

*Близнюк В.В.*

*Інститут економічного прогнозування НАН України*

## **АНАЛІТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ МАЙБУТНЬОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

*Запропоновано використовувати при прогнозуванні стану ринку праці методологію аналітичного планування, яка дозволяє спрогнозувати перебіг процесів, які не мають числового виміру. Розроблено аналітичну модель оцінки стану ринку праці з визначенням основних цілей та варіантів політики суб'єктів ринку праці.*

В умовах нестабільності прогноз та передбачення ситуації на ринку праці України із застосуванням традиційних економіко-математичних методів призводить до звичайної екстраполяції минулих тенденцій на майбутнє, прийняття не досить адекватних управлінських рішень. У зв'язку з цим відчувається гостра потреба у розробці середньострокових та довгострокових прогнозів стану ринку праці. Тому доцільно в даному випадку для прогнозування використовувати методи аналітичного моделювання, які були неодноразово випробувані при прогнозуванні перебігу процесів, які не мають числових характеристик [1, 2, 3]. Сутність даної методології полягає у використанні системного аналізу та методу аналізу ієрархій (МАІ). МАІ полягає у декомпозиції проблеми на прості складові та обробці послідовності суджень особи, яка приймає рішення, за парними порівняннями, в результаті чого визначається відносна пріоритетність складових по відношенню їх впливу на сутність даної проблеми.

У даному дослідженні використовувалися такі найбільш ймовірні сценарії, як “*проекція*”, “*занепад*”, “*розвиток*”. Дані сценарії описуються за допомогою певних потоків змінних стану ринку праці України, визначених експертами. За умов розвитку подій за сценарієм “*занепад*” очікується значне скорочення чисельності зайнятих у галузях народного господарства, істотне зменшення потреби підприємств у додатковій робочій силі, кількості створюваних робочих місць, вагоме зростання обсягів прихованого безробіття, чисельності реальних безробітних, погіршення ситуації із виплатою заробітної плати, що призведе до подальшої диференціації населення за доходами. За таких обставин найвірогідніше слід очікувати зростання частки безробітних жінок та молоді, які потребують додаткових заходів соціального захисту.

Розвиток подій за сценарієм “*проекція*” свідчить про очікування несуттєвих змін сучасних тенденцій на майбутнє. За умов розвитку подій за сценарієм “*розвиток*” очікується покращання ситуації, хоча і не істотне, майже за всіма визначеними змінними, а саме, відбуватиметься зростання чисельності зайнятих, за рахунок збільшення потреби в робочій силі та кількості створюваних робочих місць на фоні незначного зменшення чисельності безробітних, тобто досягнення рівноваги між “економічно заданим” або ефективним попитом та пропозицією робочої сили [4, с. 31].



Відзначається, що існує можливість зростання впливу служби зайнятості на ринок праці за рахунок збільшення обсягів працевлаштування та проведення громадських робіт, інформаційного забезпечення населення про ситуацію на ринку праці, гарантованої виплати допомоги в разі безробіття, стипендій при наданні профорієнтаційних послуг. Також очікується зменшення диференціації населення по доходах за рахунок зростання рівня реальної заробітної плати, обсягу споживання матеріальних благ, повної ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати.

З метою визначення ймовірності настання кожного із даних сценаріїв на основі системного аналізу, було розроблено аналітичну модель майбутнього стану ринку праці в Україні, покладену в основу експертного опитування. Враховуючи особливості тематики дослідження, експертами виступали спеціалісти Науково-дослідного Інституту праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України, які безпосередньо знайомі з проблемами ринку праці і можуть професійно визначити майбутній стан ринку праці. Для даного середньострокового прогнозу був обраний часовий орієнтир 2005 року.

Структурну ієрархію оцінки майбутнього стану ринку праці, яка є безпосередньо структурою досліджуваного процесу, представлено на *Схемі* (див. стор. 138–139). Кожен рівень ієрархії характеризує досліджуваний процес з різних боків з різною деталізацією. Останній рівень ієрархії можна інтерпретувати як сукупність чинників, які зумовлюватимуть динаміку даного процесу. Оцінка пріоритетів характеризує впливовість кожного структурного елементу певного рівня на визначену проблему дослідження.

