	 5
1.1. Ринок праці як економічна категорія	5
1.2. Система статистичних показників аналізу ринку праці	9
 РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ І ПРОПОРЦІЙНОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	 27
2.1. Аналіз основних тенденцій пропозиції робочої сили	27
2.2. Оцінка особливостей попиту та пропозиції на робочу силу на ринку праці	33
 РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В РОЗПОДІЛІ ЗА РЕГІОНАМИ.....	 41
3.1. Узагальнюючий показник, як інструмент комплексної оцінки ефективності	41
3.2. Узагальнююча оцінка функціонування ринку праці в регіонах України	45
 ВИСНОВКИ.....	 52
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	 55

ВСТУП

Ринок праці завжди був і є однією з найважливіших економічних категорій. Збалансоване функціонування ринку праці не тільки сприяє зрівноваженню інтересів найманих робітників та роботодавців, але й вимагає регуляторної ролі держави як гаранта соціальної справедливості. Робоча сила є найважливішим чинником суспільного виробництва і являє собою дуже специфічний товар, саме тому ринок праці постійно перебуває під особливою увагою науковців та економістів-демографів.

Ситуацію на ринку праці в Україні в сучасних умовах можна охарактеризувати як таку, що супроводжується кризовими процесами, обумовленими як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Наслідком таких тенденцій в Україні є зростання рівня бідності населення, скорочення економічної активності і одночасно з цим, збільшенням диференціації населення за рівнем доходів.

За оцінкою [10] пандемія COVID-19 у 2020 році нанесла руйнівний удар по світовому ринку праці. За оцінками фахівців втрати робочого часу у 2020 році порівняно із 2019 роком становили 8,8%, що було еквівалентно втраті майже 255 млн робочих місць. У кількісному масштабі, це майже у 4 рази більше, ніж було під час світової фінансової кризи 2008 року.

Тому в сучасних умовах набувають актуальності питання кількісної оцінки стану та розвитку ринку праці в Україні, які здатні надати всебічну оцінку стану та основних тенденцій розвитку. Лише за їх допомогою можливо оцінити здатність вітчизняного ринку праці протистояти загрозам під час світової кризи.

Означені вище питання обумовили вибір теми кваліфікаційної роботи та її мети.

Мета роботи полягає у кількісному оцінюванні основних тенденцій розвитку ринку праці в Україні. Реалізації поставленої мети може бути вирішена на основі наступних завдань:

- охарактеризувати поточну ситуацію стану ринку праці Україні шляхом аналізу наукових літературних джерел;
- висвітлити характерні особливості формування попиту і пропозиції на ринку робочої сили;
- здійснити оцінку пропорційності попиту і пропозиції робочої сили, зокрема у розподілі за видами економічної діяльності;
- оцінити рівень розвитку регіональних ринків праці з використанням методології побудови узагальнюючих показників;
- здійснити кількісну оцінку ефективності функціонування регіональних ринків праці на основі узагальнюючого показника.

Предметом дослідження є тенденції розвитку ринку праці України в цілому та по окремих регіонах.

Об'єктом дослідження є ринок праці в Україні.

Методи дослідження, що використовуються в роботі, мають своїм підґрунтям кількісні методи аналізу складних соціально-економічних явищ, методи структурного аналізу, аналізу часових рядів, методи аналізу пропорційності та методи побудови узагальнюючих показників.

Практичне значення кваліфікаційної роботи полягає в тому, що її результати можуть слугувати базою поглибленого аналізу ринку праці в Україні як в цілому, так і за окремими регіонами, а також слугувати ілюстративним матеріалом для наукових доповідей тощо.

Інформаційною базою роботи є: чинне законодавство України, монографічні дослідження, періодичні наукові видання, електронні ресурси.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Ринок праці як економічна категорія

Як економічна категорія ринок праці є об'єктом досліджень багатьох вчених [7], [18], [21], [28]. В загальному розумінні ринок праці являє собою сукупність економічних відносин, що пов'язані з відносинами купівлі та продажу дуже специфічного товару – робочої сили, а також із здійсненням обміну здатності до праці на заробітну плату.

З точки зору мікроекономіки, ринок праці є сферою формування попиту і пропозиції на робочу силу. Саме на такому ринку відбувається продаж робочої сили на певний термін за певну грошову винагороду.

З точки зору макроекономіки ринок праці розглядається як один з головних компонентів класичної теорії зайнятості. Загальновідомо, що ця теорія ґрунтується на п'яти принципах:

1. досконала конкуренція на ринку робочої сили;
2. максимальна взаємозамінність факторів виробництва;
3. принцип номінальності заробітної плати;
4. обов'язкова раціональна поведінка економічних суб'єктів;
5. орієнтація суб'єктів ринку на реальну заробітну плату.

Концепції щодо оцінки функціонування ринку праці є різними в класичних і сучасних економічних теоріях [18]. Зокрема, серед них виділяють чотири найбільш ґрунтовних.

1. Неокласична теорія. Її представниками є А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, А. Лафер та інші. Згідно цієї теорії ринок праці розглядається як класична модель ринку. А регулятором на ньому виступає ціна робочої сили, яка оцінюється заробітною платою і є тим важелем, який врівноважує попит і пропозицію на

ринку. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники можуть встановлювати свої умови, зокрема, вимагати підвищення заробітної плати, а роботодавці змушені її збільшувати. Перевищення пропозиції над попитом запускає процеси безробіття, отже роботодавці можуть встановлювати рівень заробітної плати нижчим за реальну ринкову ціну. Оптимізація взаємодії цих факторів визначає ринкову рівновагу.

2. Теорія кейнсіанців (представники - Дж. М. Кейнс та інші) передбачає, що ринок праці характеризується постійною рівновагою. Регулятором ринку в такому випадку розглядається лише держава, роль якої полягає у здійсненні впливу на сукупний попит на всі елементи ринку – товари, послуги та працю. Теорія кейнсіанців не розглядає заробітну плату в якості регулятора ринку. Всі процеси безробіття, які виникають на ринку праці пояснюються лише зниженням сукупного попиту на робочу силу.

3. Теорія монетаризму передбачає необхідність наявності обов'язкового природного рівня безробіття та жорсткої структури цін на робочу силу. Основними важелями ринкової рівноваги вважаються вільна конкуренція, гнучки ціни, а також повне невтручання державних та громадських організацій у функціонування ринкового механізму. Додатково, як регуляторний механізм, розглядається грошово-кредитна політика, яка реалізується через облікову ставку національного банку, процентну та кредитну ставки банківської системи.

4. Інституціоналістська концепція розглядає специфіку ринку праці через інтенсивність розвитку окремих секторів економіки, а також професійно-демографічних груп.

Грунтуючись на положеннях вищенаведених теорій, в сучасному світі існує велика кількість моделей ринку праці. Зміст цих моделей визначається низкою факторів, зокрема, національними особливостями системи підготовки кадрів та підвищенням їх кваліфікації, системами оплати праці та заходами щодо мотивування працівників, порядком припинення трудових відносин та отриманням компенсацій, ступенем участі профспілок у захисті прав суб'єктів ринку.

Сьогодні у світі найвідомішими моделями ринку праці є японська, шведська та американська моделі.

Японська модель передбачає існування системи трудових відносин на принципах довічного найму. Така система гарантує зайнятість працівника до досягнення ним 55-60-річного віку. В той же час, розміри заробітної плати та інших винагород прямо залежать від трудового стажу. Невід'ємним елементом даної моделі є те, що будь-який працівник протягом усієї трудової діяльності має періодично підвищувати кваліфікацію у відповідних спеціалізованих службах.

Головним принципом американської моделі ринку праці є децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним. Тобто кожен штат розробляє та ухвалює своє законодавство щодо регулювання ринку праці. Характерною рисою моделі є те, що при виникненні необхідності скорочення витрат праці або виробництва не змінюється тривалість робочого часу одного працівника, але звільнюється частина працівників.

Шведська модель передбачає наявність активної державної регуляторної політики у сфері зайнятості, що призводить до мінімального рівня безробіття в країні. Основним завданням державної політики є попередження безробіття, а не сприяння безробітним. Для досягнення повної зайнятості використовують комплекс відповідних заходів, серед яких:

- виважена та обґрунтована фіскальна політика;
- спеціальна "політика солідарності" в заробітній платі;
- підтримка зайнятості у сферах діяльності з низькими результатами, але важливими для розв'язання соціальних завдань.

В той же час для кожній моделі, незалежно від її особливостей, існує група факторів, що здійснює вплив на ринок праці будь-якої країни:

1. Демографічні фактори, які сприяють зміні частки економічно-активного населення в загальній її чисельності. Серед них: рівні народжуваності та смертності, зміни у віковій структурі населення, зміна середньої тривалості життя, інтенсивність міграційних потоків.

2. Техніко-економічні фактори. Це група факторів, що визначає інтенсивність розвитку науково-технічного прогресу, наслідком чого є економія робочої сили.
3. Економічні фактори. Основними серед них є стан національного виробництва, інноваційний розвиток, інвестиційна активність, динаміка цін та рівень інфляції.
4. Організаційно-економічні фактори, які пов'язані із змінами організаційно-правових форм підприємств, структурною перебудовою економіки тощо.

В сучасних умовах ринок праці в розвинутих країнах є найбільш регульованим порівняно із іншими видами ринків. Активне регулювання ринку праці починається з другої половини XX сторіччя, одразу по завершенні другої світової війни. А створення на початку XX сторіччя (у 1919 році) Міжнародна Організація Праці (МОП) зробило значний внесок в посилення регулювання сфери трудових відносин не лише на національному, а й на міжнародному рівнях.

В Україні правовою основою регулювання ринку праці виступають Конституція України [1] та Кодекс Законів про працю (КЗпП) [2].

Найповнішим документом є КЗпП, який складається з 18 глав та 268 статей. Зокрема, Кодекс визначає права та обов'язки працівників; деталізує положення про колективний та трудовий договори; розглядає заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які звільнюються; регламентує робочий час і час відпочинку; визначає особливості нормування праці; розглядає питання трудової дисципліни, охорони праці, трудових спорів тощо.

Важлива роль в процесах регулювання ринку праці покладається на закони України, які приймаються, базуючись на статтях КЗпП, та регламентують його окремі норми. До найважливіших законів у цій сфері відносять Закони України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інші.

До нормативної документації оперативного регулювання трудових відносин відносять постанови Кабінету міністрів України, накази Міністерства

соціальної політики України, нормативно-правовими актами місцевих державних адміністрацій, правилами внутрішнього розпорядку та локальними нормами суб'єктів господарювання.

Враховуючи особливості розвитку національної економіки можна виділити наступні ознаки сучасного ринку праці в Україні (на підставі даних [15], [16], [17]):

- значне перевищення пропозиції робочої майже в усіх сферах діяльності;
- занижена ціна робочої сили у порівнянні з її реальною вартістю;
- поступове скорочення зайнятості у сфері суспільного виробництва, що призводить до зростання чисельності незайнятого населення;
- низький офіційно зареєстрований рівень безробіття в умовах постійного зростання прихованого безробіття;
- значні масштаби тіньової зайнятості;
- зниження віку безробітних;
- регіональні диспропорції між попитом і пропозицією в робочій силі;
- низький рівень професійної та територіальної мобільності трудових ресурсів;
- недосконалість правових та інших механізмів регулювання трудових відносин;
- зростання еміграції висококваліфікованої робочої сили.

1.2. Система статистичних показників аналізу ринку праці

Вище було вказано, що під ринком праці слід розуміти систему взаємовідносин між роботодавцями та працездатними особами, тобто покупцями та продавцями робочої сили, які сприяють розміщенню трудових ресурсів у системі суспільного поділу праці, які діють за законами товарного виробництва.

У загальному вигляді ринок праці можна розглядати як органічну взаємодію трьох складових - попиту на робочу силу, пропозицію робочої сили, ціни на робочу силу.

Під попитом на ринку праці розглядають платоспроможну потребу в кваліфікованій робочій силі. За економічним змістом попит є характеристикою обсягу та структури загальної потреби на кваліфіковану робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями з відповідним фондом оплати праці. Сумарний попит на ринку праці визначається такими факторами, як обсяг та структура виробництва; рівень продуктивності праці; ціна робочої сили; кон'юнктура на інших ринках (капіталу, товарів, послуг тощо); правові норми. Кількісно обсяг попиту визначається фактичною наявністю робочих місць, які є діючими та потребують заповнення. При цьому слід розрізняти ефективний та сукупний попит. Ефективний попит визначається кількістю економічно доцільних робочих місць. Сукупний попит включає зайняті, але неефективні робочі місця.

Як пропозицію на ринку праці розглядають фактичний контингент економічно-активного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на її гідну оплату. Основними факторами, що впливають на пропозицію на ринку праці є:

- поточна демографічна ситуація;
- характер і зміст праці;
- ефективність функціонування системи підготовки та перепідготовки кадрів;
- діючі системи оплати праці.

