

ПРОФЕСІЙНА АСИМЕТРІЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці є гнучкою та динамічною структурою, яка змінюється під впливом, широкого кола національних та глобальних факторів. Сучасні світові тенденції поглиблення еко-демографічних проблем, поширення технологічних новацій, зміна соціально-поведінкових моделей населення, появи нових форм та інструментів економічних відносин, зміни пріоритетів та ключових ресурсів розвитку, збільшення динамізму соціальних та економічних процесів, загострення політичної та безпекової нестабільності, значно вплинули на реалізацію можливостей збалансованого розвитку національних ринків праці та стали причиною виникнення широкого кола асиметрій у сфері: демографічної структури пропозиції робочої сили, якості пропозиції робочих місць, професійно-кваліфікаційної структури, мобільності робочої сили, збалансування продуктивності та компенсації праці, участі у формуванні та реалізації політики зайнятості.

Серед зазначених асиметрій, найбільш глибинною та проблемною для ринку праці України є професійно-кваліфікаційна, адже саме вона знаходячись на прямому перетині попиту та пропозиції робочої сили і негативно впливає не лише на можливості реалізації людського капіталу в країні та збільшення рівня безробіття, а й стримує економічний розвиток, через дефіцит кваліфікованої робочої сили. В зв'язку з цим, дослідження питання оцінки рівня професійно-кваліфікаційної асиметричності ринку праці України та визначення ризиків та перспектив її подолання є вкрай актуальним та затребуваним.

Питанням вивчення сучасного стану ринку праці приділяє увагу широке коло, як вітчизняних, так і закордонних науковців, громадських діячів та практиків. В своїх роботах вони в більшості досліджують питання досягнення збалансованості ринку праці, зменшення втрат від безробіття та поширення зайнятості, прояви конкуренції на ринку праці, необхідність встановлення тісної співпраці між ринком освіти та ринком праці. Серед великого різноманіття досліджень в цій сфері, найбільшої уваги заслуговують до-

слідження таких авторів, як: В.П. Антонюк [1], О.А. Грішнова [2], Е.М. Лібанової [3], Л.С. Лісогор [4], М.В. Семикіної [5], О.І. Цимбала [3, 6], Л.В. Шаульської [7], Л.Л. Шамілевої [8], О.О. Хандій [8], Н.С. Якимової [7], О.М. Яроша [3, 6] та інших.

Однак, незважаючи на затребуваність цієї тематики у науковій спільноті, досі недостатньо дослідженим залишається питання оцінки глибини асиметричності українського ринку праці, зокрема його професійного сегменту, з точки зору, глобальних передумов виникнення цього процесу, а також наявних шансів та ризиків.

Метою статті є оцінка глибини професійної асиметрії ринку праці України на основі запропонованих авторських методичних підходів; визначення ключових ризиків та шансів професійної асиметрії ринку праці.

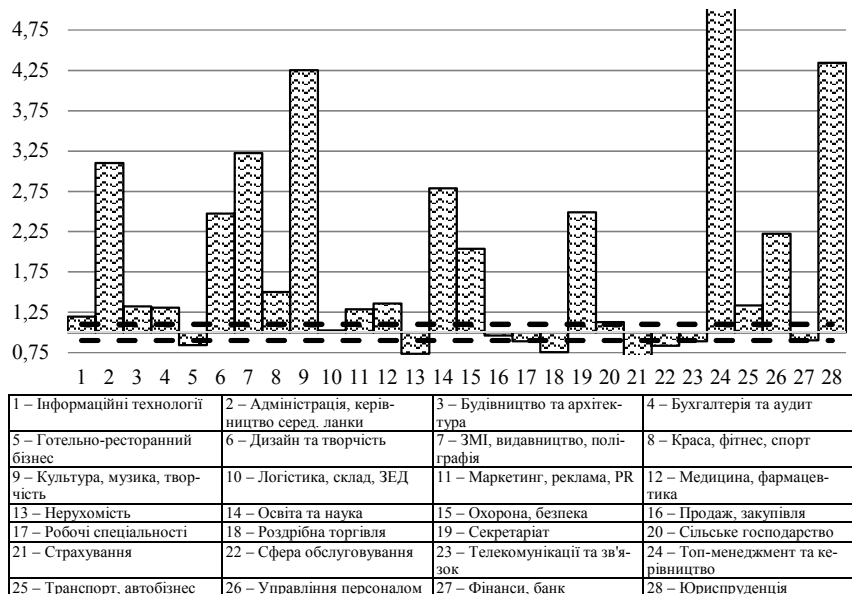
В ході проведеного дослідження було використано загальні та спеціальні методи наукового дослідження, зокрема: синтезу, аналогій, логічного узагальнення, ретроспективного порівняння, системного підходу та аналізу, економіко-статистичного аналізу, графічний та нечіткої логіки.

