

УДК 314.1

Наумова М.А., к.ф.-м.н., доцент, Донецький національний університет імені Василя Стуса

СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ І РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ: АНАЛІЗ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

Ринок праці є важливим і особливим елементом ринкової моделі господарювання, оскільки, по-перше, масово охоплює економічно активне населення в різних статусах зайнятості, по-друге, формує ефективну модель договірної регулювання трудових відносин, по-третє, забезпечує раціональний характер використання ресурсів праці та інтелектуального потенціалу країни в контексті ефективності національної економіки. Проблемам функціонування ринку праці приділяється значна увага у світовій і у вітчизняній економічній науці. Ринок праці, як сегмент загальнонаціонального і як один з видів ресурсного ринку, досить сильно впливає на політичне та соціально-економічне життя країни, тому актуальним є завдання об'єктивної оцінки його стану, тенденцій розвитку і характеру впливу на ефективність економічної моделі. Метою дослідження є вивчення світового досвіду у сфері статистичної оцінки ринку праці, аналіз і систематизація теоретико-методичних підходів щодо системи індикаторів та їх вимірювання. У статті розглянуто основні принципи міжнародних стандартів в області статистики праці, розроблені Міжнародною організацією праці, проаналізовані актуальні оновлення, прийняті на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці, розглянута система ключових показників ринку праці, яка запропонована цій конференції. У статті систематизовано основні методологічні підходи до вимірювання ринку праці, його сегментів та аспектів впливу на суміжні показники і інші ринки, які є актуальними, поширеними і такими, що відповідають моделі економіки XXI століття: Індекс глобальної конкурентоспроможності, Індекс глобального людського капіталу, Індекс робочої сили, The Hays Global Skills Index тощо. Доведено, що існує потреба розробки універсальної та консолідованої методики вимірювання ринку праці, яка буде забезпечувати комплексне охоплення його складових та слугувати об'єктивною базою для прийняття управлінських рішень. Проаналізовані статистичні дані та визначено позиції України щодо стану і ефективності ринку праці у світових рейтингах.

Ключові слова: ринок праці, статистична оцінка, соціально-економічна нестабільність, інтегральні індекси, система показників оцінки, методики вимірювання, ефективність ринку праці.

Рис. 3, Літ. 34.

Наумова М.А.

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ОЦЕНИВАНИЕ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА: АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА

Рынок труда является важным и особенным элементом рыночной модели хозяйствования, поскольку, во-первых, массово охватывает экономически активное население в разных статусах занятости, во-вторых, формирует эффективную модель договорного регулирования трудовых отношений, в-третьих, обеспечивает рациональный характер использования ресурсов труда и интеллектуального потенциала страны в контексте эффективности национальной экономики. Проблемам функционирования рынка труда уделяется значительное внимание в мировой и в отечественной экономической науке. Рынок труда, как сегмент общенационального и как один из видов ресурсного рынка, достаточно сильно влияет на политическую и социально-экономическую жизнь страны, поэтому актуальной является задача

объективной оценки его состояния, тенденций развития и характера влияния на эффективность экономической модели. Целью исследования является изучение мирового опыта в сфере статистической оценки рынка труда, анализ и систематизация теоретико-методических подходов по системе индикаторов и их измерения. В статье рассмотрены основные принципы международных стандартов в области статистики труда, разработанные Международной организацией труда, проанализированы актуальные обновления, принятые на 19-й Международной конференции статистиков труда, рассмотрена система ключевых показателей рынка труда, предложенная на этой конференции. В статье систематизированы основные методологические подходы к измерению рынка труда, его сегментов и аспектов влияния на смежные показатели и другие рынки, которые являются актуальными, распространенными и соответствующими модели экономики XXI века: Индекс глобальной конкурентоспособности, Индекс глобального человеческого капитала, Индекс рабочей силы, The Hays Global Skills Index и другие. Доказано, что существует необходимость разработки универсальной и консолидированной методики измерения рынка труда, которая будет обеспечивать комплексный охват его составляющих и служить объективной базой для принятия управленческих решений. Проанализированы статистические данные и определены позиции Украины относительно состояния и эффективности рынка труда в мировых рейтингах.

Ключевые слова: рынок труда, статистическая оценка, социально-экономическая нестабильность, интегральные индексы, система показателей оценки, методики измерения, эффективность рынка труда.

Naumova M.

STATISTICAL EVALUATION OF THE STATE AND DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET: ANALYSIS OF THE WORLD EXPERIENCE

The labor market is an important element of the market economy model for several reasons. First of all, it encompasses the economically active population in different employment status; second, it forms an effective model of contractual regulation of labor relations; third, it ensures the rational use of labor resources and intellectual potential of the country in the context of the effectiveness of the national economy. The problems of labor market functioning are given considerable attention in the world and in domestic economic science. The labor market, as a segment of the national market and as one of the types of resource markets, has a significant impact on the political and socio-economic life of the country, so a task of an objective assessment of its condition, development trends and the nature of the impact on the efficiency of the economic model is quite important. The purpose of the study is to study the world experience in the field of statistical evaluation of the labor market, analyze and systematize the theoretical and methodological approaches to the system of indicators and their measurement. The article examines the main principles of international standards in the field of labor statistics developed by the International Labor Organization, analyzes the actual updates adopted at the 19th International Conference of Labor Statisticians, examines the system of key labor market indicators proposed at this conference. The article systematizes the main methodological approaches to measuring the labor market, its segments and aspects of influence on related indicators and other markets that are relevant, prevalent and correspond to the 21st century economy model: Global Competitiveness Index, Global Human Capital Index, The Total Workforce Index, The Hays Global Skills Index and others. It is proven that there is a need to develop a universal and consolidated methodology for measuring the labor market, which will ensure a comprehensive coverage of its components and serve as an objective basis for making

managerial decisions. Statistical data are analyzed and Ukraine's positions on the state and efficiency of the labor market in world ratings are determined.

Keywords: labor market, statistical assessment, social and economic instability, integrated indices, system of indicators of assessment, measurement techniques, labor market efficiency.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Ринок праці є важливим і особливим елементом ринкової моделі господарювання, оскільки, по-перше, масово охоплює економічно активне населення в різних статусах зайнятості, по-друге, формує ефективну модель договірної регулювання трудових відносин, по-третє, забезпечує раціональний характер використання ресурсів праці та інтелектуального потенціалу країни в контексті ефективності національної економіки. Проблемам функціонування ринку праці приділяється значна увага у світовій і у вітчизняній економічній науці. Це пов'язано з наявністю великого числа специфічних особливостей, властивих лише ринку праці, а також значущістю та масовістю процесів, що протікають на даному ринку та є важливими для ефективного функціонування економіки в цілому.