Фактор ціни на робочу силу, або заробітна плата найбільш повно визначений у статті 1 Закону України «Про оплату праці» [2]. Зокрема вказується, що «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [2]

На загальнонаціональному рівні статистична інформація щодо ринку праці збирається і аналізується Державною службою статистики, Державною службою зайнятості, Пенсійним фондом України, а також іншими державними та недержавними службами. Щодо світового рівня, то Міжнародна організація праці відіграє важливу роль при зведенні та розповсюдженні у міжнародній спільноті інформації та аналітичних матеріалів про стан ринку праці. Консолідована база даних МОП – ILOSTAT – є найбільшим структурованим сховищем статистичних даних про працю. Зважаючи на складність та дуже великий перелік показників бази даних ILOSTAT, до неї також включаються бази даних так званого нижнього рівня, які дозволяють поглибити аналіз ключових показників.

Згідно світових методик до ключових показників стану ринку праці належать наступні [5], [6]:

Рівень участі в складі робочої сили. Це - частка населення країни працездатного віку, яке проявляє активну участь на ринку праці. До таких осіб відносять усіх, хто працює або перебуває у пошуках роботи. За змістом це - показник відносного обсягу пропозиції робочої сили, яка миттєво, або через певний проміжок часу готова брати участь у виробництві товарів або послуг. Розподіл робочої сили в середині країни або її регіонів здійснюється на основі групування робочої сили за статтю та віковими групами.

Співвідношення чисельності зайнятих та чисельності населення. Таке співвідношення визначається як частка зайнятого населення у працездатному віці у загальній чисельності населення. Окремо визначається частка працюючої молоді в її загальній чисельності. Як правило, це особи віком від 15 до 24 років. Наведений показник характеризує здатність економіки сприяти створенню робочих місць. Саме тому для багатьох країн цей показник є більш змістовним, ніж показник, що характеризує рівень безробіття. У той же час, високе значення вищенаведеного показника свідчить про позитивні зрушення, його недостатньо

для всебічної оцінки рівня гідної праці або її дефіциту. Додатково використовують показники доходів, тривалості робочого часу, неформальної зайнятості, неповній зайнятість, а також умов праці. Аналіз співвідношення чисельності зайнятих до загальної чисельності населення додатково необхідно проводити у розподілі за статтю, оскільки часткові співвідношення для чоловіків і жінок дають уявлення про гендерні відмінності на ринку праці в конкретному регіоні, або країні в цілому.

Статус зайнятості. За допомогою цього показника виділяють дві основні категорії зайнятих - наймані та самозайняті працівники. При цьому серед самозайнятих працівників виділяють:

- роботодавців;
- осіб, які працюють за власний рахунок;
- членів виробничих кооперативів;
- працівників сімейних підприємств.

Для кожній з наведених категорій визначається їхня частка від загальної кількості зайнятих. Класифікація за статусом зайнятості в основному використовується для оцінки основних тенденцій на ринку праці та його рівня розвитку в країні.

Зайнятість за секторами економіки. Цей показник передбачає розподіл зайнятого населення за трьома узагальненими секторами – аграрний сектор, промисловість та сфера послуг. Він обраховується у вигляді частки від загальної чисельності зайнятих. Показник дозволяє оцінити динаміку зайнятості в межах вказаних секторів; провести порівняльний аналіз ринків праці розвинених країн та країн, що розвиваються. Розподіл зайнятого населення за узагальненими секторами є вагомим фактором при аналізі тенденцій продуктивності праці, оскільки зростання продуктивності всередині узагальненого сектору має іншу природу, ніж зростання, що викликане переміщенням робочих місць з малопродуктивних секторів в продуктивніші.

Зайнятість за професійними групами. Показник має широку сферу застосування. В економічному аналізі дані про професійні заняття

використовуються при вивченні відмінностей у розподілі доходів в статичі та динаміці, як усього населення, так і за окремими групами, а також при поглибленому аналізі дисбалансу попиту і пропозиції на ринках праці. Директивні органи використовують даний показник при формуванні економічної і соціальної політики та відстеженні ходу її виконання. Зокрема це активно використовується для перспективного оцінювання якості трудових ресурсів, у плануванні розвитку системи освіти на різних її рівнях.

Працівники, зайняті на умовах неповного робочого дня. Вагомість цього показника пов'язана із тим, що останнім часом в розвинених країнах спостерігається тенденція до стрімкого зростання чисельності працівників, які зайняті на умовах неповного робочого часу. Це пов'язане із двома причинами. По-перше, збільшується кількість жінок на ринку праці, а, по-друге, все активнішими стають спроби забезпечення гнучкого реагування ринку праці на зміни у галузевій організації праці.

Робочий час. Тривалість робочого дня прямо впливає на стан здоров'я та благополуччя працівників. Опосередковано це впливає на рівень продуктивності та витрат на оплату праці. З метою відстеження умов праці та життя людей, аналізу розвитку економіки тощо, важливо аналізувати тривалість та динаміку робочого часу як для груп працівників, так і для окремих працівників.

Зайнятість в неформальній економіці. Сьогодні неформальна економіка відіграє важливу роль у створенні робочих місць, утворенні доходів тощо. В країнах, яким притаманні високі темпи зростання чисельності населення або рівня урбанізації, у неформальній економіці, як правило, більш високі темпи зростання чисельності робочої сили. Вже визнаним фактом є те, що зайнятість у неформальній економіці передбачає відсутність юридичної особи, характеризується поганими умовами праці, підвищеним рівнем виробничого травматизму та професійних захворювань. Також неформальна зайнятість передбачає відсутність участі в системах соціального захисту, а також певною мірою обмежує право на свободу об'єднання. Показник кількості зайнятих у

неформальній економіці, є підґрунтям для розробки заходів реагування з боку державних регулюючих органів.

Загальний рівень безробіття. Це, ймовірно, найвідоміший показник стану ринку праці. Він також є широко цитованим показником в засобах масової інформації майже усіх країн. Показник рівня безробіття характеризує частину робочої сили, яка на даний час не має роботи, але готова працювати та активно шукає роботу. Разом з показниками участі у складі робочої сили та співвідношенням чисельності зайнятих і населення, рівень безробіття також є показником економічної активності та статусу зайнятості на національних ринках праці, особливо в країнах, де систематично відбувається повне збирання інформації про робочу силу.

Безробіття серед молоді. Дуже важливе політичне питання для багатьох країн, незалежно від стану їх економічного розвитку. При обчислення даного показника під молоддю розуміють осіб до у віці від 15 до 24 років. Особи з 25 років розглядаються вже як доросле населення. Слід також зауважити, що на критерії даних вікових груп можуть впливати національні відмінності країн. На підставі цього показника визначають наступні часткові показники:

- рівень безробіття серед молоді;
- співвідношення чисельності безробітної молоді та дорослого населення;
- частка безробітної молоді в загальній чисельності безробітних;
- частка безробітної молоді в загальній чисельності молоді.

Довгострокове безробіття. Руйнівні наслідки безробіття, як правило, прямо пов'язані із її тривалістю. Короткострокове безробіття для працездатної особи зазвичай перекривається виплатами по безробіттю та накопиченими заощадженнями. Довгострокове (понад року) безробіття призводить до суттєвих фінансових труднощів, особливо коли відсутні (або закінчилися) виплати допомоги по безробіттю. Довгострокове безробіття в загальному вигляді не розглядається як важливий показник для економічних систем, що розвиваються, оскільки для них характерною є недовга тривалість безробіття, що пов'язане із

відсутністю допомоги по безробіттю. Це призводить до того, що більшість працездатних осіб не можуть дозволити собі залишатися безробітними протягом тривалого часу. Саме тому цей показник є актуальнішим для країн із високими рівнями економічного розвитку.

Неповна зайнятість з врахуванням тривалості робочого часу. Неповна зайнятість є характеристикою неефективного потенціалу робочої сили. Неповна зайнятість охоплює всіх зайнятих осіб, які мають бажання працювати додатковий час, оскільки їх фактично відпрацьований робочий час є меншим, ніж встановлена тривалість робочого часу, і такі особи готові працювати додатковий час з метою отримання додаткової роботи.

Особи, які не включені до складу робочої сили. За змістом це є економічно неактивне населення, яке визначається як частка населення, яке в даний час не працює і не шукає роботу. Особливу увагу тут має вікова група людей від 25 до 54 років. Ця група вважається основною віковою групою, яка складається з осіб, які мають перебувати в складі потенційної робочої сили, оскільки, як правило, вже завершили своє навчання і ще не досягли пенсійного віку. Саме тому необхідно з'ясовувати, чому ці потенційні складові робочої сили є неактивними. Наприклад, рівень економічної неактивності серед жінок може свідчити про ставлення до працюючих жінок і сімейних цінностей в певній країні.

Рівень освіти і неграмотності. В умовах сьогодення ефективність ринку праці і національної конкурентоспроможності визначається рівнем кваліфікації робочої сили. Найдоступнішою характеристикою рівня кваліфікації робочої сили виступає інформація про рівень освіти. Високий рівень цього показника характеризує здатність країни до успішної конкуренції на світових ринках, ефективного використовувати досягнень технологічного і наукового прогресу. Також цей показник розглядається серед іншої групи факторів, які визначають можливість ефективного працевлаштування працівників.

Заробітна плата та витрати на оплату праці. Розмір заробітної плати виступає характеристикою рівня і динаміки купівельної спроможності працівників, а також непрямою оцінкою якості їхнього життя. Розмір витрат на

оплату праці є оцінкою витрат роботодавців на використання праці найманих працівників. Наведені показники є взаємодоповнюючими: перший з них характеризує динаміку доходів безпосередньо працівників, а другий показує сукупні витрати роботодавців, спрямованих на використання праці найманих працівників. За рекомендаціями МОП пропонується розподіляти дані про номінальну і реальну заробітну плату. Це дозволить здійснювати оцінку динаміки окремо номінальної та реальної заробітної плати, при цьому елімінуючи вплив коливання валютних курсів та прив'язуючи дані про заробітну плату до інших фінансових показників у національній валюті.

Продуктивність праці. Показник продуктивності праці паралельно із показником погодинних витрат на оплату праці сьогодні використовується для оцінки та порівняльного аналізу конкурентоспроможності того чи іншого ринку праці. Як відомо, економічне зростання може відбуватися або за рахунок зростання зайнятості, або ефективнішого використання праці наявних працівників. Показник продуктивності праці є кількісною характеристикою саме другого джерела зростання. Це робить показник продуктивності праці одним з ключових показників ефективності економіки будь-якої країни.

Бідність, розподіл доходів. Є дуже суперечливим показником, оскільки будь-яка оцінка чисельності осіб, які живуть за межею бідності в певній країні, залежить від вибору числового значення межі бідності. Нижня межа бідності в більшості випадків є суб'єктивним судженням, яке є дуже залежним від національної культури. Така неоднозначність унеможливорює здійснення міжнародних зіставлень. Тому паралельно з національними показниками бідності і індексу Джині, в цю групу показників включають дані про зайнятість в розподілі за витратами на споживання.

В Україні функцію збору офіційної інформації про ринок праці покладено на Державну службу статистики. Основні напрямки, за якими відбувається збирання інформації - економічна активність населення, зайнятість та безробіття населення. В практиці вони мають різноманітні напрями використання.

Щодо міжнародної практики, то прийнято виділяти два основних завдання дослідження та аналізу економічної активності населення:

- кількісна оцінка людських ресурсів, використання робочого часу для макроекономічного аналізу та моніторингу;
- оцінка зв'язку між зайнятістю, доходом та іншими соціально-економічними факторами з метою розробки, контролю та реалізації політики у сфері зайнятості, сфері професійної підготовки тощо.

Для першого завдання переважаючим є економічний аспект, а для другого – соціальний.

Головною метою збору даних про економічно активне населення є отримання вихідної базової інформації про розмір та структуру робочої сили країни або її регіонів. Дані, зібрані у різні моменти часу, виступають основою спостереження за тенденціями та структурними змінами на ринку праці. Базові дані, доповнені інформацією про інші складові економічного розвитку, утворюють основу всебічної оцінки та аналізу макроекономічної політики Уряду.

Слід зазначити, що у 2003 році Україна приєдналася до Спеціального стандарту поширення даних (ССПД) Міжнародного валютного фонду. За вимогами цього стандарту щоквартально мають оприлюднюватися показники зайнятості та безробіття населення, заробітної плати і доходів, обчислених за спеціальною методологією МОП. Такі порівнянні дані використовують для оцінки ефективності соціально-економічних політик різних країн, підтримки функціонування міжнародних фінансових ринків, проведення виваженої кредитної політики.

З погляду соціального аспекту інформація про зайнятість та безробіття населення дозволяє кількісно оцінити пропозицію робочої сили та ефективність її використання.

Основне призначення показників економічної активності це:

- аналіз соціально-економічної ситуації в країні, у першу чергу для кількісної оцінки стану ринку праці;

- розрахунок макроекономічних показників, в тому числі для міжнародних порівнянь;
- забезпечення вимог спеціального стандарту поширення даних, який розроблено та впроваджено МВФ;
- моніторинг ефективності реалізації державної політики щодо функціонування ринку праці;
- розробка й оцінка виконання державних програм зайнятості та програм соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

Слід також відзначити, що деякі характеристики зайнятості та безробіття, що передбачені міжнародними стандартами, можуть бути застосовані тільки під час особистого опитування. Це відбувається при обстеження домашніх господарств. В умовах сьогодення обстеження домашніх господарств є найбільш гнучким інструментом збирання статистичної інформації, який максимально повно дозволяє задовольнити потреби різних груп користувачів у необхідній статистичній інформації. Детально це розглядається в [20], [22].