Професійна асиметрія ринку праці – виражається у наявності значних відхилень у структурі попиту та пропозиції робочої сили у професійному розрізі, які стримують потенційні можливості роботодавців ефективно розвивати свій бізнес, а економічно активному населенню не дають повною мірою реалізовувати накопичений людський капітал.

На сьогодні, оцінка професійної структури попиту та пропозиції робочої сили на українському ринку праці є достатньо складним процесом через відсутність загальної зведеної інформаційної бази з цього питання. Офіційний ринок праці функціонує дещо осторонь від реального, адже Державна служба зайнятості населення має можливість генерувати у своїх базах даних лише інформацію про робочі місця вторинного сектору ринку праці (робочі місця, які мають низький рівень оплати праці та низьку якість) та не враховує широкий спектр тіньових безробітних, які шукають роботу не реєструючись у Державному центрі зайнятості. З іншого боку, реальний ринок праці, який концентрує свою інформаційну базу в зовнішніх інформаційних джерелах (Інтернет портали з пошуку роботи, недержавні агенції посередництва в працевлаштуванні, неформальні джерела інформації, інформація з професійного середовища, тощо). В зв'язку з цим, оцінку професійної асиметричності доцільно визначати використовуючи усі наявні джерела офі-

ційної та неофіційної інформації щодо стану та структури ринку праці.

Аналіз даних щодо професійної структури навантаження на одне вакантне робоче місце за даними Інтернет-порталу з пошуку роботи «Robota.ua» показав наявність значної розбалансованості ринку праці. Починаючи з 2016 року в Україні відбувається зменшення загального навантаження на ринку праці, в цілому за цей період воно скоротилось з 1,77 до 1,29 осіб на одне вакантне робоче місце [9], схожою є ситуація, яка ілюструється даними Державної служби зайнятості України у продовж останніх чотирьох років відбувається значне пожвавлення офіційного ринку праці, навантаження на одне вакантне робоче місце скоротилось з 7 до 3 осіб [10]. Однак, не дивлячись на це, на ринку праці існує значна асиметрія професійної структури, яка характеризується наявністю значного про шарку незадоволеного попиту в окремих професійних групах та порівняно великого обсягу пропозиції робочої сили в інших (рис. 1).



--- - межа симетрії

Рис. 1. Професійна структура навантаження на одне вакантне робоче місце, за окремими професійними групами (дані Work.ua)

Розраховано автором на основі даних сайту Work.ua [9].

Так, за даними сайту Work.ua найбільший незадоволений попит на ринку праці України існує на такі групи професій, як: фахівці у сфері інформаційних технологій, працівники у сфері готельно-ресторанного бізнесу, фахівці у сфері нерухомості, роздрібною торгівлі, робітничих спеціальностей, страхування, сфери обслуговування, фінансів та банківської справи. При цьому, найбільше навантаження на одне вакантне робоче місце спостерігається серед фахівців з адміністрування, керівництва середньої ланки, секретаріату, топ-менеджменту, засобів масової інформації, культури, освіти, управління персоналом та юриспруденції.

Схожими є тенденції, які демонструє офіційний ринок праці (рис. 2), найбільший незадоволений попит спостерігається серед кваліфікованих працівників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, особи з найпростішими професіями та окремі професіонали та фахівці (вчителі, лікарі різного профілю та кваліфікації, інженери, програмісти, бухгалтери, тощо). При цьому, має місце велика чисельність безробітного населення, з професіями групи законодавців, керівників та менеджерів, кваліфіковані працівники у сфері сільського господарства, технічні службовці, окремі професії з групи фахівців та професіоналів (інженер в металургії, інженер землепорядник, інженер з транспорту, агроном, фахівець з питань зайнятості, маркетолог, тощо).