Результати розрахунків показали, що майбутній стан ринку праці, певною мірою зумовлюватиметься економічними (44,42 % із 100 %), соціальними (32,91 %), демографічними (18,12 %) і політичними (4,55 %) чинниками. Очікувані рівні впливу суб'єктів на стан ринку праці показали, що найвпливовішими оцінюються дії органів державної (29,77 %) та регіональної (22,17 %) влади, суб'єктів підприємництва (19,19 %) та населення (15,76 %), і зовсім незначним є вплив профспілок (13,11 %). Отримані дані свідчать про існування сильних патерналістських орієнтацій українського суспільства.

Кожний із визначених суб'єктів має власні інтереси та важелі впливу на ринок праці. Зокрема, інтереси суб'єктів підприємництва пов'язані із розвитком виробництва та підвищенням конкурентоспроможності його продукції шляхом збільшення інвестицій. Підприємства на сьогодні самостійно визначають свою виробничу та соціально-економічну політику. В загальній системі управління підприємством одне з основних місць займає система управління кадрами.

Формуючи політику управління персоналом, підприємці керуватимуться вагомністю конкретних цілей, а саме: наймання на роботу працівників відповідної кваліфікації – 5,92 % (із 19,19 % загального їх рівня впливу на ринок праці), підвищення конкурентоспроможності власного підприємства – 6,33 %; оптимізація чисельності – 6,94 відсотка.

Існують два принципових підходи, які використовуються для підвищення конкурентоспроможності в економічній сфері та в питаннях зайнятості [5, с. 85]. Перший, (так званий “шлях на пониження”) спрямований на зниження витрат виробництва, особливо заробітної плати та податків.



Реалізація даного підходу можлива за умов існування нерегульованого ринку та відсутності вимог і правил. Підприємці повинні працювати у правовому полі, проте користуватися “свободою” від правил та обмежень, що за думкою деяких спеціалістів може призвести до росту рівня дохідності та дозволить їм успішно конкурувати на внутрішньому і зовнішньому ринках, у результаті чого відповідно зростає зайнятість.

Інший підхід – “шлях на підвищення” – спрямований на створення позитивного взаємозв’язку між зайнятістю та економічним розвитком. Він розпочинається не зі зниження соціальних стандартів та оплати праці, а навпаки, із зростання попитної спроможності та росту місцевого попиту за рахунок заробітної плати. Це, у свою чергу, сприяє розвитку трудових ресурсів, підвищенню конкурентоспроможності та продуктивності праці, ефективному реформуванню структури виробництва. При цьому підприємці мають можливість використовувати наступні моделі поведінки: зниження витрат на робочу силу, звільнення зайвої робочої сили; як альтернатива – використання гнучких режимів праці та створення робочих місць, особливо для маргінальних груп населення.

З аналітичної оцінки даних моделей поведінки випливає, що у найближчій перспективі підприємці будуть схильні використовувати у власній політиці управління гнучкі режими праці, які складають 7,67 % (при загальній оцінці їхнього рівня впливу на ринок праці 19,19 %). При цьому розрізняють такі аспекти гнучкості зайнятості.

По-перше, це чисельна гнучкість – можливість роботодавців змінювати чисельність робітників відповідно до коливань обсягів виробництва. Ця гнучкість регулюється трудовими угодами, угодами підряду та необмеженими можливостями роботодавців звільняти робітників.

По-друге, функціональна гнучкість, тобто можливість переміщувати працівника з одного робочого місця на інше, або вимагати сумісності професій. І, по-третє – здатність роботодавця змінювати режим та кількість праці у відповідь на коливання попиту та обсягів виробництва. За експертними даними, у найближчому майбутньому вивільнення зайвої робочої сили складатиме 6,14 % і значно перевищуватиме процес створення робочих місць (-2,46 %) та зниження витрат на робочу силу у вигляді заробітної плати (2,92 %).

Зрозуміло, що нерегульований ринок не вирішить проблеми безробіття, яка має соціальний характер. Зокрема, за оцінкою зарубіжних експертів, зростання безробіття лише на 1 % призводить до зростання смертності населення на 2 %; збільшення числа самогубств – на 4,1 %, вбивств на 5,7 відсотка. Зокрема, в США зростання безробіття на 1 % зумовлює зростання психічних захворювань на 6 %, розлучень на 7 %, самогубств – на 5 відсотків. Все це безперечно вимагає втручання держави у процеси регулювання зайнятості [6, с. 7].

