

## ІНФРАСТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

## INFRASTRUCTURAL ELEMENTS OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE

У статті узагальнено сутність інфраструктурних елементів ринку праці, наведено аргументи щодо підтримки думки науковців, які пропонують виділяти два їх рівні, а саме: перший – безпосередньо змінює попит та пропозицію і впливає на їх зустріч; другий – націлений на регулювання процесів, які відбуваються на ринку праці. Зазначено основні та додаткові послуги, які повинні забезпечувати інфраструктурні посередники на ринку. Створення економічно вигідних умов, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією, визнано як основне завдання, яке потребує вирішення інфраструктурними елементами ринку праці. Запропоновано методичну схему оцінки збалансованості робочих місць і робочої сили, що дасть можливість проаналізувати відповідність сукупної пропозиції робочої сили та сукупного на неї попиту, визначити і обґрунтувати можливий рівень збалансованості з урахуванням дії інфраструктурних елементів ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, інфраструктурні елементи, попит, пропозиція, коефіцієнт збалансованості, регулювання, інфраструктурні посередники.

В статті обобщена сущность инфраструктурных элементов рынка труда, при-

ведены аргументы по поддержке мнения ученых, которые предлагают выделять два их уровня, а именно: первый – непосредственно изменяет спрос и предложение и влияет на их встречу; второй – нацелен на регулирование процессов, происходящих на рынке труда. Указаны основные и дополнительные услуги, которые должны обеспечивать инфраструктурные посредники на рынке. Создание экономически выгодных условий, обеспечивающих наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением, признано как основная задача, которая требует решения инфраструктурными элементами рынка труда. Предложена методическая схема оценки сбалансированности рабочих мест и рабочей силы, что позволит проанализировать соответствие совокупного предложения рабочей силы и совокупного на нее спроса, определить и обосновать возможный уровень сбалансированности с учетом действий инфраструктурных элементов рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, инфраструктурные элементы, спрос, предложение, коэффициент сбалансированности, регулирование, инфраструктурные посредники.

УДК 331.522

<https://doi.org/10.32843/infrastruct39-50>

**Тарасвська Л.С.**

к.е.н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
та адміністрування  
Івано-Франківський національний  
технічний університет нафти і газу

**Tarayevska Lesya**

Ivano-Frankivsk National Technical  
University of Oil and Gas

*The article summarizes the essence of the infrastructural elements of the labor market, which should not only act as an intermediary in the process of buying labor sales, but also effectively influence the supply and demand on it. Their main task is to create economically viable conditions that ensure the most effective interaction between supply and demand in the labor market. In terms of demand, it should be evaluated in terms of the full labor market. This means that its volume should cover not only job vacancies or vacancies declared by enterprises, but also already filled jobs, that is, all those employed. In terms of labor supply, its volume is limited by the contingent of working-age population of working age, who offer their ability to work in exchange for a wealth of vital goods, taking into account the balance of pendulum migration. Its formation is largely based on the reproduction of labor. Includes able-bodied working-age population seeking work. A general criterion by which the balance of jobs and labor can be judged is a coefficient of balance that reflects the balance of aggregate labor supply and demand in the labor market and makes it possible to partially evaluate the effectiveness of infrastructure elements in the labor market. In view of the above, a methodological scheme for assessing the balance of jobs and workforce is proposed, which will allow to analyze the correspondence of the aggregate supply of labor and the aggregate demand for it, to determine and justify the possible level of balance taking into account the actions of infrastructure elements of the labor market. Arguments have been presented to support the opinions of scholars who propose to distinguish two of their levels, namely: the first - directly changes supply and demand and influences their meeting; the second is aimed at regulating the processes taking place in the labor market. The first level elements include infrastructure intermediaries, namely: the State Employment Service; employment agencies; recruitment firms; staff leasing agencies; consulting firms; educational institutions (including training firms); organizations engaged in research and marketing activities in the field of work. The second-tier elements include the International Labor Organization, national ministries of labor (or their analogs), various international and national associations of intermediaries, trade union confederations and employers. The basic and ancillary services that infrastructure intermediaries in the market should provide. Creating economically advantageous conditions that ensure the most effective interaction between supply and demand is recognized as the main task that needs to be addressed by the infrastructure elements of the labor market.*

**Key words:** labor market, infrastructure elements, demand, supply, balance factor, regulation, infrastructure intermediaries.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці України є найбільш складним елементом ринкової економіки саме через значний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили (наявність вільних робочих місць не є гарантією для працевлаштування незайнятого населення), невідповідність якісної та кількісної підготовки кадрів реальним потребам ринку. Саме тут знайшли своє відображення практично всі соціально-економічні процеси, що відбуваються в тій чи іншій країні. Сьогоднішню ситуацію на ринку праці вчені та дослідники вважають кризовою і такою, що продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення

вимушеної праці, розшарування населення на соціально вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг і, відповідно, зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності [1–3]. Дещо змінити цю ситуацію і привнести позитивні зрушення, на нашу думку, можна за допомогою регулювання процесів, які відбуваються на ринку праці через його інфраструктурні елементи, що безпосередньо будуть впливати на формування ефективної, економічної зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і

спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту та пропозиції на ньому, підвищення конкурентоспроможності фахівців і збільшення кількості саме економічних робочих місць.