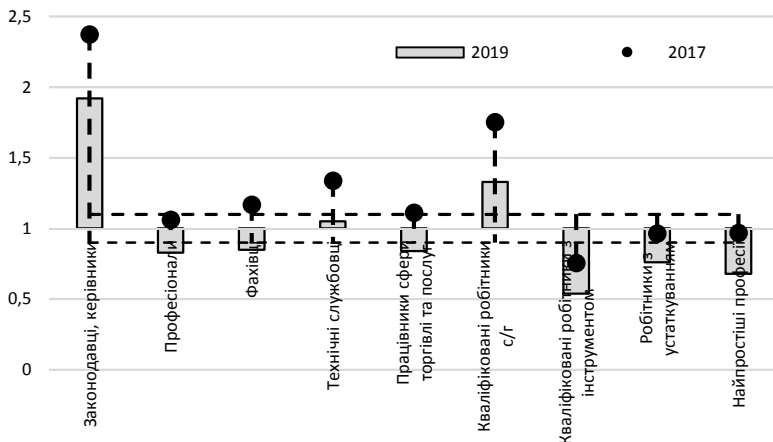


Рис. 2. Професійна структура навантаження на одне вакантне робоче місце, за окремими професійними групами (дані ДСЗ) [11]

Розраховано автором на основі даних Державної служби зайнятості населення.

Проведений аналіз професійної структури ринку праці, говорить про спостереження асиметрії в цій сфері, яка потребує оцінки її глибини та пошуку причин виникнення. Оцінити її можна на основі використання розробленої авторської методики наведеної на рис. 3.

Асиметрію професійної структури ринку праці, доцільно розраховувати на основі використання показника навантаження на одне вакантне робоче місце у розрізі професійних груп, приймаючи при цьому за показник відносної симетрії одиницю, як встановлений баланс попиту та пропозиції. Враховуючи, що досягнення повної симетрії в реальній економіці є майже неможливим, доцільно встановити певні межі симетрії, які в математичній та економічній науці варіюються на 10% більше та на 10% менше встановленої точки балансу (тобто від 0,9 до 1,1). Усі інші значення показника варіативної асиметричності ряду, вказують на наявність тієї чи іншої глибини асиметрії.

Для оцінки глибини асиметричності професійної структури ринку праці України доцільно використовувати наступну формулу коефіцієнту асиметрії.

$$A_s = \frac{\sum_{i=1}^n m_i (x_i - \bar{x}_e)^3}{n\sigma_e^3}. \quad (1)$$

Значення коефіцієнту асиметрії від 1,1 до 1,3 та від 0,9 до 0,7 говорить про наявність низького рівня асиметричності професійної структури ринку праці, при якій ступінь наявних відмінностей є незначним та може бути скорегованим при впровадженні низки державних заходів у сфері регулювання ринку праці.

Значення показник в межах від 1,3 до 1,5 та від 0,7 до 0,5 свідчить про спостереження середнього рівня асиметрії ринку праці та початку значних перекосів у професійній структурі ринку.

Значення коефіцієнту асиметрії від 1,5 до 1,8 та від 0,5 до 0,3 свідчить про високий рівні асиметричності ринку праці та наявності дуже значних перекосів професійної структури.

Значення коефіцієнту у межах більше 1,8 та менше за 0,3 свідчить про критичну розбалансованість ринку праці та дуже високого рівня асиметричності.

Для оцінки глибини асиметричності професійної структури ринку праці з метою уніфікації значення показників офіційної та не-