## Оцінка майбутнього стану ринку праці України

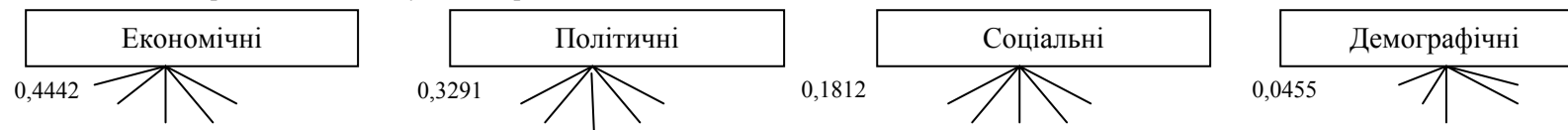
Рівень 1

Постановка задачі

Визначення терміну прогнозування

Рівень 2

Найвпливовіші макрообмеження оточуючого середовища



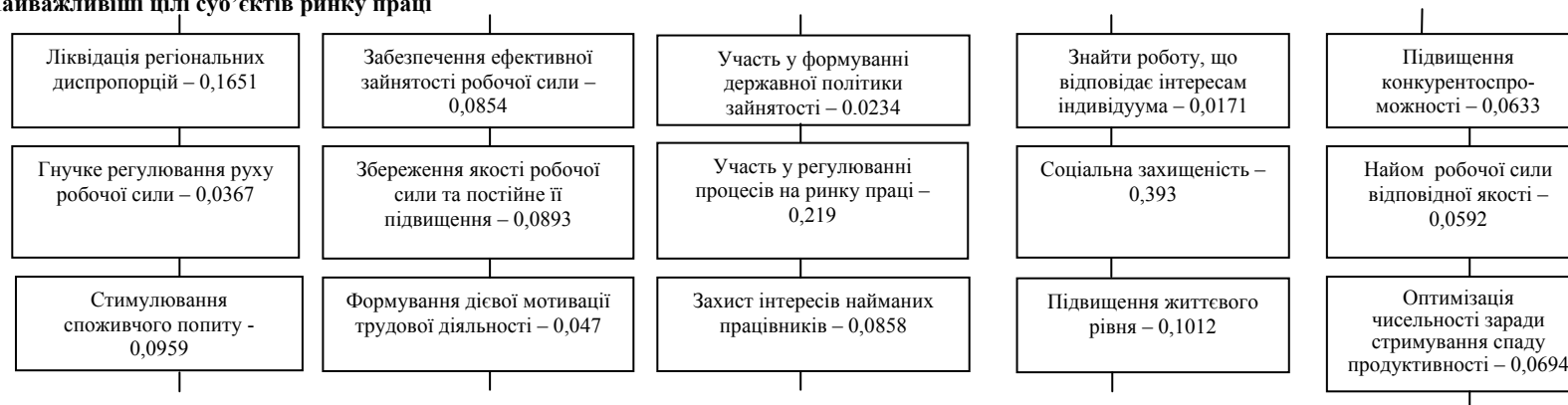
Рівень 3

Суб'єкти



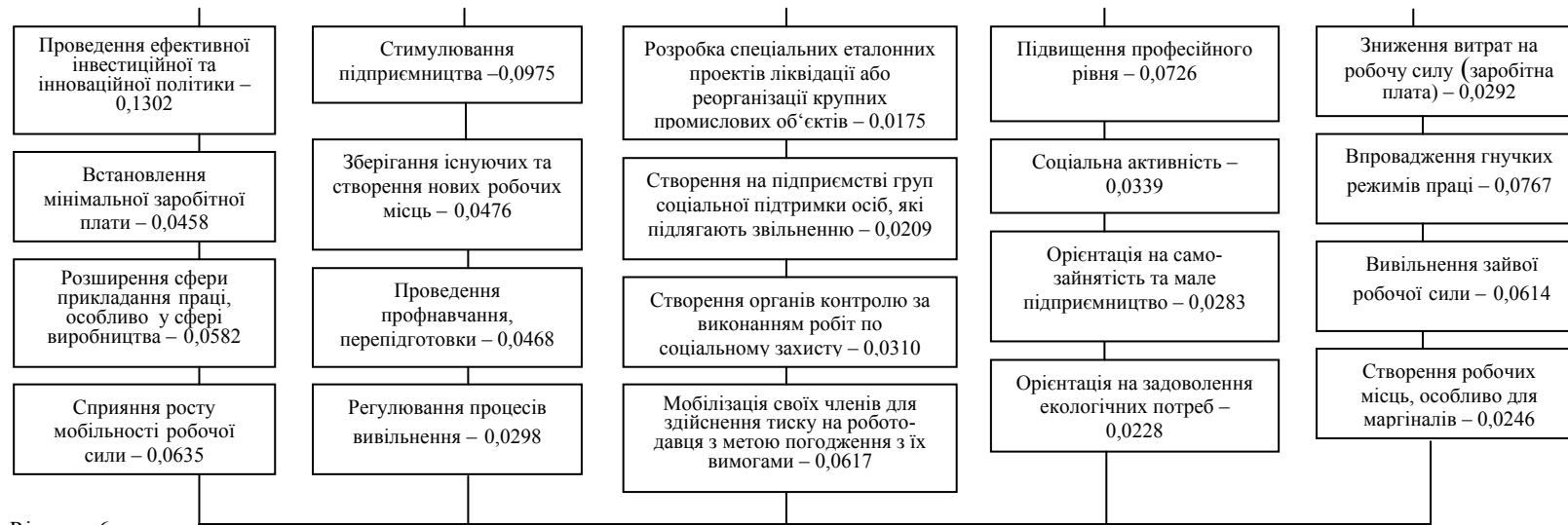
Рівень 4

Найважливіші цілі суб'єктів ринку праці



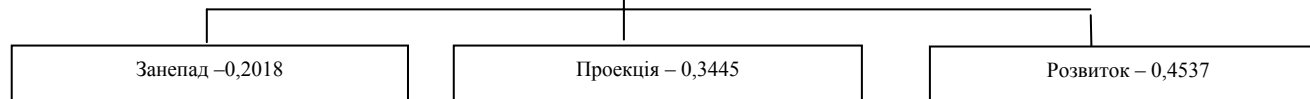
Рівень 5

Варіанти політик суб'єктів ринку праці



Рівень 6

Ймовірні сценарії при реалізації варіантів політик



Рівень 7

Формування остаточного сценарію

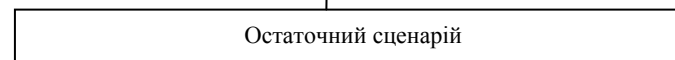


Схема. Структурна ієрархія оцінки майбутнього стану ринку праці

Інтереси державної влади на ринку праці на найближчі п'ять років полягатимуть у ліквідації регіональних диспропорцій розміщення продуктивних сил (16,51 % із 29,77 %, які припали на державну владу), стимулюванні споживчого попиту (9,59 %), що згідно з теорією Кейнса є одним з основних шляхів вирішення проблеми безробіття, а також у гнучкому регулюванні руху робочої сили (3,67 %), яке займає останнє місце серед усіх інтересів визначених суб'єктів ринку праці на майбутнє п'ятиріччя.

Найвірогіднішими шляхами досягнення цих цілей, на думку експертів, мають бути проведення ефективної інноваційної та інвестиційної політики (13,02 %); сприяння росту професійної та територіальної мобільності робочої сили (6,35 %), впровадження заходів щодо розширення сфери прикладання праці, особливо у сфері виробництва – (5,82 %) та встановлення мінімальної заробітної плати (4,58 %), яка повинна забезпечувати гідне існування.