Ринок праці, як сегмент загальнонаціонального і як один з видів ресурсних ринків, досить сильно впливає на політичне та соціально-економічне життя країни. Процеси в трудовій сфері багато в чому визначають структурні перетворення в економіці і, міцно трансформуючись у свідомості людей, є істотним і найважливішим фактором соціальної стабільності в суспільстві. Управління ринком праці передбачає наявність зворотного зв'язку, який полягає у відстеженні, аналізі та оцінюванні даних, що відображають стан цієї системи та її зовнішнього оточення. Постійна доступність актуальної інформації дає можливість оцінити поточний стан ринку праці, а аналіз зміни конкретних характеристик у часі дозволяє виявити тенденції розвитку системи. В сучасних умовах питання статистичного вивчення, аналізу та оцінювання всіх явищ і процесів на ринку праці, з урахуванням розвитку інформаційної бази регіональної статистики, є досить актуальними і затребуваними в контексті забезпечення обґрунтованості управлінських рішень всіх рівнів.

Зважаючи на те, що зараз Україна і світ знаходяться в складних умовах соціальної, політичної і економічної нестабільності і турбулентності, зростає потреба в інформаційному забезпеченні всіх стейкхолдерів матеріалами аналізу стану даного сегмента ринку. Похідною є потреба гармонізації національних підходів і міжнародних стандартів статистичного обліку, розвитку відповідного інструментарію для здійснення аналізу динаміки і оцінювання процесів функціонування ринку праці на всіх рівнях просторової економіки.

Метою статті є вивчення світового досвіду у сфері статистичної оцінки ринку праці, аналіз і систематизація існуючих теоретико-методичних підходів.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблеми ринку праці та вимірювання його стану є предметом досліджень зарубіжних науковців багато років, з А. Сміта, К. Маркса [1] до Дж. Бетчермана [2], М. Якобсона [3], П. Капелли і Дж. Келлера [4], так і вітчизняних: Е. Лібанова [5, 6], А. Колот [7, 8], В. Петюх [9], О. Грішнова [10], Л. Шаульська [11], Л. Ільїч [12], І. Марченко [13], В. Онікієнко [14], О. Іляш, А. Калина, М. Ажнюк, О. Передрій, І. Швець та ін.

Виклад основного матеріалу. Статистика праці займає важливе місце в системі статистичних показників розвитку економіки, демографічних і соціальних процесів. Вона вивчає кількісні закономірності масових явищ і процесів в області відтворення

людського капіталу, трудових ресурсів і ефективності їх використання. Методологічною основою статистики праці є рекомендації Міжнародної організації праці (МОП, International Labour Organization), яка була створена в 1919 р. В даний час членами МОП є 187 держав, в тому числі і Україна.

Основні положення в області статистики зайнятості, неповної зайнятості і безробіття були сформульовані на другий Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП), що стало початком епохи міжнародних стандартів в області статистики праці. Ці стандарти є базою для розробки національних статистичних програм, методів збору даних, концепцій і визначень показників статистики праці для побудови національних класифікацій, а також для полегшення міжнародних зіставлень в різних областях статистики праці.

Основоположні принципи міжнародних стандартів в області статистики праці містяться в наступних резолюціях і методологічних посібниках МОП:

резолюція щодо статистики економічно активного населення, зайнятості, безробіття та неповної зайнятості, прийнята на 13-й МКСП (1982 р.) [15];

методологічні засади обліку в статистиці зайнятості і безробіття осіб, які тривалий час відсутні на роботі, схвалені 14-ю МКСП (1987 р.);

методологічні пояснення щодо впливу програм сприяння працевлаштуванню на вимірювання зайнятості і безробіття, схвалені 16-ю МКСП (1998 р.);

резолюція про вимірювання неповної і неадекватної зайнятості, яка прийнята на 16-ю МКСП (1998 р.) [16];

рекомендації, що стосуються статистичного визначення неформальної зайнятості, схвалені 17-ю МКСП (2003 р.) [17];

резолюція, що стосується поправки до пункту 5 резолюції про статистику економічно активного населення, зайнятості, безробіття та неповної зайнятості (13-а МКСП), яка прийнята на 18-й МКСП (2008 р.) [18];

резолюція про статистику праці, зайнятості та недовикористання робочої сили, яка прийнята на 19-й МКСП (2013 р.) [19].

Принципова відмінність оновлених міжнародних стандартів в області статистики праці, прийнятих на 19-й МКСП в 2013 р, від базових стандартів, прийнятих на 13 МКСП в 1982 р, полягає в тому, що концепція економічної активності населення замінена концепціями участі у трудовій діяльності та недовикористання робочої сили. Недовикористання робочої сили означає невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення в робочих місцях.

Резолюцією про статистику праці, зайнятості та недовикористання робочої сили (19 МКСП) було представлено такі нові поняття, рекомендації та концепції в галузі статистики праці.

1. Введено статистичне поняття «трудова діяльність», виділено п'ять форм трудової діяльності:

трудова діяльність з виробництва товарів і послуг для власного кінцевого використання;

зайнятість (трудова діяльність, яка виконується в обмін на оплату або прибуток);

безоплатна робота стажерів або осіб, що проходять професійно-технічну підготовку (трудова діяльність, яка виконується безоплатно в інтересах інших осіб з метою придбання трудового досвіду або професійних навичок);

трудова діяльність волонтерів (необов'язкова трудова діяльність, яка виконується безоплатно в інтересах інших осіб);

інші види трудової діяльності.

У резолюції також визнаються такі форми трудової діяльності як виробництво товарів і послуг для власного використання; робота волонтерів; безоплатна робота стажерів або осіб, що проходять професійно-технічну підготовку. Їх рекомендовано враховувати окремо; вони являють собою інші форми участі у трудовій діяльності та дають можливість виміряти як кількісну сторону явища, так і витрати праці через показник відпрацьованого часу.

2. Представлено новий концептуальний підхід до класифікації населення в залежності від статусу участі в контингенті зайнятого населення і основної трудової діяльності:

за винагороду (оплату або прибуток, згідно з визначенням міжнародних статистичних стандартів про доходи від зайнятості) для використання іншими особами або господарськими одиницями (зайнятість);

для кінцевого використання домогосподарствами (виробництво для власного використання);

без винагороди для використання іншими особами або господарськими одиницями.

3. Введено нові поняття «недовикористання робочої сили» і «потенційна робоча сила». Таким чином, ставиться за мету зібрати дані про більш широкі групи осіб з незадоволеною потребою в трудовій діяльності.

4. З метою створення достатньої інформаційної бази для різних користувачів статистики, надано рекомендації щодо структури, періодичності підготовки та надання статистичної інформації про участь в різних формах трудової діяльності, обсяги трудової діяльності, про зайнятість, безробіття і потенційну робочу силу, про стан на ринку праці окремих категорій населення. Рекомендовано набір показників для цілей відстеження результатів на ринку праці.