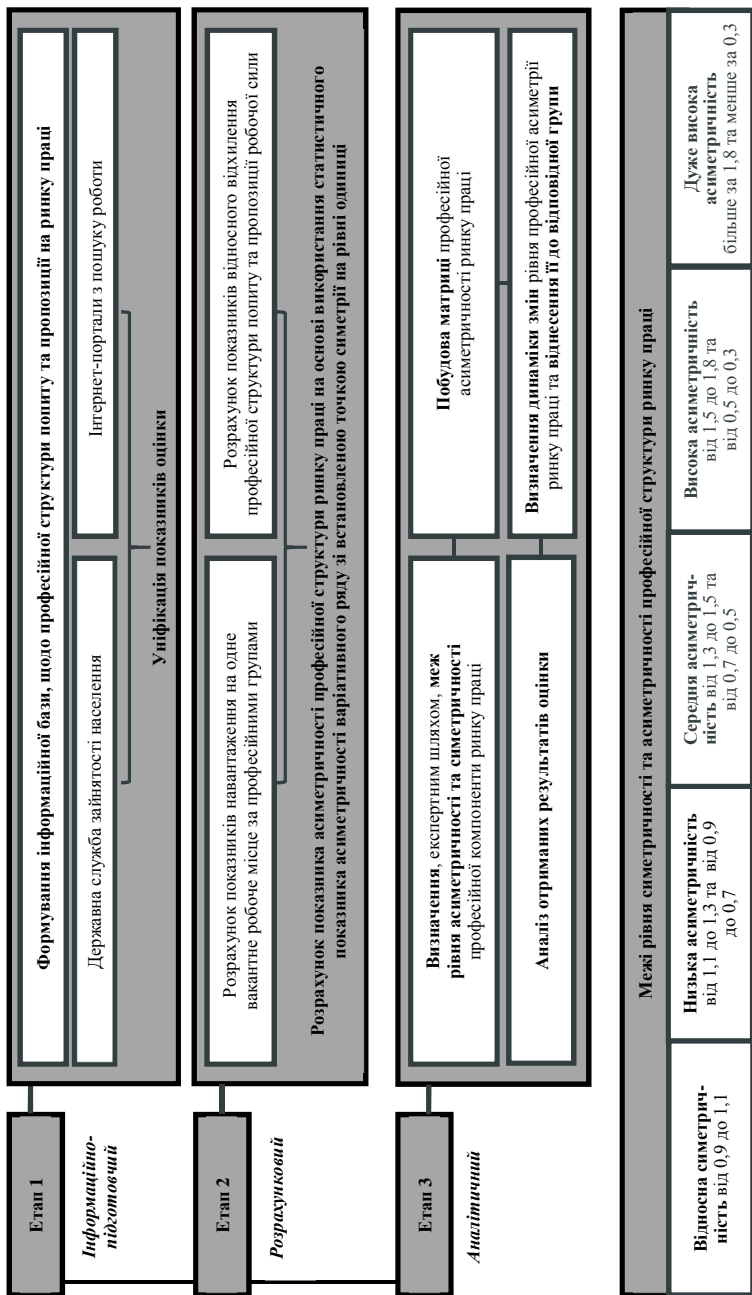
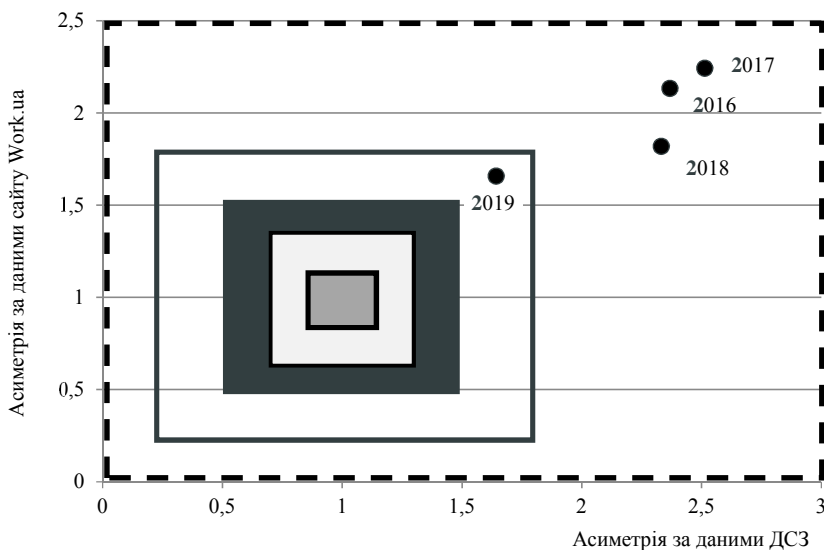


Рис. 3. Методичні підходи до оцінки професійної асиметричності ринку праці України

Розроблено автором.

офіційної статистики розрахунок асиметричності рядів доцільно проводити по кожному з джерел та згрупувати на основі побудови матриці асиметричності професійної структури ринку праці, яка може продемонструвати більш повну реальну картину.