Одними з основних державних функцій на ринку праці повинно стати впровадження єдиної, уніфікованої та розгалуженої інформаційної системи обліку вільних робочих місць, трудових ресурсів та робочої сили з урахуванням їх кількісних та якісних параметрів; стимулювання та регулювання трудових міграцій, часткова компенсація витрат працівникам при зміні місця проживання через надання їм роботи в іншому регіоні. Сучасне наукове бачення і практичне розв'язання проблем ринку праці є невід'ємним від загальнооекономічної концепції управління. Тобто економічне регулювання руху та відтворення робочої сили слід розглядати як цілеспрямований, системний процес зміни основних параметрів попиту та пропозиції робочої сили, який реалізується за допомогою структурної та збалансованої системи економічних важелів.

Ідея про те, що, крім національного уряду, економічну політику та політику зайнятості можуть визначати регіональна та місцева влада, не нова, але вона набуває зараз нового значення. Активізація діяльності держави та регіональних органів влади на ринку праці нерозривно пов'язана з глибокими соціально-економічними змінами в країні, які безпосередньо відбиваються на відтворенні населення – як кількісно, так і якісно. Кардинальне поліпшення соціально-економічної ситуації в країні можливо у разі проведення заходів щодо приборкання економічної кризи соціально-трудових відносин, яка проявляється, у першу чергу, за рахунок нерівномірного наростання безробіття в окремих регіонах країни.