Саме тому вважаємо за доцільне виділити основні інфраструктурні елементи ринку праці, здійснити аналіз та спрогнозувати їхній вплив на ринок праці України.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Розробленню проблематики, пов'язаної з розвитком ринку праці, присвячено багато наукових праць відомих українських і зарубіжних учених-економістів: І.В. Анішиної, С.І. Бандури, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Грішнєвої, Т.А. Заяць, Е.М. Лібанової, А.А. Нікіфорової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, О.Ю. Рудченко, А.В. Семенова, В.А. Савченка та ін. Проте окремі її аспекти, зокрема ті, що пов'язані з узагальненням інфраструктурних елементів ринку праці та визначенням їхнього впливу на ефективність його функціонування, потребують поглибленого дослідження, особливо в контексті переходу вітчизняної економіки на модель інноваційного розвитку.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є узагальнення інфраструктурних елементів ринку праці, поділ їх на групи та визначення їхнього впливу на рівень збалансованості робочих місць та робочої сили.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Незаперечним є той факт, що для нормального функціонування та розвитку ринку праці необхідна відповідна інфраструктурна підтримка, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили.

Аналізуючи дослідження, присвячені проблематиці інфраструктури ринку праці [4], слід звернути увагу на те, що переважна більшість науковців пострадянської економічної школи розглядає інфраструктуру як сукупність певних установ та інститутів/механізмів (нормативно-правових, економічно-фінансових, інформаційних, інституційних і т. п.), однак немає сенсу виділяти перелічені механізми як окремі елементи інфраструктури, оскільки за своїм змістом вони є середовищем, в якому функціонують ринок праці та його інфраструктура, і не можуть напряду його формувати. Також слід зазначити, що в англомовних джерелах майже не використовується поняття «інфраструктура ринку праці» (labor market infrastructure), натомість широко розповсюджене поняття «посередництво на ринку праці» (labor market intermediation). На думку європейських учених, посередництво на ринку праці покликане збільшити швидкість і поліпшити якість зустрічі вільних робочих місць та

пошукувачів роботи [5; 6]. Однак, на нашу думку, інфраструктурні елементи ринку праці повинні не тільки виконувати роль посередника в процесі купівлі-продажу робочої сили, а й ефективно впливати на попит і пропозицію на ньому.

Основним завданням інфраструктурних елементів ринку праці є створення економічно вигідних умов, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом (d) і пропозицією на ринку праці (s).

Щодо попиту (d), то він повинен оцінюватися з позиції повного ринку праці. Це означає, що його обсяги мають охоплювати не лише вільні робочі місця чи вакансії, заявлені підприємствами, а й уже зайняті робочі місця, тобто всіх зайнятих трудовою діяльністю. Динаміка попиту на робочу силу визначається забезпеченістю економіки ресурсами (у тому числі й робочою силою), загальною економічною динамікою (спадом або зростанням виробництва), структурними зрушеннями в економіці, характером її модернізації, змінами форм власності, ситуацією в кредитній, фінансовій та інвестиційних сферах тощо. Обсяг попиту на робочу силу може бути розрахований за допомогою формули (1):

$$D = (C_3 + C_4 + C_n) K_3.p.c., \quad (1)$$

де D – обсяг попиту на робочу силу, осіб;

C<sub>3</sub> – кількість робочих місць, на яких зайняті працівники;

C<sub>4</sub> – кількість вільних (економічних) робочих місць, які потребують робочої сили;

C<sub>n</sub> – кількість новостворених робочих місць у промисловості;

K<sub>3.p.c.</sub> – коефіцієнт змінності робочої сили відповідно груп робочих місць.

За економічним змістом даний показник характеризує обсяг і структуру загальної потреби в робочій силі, яка може чи ні бути забезпеченою реальними робочими місцями, а звідси – й фондом оплати праці, життєвими засобами і т. п. Він повинен обов'язково враховуватися під час організації відтворювальних процесів, формування відповідної політики зайнятості.

Щодо пропозиції робочої сили (s), то її обсяги обмежуються контингентом працездатного населення у працездатному віці, що пропонують свою спроможність до праці в обмін на сукупність життєвих благ з урахуванням сальдо маятникової міграції. Її формування значною мірою базується на відтворенні робочої сили. Включає у себе працездатне населення у працездатному віці, яке веде пошук роботи. Характеризується чисельністю економічно активного населення, інформацією про яких можна отримати з матеріалів вибірових обстежень населення з питань економічної активності, що, відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці, щоквартально проводяться органами державної статистики.