В резолюції, прийнятій на 19-й МКСП, надано також рекомендації щодо збору даних і набору показників для аналізу стану та динаміки ринку праці. Показники мають розраховуватися для всього населення в цілому та сегментуватися за статтю, віковими групами (включаючи окремі категорії для молоді), рівнем освіти, видами економічної діяльності, видами занять, статусом в зайнятості, в розрізі адміністративно-територіального поділу, міської та сільської місцевості, а також згідно з іншими характеристиками наявних даних за умови збереження їх достовірності.

З метою моніторингу ситуації на ринку праці та ефективності здійснення політики зайнятості, а також з урахуванням національних обставин, статистичний набір даних, що зібрані, має включати окремі показники для оцінки зайнятості населення та рівня його участі в різних формах трудової діяльності. Для досягнення цієї мети використовують три основні групи показників, до яких відносять такі:

показники, що характеризують загальну чисельність, наприклад, робочої сили і осіб, що не входять до складу робочої сили; чисельність зайнятих і безробітних; чисельність осіб з неповною зайнятістю з урахуванням тривалості робочого часу; чисельність потенційної робочої сили; чисельність осіб, зайнятих натуральним виробництвом продуктів харчування тощо;

відносні показники, наприклад, дані про співвідношення чисельності зайнятих і населення в працездатному віці; частка робочої сили серед населення в працездатному віці; питома вага осіб, зайнятих натуральним виробництвом продуктів харчування, серед населення в працездатному віці тощо;

показники недовикористання робочої сили, включаючи не менше двох з наступних показників, які дозволять відобразити характер недовикористання робочої сили в різних обставинах і в різних фазах економічного циклу:

1) LU1 — рівень безробіття:

$$LU1 = \frac{\text{Безробітні}}{\text{Робоча сила}} \times 100,$$

2) LU2 — сукупний показник неповної зайнятості з точки зору тривалості робочого часу і безробіття:

$$LU2 = \frac{\text{ОНЗ} + \text{Безробітні}}{\text{Робоча сила}} \times 100,$$

де ОНЗ — особи в стані неповної зайнятості з точки зору тривалості робочого часу.

3) LU3 — сукупний показник безробіття і потенційної робочої сили:

$$LU3 = \frac{\text{Безробітні} + \text{Потенційна робоча сила}}{\text{Робоча сила} + \text{Потенційна робоча сила}} \times 100,$$

4) LU4 — сумарний показник недовикористання робочої сили:

$$LU4 = \frac{\text{ОНЗ} + \text{Безробітні} + \text{Потенційна робоча сила}}{\text{Робоча сила} + \text{Потенційна робоча сила}} \times 100.$$

У резолюції, яка прийнята на 19-й МКСП, наводиться 17 ключових показників ринку праці, які рекомендується використовувати для моніторингу його стану.

1. Рівень участі в складі робочої сили.

Рівень участі в складі робочої сили відображає частку населення країни працездатного віку, яке бере активну участь в діяльності ринку праці, працюючи або перебуваючи в пошуках роботи. Це показник обсягу пропозиції робочої сили, готової брати участь у виробництві товарів і послуг, щодо населення працездатного віку. Розбивка робочої сили за статтю та віковими групами дозволяє оцінити розподіл робочої сили всередині країни.

Показник рівня участі в складі робочої сили відіграє центральну роль у вивченні чинників, що визначають обсяг і склад людських ресурсів країни, а також в прогнозуванні майбутньої пропозиції робочої сили. Інформація також використовується для розробки політики в області зайнятості, визначення потреб у професійно-технічній підготовці і обчислення очікуваної тривалості трудового життя жінок і чоловіків, а також частки населення, яке починає і припиняє участь в економічній діяльності – все це найважливіша інформація, необхідна для фінансового планування систем соціального забезпечення.

2. Співвідношення чисельності зайнятих і чисельності населення.

Співвідношення чисельності зайнятих і чисельності населення визначається як частка зайнятого населення працездатного віку країни в загальному контингенті населення.

Співвідношення чисельності зайнятих і чисельності населення відображає здатність економіки створювати робочі місця; для багатьох країн цей показник часто містить більше інформації, ніж показник рівня безробіття. Хоча його високе загальне значення, як правило, розглядається як позитивне, самого по собі цього показника недостатньо для оцінки пропозиції або дефіциту гідної праці. Необхідно розраховувати додаткові показники, щоб висвітлити такі теми, як доходи, тривалість робочого часу, зайнятість в неформальному секторі, неповна зайнятість і умови праці. Співвідношення чисельності зайнятих і чисельності населення особливо показовим є в розбивці за статтю, оскільки часткові показники для жінок і чоловіків можуть дати уявлення про гендерні відмінності на ринку праці в даній країні.

Популярним підходом до узагальненої характеристики якісних рис сфери зайнятості з метою доповнення/корегування інтерпретації кількісних показників є використання концепції гідної праці (якості трудового життя). Концепція гідної праці набула поширення як один із сучасних інструментів скорочення бідності та людського розвитку. Вирішальна роль гідної праці в скороченні масштабів бідності була підкреслена в 17 Цілях сталого розвитку (ЦСР) в 2015 році. Восьма ціль передбачає «сприяння стійкому економічному зростанню, повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх» [20].

3. Статус в зайнятості.

Показник відображає розподіл робочої сили по статусу в зайнятості і може використовуватися для того, щоб відповісти на питання про те, яка частина зайнятого населення країни працює за наймом, управляє власними підприємствами з залученням найманих працівників і без них або працює безкоштовно на сімейному підприємстві.

У самозайнятих працівників і працівників сімейних підприємств менше шансів отримати офіційну роботу і відповідно більше шансів втратити блага, які пов'язані з гідною зайнятістю, таких як адекватне соціальне забезпечення і право голосу в трудовій сфері. Тому обидві групи працівників разом класифікуються як «незахищена зайнятість», а наймані працівники разом з роботодавцями як «захищена зайнятість».

4. Зайнятість за секторами.

У показнику зайнятості за секторами всі зайняті розподіляються за категоріями економічної діяльності. Сукупні сектори визначаються відповідно до Міжнародної стандартної галузевої класифікації [21]. Галузева інформація особливо корисна для аналізу загальної динаміки зайнятості та етапів розвитку. А також, розбивка за статтю дозволяє за допомогою цього показника аналізувати гендерну сегрегацію зайнятості по секторах.

5. Зайнятість за видами діяльності.

Показник зайнятості за видами занять включає статистичні дані про робочі місця, які класифікуються згідно з основними групами, як вони визначаються в одній або декількох версіях Міжнародної стандартної класифікації занять (МСКЗ) [22].

Статистичні дані про види діяльності використовуються для дослідження ринку праці з різних тем — від безпеки праці до сегментації ринку праці. Їх аналіз забезпечує інформаційну основу для формування економічної та соціально-трудової політики в таких областях, як планування в галузі освіти, міграція та служби зайнятості. Інформація про професійний склад дуже багато важить для виявлення змін в рівнях кваліфікації працівників на ринку праці. Вона використовується для інформаційної підтримки політики, спрямованої на задоволення майбутніх потреб у професійних навичках і кваліфікації, а також для консультування учнів і осіб, які шукають роботу, з питань, пов'язаних з перспективами працевлаштування.