Враховуючи наведені вище методологічні підходи та проведені розрахунки показників асиметричності професійної структури ринку праці в динаміці, було отримано наступні результати оцінки українського ринку праці (рис. 4).



	відносна симетрія ринку праці		високий рівень асиметрії ринку праці
	низький рівень асиметрії ринку праці		дуже високий рівень асиметрії ринку праці
	середній рівень асиметрії ринку праці		ступінь професійної асиметричності ринку праці

Рис. 4. Динаміка професійної асиметрії українського ринку праці

Розраховано автором на основі даних Державної служби зайнятості та сайту Work.ua.

Професійна асиметричність українського ринку праці за даними Державної служби зайнятості є дещо вищою ніж за даними реального ринку праці. У 2016 та 2017 році асиметрія була дуже високою, та сягала 2, при значенні відносної симетричності у межах від 0,9 до 1,1. Починаючи з 2018 року має місце поступове зниження

глибини професійної асиметрії ринку праці, за даними Інтернет-порталів з пошуку роботи вона зменшилась до 1,8, а за даними Державної служби зайнятості населення до 2,3, однак, залишилась у групі дуже високої асиметрії. У 2019 році відбувся значний позитивний прорив у покращенні професійної симетричності ринку праці за значенням показника, за усіма джерелами інформації асиметричність перейшла до групи високої зі значеннями 1,64 та 1,7.

Незважаючи на позитивні тенденції, глибина професійної асиметричності ринку залишається значною. Причинами наявності такої розбалансованості є як глобальні, так і національні передумови, зокрема:

- переважання у молоді інфантильного відношення до процесу професійного самовизначення та навчання, спірання при обрані професії на власні та суспільно сформовані уявлення, ніж на реальні факти та перспективи працевлаштування;

- інформаційна розбалансованість ринку, яка проявляється у відсутності у населення чіткого уявлення, щодо професій та видів діяльності, які характеризуються попитом на ринку праці, країни, та ті, які можуть дати молоді реальні можливості професійного розвитку та реалізації;

- недостатній рівень інформованості молоді щодо змісту, характеру та умов праці за професіями, існування хибної інформації щодо рівня оплати праці та перспектив кар'єрного зростання в окремих галузях, що не дає можливості молоді більш прозоро оцінити свою майбутню професію та обрати її у відповідності до зовнішніх вимог та внутрішніх вподобань;

- формування у населення відрази до фізичної праці;

- відсутність на державному рівні чіткої інформаційної бази щодо поточного та перспективного попиту на працю, що не дає можливості оцінити реальний стан функціонування ринку праці та побудувати зважену державну політику в цій сфері;

- наявність інформаційної ізоляції населення регіонів, щодо перспектив та можливостей працевлаштування в інших регіонах, практики маятникової трудової міграції, можливостей здійснення професійної переорієнтації та перепрофілювання з метою подальшого працевлаштування;

- економічна нестабільність, що не дає роботодавцям можливості визначити майбутні тенденції розвитку підприємств та потреби в кадрах;

- високий рівень плинності персоналу в окремих професійних сферах діяльності, що пов'язано з низьким рівнем якості робочих

місць та невідповідальним відношенням населенням до трудової діяльності;

розвиток нових моделей зайнятості, вносить певні корективи у забезпечення змін характеру зайнятості та переорієнтації певних професійних груп у нові сфери діяльності;

відсутність у роботодавців бажання надавати інформацію, щодо наявних потреб роботодавців у робочій силі та реальних показників економічного розвитку підприємства, необхідних для здійснення державних прогнозних оцінок у цій сфері;

посилення зовнішньої міграційної активності населення, що з одного боку спричиняє відтік дефіцитної кваліфікованої робочої сили за кордон, а з іншого боку зменшує навантаження на ринку праці у тих професійних сферах, які характеризуються надлишковістю;

зміна пріоритетності галузей діяльності та розвиток нових сфер породжує виникнення нових професійних сфер, які потребують швидкої адаптації населення на ці потреби, перепрофілізації та відкриття нових навчальних програм, що не може бути реалізована повною мірою через деформацію інформаційних каналів між роботодавцями, населенням та системою освіти;