Отже, узагальнюючим критерієм, за допомогою якого можна судити про збалансованість робочих місць і робочої сили, є коефіцієнт збалансованості, який відображає співвідношення сукупного попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці й дає можливість частково оцінити ефективність дії інфраструктурних елементів на ринку праці.

Теоретично є можливими три варіанти значень даного коефіцієнта:

**$K=1$ .** Ситуація повної збалансованості (трудорівноважна ситуація). Теоретично можлива, але на практиці можливо лише максимально наблизитися до збалансованого ринку праці на короткий проміжок часу за допомогою розроблення й упровадження системи організаційно-економічних заходів зі стабілізації ринкової економіки взагалі і сфери зайнятості зокрема. Відображає бажаний стан збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили, а отже, є одним із головних завдань господарювання, зорієнтованого на забезпечення соціальних пріоритетів ринку праці.

**$K<1$ .** Ситуація спадного або недостатнього попиту (трудонадлишкова ситуація). Частина працездатного населення не може знайти роботу, має місце перевищення пропозиції робочої сили над її попитом, результатом чого є зниження ціни робочої сили, скорочення зайнятості, зростання безробіття, поява надлишкової робочої сили.

**$K>1$ .** Ситуація зростаючого попиту. За перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією виникає проблема забезпеченості економіки кадрами відповідного професійно-кваліфікаційного

рівня, відбувається зростання ціни робочої сили (заробітної плати) та рівня зайнятості, тобто не вистачає робочої сили для заповнення вакансій.

Наприклад, якщо значення даного критерію дорівнює 0,7, це означає, що попит задоволений на 70%, а 30% пропозиції потребують гарантій зайнятості. Чим більше значення даного показника наближається до 1, тим краще становище на ринку праці з погляду збалансованості основних його складників.

Використання вказаних вище показників можна покласти в основу методичної схеми (рис. 1), що дасть можливість проаналізувати відповідність сукупної пропозиції робочої сили та сукупного на неї попиту, визначити й обґрунтувати можливий рівень збалансованості з урахуванням інфраструктурних елементів ринку праці.

Під час здійснення відповідних розрахунків необхідно зважати на специфіку функціонування ринку праці порівняно з іншими ринками. Слід мати на увазі, що товарні ринки, як правило, знаходяться в динамічному стані, який прагне до рівноваги. Щодо ринку праці, то в більшості країн світу рівновага на ньому не є нормою, а збалансованість попиту і пропозиції робочої сили доводиться розглядати як тимчасовий, нетривалий та нестійкий стан.

Щодо інфраструктурних елементів, які функціонують на ринку праці, то цілком поділяємо думку науковців, які пропонують виділяти два їхні рівні, а саме: перший – безпосередньо змінює попит та пропозицію і впливає на їхню зустріч;



Рис. 1. Методична схема оцінки збалансованості робочих місць і робочої сили

другий – націлений на регулювання процесів, які відбуваються на ринку праці.

До елементів першого рівня віднесемо інфраструктурних посередників, а саме: Державну службу зайнятості; агентства з працевлаштування; рекрутингові фірми; агентства з лізингу персоналу; консалтингові фірми; освітні установи (у тому числі тренінгові фірми); організації, що займаються науково-дослідною та маркетинговою діяльністю у сфері праці.

До елементів другого рівня належать Міжнародна організація праці, національні міністерства праці (чи їх аналоги), різноманітні міжнародні й національні асоціації посередників, конфедерації профспілок та роботодавців.

Відтоді як інфраструктурні посередники з'явилися на ринку праці, послуги з працевлаштування, по суті, були їхньою основною діяльністю. Згодом до них додалися інші супутні послуги, але філософія бізнесу не змінилася: усі послуги спрямовані на вирішення простого завдання – знаходження відповідного попиту для пропозиції на ринку праці, чи навпаки. Нами виділено основні та додаткові послуги, які повинні забезпечувати інфраструктурні посередники. До основних віднесемо:

1. Маркетингове дослідження ринку праці (акумулявання інформації щодо вільних робочих місць із зазначенням галузі, вимог, умов та оплати праці та наявності пошукувачів роботи із зазначенням кваліфікації, знань, умінь, досвіду роботи, віку і т. п.).

2. Працевлаштування та підбір персоналу (підбір відповідних вакансій для пошукувачів відповідно до їхніх вимог).

До додаткових належать:

1. Надання інформації про вимоги до заповнення вільних робочих місць.

2. Тестування навиків пошукувача.

3. Максимальне врахування вимог як пошукувачів до бажаного робочого місця, так і роботодавців до їх заповнення.