6. Працівники, зайняті на умовах неповного робочого часу.

Показник зайнятості на умовах неповного робочого часу відображає частку осіб, які працюють менше, ніж «повний робочий час», в загальній чисельності зайнятих. За даним показником розраховуються дві величини — частка всіх працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, в загальній чисельності зайнятих, яку іноді називають «рівнем зайнятості на умовах неповного робочого часу», і відсоток жінок у складі робочої сили, зайнятих на умовах неповного робочого часу.

Аналіз даних про зайнятість на умовах неповного робочого часу в розбивці за статтю дозволяє встановити, наскільки імовірніша зайнятість на умовах неповного робочого часу серед жінок в порівнянні з чоловіками. Дані в розбивці по віковим групам

також грають важливу роль і часто показують, що молоді працівники (у віці від 15 до 24 років) частіше, ніж дорослі (особи у віці 25 років і старше), трудяться на умовах неповного робочого часу.

7. Робочий час.

Питанням, пов'язаним з робочим часом, приділяється пильна увага в світлі динаміки ринків праці. Більш ніж помірна кількість годин роботи впливає на здоров'я і благополуччя працівників, на їх сімейне і суспільне життя. Крім того, робочий час впливає на продуктивність працівників та витрати підприємств на оплату праці. Тому вимірювання тривалості і динаміки робочого часу серед різних груп і окремих працівників важливо для моніторингу їх умов праці та життя, а також для аналізу економічних і широких соціальних явищ. Слід підкреслити, що співставлення часу роботи і дозвілля (або інших занять – навчання, розвиток, виховання дітей, час, присвячений родині) є перспективним напрямом досліджень в контексті діджиталізації і скорочення масштабів примітивних видів праці, наслідком яких є тенденції вивільнення працівників.

8. Зайнятість у неформальній економіці.

Цей показник відображає зайнятість в неформальній економіці у відсотках від загальної чисельності працівників, зайнятих поза сільським господарством [23]. Існують широкі відмінності у визначеннях і методології збору даних, пов'язаних з неформальною економікою. У більшості випадків відомості про осіб в сфері неформальної зайнятості наводяться в абсолютних числах і у відсотках від загальної чисельності працівників, зайнятих поза сільським господарством.

Зростанню частки неформальної зайнятості в багатьох країнах, очевидно, сприяє глобалізація. Глобальна конкуренція розмиває межі трудових відносин, зокрема формальні і національні, спонукаючи підприємства наймати працівників за низьку зарплату з вузьким набором трудових пільг або перебудовувати виробництво товарів і послуг на умовах аутсорсингу. Крім того, вважається, що процес реструктуризації промисловості в формальній економіці веде до більшої децентралізації виробництва за допомогою налагодження субпідрядних відносин з малими підприємствами, багато з яких діють в неформальному секторі [24].

Певні види діяльності, які часом ототожнюються з неформальною діяльністю, не включаються до визначення неформальних підприємств з практичних і методичних причин. До виключених видів діяльності відносяться сільське господарство і суміжні види діяльності, діяльність домашніх господарств, які виробляють товари виключно для власного використання, наприклад, натуральне господарство, догляд за будинком, догляд за членами сім'ї, оплачувана праця домашніх працівників, праця волонтерів, які надають послуги місцевому населенню.

17-я МКСП визначила неформальну зайнятість як загальну чисельність неформальних робочих місць на підприємствах формального сектору, підприємствах неформального сектора і в домашніх господарствах протягом конкретного облікового періоду [17].

9. Загальний рівень безробіття

Рівень безробіття, ймовірно, найвідоміший показник ринку праці і, безумовно, один з найбільш широко цитованих в засобах масової інформації багатьох країн, оскільки вважається, що він максимально повно і змістовно відображає дефіцит робочих місць в національному масштабі. Разом з співвідношенням чисельності зайнятих і чисельності населення він є найпоширенішим індикатором ситуації на ринку праці в країнах, які складають інформацію про робочу силу.

Загальний рівень безробіття в країні є дуже затребуваним показником невикористаної пропозиції робочої сили. Дані про безробіття серед конкретних груп населення, які визначаються за віком, статтю, родом занять або за галузями, також дозволяють виявляти категорії працівників і галузі, найбільш схильні до безробіття. Однак для оцінки економічних причин, особливостей і наслідків безробіття необхідні додаткові показники, в тому числі пов'язані з доходами.

10. Безробіття серед молоді

У багатьох країнах, незалежно від рівня їх розвитку, безробіття серед молоді розглядається в широкому сенсі як важливе питання політики [25]. Для цілей формування показника термін «молодь» охоплює осіб віком від 15 до 24 років, а «доросле населення» включає осіб у віці 25 років і старше.

Частка безробітної молоді в загальній чисельності молоді частково представлена молодими людьми, які не працюють, не навчаються і не проходять професійну підготовку. Частка молоді NEET («Not in Education, Employment, or Training» [26]) — це широка міра невикористаного потенціалу молоді, яка могла б забезпечувати трудовий внесок в розвиток країни. Вона представлена для молоді у віці від 15 до 24 років, якщо не вказано інше. Оскільки молодь NEET не вкладає сил і часу в освоєння професійних навичок, щоб підвищити власні шанси на працевлаштування в майбутньому, і не набуває трудового досвіду, вона особливо схильна до ризиків на ринку праці і соціального відчуження.

11. Довгострокове безробіття.

Показники довгострокового безробіття вказують на те, як довго триває стан безробіття, тобто вони відображають період часу, протягом якого безробітний не працює, готовий приступити до роботи і шукає роботу. Це може бути представлено двома показниками — довгострокового безробіття (тобто осіб, які залишаються безробітними протягом одного року або довше) і безробіття різної тривалості.

Тривалість безробіття має значення, особливо в країнах з високорозвиненими системами соціального забезпечення, які надають альтернативні джерела доходу. В таких умовах збільшення частки осіб, довгий час перебувають без роботи, ймовірно, відображає структурні проблеми на ринку праці. Тому скорочення періодів безробіття є одним із ключових елементів багатьох стратегій, націлених на зниження загального рівня безробіття.

12. Неповна зайнятість з урахуванням тривалості робочого часу.

Це показник числа зайнятих осіб, тривалість робочого часу яких протягом облікового періоду є недостатньою в порівнянні з більш бажаною ситуацією зайнятості, в якій особа бажає і готова брати участь.