автоматизація та роботизація виробничої діяльності, поява нових технологій спонукає часткове вивільнення робочої сили та зростання технологічного безробіття.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що на стан асиметричності ринку праці на пряму залежить, як від національних тенденцій соціально-економічного розвитку, так і від наявності глобальної нестабільності. Ці фактори в комплексі створюють певні ризики поглиблення професійно-кваліфікаційної асиметрії українського ринку праці, серед, яких:

1. Поглиблення структурного безробіття. Відсутність чіткої державної політики, щодо подолання негативних проявів асиметрії, призводить до збільшення чисельності безробітного населення в країні, через відсутність відповідних характеристикам економічно активного населення робочих місць. Це спричиняє формуванню в суспільстві цілих професійних класів безробітних, які є достатньо масштабними, менш гнучкими та важко піддаються перепрофілізації. Збільшення рівня безробіття може спричинити активізацію міграційного відтоку працездатного населення за кордон з метою пошуку більш легкого заробітку.

2. Зростання дефіциту на кваліфіковану робочу силу. Професійно-кваліфікаційна асиметричність ринку праці спричиняє ви-

никненню в економіці країни ситуації при якій спостерігається гострий дефіцит на обрані професійні групи та навички при наявності значного рівня безробіття в країні. Дефіцит кваліфікованих кадрів спричиняє виникнення відставання у розвитку окремих галузей та може стати однією з причин збільшення рівня диференціації заробітної плати в країні, через активне використання роботодавцями цінових інструментів у боротьбі за необхідного фахівця.

3. Поглиблення економічного відставання. Є ризиком, який впливає з виникнення двох попередніх та полягає у відсутності можливості економічного та технологічного розвитку країни, зменшенні економічної активності підприємств, зменшення рівня впровадження інновацій, через відсутність на ринку праці необхідної кваліфікованої робочої сили, яка б за кількісними та якісними характеристиками задовольняла би потреби потребам роботодавців у кадрах.

4. Зростання соціальної напруги та бідності. Відсутність можливості зайнятості, зменшення рівня економічної активності підприємств та поширення нових форм стратифікації суспільства на основі професійної ознаки, може призвести до загострення соціальних проблем у країні, яке проявлятиметься у розвитку клановості ринку праці, збільшення кількості зневірених серед безробітних, відчуження молоді та старших поколінь на ринку праці, втрата довіри у суспільстві, поглиблення бідності та зростання рівня невдоволеності у соціумі.

Поміж ризиків існує цілий комплекс шансів, які виникають на фоні наявної професійної асиметрії ринку праці та проявів глобальної нестабільності. Серед них:

1. Поширення інновацій в малому та середньому бізнесі. Молоде покоління в Україні характеризується значно високим рівнем активності щодо створення власного бізнесу та відкритості до створення та запровадження інновацій. Вони мають високий освітній потенціал та за умови їх належної професійної підготовки та державних механізмів підтримки, здатні забезпечити інноваційний характер розвитку економіки країни. Окрім того, наявність прошарку безробітного населення, стимулюватиме до пошуку нових можливостей заробітку, одним з яких може стати розвиток власного бізнесу з інноваційної компонентою.

2. Розвиток економіки знань. Завдяки високому рівню освіченості населення Україна має високі шанси здійснення переорієнтації економіки на економіку знань, що може бути реалізовано за

умови ефективного використання людського капіталу та наявності злагодженої стратегічної політики держави у цій сфері.

3. Покращення якості робочих місць. Дефіцит фахівців в окремих галузях стимулює роботодавців збільшувати власну конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок покращення фізичної, організаційної, економічної та технологічної якості робочих місць, що є поштовхом для розвитку економіки, збільшення продуктивності та мотивації економічно активного населення до праці.

Ризики та шанси професійно-кваліфікаційної асиметрії ринку праці, мають високий рівень взаємозалежності та характеризуються мобільністю переходу від одного стану в інший за наявності, або відсутності цільової державної політики.

Література

1. Антонюк В.П. Сучасні трансформації в сфері вищої і професійної освіти як реакція на потреби ринку праці. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 1 (36). С. 3-7.

2. Грیشнова О.А. Освіта в сучасному світі: зміна концепції відповідно до вимог новітнього ринку праці. *Управління економікою: теорія та практика*: зб. наук. пр. Київ: ІЕП НАНУ, 2017. С. 52-64.

3. Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Цимбал О.І., Ярош О.М. Перехід на ринок праці молоді України. *Міжнародна організація праці*. 2014. С. 93.