Відповідно до нормативно-правової документації та міжнародних рекомендацій збір даних по ринку праці в Україні здійснюється за наступними показниками та їх групами [4]:

Показники економічно активного населення. Економічно активне населення будь-якої країни складається з осіб обох статей, які упродовж тривалого періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці для виробництва товарів та надання послуг, а також для деяких видів неринкового виробництва, які включені до Системи національних рахунків і відносяться до одного чи кількох видів економічної діяльності.

Основні визначення та категорії понять, що відносяться до економічної активності населення рекомендовані МОП та підсумками 13-ї Міжнародної конференції статистиків праці (29 жовтня 1982 року). Всі рекомендації зобов'язують враховувати національні особливості та чинну нормативно-правову базу кожної окремої країни [6]. Дотримання рекомендацій дозволяє забезпечити

можливість міжнародних порівнянь стану ринку праці та аналізу виконання ратифікованих Україною міжнародних конвенцій в галузі соціально-трудова відносин.

Особливістю наведеної категорії є те, що до складу економічно активного населення можна включати тільки тих осіб, які займаються економічною діяльністю або шукають роботу і готові приступити до неї. Тобто, це ті особи, які попадають під класифікацію «зайняті» або «безробітні».

Відповідно до рекомендацій МОП вивчення економічної активності передбачає обов'язкове встановлення вікової групи населення, яке відноситься до цієї категорії. Найважливішим в цьому є визначення нижньої межі віку населення при аналізі економічної активності. Саме тому крім законодавчих норм щодо мінімального віку початку трудової діяльності обов'язково необхідно враховувати чисельність та рівень участі молоді в економічній діяльності.

В той же час рекомендації ООН при проведенні переписів населення уточнюють, що мінімальний вік для категорії економічно активного населення не має перевищувати 15 років. А з метою забезпечення міжнародних співставлень запропоновано виділяти вікові категорії осіб молодших за 15 років та 15 років і старше.

В той же час у ряді країн, крім мінімального віку встановлюють максимальний вік економічно активного населення. Законодавче встановлення верхньої межі означає, що особи старші за встановлений вік виключаються із чисельності економічно активного населення країни. Кількісно така межа відрізняється для різних країн. В той же час, у більшості країн максимальний вік не встановлено, зокрема в країнах ЄС економічну активність прийнято визначати по відношенню до осіб віком 15 років і старше [29].

Враховуючи рекомендації ООН, МОП та фактичну вікову структуру зайнятого населення до економічно активного населення в Україні відносять чоловіків та жінок віком від 15 до 70 років включно.

Згідно міжнародних стандартів виділяють дві категорії економічно активного населення:

- звичайно активне населення;
- населення, активне в даний конкретний період.

Звичайно активне населення у своїй основі підпорядковується критерію так званого основного виду активності, тобто повній зайнятості упродовж тривалого періоду часу, як мінімум - року. Якщо ж зайнятість має нерегулярний характер, тобто характеризується неповним робочим днем або тижнем, основну активність прийнято визначати з урахуванням або кількості днів зайнятості, або безробіття. При цьому до безробітних допускається включати осіб, які упродовж року мали несуттєву зайнятість.

Показник населення, активного в даний конкретний період характеризує поточну ситуацію на ринку праці по відношенню до економічної активності населення. Це моментна характеристика зайнятості та безробіття за конкретний обстежуваний період (день, тиждень, місяць).

Зв'язок між наведеними показниками зайнятості має наступний вигляд:

$$N_{15-70} = E(A) + E(H)$$

де: N_{15-70} – чисельність населення у віці 15–70 років;

$E(A)$ – чисельність економічно активного населення у віці 15–70 років;

$E(H)$ – чисельність економічно неактивного населення у віці 15–70 років.

При цьому економічно активне населення включає як зайнятих, так і безробітних:

$$E(A) = Z + B$$

де: Z – чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років;

B – чисельність безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років.

Поглиблений аналіз економічно активного населення передбачає широке застосування методу групувань, які умовно поділяються на два типи: загальнодемографічні та соціально-економічні.

Загальнодемографічні групування використовуються як для характеристики всього населення, так і для його економічно активної частки. Основними групувальними ознаками для такого типу групувань у національній статистичній практиці є:

- вік та стать;
- місцем проживання у розподілі за типом місцевості;
- рівень освіти.

Соціально-економічні групування мають відношення безпосередньо до економічно активного населення і мають характеризувати його місце у процесах економічної діяльності. Абсолютні дані про чисельність економічно активного, зайнятого та безробітного населення (в цілому та в розподілі за окремими групами) є основою розрахунків рівнів економічної активності, зайнятості та безробіття. У світовій практиці розрахунок таких рівнів може здійснюватися по відношенню до:

- загальної чисельності населення;
- чисельності економічно активного населення.

Національна практика передбачає розрахунок рівнів економічної активності та зайнятості по відношенню до всього населення відповідної вікової категорії, а безробіття – до чисельності економічно активного населення [4].

Показники економічно неактивного населення. Під економічно неактивним населенням розуміють осіб, які упродовж офіційного періоду спостереження не входять до складу робочої сили. Тобто, це особи, які за визначенням МОП не є ані зайнятими, ані безробітними та існують, як правило за рахунок утримання (сім'єю, суспільством тощо).

Необхідність кількісного оцінювання економічно неактивного населення, як важливої складової ринку праці, пов'язане із двома особливостями. З одного боку постійно відбувається перехід частини населення з категорії економічно активного до економічно неактивного населення, наприклад, вихід на пенсію, тимчасове припинення трудової діяльності з певних обставин тощо. З іншого боку, завжди буде існувати частина населення, яка постійно входить до складу економічно активного населення – студенти, які завершили навчання; жінки, що виходять з декретної відпустки; пенсіонери, які прагнуть відновити трудову

діяльність; а також інша частина населення, яка, вступаючи у працездатний вік, пропонує свої послуги на ринку праці.

Економічно неактивне населення країни складається з:

- осіб, молодших за 15 та старших за 70 років;
- осіб у віці від 15 до 70 років, які не попадають під категорії зайнятих та безробітних.

У той же час серед економічно неактивного населення виділяють 3 великих групи за рівнем зв'язку з ринком праці:

- особи, що бажають працювати, готові приступити до роботи, але не шукають роботу;
- особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї;
- особи, які не бажають працювати, оскільки не мають для цього необхідності.

Обов'язковим елементом аналізу тенденцій серед економічно неактивного населення є оцінка його природного руху. Зокрема в Україні тенденція щодо старіння постійного населення зумовлює зростання чисельності осіб старше працездатного віку, які в основному відносяться до економічно неактивного населення.

Показники, що характеризують зайнятість економічною діяльністю.

Показники зайнятості є прямою характеристикою працюючих осіб. Працею вважають будь-яку діяльність, визначену СНР, яка охоплює ринкове та деякі види неринкового виробництва. Облік чисельності зайнятих має обов'язково доповнюватися даними про робочий час.

Міжнародне визначення зайнятості відповідно до концепції робочої сили оцінюється за короткий звітний період (день чи тиждень), а також передбачає, що будь-яка особа відноситься до зайнятих, якщо протягом звітного періоду вона проявляла певну економічну активність. Згідно міжнародних стандартів під поняття «певна економічна активність» підпадає робота, що виконувалася протягом не менше, ніж одна година. Тобто робота, виконана протягом однієї

години у будь-якій сфері економічної діяльності, автоматично відносить особу до числа зайнятих.

Враховуючи міжнародні рекомендації і національні особливості зайнятим населенням вважають осіб віком 15–70 років, які впродовж обстежуваного періоду працювали не менше однієї години:

- за наймом за грошову чи натуральну винагороду, індивідуально або у окремих громадян або на власному підприємстві;
- працювали без винагороди на підприємстві або у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому аграрному господарстві з метою реалізації виробленої продукції.

Також до цієї категорії відносять осіб, які були тимчасово відсутні на роботі, з незалежних від них особисто обставин.

Щодо критерія «однієї години», то він охоплює усі види зайнятості, які можуть офіційно існувати в країні, включаючи короткострокові і випадкові види робіт, а також інші види нерегулярної зайнятості. Одночасно цей є принциповим з точки зору визначення безробіття в ситуації повної відсутності роботи. В цілому ж визначення зайнятості та безробіття щільно взаємопов'язані, оскільки, якщо збільшується припустимий мінімум часу для віднесення до категорії зайнятих, як наслідок, безробіття не буде означати повної відсутності роботи.

До зайнятого населення відносяться не лише особи, які працюють за наймом за заробітну плату, але також і ті, хто одержує прибутки чи сімейний дохід на власному підприємстві, у тому числі в особистому селянському господарстві з метою реалізації виготовленої продукції.

В той же час до складу зайнятого населення входять особи, які виконують неоплачувані громадські роботи, та особи, які виконують виключно домашні обов'язки. щодо громадської діяльності, то вона не є видом економічної діяльності та має три особливості: 1) не оплачується; 2) виконується виключно за власним бажанням (на відміну, наприклад, від строкової військової служби); 3)

виконується для суб'єктів, з якими відсутні родинні зв'язки, і які знаходяться поза власним домашнім господарством.

Показники, що характеризують безробітне населення. В період 1991-1995 років основним джерелом інформації про стан безробіття в Україні виступав адміністративний облік безробітних державною службою зайнятості. Але, спираючись на міжнародний і частково вітчизняний досвід, можна стверджувати, що про допомогу в пошуках роботи до служб зайнятості головним чином звертаються:

неконкурентоздатні на ринку праці особи;

соціально вразливі категорії населення.

Але це дуже малочисельні категорії населення. Більшість безробітних або психологічно не схильні, або просто не бажають реєструватися в службі зайнятості та шукають роботу власними силами.

Згідно чинного законодавства зареєстровані безробітні – це ті громадяни працездатного віку, які не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів через відсутність роботи і обов'язково зареєстровані у державній службі зайнятості. До безробітних також відносять інвалідів, які ще не досягли пенсійного віку, не працюють, але зареєстровані як такі, що шукають роботу і готови приступити до її виконання.

Недоліком адміністративних даних державної служби зайнятості є те, що вони не дозволяють визначити загальну кількість безробітних на ринку праці, оскільки не здатні врахувати чисельність осіб, які самостійно шукають роботу.

Таким чином показник зареєстрованого безробіття відноситься лише до категорії населення, що офіційно звертається до державної служби зайнятості за допомогою в пошуках роботи та отриманні соціальних послуг. Цей показник використовують для аналізу ситуації у сфері соціального захисту населення в галузевому та територіальному розподілі; здійснення оперативного моніторингу реалізації соціальних програм захисту населення; розроблення програм соціально-економічного розвитку країни та її регіонів тощо.

За методологією МОП до безробітних відносяться особи у віці від 15 до 70 років, які зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості та мають одночасно задовольняти 3-м умовам:

- не мають роботи;
- активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу протягом останніх чотирьох тижнів, що передували періоду збирання інформації;
- готові приступити до роботи протягом двох найближчих тижнів за наймом або на власному підприємстві.

Також до категорії безробітних включають осіб, які:

- приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів;
- знайшли роботу, але чекають відповіді;
- навчаються за направленням державної служби зайнятості.

Показники рівня економічної активності населення. Рівень економічної активності (*РЕАН*) виступає характеристикою участі населення працездатного віку у робочій силі. За змістом він є результатом відношення чисельності економічно активного населення віком 15–70 років до чисельності всього населення даного віку (також може розраховуватися для окремих соціально-демографічних груп).

$$РЕАН = E(A) / N_{15-70} * 100\%,$$

де: $E(A)$ – чисельність економічно активного населення у віці 15–70 років;

N_{15-70} – чисельність населення у віці 15–70 років.

Показники рівня економічної неактивності населення. Рівень економічної неактивності (*РЕНА*) характеризує частку населення у віці від 15 до 70 років, яка не входить до складу робочої сили. Розраховується відношенням чисельності економічно неактивного населення віком 15–70 років до чисельності всього населення даного віку (також може розраховуватися для окремих соціально-демографічних груп).

$$РЕНА = E(H) / N_{15-70} * 100\%,$$

де: $E(H)$ – чисельність економічно неактивного населення у віці 15–70 років;
 H_{15-70} – чисельність населення у віці 15–70 років.

Показники рівня зайнятості населення. Показник рівня зайнятості є узагальнюючою характеристикою трудової активності населення. Розраховується відношенням чисельності зайнятих віком 15–70 років до чисельності всього населення даного віку.

$$P_z = Z / H_{15-70} * 100\%,$$

де: Z – чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років;
 H_{15-70} – загальна чисельність населення у віці 15–70 років.

Показники рівня безробіття. В практиці при аналізі ситуації на ринку праці застосовують декілька показників рівня безробіття.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) являє собою відношення чисельності безробітних до економічно активного населення.

$$P_b(\text{МОП}) = B / E(A) * 100\%$$

де: B – чисельність безробітного населення у віці 15–70 років;
 $E(A)$ – загальна чисельність економічно активного населення у віці 15–70 років.