Неповна зайнятість відображає недовикористання продуктивного потенціалу робочої сили і є проявом так званого «прихованого безробіття». Вона широко трактується і використовується для позначення будь-якої «незадовільної» зайнятості (як вона сприймається працівником) з точки зору недостатньої тривалості робочого часу, недостатньої оплати праці або недостатнього використання професійних навичок. Оскільки неповна зайнятість визначається на основі особистих суджень, це поняття важко піддається кількісній оцінці і інтерпретації. Неповна зайнятість з урахуванням тривалості робочого часу є єдиною складовою неповної зайнятості, яка на цей момент була узгоджена і належним чином визначена міжнародним співтовариством статистиків праці.

Статистика неповної зайнятості з урахуванням тривалості робочого часу є корисним доповненням до інформації про зайнятість і особливо про безробіття, оскільки

вона збагачує аналіз ефективності ринку праці в аспекті здатності країни забезпечити повну зайнятість для всіх, хто хоче працювати.

13. Особи, які не входять до складу робочої сили.

Частка економічно неактивного населення визначається як відсоток населення працездатного віку, яке знаходиться поза складом робочої сили.

Вважається, що особи знаходяться поза складом робочої сили, якщо вони не є ні зайнятими, ні безробітними, тобто не беруть участі в активних пошуках роботи. Існує безліч причин, чому деякі особи стоять осторонь від ринку праці: вони можуть бути зайняті доглядом за членами сім'ї; вони можуть бути пенсіонерами, хворими, інвалідами або школярами; вони можуть думати, що роботи для них немає, або вони можуть просто не хотіти працювати. Для науковців, що займаються питаннями ринку праці, наряду з проблемами діяльності і характеристик осіб в складі робочої сили, стоять задачі дослідження питань, що стосуються осіб, які перебувають поза ринком праці, особливо тих, хто хоче працювати, але в даний час не шукає роботу. Цей зростаючий інтерес в значній мірі пов'язаний із завданням підвищити доступність гідних і продуктивних робочих місць.

14. Рівні освіти і неграмотність.

У всіх країнах людські ресурси є найціннішим і продуктивним ресурсом; традиційно виробництво товарів і послуг для споживання і торгівлі в кожній країні залежить від здоров'я, працездатності і базових умінь її працівників. Ускладнення вимог до виробництва та знань, впровадження сучасного обладнання та технологій означають, що економічне зростання і підвищення рівня добробуту все більшою мірою залежать від рівня грамотності і освіченості всього населення.

Аналіз рівнів освіти в розрізі занять і доходів населення корисний для цілей формулювання політики нагромадження національного людського капіталу, а також для здійснення найрізноманітніших видів досліджень в області економіки, соціальної сфери і ринків праці. Статистичні дані про рівень освіченості населення і тенденції, що стосуються робочої сили, можуть розкрити можливості країн по вирішенню важливих соціально-економічних завдань, дати уявлення про широку структуру кваліфікаційних характеристик робочої сили, наголосити на необхідності сприяти розширенню інвестицій в освіту різних груп населення, сприяти аналізу впливу рівнів кваліфікації на економічні результати і успіх різних стратегій з точки зору підвищення освітнього рівня робочої сили, виявити ступінь нерівності в розподілі освітніх ресурсів між групами населення, зокрема, між чоловіками і жінками, дати уявлення про кваліфікацію існуючої робочої сили з тим, щоб розкрити невикористаний потенціал.

Міжнародна стандартна класифікація освіти (шість категорій освіти) була розроблена Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) на початку 70-х років минулого століття в якості інструменту для збору даних, формування та подання показників для порівняння в області освіти як всередині країн, так і на міжнародному рівні. У 2011 році була введена в дію нова класифікація МСКО 2011, однак збір даних за нею почався тільки в 2014 році [27].

15. Заробітна плата і витрати на оплату праці.

Оцінка цих категорій представлена двома різними показниками, які доповнюють один одного. Один з них показує динаміку середньомісячної заробітної плати в номінальному і реальному вираженні (тобто з поправкою на зміни споживчих цін), а другий відображає тенденції і структуру середніх витрат роботодавців на оплату праці працівників промисловості.

Середня зарплата є однією з найважливіших складових інформації про ринок праці, оскільки зарплата є основною формою доходу значної частини робочої сили, а саме найманих працівників. У більшості розвинених країн понад 85% зайнятого населення працює за наймом, і частка найманих працівників постійно зростає у багатьох індустріальних країнах.

Інформація про середню заробітну плату є особливо затребуваною при плануванні економічного і соціального розвитку, розробці політики в області доходів і податків, встановлення розміру внесків до системи соціального забезпечення і розміру посібників, регулювання мінімального розміру оплати праці та проведенні колективних переговорів. Актуальні результати дослідження МОП у сфері заробітної плати представлені в останній доповіді «Заробітна плата в світі 2016/17: Заробітна плата і нерівність доходів» (Женева 2017 р.) [28], яка є вже п'ятою за період з 2008 року. У цих дослідженнях відображаються основні тенденції в оплаті праці та наводиться порівняльна статистика за різними країнами світу. Предметом досліджень є різноманітні аспекти в області оплати праці. Перша доповідь розглядала мінімальну заробітну плату та колективні переговори, друга — політику заробітної плати під час кризи. Наступний звіт вивчав питання справедливого розподілу доходу і розміру заробітної плати. Доповідь 2015 року була присвячена нерівності в заробітній платі та доходах з точки зору домогосподарств. Останнє дослідження розглядає динаміку на рівні підприємств.

16. Продуктивність праці

Продуктивність праці визначається з метою співставлення обсягів виробництва і обсягів витрат праці (через оцінку чисельності зайнятих або відпрацьованого часу). Показники продуктивності праці відображають ефективність використання факторів виробництва в економіці для виробництва товарів і послуг і дозволяють оцінювати економічне зростання, конкурентоспроможність і якість життя в країні. Ці показники представлені рядами даних про продуктивність праці — ВВП на душу зайнятого населення і ВВП на відпрацьовану годину і на одного працівника [29].

Оцінка і аналіз продуктивності праці мають використовуватися для цілей формулювання політики на ринку праці і відстеження її результатів. Також вимірювання продуктивності розширює уявлення про те, як саме показники ринку праці впливають на якість життя населення. У разі низької інтенсивності використання праці, тобто середньорічної тривалості робочого часу на душу населення, створення можливостей для працевлаштування є важливим засобом підвищення доходів, окрім зростання продуктивності.

17. Бідність, розподіл доходів, зайнятість населення за економічними класами і працівники, які живуть в бідності.

Значення показників бідності, розподілу працівників за різними групами економічних класів і нерівності доходів відображає доступність товарів і послуг для різних груп населення. Інформація, що відноситься до бідності, показує абсолютну чисельність і частку населення з «неприйнятно» низькими рівнями споживання або доходу, а дані про зайнятість населення з економічних класів і про нерівність відображають відмінності в рівнях споживання і доходів між різними групами населення всередині країни. Аналіз динаміки масштабів бідності має вирішальне значення для розуміння її можливих причин та обґрунтування шляхів розв'язання цієї проблеми.