4. Надання індивідуальних консультацій як для пошукувачів, так і роботодавців.

5. Проведення навчань із метою адаптації пошукувача до вільних робочих місць.

6. Допомога у написанні резюме.

7. Надання соціальних та бізнес-послуг як для пошукувачів (бізнес-тренінги, навчання, сприяння наданню пільгових кредитів під час започаткування власної справи), так і роботодавців (відбір та тестування пошукувачів; оцінка профілю потреб персоналу та розроблення програм розвитку підприємства; юридична підтримка в питаннях трудового законодавства).

Отже, діяльність інфраструктурних посередників на ринку праці полягає у наданні послуг, що мають на меті підвищення рівня збалансованості робочих місць (вільних вакансій) і робочої сили

(пошукувачів). Основними споживачами подібних послуг є наявна й перспективна робоча сила та підприємства, які шукають нових працівників і/або потребують інших послуг стосовно питань праці.

**Висновки з проведеного дослідження.** Інфраструктурні елементи ринку праці є невід'ємним складником функціонування будь-якої відкритої соціально-економічної системи, яка покликана регулювати взаємовідносини між роботодавцями та пошукувачами з приводу працевлаштування, ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найнятих працівників на ринку праці. До інфраструктурних посередників належать як державні, так і недержавні структури сприяння зайнятості, а саме: Державна служба зайнятості, агентства з працевлаштування; рекрутингові фірми; агентства з лізингу персоналу; консалтингові фірми; освітні установи (у тому числі тренінгові фірми); організації, що займаються науково-дослідною та маркетинговою діяльністю у сфері праці і безпосередньо впливають на зміну попиту й пропозиції на ринку праці, а також Міжнародна організація праці, національні міністерства праці (чи їх аналоги), різноманітні міжнародні й національні асоціації посередників, конфедерації профспілок та роботодавців, які націлені на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці. Стратегічні цілі функціонування інфраструктурних елементів ринку праці полягають у забезпеченні оптимізації інформаційних потоків на ринку праці, проведенні його маркетингового дослідження з метою забезпечення збалансованості попиту та пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі та відповідному коригуванні політики на ринку праці з урахуванням змін у зовнішньому середовищі.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Юрчик І.Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 17. С. 109–110.

2. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL : <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21> (дата звернення: 27.01.2020).

3. Як змінився ринок праці в Україні. URL : <http://robotodavets.org.ua/2018/12> (дата звернення: 27.01.2020).

4. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : монографія. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. 150 с.

5. Mazza J. Labor Intermediation Services: A Review for Latin America and Caribbean Countries. *Labor Markets Policy Briefs Series*. 2002. P. 41. URL : <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=354963> (дата звернення: 29.01.2020).

6. Kazis R. Improving Low Income Job Seekers' Employment Prospects: The Role of Labor Market Intermediaries. *Jobs for the future*. 1999. P. 10–15. URL : <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED457389> (дата звернення: 29.01.2020).

7. Тараєвська Л.С. Стратегія розвитку робочих місць в промисловості України: методологія, проблеми, шляхи вирішення : дис. ...канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2007. 195 с.

#### REFERENCES:

1. Yurchyk I. B. (2016) Vzaiemozviazok efektyvnosti rynku pratsi ta yoho instytutsiinoho zabezpechennia [The relationship between labor market efficiency and institutional support]. *Naukovyi Visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Vol.17, pp.109-110.

2. Kulytskyi S. Problemy rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Problems of labor market development in Ukraine]. Available at: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21> (accessed 27 January 2020).

3. Yak zminyvsia rynek pratsi v Ukraini [How the labor market in Ukraine has changed]. Available at :

<http://robotodavets.org.ua /2018/12> (accessed 27 January 2020).

4. Marchenko I. S.(2013) Infrastruktorna pidtrymka rozvytku rynku pratsi Ukrainy [Infrastructure support for the development of the Ukrainian labor market] . Kyiv: In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen imeni M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, pp. 12-16. (in Ukrainian)

5. Mazza J. Labor Intermediation Services: A Review for Latin America and Caribbean Countries. *Labor Markets Policy Briefs Series*. 2002. p.41 URL: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=354963> (accessed 29 January 2020).

6. Kazis R. Improving Low Income Job Seekers' Employment Prospects: The Role of Labor Market Intermediaries. *Jobs for the future*. 1999. pp. 10-15. URL : <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED457389> (accessed 29 January 2020).

7. Tarayevska L.S. (2007) Stratehiia rozvytku robochych mist v promyslovi Ukrainy: metodolohiia, problemy, shliakhy vyrishennia [Development strategy of workplaces in industry of Ukraine: methodology, problems, ways of solution finding] (PhD Thesis), Kyiv: Rada po vyvchenni produktivnykh syl.