4. Лісогор Л. С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету. Серія : Економіка*. 2015. Вип. 11. С. 177–183.

5. Семикіна М. В., Пасека А. С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 5(1). С. 165-170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_5%281%29_35.

6. Цимбал О. І., Ярош О. М. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 105-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtt_2013_2_16 (дата звернення 19.11.2019).

7. Шаульська Л. В., Якимова Н. С. Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці. *Схід. Економічні науки*. 2017. № 2. С. 28-35.

8. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 181-188. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188.

9. Кількість вакансій та резюме в Україні. URL: <https://www.work.ua/stat/count/> (дата звернення 19.11.2019).

10. Статистична інформація, щодо стану українського ринку праці. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення 19.12.2019)

11. Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення 19.11.2019).

References

1. Antoniuk V.P. (2019). Suchasni transformatsii v sferi vyshchoi i profesiinoi osvity yak reaktsiia na potreby rynku pratsi [Modern transformations in the field of higher and professional education as a reaction to the needs of the labor market]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1 (36), pp. 3-7 [in Ukrainian].
2. Hrishnova O.A. (2017). Osvita v suchasnomu sviti: zmina kontseptsii vidpovidno do vymoh novitnoho rynku pratsi [Education in the modern world: changing the concept in accordance with the requirements of the latest labor market]. *Upravlinnia ekonomikoiu: teoriia ta praktyka – Economic management: theory and practice*, pp. 52-64. Kyiv. IIE NAS of Ukraine [in Ukrainian].
3. Libanova E.M., Lisohor L.S., Tsymbal O.I., Yarosh O.M. (2014). Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy [Transition to the labor market of Ukrainian youth]. *Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi – International Labor Organization*, p. 93 [in Ukrainian].
4. Lisohor L. S. (2015). Transformatsiia rynku pratsi: mozhlyvosti realizatsii innovatsiinykh zmin v suchasnykh umovakh [Labor market transformation: possibilities of realization of innovative changes in modern conditions]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Seriya : Ekonomika – Bulletin of the Precarpathian University. Series: Economics*, Issue 11, pp. 177–183 [in Ukrainian].
5. Semykina M. V., Pasiieka A. S. (2016). Rynek pratsi Ukrainy: tendentsii ta osoblyvosti rozvytku. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu [The labor market of Ukraine: tendencies and features of development. Bulletin of Khmelnytsky National University]. *Ekonomichni nauky – Economic sciences*, 5(1), pp. 165-170. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_5%281%29_35 [in Ukrainian].
6. Tsymbal O. I., Yarosh O. M. (2013). Transformatsiia ekonomichnoi systemy ta rynku pratsi v Ukraini: problemy harmonizatsii mekhanizmiv rozvytku ta rehuliuвання [Transformation of the economic system and labor market in Ukraine: problems of harmonization of development and regulation mechanisms]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*, 2, pp. 105-109. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2013_2_16 [in Ukrainian].
7. Shaulska L. V., Yakymova N. S. (2017). Problema tinovoi zainiatosti v konteksti strukturnykh transformatsii rynku pratsi [The problem of shadow employment in the context of structural transformations of the labor market]. *Skhid. Ekonomichni nauky – East. Economic sciences*, 2, pp. 28-35 [in Ukrainian].
8. Shamileva L.L., Khandii O.O. (2019). Vplyv tsyfrovyykh transformatsii na ekonomiku ta sferu pratsi: sotsialno-ekonomichni ryzyky ta naslidky [The impact of digital transformation on the economy and labor: socio-eco-nomic risks and implications]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 181-188. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188 [in Ukrainian].
9. Kilkist vakansii ta reziume v Ukraini [Number of vacancies and resumes in Ukraine]. (n.d.). Retrieved from <https://www.work.ua/stat/count/> [in Ukrainian].
10. Statystychna informatsiia, shchodo stanu ukraïnskoho rynku pratsi [Statistical information on the state of the Ukrainian labor market]. (n.d.). Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> [in Ukrainian].
11. Profesiiniy sklad zareiestrovanykh bezrobotnykh ta vakansii [Professional composition of registered unemployed and vacancies]. (n.d.). Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> [in Ukrainian].

Надійшла до редакції 25.11.2019 р.