Перша з Цілей розвитку тисячоліття Організації Об'єднаних Націй передбачала «ліквідацію крайньої бідності і голоду», а одна з її конкретних задач полягала в тому, щоб за період з 1990 по 2015 рік скоротити вдвічі частку населення, що має дохід менше 1,25 дол. США в день. Боротьба з бідністю була продовжена і посилена в Цілях сталого

розвитку, перша з яких передбачає «повсюдну ліквідацію бідності у всіх її формах». Відповідна конкретна задача визначається як ліквідація до 2030 року крайньої бідності для всіх людей у всьому світі.

З урахуванням рекомендацій, наданих МОП для вимірювання стану ринку праці, міжнародними організаціями постійно проводяться різноманітні оцінювання та рейтингування країн за різними аспектами ринку праці. Особливістю глобальних світових рейтингів є висока роль якісних показників соціально-економічного розвитку, визначених експертним шляхом, що забезпечує визначення не тільки лідерів за результатами, але і передумови цього лідерства. Міжнародні зіставлення дозволяють виявити резерви подальшого розвитку економіки в цілому і факторів, що мають на неї істотний вплив, зокрема ринку праці. Крім того, існує можливість вибору об'єктів міжнародного бенчмаркінгу — держав, які досягли найбільших успіхів у розвитку конкретних напрямків, що підтверджується високими позиціями по ключових складових глобальних економічних рейтингів. Переглянемо де-які основні міжнародні дослідження, в яких висвітлюються певні аспекти функціонування ринку праці, результати і методики яких можна використовувати для опрацювання та аналізу стану ринку праці України.

Найбільш авторитетним глобальним рейтингом конкурентоспроможності країн, який також проводить і оцінювання ринку праці, є Індекс глобальної конкурентоспроможності, який щорічно розраховується Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) з 2004 року. Цей індекс (The Global Competitiveness Index — GTI) визначає національну конкурентоспроможність як здатність країни і її інститутів забезпечувати стабільні темпи економічного зростання, стійкі в середньостроковій перспективі. Індекс GCI характеризує конкурентоспроможність країн світу за 114 змінних, 34 показника розраховуються на основі відкритих статистичних даних (зовнішній борг, бюджетний дефіцит, тривалість життя та інші з досліджень ЮНЕСКО, МВФ, ВООЗ), а решта — за оцінками спеціального опитування понад 14 тисяч керівників середніх і великих підприємств. Індекс вимірюється від 1 до 7 (найбільший рівень конкурентоспроможності).

Всі фактори об'єднані в три блоки — основні умови, фактори ефективності, фактори інновацій. На другому рівні є дванадцять блоків і відповідних комплексних показників: 1) якість інститутів, 2) інфраструктура, 3) макроекономічна стабільність, 4) здоров'я і початкова освіта, 5) вища освіта та професійна підготовка, 6) ефективність ринку товарів і послуг, 7) ефективність ринку праці, 8) розвиненість фінансового ринку, 9) рівень технологічного розвитку, 10) розмір внутрішнього ринку, 11) конкурентоспроможність компаній, 12) інноваційний потенціал [30].

В свою чергу, ефективність ринку праці вимірюється на основі субіндексів:

співпраця у відносинах працівник-роботодавець (характеристика трудових відносин з роботодавцем);

гнучкість визначення заробітної плати (як зазвичай встановлюється заробітна плата, 1 — за централізованим процесом переговорів; 7 — кожна окрема компанія);

практики найму і звільнення (наскільки нормативні акти дозволяють гнучкий прийом на роботу та звільнення працівників, 1 — ні взагалі; 7 — в значній мірі);

вихідна допомога, число тижневих зарплат (витрати на виплату вихідних та штрафних санкцій, що виникають при звільненні працівника, виражені в тижневій зарплаті);

вплив оподаткування на стимули до роботи (наскільки податки та соціальні внески знижують стимул до роботи);

оплата і продуктивність (як оплата, пов'язана з продуктивністю працівників);
 покладання на професійне управління (хто займає керівні посади в компаніях, 1 — звичайно родичі або друзі, незалежно від їх послуг; 7 — в основному професійні менеджери, вибрані за заслуги та кваліфікацію);
 здатність країни зберегти таланти;
 здатність країни залучати таланти (з закордону);
 рівень участі жінок як робочої сили в порівнянні з чоловіками (співвідношення жінок до чоловіків у робочій силі).

У 2017 році оцінювалось 137 країн світу. В цьому рейтингу Україна посіла 81 місце, що в порівнянні з 79 місцем у 2016 році на два пункти нижче. Що стосується саме оцінок ефективності ринку праці (рис.1), то найбільшого значення вони набули у 2009 році, після чого спостерігається тенденція поступового спаду. Найменшого значення оцінка досягає саме в 2017 році. Звичайно, Україна зараз знаходиться в дуже складних соціально-економічних умовах, маючи політичний конфлікт на сході. Але зниження рейтингу почалося ще за декілька років до його початку і дієві заходи запобігання цій тенденції є актуальними.

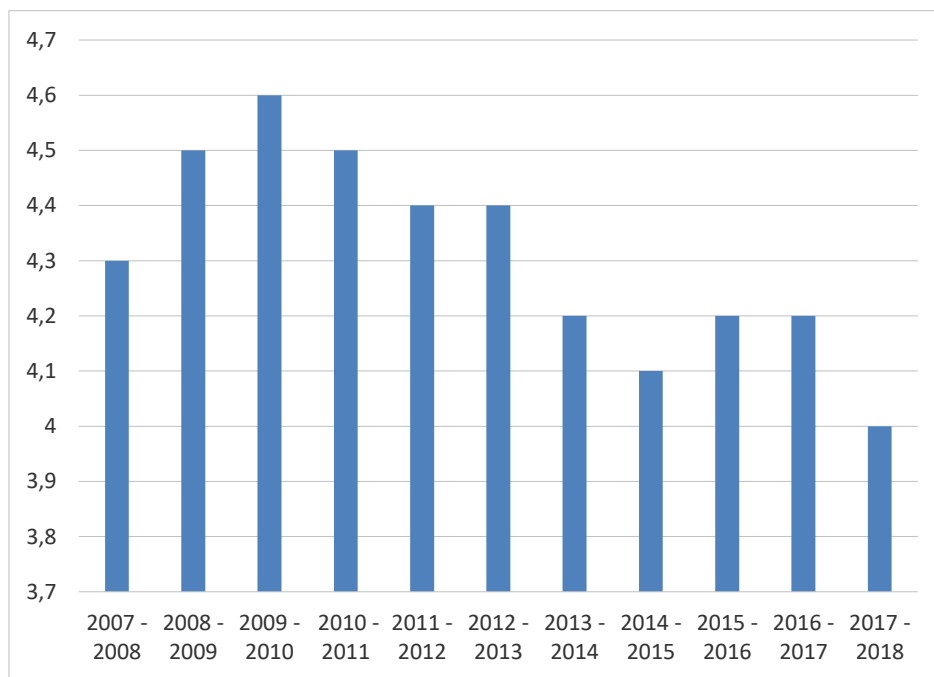


Рис.1. Динаміка оцінок ефективності ринку праці України за 11 років

Аналіз динаміки субіндексів (рис.2), на базі яких вимірюється ефективність ринку праці України, за останні п'ять років, демонструє, що тільки за чотирма з них (оплата і продуктивність, практики найму і звільнення, рівень участі жінок як робочої сили в порівнянні з чоловіками та вихідна допомога) Україна знаходиться в першій половині рейтингової таблиці країн. Найнижчу позицію займають такі показники, як вплив оподаткування на стимули до роботи та здатність країни зберегти таланти. Останній показник свідчить про велику загрозу, пов'язану з від'їздом на роботу за кордон яскравої талановитої молоді, найважливішого і перспективного потенціалу трудових ресурсів країни.