Залежно від мети досліджень також додатково визначають два показники рівня зареєстрованого безробіття. Їх розрахунок відрізняється використанням бази розрахунку. Перший показник розраховується відношенням кількості офіційно зареєстрованих безробітних на кінець звітної періоду до середньорічної чисельності населення працездатного віку.

Другий показник є співвідношенням чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості в середньому за період, до чисельності економічно активного населення працездатного віку за аналогічний період.

Зазначені показники використовують паралельно із даними вибірових обстежень домогосподарств для аналізу економічної активності населення.

Співвідношення двох вищеприведених показників дозволяє оцінити ефективність заходів державної політики у сфері зайнятості та запобігання безробіттю, а також оцінити ступінь довіри громадян до державних структур

щодо питань працевлаштування та ефективності соціального захисту на випадок безробіття.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ І ПРОПОРЦІЙНОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз основних тенденцій пропозиції робочої сили

Аналізуючи сучасну економічну літературу можна виділити два погляди щодо сукупної пропозиції праці [18], [24]:

1. у широкому понятті пропозиція праці – це все працездатне населення працездатного віку, або тобто трудові ресурси країни;
2. у вузькому понятті під пропозицією праці розуміють чисельність незайнятих і охочих працювати працездатних осіб працездатного віку.

Розглядаючи пропозицію робочої сили в широкому понятті проаналізуємо склад економічно активного населення України за 2019-2021 роки.

Таблиця 2.1 - Економічно активне населення України в розподілі за віковими групами у 2019-2021 роках.

	2019		2020		2021	
	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку
Усе населення у віці 15-70 р	17939,5	63	18066,0	56	17957,8	62
15-24 роки	1302,2	34	1365,9	33	1309,0	34
25-29 років	2235,5	80	2123,1	79	2237,8	80
30-34 роки	2754,7	83	2661,2	83	2754,3	83
35-39 років	2504,1	85	2616,2	84	2498,4	84
40-49 років	4666,9	86	4696,0	85	4663,9	86
50-59 років	3832,8	71	3919,4	70	3828,7	71
60-70 років	643,3	13	684,2	14	665,7	14

Джерело: побудовано автором за даними [4]

Аналіз здійснюватиме з використанням показників центру, форми розподілу та варіації. Представлені дані являють собою інтервальні ряди розподілу з нерівними інтервалами. Оцінку центру розподілу здійснюватиме за значеннями середнього значення, моди і медіани [13], [14].

Середнє значення виступає узагальнюючою характеристикою сукупності за обраною варіаційною ознакою. Водночас структура таких сукупностей має бути охарактеризована спеціальними показниками, які мають назву структурних або порядкових середніх величин. До таких показників відносять моду і медіану. За змістом структурні/порядкові середні – це значення будь-яких одиниць статистичної сукупності, які обираються внаслідок їх особливого розташування у сукупності.

Мода являє собою значення ознаки, яке найчастіше зустрічається у конкретній сукупності.

Медіаною є значення ознаки, яка знаходиться у середині впорядкованого ряду розподілу і поділяє його на дві, рівних за обсягами частини. На відміну від класичних (степеневих) середніх, мода і медіана є конкретними (не абстрактними) характеристиками варіаційного ряду, мають певні конкретні значення, і саме тому їх ще можуть називати описовими характеристиками. Особливістю описових характеристик завжди є їх відповідність конкретному значенню певної одиниці сукупності.

Мода в інтервальному варіаційному ряді розраховується за формулою:

$$M_o = x_0 + h * \frac{f_{M_o} - f_{M_o-1}}{(f_{M_o} - f_{M_o-1}) + (f_{M_o} - f_{M_o+1})},$$

де: x_0 - нижня межа модального інтервалу;

h – довжина модального інтервалу;

f_{M_o} , f_{M_o-1} , f_{M_o+1} – відповідно частоти модального, передмодального і післямодального інтервалів.

В інтервальному варіаційному ряді за значеннями кумулятивних частот визначають медіанний інтервал. Медіана всередині визначеного інтервалу обчислюється за формулою:

$$M_e = x_0 + h * \frac{0,5 \sum f - Sf_{M_{e-1}}}{f_{M_e}},$$

де: x_0 - нижня межа медіанного інтервалу;

h – довжина медіанного інтервалу;

$Sf_{M_{e-1}}$ – кумулятивна частота передмедіанного інтервалу;

f_{M_e} – частота медіанного інтервалу.

Для кількісної оцінки форми розподілу було використано структурний коефіцієнт асиметрії, який ґрунтується на співвідношенні характеристик центру розподілу та варіації

$$As = \frac{\bar{x} - M_0}{\sigma},$$

де: $\bar{x}$ – середнє значення;

M_0 - значення моди

σ – стандартне відхилення.

Числове значення такого коефіцієнта характеризує напрям та силу впливу асиметрії. Зокрема, при правосторонній асиметрії його величина буде додатною, а при лівосторонній – від'ємною. За абсолютними значеннями вважають, що при $As < 0,25$ асиметрія є низькою, в інтервалі від 0,25 до 0,5 – помірною, більше 0,5 – високою. При цьому якщо в сукупності спостерігаються високі значення до неї необхідно застосовувати спеціальні статистичні методи попередньої обробки даних.

Характеристика відносної варіації та ступеня неоднорідності сукупності аналізувалася з використанням квадратичного коефіцієнта варіації.

$$V_\sigma = \frac{\sigma}{\bar{x}} * 100\%$$

У випадку якісної однорідності сукупності значення даного коефіцієнта не перевищує 33%.

Результати проведеного аналізу з використанням вищенаведених показників представлено в таблиці 2.2

Таблиця 2.2 - Характеристики центру, форми розподілу та варіації чисельності економічно активного населення України в розподілі за віковими групами за 2019-2021 роки

Показники	2019	2020	2021
$\bar{x}$, років	40,4	40,6	40,5
M_o , років	46,5	46,6	46,5
M_e , років	40,3	40,5	40,3
As	-0,52	-0,51	-0,52
V_σ , %	29	29	29

Джерело: розраховано автором

Проведений аналіз показав, що в період 2019-2021 років показники центру, форми розподілу і варіації були майже однаковими. Середній вік економічно активного населення коливався в межах від 40,4 до 40,6 років. При цьому найбільша чисельність була представлена особами у віці 46,5 – 46,6 років. Розподіл економічно активного населення за віковими групами можна вважати таким, що наближається до нормального, оскільки усі характеристики центру розподілу близькі за своїми значеннями. Показник асиметрії свідчить про доволі значну лівосторонню асиметрію, що засвідчує той факт, що значна частина економічно активного населення знаходиться у віці старшому за середній. А це є ознакою поступового старіння населення України. За значенням коефіцієнта варіації (менше 33%) можна зробити висновок про однорідність даної сукупності.

Повертаючись до визначення пропозиції робочої сили у вузькому понятті, для аналізу використаємо дані про чисельність безробітних в Україні за 2019-2021 роки в розподілі за статтю. Ці дані наводяться за [4] і чисельність безробітного населення визначено за рекомендаціями та методологією Міжнародної організації праці.

Таблиця 2.3 - Чисельність безробітного населення України в розподілі за статтю в 2019-2021 роках

Чисельність безробітних, тис.осіб	2019	2020	2021
жінок	635	680	763
чоловіків	943	808	911
разом	1579	1488	1674

Джерело: побудовано автором за даними [4]

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) у віці від 15 до 70 років в середньому за 2021 рік порівняно 2020 роком, зросла на 186 тис. осіб і зросла майже до 1,7 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за цей період зріс з 8,2% до 9,5% від загальної чисельності робочої сили.

Зростання і обсягів, і рівня безробіття за досліджувані періоди відбулися як серед жінок, так і серед чоловіків. При цьому чисельність безробітних жінок зросла на 83 тис. осіб - до 763 тис. осіб у 2021 році, а рівень безробіття відповідно збільшився з 7,9% до 9,1% від загальної чисельності робочої сили. Чисельність безробітних чоловіків за аналогічний період зросла на 103 тис. осіб при зростанні рівня безробіття з 8,5% до 9,9%.

Дані про розподіл безробітного населення за віковими групами наведено в таблиці 2.4.

Порівнюючи 2020 рік з 2019 роком, можна прослідити певну позитивну тенденцію зниження рівня безробіття. При цьому це має прояв в усіх стратегічно важливих вікових групах. За рахунок інертності даного процесу початок пандемії COVID-19 ще не так суттєво впливав на ці процеси. Тут слід зауважити, що ця тенденція є дуже умовною, оскільки початковий період пандемії викликав значні складнощі, зокрема, в сфері реєстрації безробітних. Але вже у 2021 році спостерігаємо суттєве погіршення ситуації на ринку праці внаслідок пандемії та вимушеного локдауну. Відбувається стрімке скорочення кількості робочих місць та звуження національного і світового ринків праці [25], [30].

Таблиця 2.4 - Чисельність безробітного населення в розподілі за віковими групами в Україні у 2019-2021 роках

	2019		2020		2021	
	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку
Усе населення у віці 15-70 років	1578,6	9	1487,7	8	1674,2	9
15-24 роки	233,7	18	210,5	15	227,9	19
25-29 років	218,6	10	178,5	8	173,0	9
30-34 роки	244,6	9	194,7	7	209,2	8
35-39 років	237,4	9	196,5	7	271,9	10
40-49 років	359,7	8	393,8	8	442,9	9
50-59 років	283,6	7	312,9	8	348,4	9
60-70 років	1,0	0,2	0,8	0,1	0,9	0,1

Джерело: побудовано автором за даними [4]

Як свідчать дані таблиці, зростання рівня безробіття відбувалося в усіх вікових групах. Найвищий рівень безробіття об'єктивно спостерігаємо у молоді віком до 25 років - 19% у 2021 році (відповідно у 2020 році-15% , у 2019 – 18%). Найменш вразливою виявилася вікова категорія від 30 до 34 років – в різні періоди рівень безробіття коливається в межах 7 – 9%.

Незначно відрізняються й вікові групи 35 – 49 років, хоча й показник рівня безробіття в них є дещо вищим.

Якщо здійснити порівняльний аналіз темпів зростання безробіття в Україні з деякими іншими країнами, то слід зазначити, що рівень безробіття в країнах Європейського союзу в аналогічний період зріс з 6,7% до 7,3%, а у віковій групі до 25 років – з 14,4% до 17% робочої сили. [3]. Тобто можна стверджувати, що український ринок праці виявився вразливішим до наслідків пандемії COVID -19.

2.2. Оцінка особливостей попиту та пропозиції на робочу силу на ринку праці

Під поняттям «попит на робочу силу» розуміють сукупну потребу роботодавців у працівниках для виробництва товарів та послуг. Ця потреба формується в залежності від попиту на ті або інші товари чи послуги. Кількісно обсяг попиту на робочу силу визначається наявними робочими місцями, які реально існують в економіці, повноцінно функціонують або потребують заповнення. Аналізуючи попит на робочу силу, слід розрізняти ефективний та сукупний попит. Ефективний попит визначається тільки кількістю економічно доцільних якісних робочих місць, в той час, як сукупний попит додатково включає неефективні робочі місця, але зайняті працівниками.

Динаміку попиту на робочу силу в Україні у 2016 - 2021 роках представлено на рисунку 2.1.

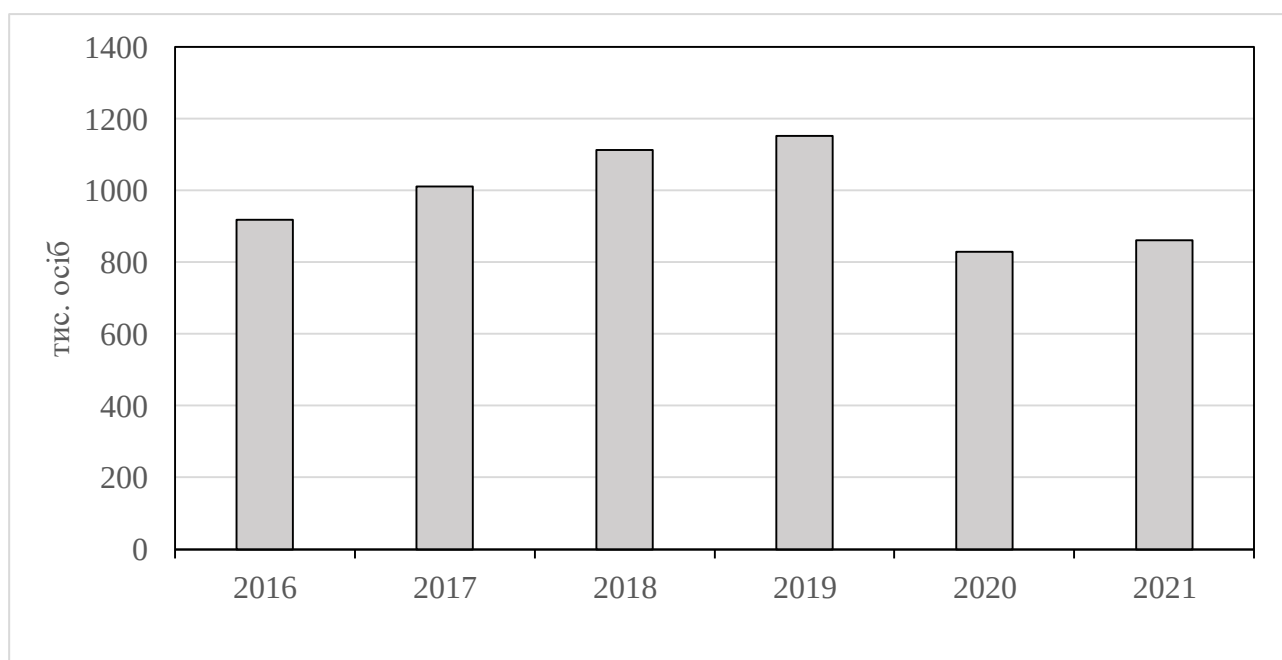


Рисунок 2.1 - Динаміка попиту на робочу силу в Україні у 2016 - 2021 роках

Джерело: побудовано автором за даними [3]

Якщо проаналізувати представлену динаміку попиту на робочу силу до 2019 року, то можна бачити стабільне поступове збільшення кількості вакансій. В середньому їх щорічне зростання становило 78 тис. осіб або 8%. Але внаслідок

пандемії COVID-19, яка в Україні розпочалася з березня 2020 року відбулося значне скорочення потреби в кваліфікованих фахівцях - на 324 тис. осіб у 2020 році порівняно із 2019 роком і на 291 тис. осіб у 2021 році порівняно із 2019 роком. У 2021 році порівняно із 2020 роком тенденція знову стає позитивною і кількість вакансій зростає на 32,6 тис. осіб або на 1,1%.