На ринку праці регіональна влада переслідуватиме інтереси щодо збереження якості робочої сили та постійного її підвищення, що повинно зменшити напругу на регіональних риках праці; експертами вагомість цієї цілі була оцінена у 8,93 відсотка. Не менш впливовими на перспективу будуть заходи щодо забезпечення ефективної зайнятості (8,54 %), яка передбачає не відсутність безробіття як такого, а сприяння можливості працевлаштування. Також експертами була визначена ціль регіональної влади на ринку праці по формуванню дієвої мотивації трудової діяльності – 4,7 % на регіональному рівні шляхом укладання угод та створення діючої системи трипартизму.

Регіональний рівень є найголовнішим, оскільки саме там є можливим вирішувати питання регулювання зайнятості населення на основі врахування місцевих особливостей. За сумарною впливовістю на майбутній стан ринку праці варіанти політик органів регіональної влади займають друге місце,

особливо важливою для неї експерти виділяють спрямування зусиль на стимулювання підприємництва (9,75 %), зберігання існуючих та створення нових робочих місць (4,76 %). В останні роки внаслідок загального падіння попиту на працю і кризового стану системи професійної освіти значно зросли втрати, пов'язані з недовикористанням професійно-кваліфікаційного потенціалу робочої сили. Вони пов'язані, по-перше, з невідповідністю між обсягами і структурою професійної підготовки та потребами сегментованого ринку праці; по-друге, з тим, що в сучасних умовах значно прискорюється моральне старіння раніше отриманих професійних знань; по-третє, зі збитками, які завдаються спеціалістам внаслідок глибоких деформацій в оплаті праці, незатребуваності інтелектуальних здібностей та відсутності можливостей для їх повної реалізації. Експертами визначено, що органами регіональної влади й надалі приділятиметься найменше уваги проведенню професійного навчання і перенавчання (4,68 %) та регулюванню процесами звільнення (2,98 %).

Під терміном “ринку праці” ми розуміємо систему соціально-економічних відносин між суб'єктами з приводу купівлі-продажу майбутніх послуг праці за ціною, яка визначається кон'юнктурою ринку праці. Таким чином, покупцем послуг праці виступають підприємці, а продавцем майбутніх послуг праці є населення у особі робітників. Цілі населення на ринку праці полягають у тому, щоб знайти роботу, яка задовольняє економічні, моральні, етичні й інші вимоги індивіду (1,71 %). Вони також пов'язані з підвищенням реальної вартості одержуваних ними доходів, які характеризують життєвий рівень населення (10,12 %).

Зрозуміло, що населення переважно вважає, що підвищення професійного рівня (7,26 %) спроможне вирішити проблему зростання життєвого рівня, про що свідчать дедалі зростаючі конкурси при вступі у вищі навчальні заклади. Важливою складовою частиною підготовки кадрів шляхом безперервного навчання є самостійна освіта як прагнення особистості до самовдосконалення та самовираження, підвищення особистої конкурентоспроможності на ринку праці. Зростання рівня освіченості населення – найважливіша умова формування агента ринку праці, яка надає змогу правильно оцінити ситуацію, прийняти рішення та реалізувати його. Практика розвинених країн підтверджує високу значущість даної якості. Високі професійні знання та кваліфікація робітника повинні поєднуватися з високою соціальною активністю, а також добрим фізичним станом здоров'я, який певним чином визначається екологічними умовами життєдіяльності, яким властива у будь-якому суспільстві якісна різноманітність. Зростаючі витрати населення на підтримання здоров'я, організацію відпочинку, користування природними благами, нейтралізацію шкідливих впливів тощо, – тобто на задоволення екологічних потреб, які зросли насамперед внаслідок деградації навколишнього середовища, означають збільшення вартості робочої сили [7, с. 58].