За останні три роки спостерігається зниження рейтингу багатьох з наведених субіндексів, для деяких навіть різке. До них відносяться оплата і продуктивність (зниження на 38 пунктів), гнучкість визначення заробітної плати (55 пунктів) та покладання на професійне управління (20 пунктів). Показник здатності країни зберегти таланти, крім того, що він є одним з найнижчих, втратив також 15 пунктів. І тільки за одним показником — вихідна допомога Україна піднялася на 5 пунктів з 2013 по 2017 роки. Все це свідчить про те, що виникла необхідність вживання заходів нового типу, спроможних забезпечити регулювання ринку праці України та його оздоровлення.

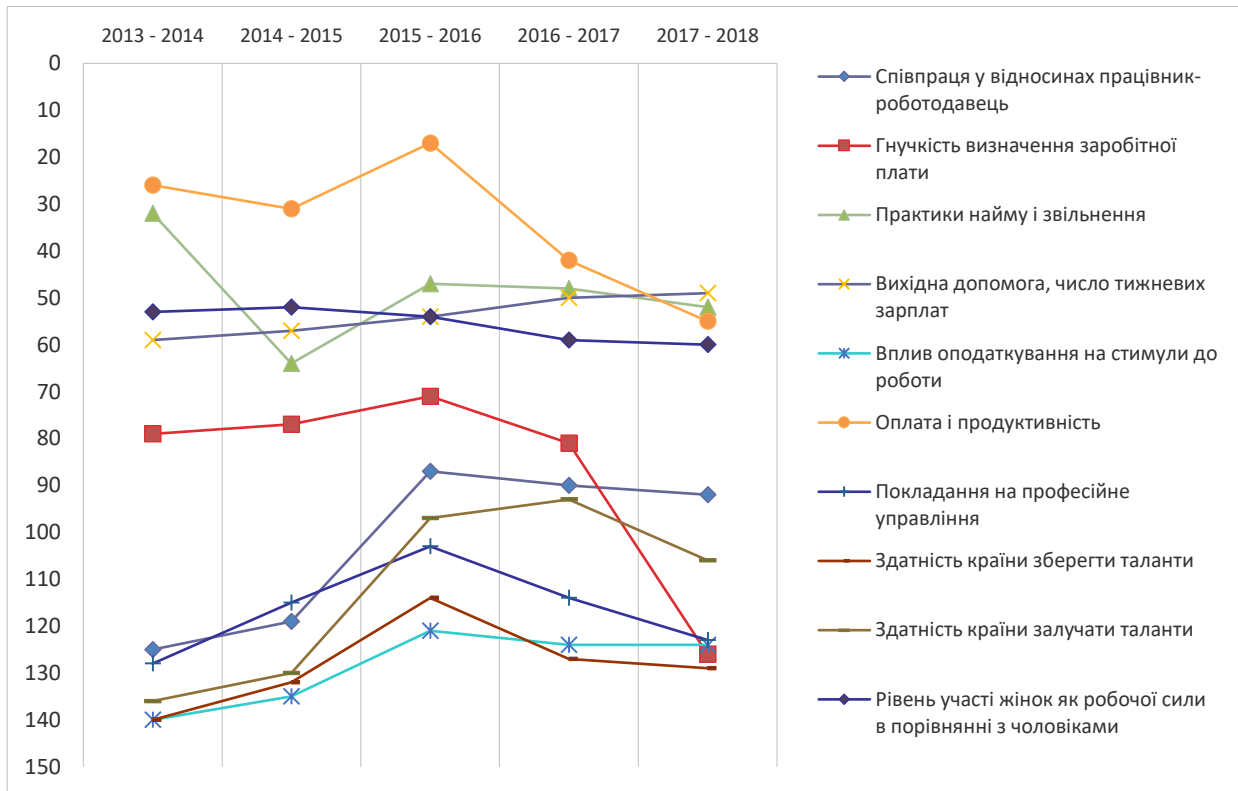


Рис.2. Динаміка рейтингу України за субіндексами ефективності ринку праці

Експерти Всесвітнього Економічного Форуму в 2015 році вперше представили звіт з розвитку людського капіталу [31]. Індекс глобального людського капіталу, який міститься в цьому звіті, має за мету забезпечити цілісну оцінку людського капіталу країни, як поточного, так і очікуваного, серед всього населення. Він надає ефективне порівняння серед регіонів світу, поколінь та груп доходів. Звіт визначає «людський капітал» як знання та навички людей, які дозволяють їм створювати цінність у світовій економічній системі. Індекс спрямований на кількісне визначення ключових понять та має прикладне застосування. Він формулює людино-центричне бачення майбутнього праці, що визнає знання, таланти, креативність та навички людей як ключові чинники процвітаючої та інклюзивної економіки.

Те, як нації розвивають свій людський капітал, може бути більш важливим чинником довгострокового успіху, ніж практично будь-який інший фактор. Індекс глобального людського капіталу 2017 року ранжує 130 країн за тим, наскільки добре вони розвивають свій людський капітал у масштабі від 0 (найгірше) до 100 (найкраще) за чотирма тематичними вимірами та п'ятьма різними віковими групами, щоб

відобразити повний потенціал людського капіталу країни. Його метою є використання як інструменту оцінки прогресу в країнах і вказування на можливості навчання та обміну між країнами.

Чотири тематичні виміри є субіндексами Індексу глобального людського капіталу – Потенціал, Використання, Розвиток та Ноу-хау. Потенціал – досягнутий рівень освіти у всіх поколінь, Використання – застосування і накопичення знань в процесі роботи, Розвиток – поточні зусилля в галузі освіти і підвищення кваліфікації осіб, що навчаються, і працюючого населення, Ноу-хау – поширення і глибина застосування спеціалізованих знань в роботі.