Не дивлячись на зростання кількості вакансій з 2021 року, слід відзначити, що їх кількість була на 6,3% нижчою, ніж у 2016 році і на 25,2% нижче рівня 2019 року. В регіональному розподілі майже в усі роки понад 40% усіх кадрових вакансій зосереджуються у місті Києві, Дніпропетровській, Івано-Франківській, Львівській, Полтавській та Харківській областях.

За даними Держслужби зайнятості розподіл потреби в кваліфікованій робочій силі за видами економічної діяльності буде достатньо нерівномірний [3], [23].

Так, передбачається, що у переробній промисловості буде зосереджено до 17% всіх наявних вакансій. Найбільшими «споживачами» робочої сили виступатимуть підприємства харчової промисловості, виробництва будівельних сумішей, компанії з виробництва одягу та оброблення деревини. Левова частка попиту припадатиме на 7 регіонів: Вінницьку, Дніпропетровську, Житомирську, Київську, Львівську, Полтавську та Харківську області.

Вагомим споживачем робочої сили залишиться аграрний сектор. Там буде зосереджено до 15% усіх вакансій. А основні центри споживання – це Вінницька, Запорізька, Кіровоградська, Одеська, Полтавська, Харківська та Черкаська області.

Також до 15% всіх вакансій буде зосереджено у сфері торгівлі. Третина з них припадатиме на Дніпропетровську, Львівську, Харківську області та місто Київ.

До 10% вакансій припадатиме на освіту. Серед них найбільша кількість буде у Дніпропетровській, Львівській, Харківській областях та місті Києві.

Лише по 7% вакансій очікується у галузі транспорту та складському господарстві, а також державному управлінні й обороні. Практично половина усіх

вакансій транспортних та складських підприємств будуть заявлені у місті Києві, Дніпропетровській, Київській, Львівській, Полтавській та Харківській областях.

Щодо сфери державного управління й оборони, то наявні вакансії переважатимуть у Дніпропетровській, Житомирській, Львівській, Харківській та Хмельницькій областях, а також у місті Києві.

Також за даними профільного відомства можна оцінити структуру попиту на певні професії та кваліфікації. Зокрема, майже $\frac{1}{4}$ частина усіх вакансій припадатиме на робітників з обслуговування устаткування та машин. Найпоширенішими серед них будуть водії різних категорій, оператори верстатів та дорожні працівники.

До 16% становитиме потребу найпростіші професії - комірники, прибиральники, вантажники, кур'єри.

До 15% становитиме потреба у кваліфікованих робітниках з інструментом; 14% - на працівників сфери торгівлі та послуг; до 10% - на фахівців різних видів діяльності.

Попит на професіоналів із вищою освітою становитиме до 9%, а на керівників та менеджерів – лише до 6%.

До 4% становитиме потреба у технічних службовцях, до яких відносяться касири торговельних залів, адміністратори, реєстратори, оператори поштового зв'язку тощо.

Лише до 3% очікується потреба на кваліфікованих робітників у сфері сільського, лісового та рибного господарства.

Важливим елементом аналізу ринку праці виступає оцінка балансу між попитом та пропозицією робочою сили. для цього використовують показник навантаження на одне вакантне місце.

$$K_{\text{нав}} = \frac{\text{кількість безробітних}}{\text{кількість вакансій}}$$

За даними Державної служби зайнятості дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили в Україні є дуже суттєвим [3]. Так, станом на 1 травня

2021 року, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце було 6 претендентів з числа зареєстрованих безробітних. На 1 травня 2020 року аналогічний показник становив 9 осіб. Така динаміка цілком пояснюється впливом пандемії COVID-19.

Щодо невідповідності попиту та пропозиції на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розподілі, то її максимальні значення були зафіксовані:

- для службовців та керівників - на 1 вакансію 19 претендентів;
- для технічних службовців – на 1 вакансію 10 осіб;
- для кваліфікованих робітників аграрного сектору – на 1 вакансію 10 осіб;
- для працівників сфери торгівлі та послуг – на 1 вакансію 9 осіб.

Максимально враженими категоріями з точки зору професій виявилися висококваліфіковані професіонали. Так, наприклад, для 2,5 тис. безробітних керівників є 136 вакансій; для 2,5 тис. безробітних економістів наявні 154 вакансії; на 3 тис. безробітних адміністраторів припадало 261 вільне місце; на 8,5 тис. фахівців державної служби та місцевого самоврядування - 477 вакансій; 1100 безробітних юристів можуть претендувати лише на 85 посад; а 10,3 тис. продавців непродовольчих товарів претендують лише на 435 вакансій.

Важливим елементом аналізу ринку праці є оцінка пропорційності розподілу попиту і пропозиції робочої сили за різними групами - регіонами, видами економічної діяльності, професіями тощо. Така оцінка ґрунтується на порівнянні часток розподілів: розподілу за обсягом попиту (d_D) та розподілу за пропозицією робочої сили (d_S). За умови рівномірності розподілів – $d_D = d_S$. Відхилення часток свідчить про нерівномірність розподілів. Чим більшими є такі відхилення, тим більшим є ступінь нерівномірності. Кількісно така нерівномірність оцінюється з використанням коефіцієнтів локалізації (Кл) і концентрації (Кк):

$$Кл = \frac{d_S}{d_D} * 100\%$$

$$Кк = 0,5 \sum |d_D - d_S|$$

Коефіцієнт локалізації є результатом співвідношення часток двох розподілів за кожною складовою сукупності (регіоном, видом економічної діяльності, професії тощо). За умови повної рівномірності значення коефіцієнтів локалізації дорівнюватиме 100%. В усіх інших випадках ця рівність буде порушуватися.

Коефіцієнт концентрації виступає узагальнюючою характеристикою нерівномірності розподілу. В абсолютно ідеальному пропорційному розподілі його значення завжди дорівнюватиме 0. Зростання значення цього коефіцієнта буде відбуватися пропорційно зростанню ступеня нерівномірності розподілу.

Візуалізувати ступінь концентрації можна за допомогою кривої Лоренца. Ця крива будується у прямокутній системі координат за даними частотного розподілу сукупності ознак, що аналізуються. Базою порівняння виступає пряма лінія, яка проходить через початок координат під кутом в 45 градусів до осі абсцис. Це є лінія рівномірного розподілу. При збільшенні ступеня концентрації будуть спостерігатися більші відхилення кривої Лоренца від лінії рівномірного розподілу. Ступінь концентрації в такому випадку визначатиметься загальною площею фігури, що обмежена лінією рівномірного розподілу та кривою концентрації.

Для аналізу пропорційності розподілу попиту і пропозиції робочої сили за видами економічної діяльності в Україні в січні-квітні 2021 року скористаємось даними Державної служби зайнятості України [3]. Результати представлено в таблиці 2.5.

Отримані значення коефіцієнтів локалізації свідчать про суттєву нерівномірність між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці України в розподілі за видами економічної діяльності. Дуже велику концентрацію безробітних спостерігаємо в сфері державного управління, інформації та телекомунікаційних послуг, фінансової та страхової діяльності. Характерним для усіх цих сфер є перевищення значення коефіцієнта локалізації позначки 150%. Критичний максимум – 376,1% спостерігаємо у сфері фінансової та страхової діяльності.

Таблиця 2.5 - Попит та пропозиція робочої сили в розподілі за видами економічної діяльності на ринку праці України в січні-квітні 2021 року.

Види економічної діяльності	Число вакансій, тис	Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб	dD	dS	K лок	dS - dD
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	74,8	119,8	23,6	18,4	77,9	5,2
Добувна промисловість	5,2	6,5	1,6	1,0	60,8	0,6
Переробна промисловість	52,7	93,8	16,7	14,4	86,5	2,2
Постачання електроенергії	6,5	10,7	2,1	1,6	80,0	0,4
Водопостачання	6,1	5,2	1,9	0,8	41,4	1,1
Будівництво	12,0	20,9	3,8	3,2	84,7	0,6
Оптова та роздрібна торгівля	40,0	117,1	12,6	18,0	142,3	5,4
Транспорт	19,1	33,7	6,0	5,2	85,8	0,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	7,6	20,0	2,4	3,1	127,9	0,7
Інформація та телекомунікації	1,8	9,7	0,6	1,5	262,0	0,9
Фінансова та страхова діяльність	1,9	14,7	0,6	2,3	376,1	1,7
Операції з нерухомим майном	3,0	6,0	0,9	0,9	97,2	0,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	5,0	13,0	1,6	2,0	126,4	0,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	10,5	17,0	3,3	2,6	78,7	0,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	28,5	102,2	9,0	15,7	174,3	6,7
Освіта	17,1	15,0	5,4	2,3	42,6	3,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	19,4	34,8	6,1	5,3	87,2	0,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,1	4,0	1,0	0,6	62,7	0,4
Надання інших видів послуг	2,0	6,5	0,6	1,0	158,0	0,4

Джерело: побудовано автором за даними [3]

Дуже низькі значення коефіцієнтів локалізації зафіксовано в таких видах діяльності, як водопостачання, освіта, добувна промисловість, сільське господарство, адміністрування. Такі значні диспропорції обумовлюються, в основному, дуже суттєвими відмінностями в рівнях оплати праці. Ті сфери діяльності, для яких характерні дуже високі значення коефіцієнтів локалізації, мали середні значення заробітної плати більші, ніж у 2 рази порівняно із іншими видами економічної діяльності. Візуально значення коефіцієнтів локалізації представлено на рисунку 2.2.

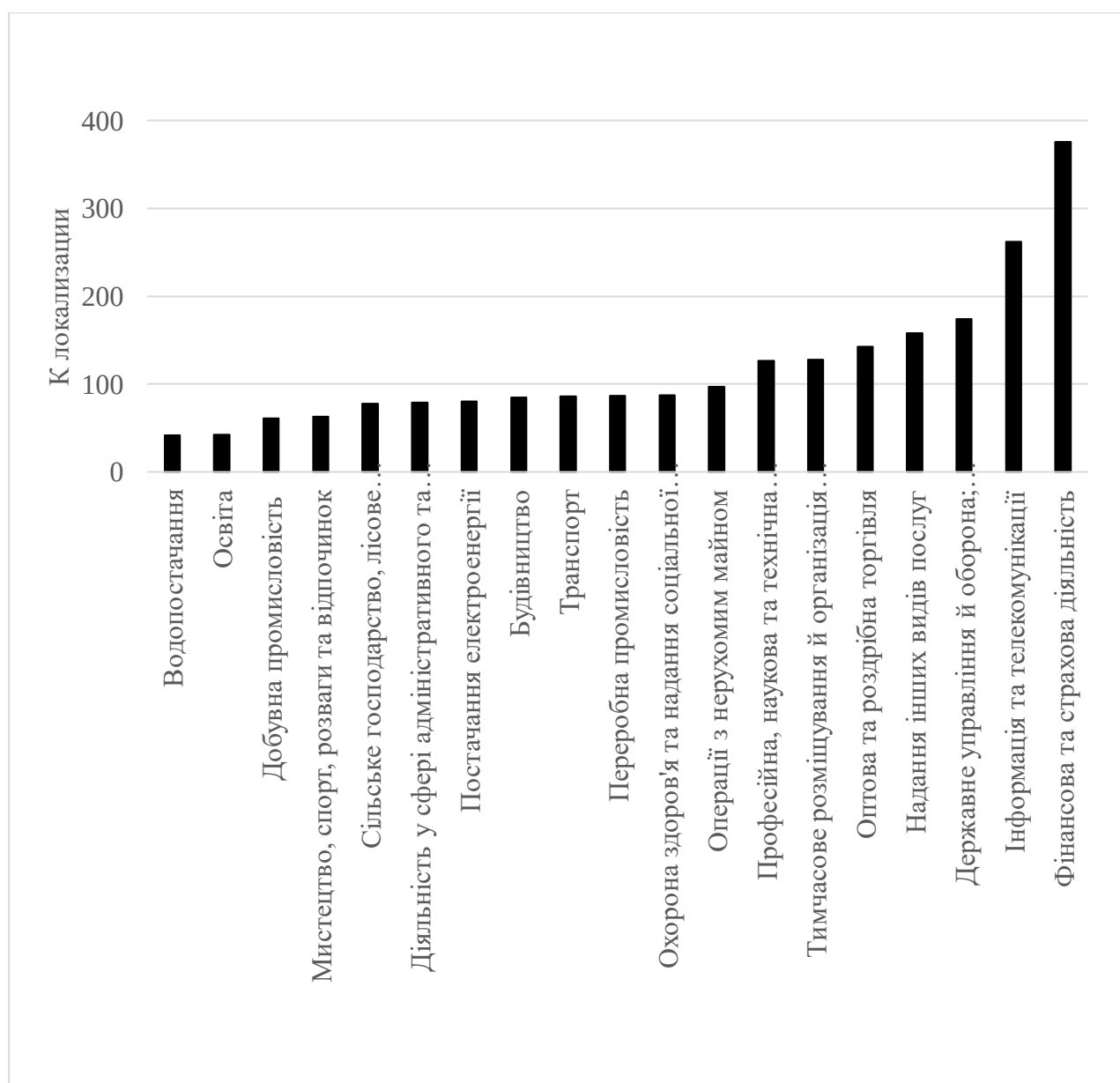


Рис. 2.2 - Значення коефіцієнту локалізації за видами економічної діяльності

Джерело: побудовано автором за даними [3]

Для даних, представлених в таблиці 2.5 значення коефіцієнту концентрації становить 16,1%. Враховуючи, що його значення варіює в межах від 0 до 100%, можна говорити про помітний, але несуттєвий рівень концентрації. Візуально концентрацію представимо за допомогою кривої Лоренца (рисунок 2.3).