Важливою умовою формування агентів ринку праці є створення умов для розвитку самозайнятості населення, за якої передбачається досить кардинальна зміна трудової мотивації та трудової поведінки – людина сама відповідає за свою роботу та не очікує, що будь-хто допомагатиме у разі невдачі. Аналітичні розрахунки показують, що населення в майбутньому приділятиме мало уваги таким варіантам політик як зростання соціальної активності (3,39 %), орієнтації на самозайнятість та мале підприємництво (2,83 %), а також задоволенню

екологічних потреб (2,28 %). Ці дані зайвий раз підкреслюють недовіру населення до економіко-політичних перетворень у країні.

Основними цілями діяльності профспілок на ринку праці є захист інтересів найманих працівників: експерти оцінили вагомість цього фактору на майбутньому ринку праці у 8,58 відсотка. Незначними є оцінки експертів щодо впливовості на майбутній ринок праці таких цілей профспілок як участь у формуванні державної політики зайнятості – 2,34 % та регулюванні процесів на ринку праці – 2,19 відсотка.

Аналітичні розрахунки свідчать, що в найближчому майбутньому профспілки цілеспрямовано мобілізуватимуть своїх членів для здійснення тиску на роботодавця з метою погодження з їх вимогами (6,17 %) та створюватимуть органи контролю за виконанням робіт щодо соціального захисту (3,10 %), проте одночасно з цим приділятиметься недостатня увага створенню на підприємствах груп соціальної підтримки для робітників, які підлягають звільненню (2,09 %) та розробці спеціальних еталонних проектів ліквідації або реорганізації крупних промислових об'єктів (1,75 %).

Синтез експертних суджень приводить нас до висновку, що найбільш вірогідним є реалізація сценарію “Розвиток” – 45,37 %, однак вагомою 34,45 % залишається можливість сценарію “Проекція” -. Експерти вважають, що за умов економічного росту можливість розвитку подій на ринку праці за сценарієм “Занепад” мало ймовірний – 20,18 відсотка. Це свідчить про очікування позитивних зрушень на ринку праці за умов спільної дії всіх суб'єктів соціально-трудова відносин на ринку праці.

Так, чисельність зайнятих зросте за рахунок збільшення, хоча і в значно менших обсягах, потреби у робочій силі та збільшення кількості створюваних робочих місць. Слід зазначити, що мова йде саме про створення економічно ефективних робочих місць, що забезпечують працівнику рівень доходу не нижче прожиткового мінімуму, а державі – податкові надходження у бюджет, тобто в даному разі не враховуються робочі місця, які знаходяться в “тіньовому секторі”, або – з дуже низькими заробітками, які не є ефективними. Робочі місця можуть бути створені як за рахунок вводу нових (потребують значних інвестиційних витрат в основні фонди та приросту оборотних коштів) так і за рахунок розширення існуючого виробництва в результаті збільшення коефіцієнта змінності, що передбачає наявність недовикористовуваних робочих місць. Розширення зайнятості в останньому випадку відбувається за умов росту обсягів виробництва, що викликане зростанням попиту на товари та послуги, який в свою чергу змінюється за рахунок ринкової кон'юнктури.

Зростання чисельності зайнятих відбуватиметься в найближчому майбутньому не стільки за рахунок збільшення кількості робочих місць, скільки в результаті зменшення прихованого безробіття, тобто перевodu працюючих неповний робочий час, у стан повної зайнятості. На думку експертів, очікується зменшення кількості вивільнюваної робочої сили. Однак незважаючи на зростання зайнятості, чисельність безробітних зросте, одночасно із зростанням у загальній їх кількості частки жінок та молоді, які потребуватимуть соціального захисту. На сьогодні немає підстав вважати, що проблема безробіття буде знята в найближчому майбутньому. Воно або досить інтенсивно зростатиме, або набуде застійного характеру. Не виключено, що збільшення чисельності безробітних відбуватиметься



паралельно із зростанням обсягів ВВП і досить вірогідно, що складатиметься ситуація економічного поживлення “без додаткових робочих місць”. Актуальними залишатимуться проблеми прихованого безробіття, або “недозайнятість”, рівень якої впливатиме на темпи економічного поживлення та чисельність реальних безробітних.

Серед основних завдань соціальної політики України слід визначити забезпечення стабілізації рівня життя населення. Це потребує узгодженого вирішення комплексу питань стосовно різних соціальних груп. Пріоритетне місце при цьому належить реалізації заходів щодо погашення заборгованості по заробітній платі, пенсіях та інших соціальних виплатах, яка, на думку експертів, повинна зменшитися. Так, за даними прогнозу, рівень реальної заробітної плати зросте, що в свою чергу призведе до зростання обсягу споживання та відповідно зменшення диференціації населення за рівнем доходів.