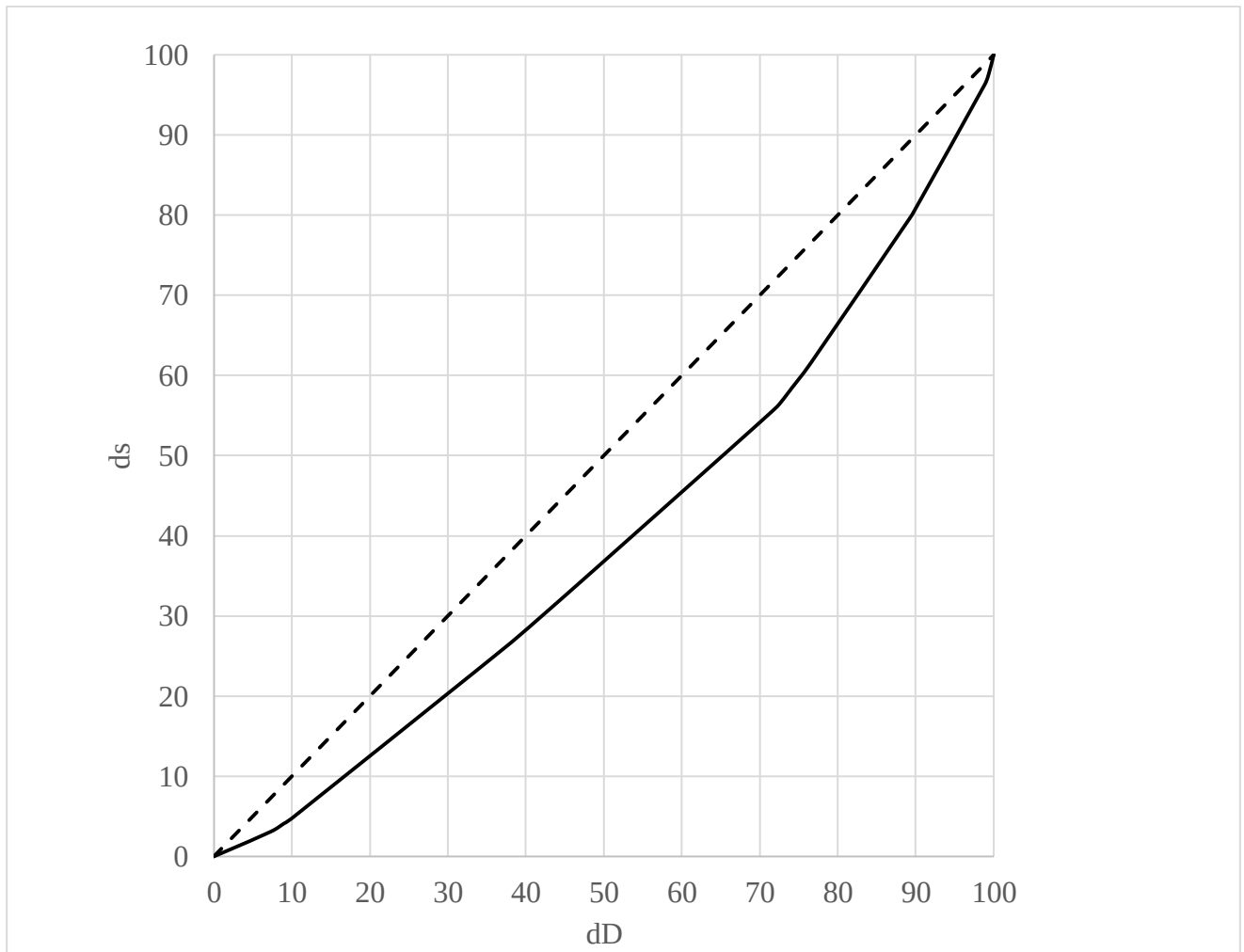


Рис.2.3 - Крива концентрації Лоренца

Джерело: побудовано автором

Основне призначення комплексного аналізу закономірностей розподілу попиту і пропозиції робочої сили це допомога фахівцям у формуванні підґрунтя для прийняття ефективних управлінських рішень у сфері регулювання ринку праці, з метою мінімізації негативних наслідків впливу різноманітних факторів.

РОЗДІЛ 3.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В РОЗПОДІЛІ ЗА РЕГІОНАМИ

3.1. Узагальнюючий показник, як інструмент комплексної оцінки ефективності

Основні положення обчислення узагальнюючих показників ґрунтуються на «теорії адитивної цінності», яка передбачає, що цінність будь-якого цілого завжди дорівнює сумі цінностей усіх його складових. Виходячи з цього, існує можливість кількісної оцінки властивостей складних явищ та процесів за допомогою лише одного числа [11], [12], [13], [14].

Основне призначення узагальнюючих показників – це ранжування багатовимірних об'єктів. Правомірність використання таких показників для аналізу закономірностей розподілу, взаємозв'язку та тенденцій розвитку пояснюється тим, що як і будь-який статистичний показник, узагальнюючий показник мають унікальний соціально-економічний зміст, а варіація його значень обов'язково підпорядкована певним законам розподілу. Отже, завдяки таким властивостям багатовимірні узагальнюючі показники можуть бути ефективно використані при комплексному оцінюванні ефективності функціонування ринку праці в розподілі за регіонами.

Для побудови такого показника необхідно послідовно пройти чотири етапи:

1. сформулювати ознакову множину (X) показників, які максимально характеризують стан та ефективність функціонування регіонального ринку праці;
2. обрати спосіб стандартизації показників, включених до ознакової множини (X) на попередньому кроці;
3. за необхідності обґрунтувати функцію вагових коефіцієнтів (d_i);

4. визначити форму узагальнюючого показника (процедуру агрегування показників ознакової множини).

Найважливішим є перший етап - формування ознакової множини показників. Він повністю залежить від кваліфікації дослідника, здатного провести всебічний якісний аналіз суті явища. Наприклад, стан розвитку та ефективність функціонування регіональних ринків праці може бути оцінений за такими показниками як рівні зайнятості та безробіття населення, розміри середньомісячна оплата праці, рівень вакантності тощо.

Перед другим етапом дуже важливо забезпечити інформаційну односпрямованість показників. Тому після обґрунтованого формування ознакової множини усі обрані показники поділяють на стимулятори і дестимулятори. Критерієм поділу виступає спрямованість впливу кожного з них на загальний рівень розвитку багатовимірного об'єкта. Усі показники, що здійснюють стимулюючий (позитивний) вплив відносять до категорії стимуляторів. Усі інші автоматично попадають до групи показників-дестимуляторів. При такому розподілі не відбувається заміни напрямів впливу груп показників. Так, зв'язок між показниками-стимуляторами та узагальнюючим показником є прямим, а між узагальнюючим показником та показниками-дестимуляторами – оберненим.

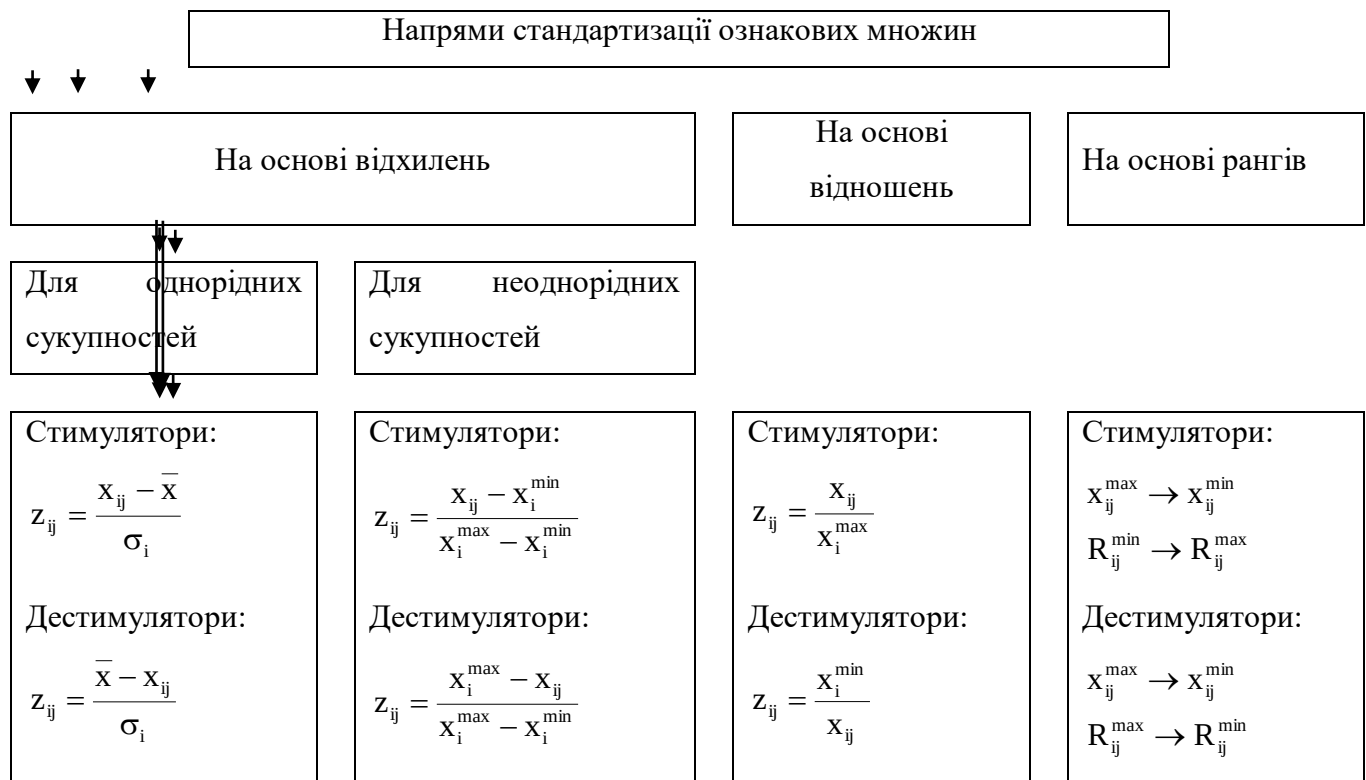
Враховувати інформаційну спрямованість кожного окремого показника при обчисленні узагальнюючого показника не є доцільним. Ефективніше в процесі агрегування здійснити перетворення показників-дестимуляторів в стимулятори. В сучасних методиках побудови узагальнюючих показників таке перетворення відбувається на етапі стандартизації даних.

Але все ж основним завданням процедури стандартизації ознакової множини є приведення усіх показників до безвимірних величин, з якими можна без обмежень виконувати будь-які математичні дії. При цьому обов'язковою умовою є збереження співвідношень між окремими показниками. Всі процедури стандартизації мають безпосередній зв'язок із шкалами, за якими вимірюються показники ознакової множини. За період розвитку та вдосконалення методик побудови узагальнюючих показників пропонувалися різні варіанти

стандартизації. Було також доведено, що спосіб стандартизації має обиратися в залежності від соціально-економічного змісту та статистичної природи показників, включених до ознакової множини. В сучасній літературі запропонована зведена схема методів стандартизації ознакових множин, яка:

- автоматично забезпечує інформаційну спрямованість показників;
- враховує шкали вимірювання показників;
- враховує якісну однорідність або неоднорідність сукупності.

На рисунку 3.1 представлено схему, яка відображає основні концепції стандартизації ознакових множин, які представлені в сучасній статистичній літературі.