Більшість економістів, як зарубіжних, так і вітчизняних, вважають високий рівень заробітної плати або її зростання головними причинами скорочення попиту на працю, а низький – засобом зростання зайнятості. На наш погляд, зростання рівня заробітної плати вельми необхідно, що в наявних умовах допоможе оживити економіку, не допустити її подальшого спаду та деградації кваліфікаційного рівня робочої сили. Зростання заробітної плати кардинально змінить трудову поведінку людей, їхнє ставлення до праці, сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності. Основним джерелом зростання заробітної плати є підвищення продуктивності праці. У цьому випадку заробітна плата може зростати за рахунок збільшення обсягів виробництва та використання більш досконалих технологій, оскільки вони потребують робочу силу вищої кваліфікації. Результатом росту заробітної плати є підвищення платоспроможного попиту населення і насамперед низькооплачуваних його груп, які є основними споживачами вітчизняних товарів. Це призведе до того, що у підприємств з’явиться дієвий стимул до зростання обсягів виробництва, що можливо ще й за рахунок зростання чисельності працюючих.

На даному етапі економічного розвитку існує гостра необхідність державного регулювання зайнятості населення. На нашу думку, на найближче майбутнє держава повинна сприяти економічному зростанню через підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці шляхом всебічної підтримки вітчизняного виробника за рахунок оптимізації системи оподаткування та ефективної інвестиційної й інноваційної політики. При вкладанні інвестицій перевага повинна надаватися тим регіонам, де попит на робочу силу значно відстає від її пропозиції.

Основними напрямками діяльності держави на ринку праці має бути: підвищення ступеня гнучкості ринку праці через сприяння росту мобільності трудових ресурсів, рівня заробітної плати та обмеження дії факторів, що перешкоджають перерозподілу робочої сили; збільшення у 3–4 рази витрат на забезпечення зайнятості населення, тобто доведення їх до рівня 0,9–1,6 % від ВВП проти 0,3–0,4 %, що має місце сьогодні (у розвинених країнах цей показник знаходиться в межах 2–5 %); перерозподіл видатків на проведення пасивних та активних заходів соціального захисту на ринку праці з наданням переваги останнім; сприяння переходу нерегламентованої зайнятості до офіційного сектора економіки; законодавче обмеження тривалості відпусток з

ініціативи адміністрації; зростання реальної і номінальної заробітної плати; удосконалення системи соціальної допомоги, дотацій та пільг.

Соціальний захист має бути пріоритетним, соціальна допомога – адресною, а визначення соціальних гарантій для непрацездатного населення та осіб, що знаходяться в активному працездатному віці, має бути диференційованим. Однією з державних функцій також є впровадження єдиної, уніфікованої та розгалуженої інформаційної системи обліку вільних робочих місць, трудових ресурсів та робочої сили з урахуванням їх кількісних та якісних параметрів; стимулювання та регулювання трудових міграцій, часткова компенсація витрат працівникам при зміні місця проживання через надання їм роботи в іншому регіоні. Все це потребує окремої розробки політики зайнятості, зорієнтованої на формування сприятливих умов для розвитку підприємництва і, в свою чергу, розширення сфер прикладання праці.

### ***Література***

1. Кузнецов О. Методика оцінки характеру поведінки споживачів // Економіка України. – 1999. – № 8. – С. 41–47.
2. Саати Т., Керн С. Аналитическое планирование. Организация систем. М.: Радио и связь, 1991. – 222 с.
3. Власюк О.С. Можливості застосування аналітичного планування та підготовки рішень на вищих рівнях управління: Монографія. – К.: НІСД, 1995. – 135 с.
4. Прокопов Ф. Макроекономическая динамика, занятость и безработица в переходной экономике // Человек и труд, 1999. – № 2. – С. 28–36.
5. Зенгенбергер В., Кенэ М. Роль активной отраслевой и региональной политики занятости // Общество и экономика. – 1996. – № 3-4. – С. 83-95.
6. Черниченко Н. Дайте мне работу.../ Безработица стала серьезной социальной проблемой // Труд. – 1999. – 7, 19 марта – С. 7–8.
7. О.Веклич Феномен “екологічної” поляризації сучасного українського суспільства // Економіка України, 1999. – № 12. – с. 56–60.