де $i = \overline{1, m}$ - кількість показників ознакової множини; $j = \overline{1, n}$ - кількість багатовимірних об'єктів, що досліджуються; x_{ij} - значення i -го показника у j -го об'єкта; z_{ij} - стандартизоване значення i -го показника у j -го об'єкта; σ_i - стандартне відхилення i -го показника; R_{ij} - ранг i -го показника у j -го об'єкта.

Рис. 3.1. Основні концепції стандартизації ознакових множин

Джерело: [13]

Якщо говорити про узагальнюючий показник як інструмент комплексної оцінки ефективності функціонування регіональних ринків праці, то його побудова матиме певні унікальні особливості. В першу чергу, вони пов'язані із тим, що порівняння, як правило, мають відбуватися не між окремими регіонами, а з показниками, що характеризують ринок праці в цілому по Україні. Саме тому побудова узагальнюючого багатовимірного показника для комплексної оцінки ефективності функціонування регіональних ринків праці має здійснюватися за наступним алгоритмом:

1. Сформувати множину об'єктів, для яких здійснюватиметься розрахунок узагальнюючого показника. Для ринку праці актуальними об'єктами є регіони, види економічної діяльності, професії тощо.
2. Визначити систему показників, які будуть всебічно характеризувати обрані об'єкти та здійснити поділ цих показників на стимулятори і дестимулятори.
3. На підставі якісного аналізу змісту досліджуваного явища та керуючись основними концепціями стандартизації ознакових множин обрати оптимальний метод стандартизації показників.
4. Розрахувати стандартизовані значення для кожного з обраних показників.
5. Визначити середнє стандартизоване значення для кожного об'єкта. Якщо передбачити, що усі показники системи є рівнозначними, то усереднення можна проводити з використанням середньої арифметичної або середньої геометричної. Якщо припустити, що показники різновагомі, то необхідно використати середню зважену. Процедура надання ваг показникам не може бути чітко формалізована, не має єдиної методики і цілком залежить від досвіду та професіоналізму дослідника. Єдина вимога, якої необхідно дотримуватися - сума всіх ваг у будь-якому випадку має дорівнювати 1.
6. Візуалізацію результатів доцільно представляти у вигляді гістограми розподілу.

3.2. Узагальнююча оцінка функціонування ринку праці в регіонах України

Мета державної політики щодо забезпечення ефективного та пропорційного розвитку регіональних ринків праці полягає у створенні певних умов для прогресивного функціонування трудових відносин на будь-якому ринку праці. Це виступає, по-перше, одним з головних об'єктів соціальної політики, а, по-друге, основною складовою соціальної безпеки.

Для аналітика формування ознакової множини показників для комплексної оцінки стану та розвитку ринку праці має здійснюватися з урахуванням наступних критеріїв:

- логічного взаємозв'язку з процесами функціонування ринку праці;
- об'єктивності;
- можливості точного кількісного вимірювання;
- універсальності;
- однозначності у тлумаченні отриманих результатів.

В даній роботі з урахуванням всього вищенаведеного, та на підставі теоретичного аналізу наукової літератури [8], [9], [18], [21], [27] можна використати наступні групи показників для всебічної оцінки стану та розвитку регіональних ринків праці:

- показники пропозиції робочої сили на ринку праці;
- показники попиту на ринку праці;
- показники збалансованості розвитку ринку праці;
- показники оплати праці.

Систему показників, яку запропоновано використати для розрахунку багатовимірною узагальнюючого показника ефективності функціонування ринку праці за регіонами України у зведеному вигляді представимо в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Система показників оцінки ефективності функціонування ринку праці за регіонами України

Показник	Умовне позначення	Методика розрахунку	Інформаційна спрямованість показника
Рівень участі населення в робочій силі по регіонах	P_{PC}	Частка робочої сили у віці 15-70 років у загальній чисельності працездатного населення	Стимулятор
Рівень зайнятості населення	P_{ZH}	Частка зайнятого населення у загальній чисельності працездатного населення	Стимулятор
Рівень безробіття населення	P_{BH}	Частка безробітного населення у загальній чисельності працездатного населення	Дестимулятор
Неформально зайняте населення	N_{ZH}	Відношення чисельності зайнятих на неформальних робочих місцях у формальному та неформальному секторах економіки до загальної чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років	Дестимулятор
Середньомісячна заробітна плата, грн	$ЗП$	Відношення загального фонду оплати праці до середньоспискової чисельності штатних працівників	Стимулятор
Індекс реальної заробітної плати	$I_{ЗП}$	Співвідношення індексів номінальної заробітної плати та споживчих цін	Стимулятор
Навантаження на одну вакансію	K_{HAB}	Відношення чисельності офіційно зареєстрованих безробітних до кількості наявних вакансій	Дестимулятор

Джерело: складено автором

Виществорений макет системи показників оцінки ефективності функціонування ринку праці дозволяє обґрунтувати вибір методу стандартизації

показників. Враховуючи, що йдеться про регіональні ринки праці, стандартизацію проводитиме на основі відношень до середніх значень по Україні в цілому.

- для показників-стимуляторів $z_{st} = \frac{x_{st}}{\bar{x}}$
- для показників-дестимуляторів $z_{dst} = \frac{\bar{x}}{x_{dst}}$

Припускаючи, що представлені показники будемо вважати рівновагомими, узагальнюючий показник обчислимо на основі середньої геометричної:

$$G = \sqrt[7]{z_{P_{PC}} * z_{P_{ЗН}} * z_{P_{БН}} * z_{H_{ЗН}} * z_{ЗП} * z_{I_{ЗП}} * z_{K_{НАВ}}}$$

Вихідну інформацію для проведення розрахунків представлено в таблиці 3.2. При розрахунках використані дані за 2021 рік.

Таблиця 3.2 - Розрахункова таблиця для обчислення інтегрального показника ефективності функціонування регіональних ринків праці

Регіони	P _{PC}	P _{ЗН}	P _{БН}	H _{ЗН}	ЗП	I _{ЗП}	K _{НАВ}
Україна	73	66	10	20	12776	110,1	2,4
Вінницька	74	66	11	29	11395	111,5	2,7
Волинська	64	56	13	30	10430	106,3	2,1
Дніпропетровська	76	69	9	15	12446	104,3	2,1
Донецька	70	59	15	12	13681	106,2	2,7
Житомирська	73	64	11	21	10594	114,7	2,3
Закарпатська	68	61	11	16	11542	112,5	2,2
Запорізька	75	67	11	23	12554	106,7	3,2
Івано-Франківська	66	60	9	37	11099	118,9	2,9
Київська	73	68	7	7	13124	102,5	1,8
Кіровоградська	72	63	13	17	10550	114,5	2,6
Луганська	80	67	16	26	11338	119,1	1,6
Львівська	71	65	8	10	11345	114,0	2,5
Миколаївська	76	68	11	35	12838	108,5	3,1
Одеська	72	67	7	26	11319	108,3	2,3
Полтавська	74	65	12	10	11713	112,4	2,6
Рівненська	68	61	10	45	11780	115,8	2,0
Сумська	75	67	10	22	10770	117,8	2,8
Тернопільська	68	60	12	32	10834	119,2	2,9
Харківська	76	71	6	10	10912	109,3	2,3
Херсонська	77	68	11	37	10440	111,5	3,0
Хмельницька	71	64	10	21	11220	113,8	2,2
Черкаська	76	69	10	17	10771	109,9	2,6
Чернівецька	65	59	10	48	10617	116,9	1,9
Чернігівська	77	68	12	16	10163	117,2	7,0
м. Київ	75	70	7	13	18959	109,2	1,8

Джерело: розраховано автором за даними [4]

Для представленої системи показників проведемо попередній аналіз з використанням модуля «Описова статистика» MS-EXCEL. Результати представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Основні статистичні характеристики системи показників ефективності функціонування ринку праці регіонів України

Показники	P_{PC}	P_{3H}	P_{BH}	H_{3H}	$ЗП$	$I_{3П}$	K_{HAB}
Середнє	72,5	64,9	10,6	23,0	11698	112,0	2,623
Медіана	73,4	66,0	11,0	21,2	11318	112,4	2,464
Мода	76	-	11,0	-	-	111,5	1,832
Стандартне відхилення	4,0	3,9	2,4	11,1	1764	4,8	1,000
Асиметричність	-0,38	-0,57	0,29	0,62	3,14	-0,17	3,53
Мінімум	64,5	56,2	6,4	6,8	10163	102,5	1,61
Максимум	80,3	70,9	16,1	47,7	18958	119,2	6,968
Коефіцієнт варіації, %	5,6	6,1	21,0	48,7	15,1	4,3	36,6

Джерело: розраховано автором

За результатами розрахунків можна стверджувати, що показники рівня участі населення в робочій силі; рівня зайнятості населення; рівня безробіття; середньої заробітної плати; індексу реальної заробітної плати мали допустимий рівень варіації, отже сукупність регіонів можна вважати якісно однорідною. Щодо показників неформальної зайнятості та коефіцієнтів навантаження, то тут спостерігаються суттєві регіональні відмінності. Особливо це стосується показника неформальної зайнятості. Серед позитивних моментів слід відзначити, що для показників рівня участі населення в робочій силі, рівня зайнятості населення, індекса реальної заробітної плати притаманною є лівостороння асиметрія, що свідчить про те, що для переважної більшості регіонів характерними є значення показників, більші за середній рівень по Україні в цілому. Це можна вважати позитивним явищем, оскільки представлені показники є показниками-стимуляторами.

Результати стандартизації ознакової множини показників та значення узагальнюючих показників ефективності функціонування регіональних ринків праці наведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Узагальнюючі показники ефективності функціонування регіональних ринків праці

Регіони	Z_{PPC}	ZP_{3H}	ZP_{BH}	ZH_{3H}	$Z3П$	$ZI_{3П}$	ZK_{HAB}	G
Вінницька	0,89	0,86	0,77	0,68	0,82	0,97	1,15	0,87
Волинська	1,05	1,06	1,13	1,33	0,97	0,95	1,19	1,09
Дніпропетровська	0,96	0,91	0,64	1,65	1,07	0,97	0,92	0,98
Донецька	1,00	0,98	0,88	0,95	0,83	1,04	1,06	0,96
Житомирська	0,94	0,93	0,90	1,27	0,90	1,02	1,11	1,00
Закарпатська	1,03	1,01	0,89	0,88	0,98	0,97	0,76	0,93
Запорізька	0,91	0,92	1,10	0,55	0,87	1,08	0,83	0,87
Івано-Франківська	1,01	1,04	1,41	2,99	1,03	0,93	1,33	1,28
Київська	0,99	0,95	0,75	1,19	0,83	1,04	0,92	0,94
Кіровоградська	1,10	1,03	0,62	0,78	0,89	1,08	1,51	0,97
Луганська	0,97	1,00	1,29	1,99	0,89	1,04	0,99	1,12
Львівська	1,04	1,03	0,90	0,59	1,01	0,99	0,77	0,89
Миколаївська	0,99	1,02	1,36	0,79	0,89	0,98	1,04	1,00
Одеська	1,02	0,99	0,81	1,98	0,92	1,02	0,94	1,05
Полтавська	0,94	0,93	0,98	0,45	0,92	1,05	1,19	0,89
Рівненська	1,03	1,03	1,00	0,92	0,84	1,07	0,87	0,96
Сумська	0,94	0,92	0,83	0,65	0,85	1,08	0,84	0,86
Тернопільська	1,04	1,08	1,55	2,11	0,85	0,99	1,04	1,18
Харківська	1,06	1,04	0,86	0,55	0,82	1,01	0,81	0,86
Херсонська	0,98	0,97	0,95	0,97	0,88	1,03	1,10	0,98
Хмельницька	1,04	1,04	1,01	1,17	0,84	1,00	0,92	1,00
Черкаська	0,90	0,90	0,98	0,43	0,83	1,06	1,31	0,87
Чернівецька	1,06	1,03	0,81	1,27	0,80	1,06	0,35	0,85
Чернігівська	1,03	1,06	1,36	1,58	1,48	0,99	1,33	1,24
м. Київ	1,02	1,01	0,90	0,70	0,89	1,01	0,90	0,91

Джерело: розраховано автором

Візуально порівняльний аналіз узагальнюючих показників, що характеризують ефективність функціонування регіональних ринків праці представлений на рисунку 3.2. Ефективність функціонування регіонального ринку праці здійснюється за значеннями узагальнюючого показника, враховуючи, що

одиниця є умовним середнім значенням, по відношенню до якого оцінюється фактичний рівень показника.

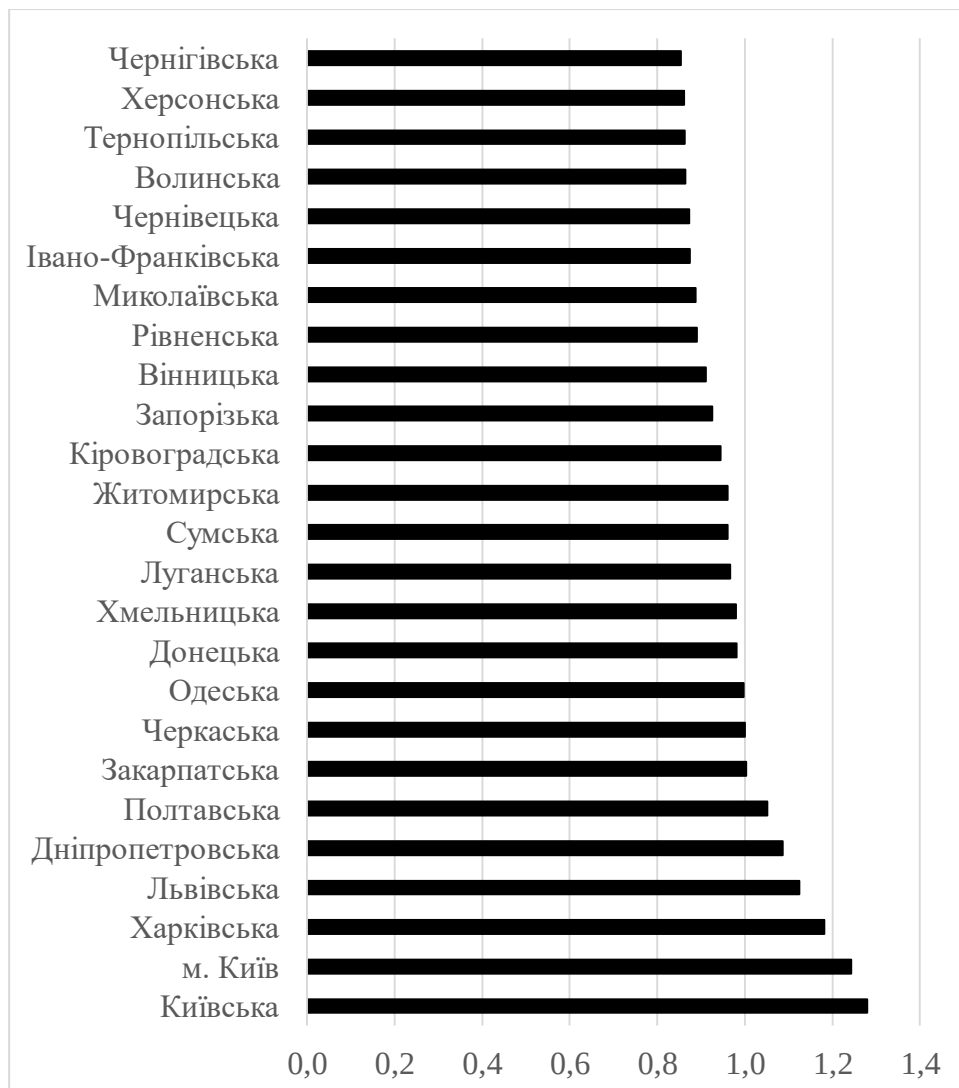


Рис. 3.2 - Узагальнюючі показники ефективності функціонування регіональних ринків праці в Україні

Джерело: побудовано автором

Універсальна статистична природа розрахованого узагальнюючого показника дає можливість розподілити всі регіони за ефективністю функціонування ринку праці. Доцільно виділити три групи регіонів:

1. з високим рівнем ефективності (значення узагальнюючого показника більше за 1);
2. з середнім стабільним рівнем ефективності (значення узагальнюючого показника коливається в межах від 0,9 до 1,0);

3. проблемні регіони (значення узагальнюючого показника менше 0,9).

Результати такого групування представлено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 - Розподіл регіонів України за рівнем ефективності функціонування ринку праці

Рівень ефективності	Кількість регіонів	% до підсумку
Високий	8	32,0
Середній стабільний	9	36,0
Проблемний	8	32,0
Разом	25	100,0

Джерело: розраховано автором

Аналіз особливостей функціонування регіональних ринків праці дозволяє стверджувати, що їх стан у переважній більшості регіонів обумовлюється не дуже високими значеннями показників, що визначають їх розвиток. Якщо розглядати регіони які входять до групи з високим рівнем ефективності функціонування ринку праці, це, в основному, промислово розвинуті регіони з розвиненою інфраструктурою та міжнародними зв'язками. Але в той же час, усі без винятку регіони мають суттєві проблеми у функціонуванні ринку праці за окремими напрямками.

При аналізі ефективності необхідно враховувати, що досконалість територіальної і галузевої структур зайнятості в конкретному регіоні має об'єктивно визначатися відповідністю оптимальної та ефективної спеціалізації регіону в загальному поділі праці. При цьому раціональність структури зайнятості прямо залежить від можливості отримання високих соціально-економічних результатів з найменшими затратами [26].

Проведений аналіз показав, що регіональні ринки праці мають суттєву варіацію щодо ефективності їх функціонування. Групування регіонів за рівнем ефективності функціонування ринку праці має бути основою для подальших досліджень щодо виявлення чинників, які суттєво впливають на всі процеси, що відбуваються на регіональних та національному ринку праці.

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах соціально-економічний розвиток країни в цілому, її регіонів та територіальних громад визначається комплексною ефективністю використання економічного потенціалу, важливою складовою якого є трудовий потенціал. Роль людського капіталу значно зростає саме у період глобалізації економіки, оскільки це призводить до зростання конкурентних переваг як окремих територіальних одиниць, так і національної економіки в цілому.

В даній роботі було визначено та проаналізовано фактори, що здійснюють вагомий вплив на розвиток ринку праці у будь-якій економічній системі. Таких факторів виявилось чотири.

1. Демографічні фактори. Це група факторів, що безпосередньо впливають на зміну частки економічно-активного населення. До них відносяться зміни в рівнях народжуваності, смертності, віковій структури населення, середньої очікуваної тривалості життя, зміні міграційних потоків тощо.
2. Техніко-економічні фактори. Фактори, пов'язані з розвитком науково-технічного прогресу та спрямовані на економію робочої сили.
3. Економічні фактори. Головним чином, це – загальний стан розвитку економіки країни (або її регіонів).
4. Організаційно-економічні фактори. Включають усі фактори, пов'язані із зміною організаційно-правових форм суб'єктів господарювання, процесами реорганізації та структурної перебудови.

Сучасний ринок праці в Україні та її регіонах наповнений кризовими процесами майже в усіх його складових. Це обумовлено і особливістю економічних процесів всередині країни, і поточними світовими тенденціями. Наслідком цього в Україні є зростання рівня бідності населення, поступового зниження економічної активності при збільшенні диференціації населення за рівнем доходів.

Проведений аналіз пропозиції робочої сили в широкому і вузькому поняттях показав, що в Україні середній вік економічно активного населення становить 40,5 років. В той же час, розподіл економічно активного населення за віковою ознакою був близький до нормального, оскільки усі основні характеристики центру розподілу близькі за числовими значеннями. Аналіз асиметрії розподілу показав, що значна частина економічно активного населення припадає на групи старшого віку, що свідчить про існування тенденції старіння населення України.

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років за 2021 рік, у порівнянні з 2020 роком, зросла на 187 тис. осіб та склала 1,7 млн. осіб. При цьому рівень безробіття збільшився до 9,5%.

Зростання обсягів та рівня безробіття спостерігалось як серед жінок, так і серед чоловіків. При цьому чисельність безробітних жінок зросла на 83 тис. осіб при рівні безробіття 9,1%, а чисельність безробітних чоловіків відповідно зросла на 103 тис. осіб при рівні безробіття 9,9%.

Негативним явищем є той факт, що найвищий рівень безробіття зафіксовано серед молоді у віці до 25 років - 19,3%. При цьому, ще у 2019 році він був меншим і становив 17,9%. Найнижчі значення показника зафіксовано для групи населення у віці 30- 34 роки – лише 8,2%.

Порівняльний аналіз темпів зростання безробіття в Україні з аналогічними показниками інших країн показав, що рівень безробіття в країнах ЄС за аналогічний період збільшився лише з 6,7% до 7,3%, а в групі молоді у віці до 25 років – з 14,4% до 16,9%. Тобто, вразливість до наслідків COVID-19 українського ринку праці була значно більшою, ніж серед інших країн.

Аналіз динаміки попиту на робочу силу за 2016-2019 роки показав позитивну динаміку щодо зростання кількості вакансій в середньому на 78 тис. осіб або на 8% щороку. Але наслідками пандемії стало значне скорочення потреби у фахівцях у 2020 році. Лише за рік скорочення становило майже на 324 тис. осіб.

Найбільшу диспропорцію невідповідності попиту на та пропозиції робочої сили у професійному розподілі зафіксовано серед посад керівників - на 1 вакансію 19 претендентів; технічних службовців - 10 осіб; кваліфікованих робітників аграрного сектору - 10 осіб; фахівців у сфері торгівлі та послуг - 9 осіб.

Проведений аналіз пропорційності свідчить про наявність значної нерівномірності розподілу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці України. Зафіксовано суттєву концентрацію безробітних в сфері державного управління, інформації та телекомунікаційних послуг, фінансової та страхової діяльності. Характерним для цих сфер діяльності є значення коефіцієнта локалізації, який перевищує значення 150%.

Навпаки, дуже низькі значення коефіцієнтів локалізації зафіксовано в наступних сферах - водопостачання, освіта, добувна промисловість, сільське господарство, адміністрування. Причиною таких диспропорцій є суттєві коливання рівнів оплати праці. Для видів діяльності, де спостерігались надвисокі значення коефіцієнтів локалізації, середній розмір оплати праці майже удвічі був вищим за інші види діяльності.

Аналіз особливостей ринку праці з використанням узагальнюючих показників у розподілі за регіонами України показав, що для переважної частки регіонів характерні середні стабільні показники ефективності функціонування. Частка регіонів, яка утворила групу з високим рівнем ефективності, в основному представлена центральними промислово розвинутими регіонами. Також доведено, що практично для усіх регіонів характерними є проблеми по ефективності функціонування окремих складових ринку праці.

Сучасний ринок праці України в цілому характеризується значною варіацією основних характеристик. Їм притаманні різноспрямовані напрямки та швидкості змін. На підставі виявлених основних тенденцій розвитку можна здійснювати подальші дослідження для кількісного аналізу взаємозв'язків між окремими найбільш впливовими показниками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>
4. Державна служба статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua>
5. Міністерство економіки України URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?id=43f858ca-bfdc-4ea5-843a-b6378ae7a163>
6. Постійне представництво України у Женеві. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/>
7. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк.— К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 440 с.
8. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: монографія. Київ: ІСД. 2007. 768 с.
9. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#n11>
10. Длугопольська Т., Хита М. Вплив пандемії COVID-19 на міжнародний ринок праці. *Вісник економіки*. 2022. №1. С.54-70.
11. Єріна А.М., Ващаєв С.С. Статистичні аспекти визначення рейтингів. *Статистика України*. 2000. №4. С. 74 - 79.
12. Єріна А.М., Ващаєв С.С. Узагальнюючі багатовимірні показники в соціально-економічних дослідженнях. *Наукові записки*. 1999. Том 6. С. 38-41.
13. Єріна А. М., Єрін Д. Л. Статистичне моделювання та прогнозування: підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 348 с.
14. Єріна А. М., Пальян З.О. Статистика: підручник. Київ: КНЕУ, 2010. 351 с.
15. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf>

- 16.Марчук О.Г. Статистичне дослідження ринку праці в Україні/ О.Г. Марчук, А.В. Вороніна. *Економічні науки*. – 2017. – № 9 (49). – С. 541.
- 17.Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: [монографія] / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 397 с.
18. Назарова Г.В., Касьмін Д.С. Методичний підхід до оцінки стану ринку праці молоді. *Економіка і організація управління*. – 2016. - №1 (21).
- 19.Національний класифікатор України - Класифікація видів економічної діяльності. ДК 009:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text>
- 20.Огляд ринку праці в Україні. URL:
https://files.duit.edu.ua/uploads/%d0%a1%d0%b0%d0%b9%d1%82/8_%d0%9f%d0%a0%d0%90%d0%9a%d0%a2%d0%98%d0%9a%d0%90/%d0%a0%d0%98%d0%9d%d0%9e%d0%9a-%d0%9f%d0%a0%d0%90%d0%a6%d0%86/%d0%9e%d0%b3%d0%bb%d1%8f%d0%b4-%d1%80%d0%b8%d0%bd%d0%ba%d1%83-%d0%bf%d1%80%d0%b0%d1%86%d1%96_3%d0%ba%d0%b22019.pdf
- 21.Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В. В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
- 22.Приймак В. І. Економіко-математичні методи та моделі в управлінні ринком праці / В. І. Приймак, Д. Скорупка. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. – 2013. – №2(7). – С. 6–15.
23. Прогноз ринку праці до 2030 року: зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7018-prognoz-rinku-prac-do-2030-roku-zrostannya-zaynyatost-v-osvtny-sfer-bude-obmezhenim.html>
24. Ринок праці в Україні: хто тут головний? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinok-praci-v-ukraini-hto-tut-golovnij.html>

25. Ринок праці на карантині. URL: <https://fpsu.org.ua/materialy/17624-rinok-pratsi-na-karantini-standom-na-25-bereznya-2020-roku.html>
26. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. Проект – 2017. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A>
27. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія. К., НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України» 2018. – 356 с.
28. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення /Л.Г. Федунчик. *Ринок праці та зайнятість населення*. – 2016. – № 2. – С. 31.
29. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення / І. Б. Юрчик. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. – 2016. – Вип. 17. – Ч. 4. – С. 109.
30. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>