У 2017 році Україна займає 24 місце (для порівняння, у 2016 році – 26 місце, у 2015 – 31) з рейтингом 71.27. Також у звіті зазначається, що показники України особливо високі у порівнянні з рівнем валового національного доходу на душу населення – вона є лідером серед своєї групи доходів (дохід нижче середнього – від 1006 до 3955 доларів США). В цьому дослідженні всі 130 країн поділені на чотири групи за рівнем ВНД на душу населення: високий, вище середнього, нижче середнього та низький. Такому відносно великому місцю в рейтингу Україна завдячує високому рівню освіти і охоплення нею широкого кола громадян.

За субіндексами Україна має такі результати: Потенціал – 81.7 (5 місце), Використання – 72.6 (31 місце), Розвиток – 71.5 (38 місце), Ноу-хау – 59.3 (38 місце). При порівнянні з першими п'ятьма країнами за загальним рейтингом (Норвегія, Фінляндія, Швейцарія, США та Данія), можна побачити, що Україна входить до топ 5 країн за досягнутим рівнем освіти серед всіх поколінь (наприклад, початковий рівень освіти складає 100 балів), що вище за відповідні оцінки наведених країн (рис.3). Однак за іншими субіндексами наша країна не досягла таких високих результатів, що висвітлює напрямки подальшого вдосконалення.

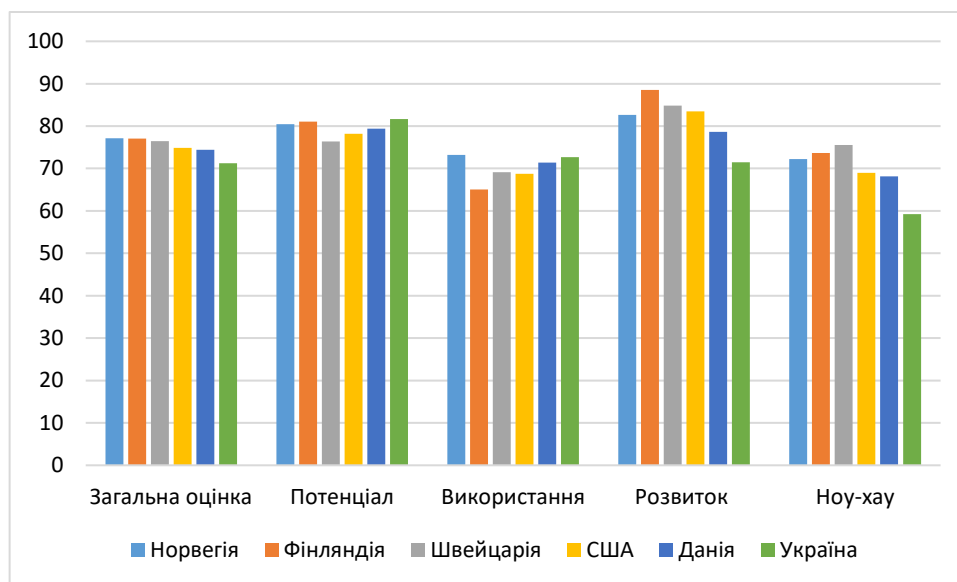


Рис.3. Оцінки України та перших 5 країн за загальним рейтингом

У 2013 році був заснований Індекс неформально зайнятої робочої сили (ManpowerGroup Solutions' Contingent Workforce Index — CWI) [32], яка включає в себе, але не обмежується ними, неофіційну, договірну, неповну або тимчасову працю (фрілансерів, незалежних підприємців, консультантів тощо, що не входять до фонду

оплати праці компанії, оскільки вони не є штатними працівниками організації). Такі співробітники можуть працювати як на місці, так і віддалено. Індекс визначає відносну легкість пошуку, найму та збереження не постійно зайнятої робочої сили на конкуруючих ринках праці в усьому світі. CWI складається з більш ніж 50 ключових показників щодо доступності, ефективності витрат, регулювання та продуктивності такої робочої сили кожної країни. Потім, використовуючи унікальну формулу, він присвоює чисельне значення для кожної країни, порівнюючи відносні можливості залучення до одного ринку праці в порівнянні з іншим.

Так само, як валовий внутрішній продукт (ВВП) країни використовується у якості економічного показника, CWI може використовуватися як індикатор доступності не постійно зайнятої робочої сили. Рейтинги країн за CWI можуть виступати в якості важеля впливу як на короткострокові, так і на довгострокові стратегії, включаючи:

- планування потужностей,
- стратегію підбору персоналу,
- стратегію розміщення,
- бюджет робочої сили та прогнозування,
- ініціативи економії коштів,
- організаційну реструктуризацію,
- злиття та поглинання.

У глобальному аналізі CWI однаковий ваговий коефіцієнт належить кожному фактору: доступність, вартість, регулювання та продуктивність. Вищий рейтинг CWI вказує на те, що країна, ймовірно, підтримуватиме збільшення обсягу найму не постійно зайнятої робочої сили на основі якості та продуктивності, з більшою економічною ефективністю та легкістю ведення бізнесу.

У 2017 року Індекс не постійно зайнятої робочої сили трансформувався у Загальний індекс робочої сили (The Total Workforce Index — TWI). В 2017 році Україна мала показник Індексу не постійно зайнятої робочої сили 2.0 (65 місце), 2016 році 2.07 (61 місце), в 2015 – 2.00 (54 місце), в 2014 – 2.14 (37 місце), в 2013 — 2.34 (61 місце) з 75 країн. У 2014 і 2016 роках Україна входить у 10 ринків, які мають найнижчу загальну вартість робочої сили, включаючи інші операційні витрати, які впливають на зайнятість (податки, пільги тощо).

Індекс робочої сили Kelly Global – це щорічне опитування, яке показує думки про роботу та робоче місце з точки зору покоління [33]. Вперше випущений в кінці 2011 року, приблизно 170 000 людей з Америки, країн APAC та EMEA брали участь у опитуванні.

Це дослідження оглядає такі питання:

- дизайн робочого простору та атмосфери, як це відноситься до глобального працівника сьогодні;

- недостатнє залучення здібностей жінок в НТІМ – Науці, Технологіях, Інженерії, Математиці (STEM – Science, Technology, Engineering, Math);

- кар'єрний менеджмент, зокрема, тенденція до самостійного розвитку власної кар'єри, яка стосується глобального працівника, який прагне бути максимально стійким у сучасних мінливих умовах;

- спільний робочий простір, як це стосується сьогоденного глобального працівника.

З 2012 року проводиться сумісне дослідження, яке має назву The Hays Global Skills Index міжнародної рекрутингової компанії Hays, яка спеціалізується на підборі постійного та тимчасового персоналу в різних галузях промисловості, та інституту

економічного прогнозування Oxford Economics. Наразі вийшов звіт за 2017 рік [34]. Він проводиться на основі 7 показників.

1. Рівень гнучкості системи освіти (індикатор пропозиції на ринку праці). У сьогоденнішніх глобальних і технологічних економіках підвищення стандартів освіти має вирішальне значення для подолання дефіциту затребуваних ринком навичок працівників. Цей показник дає загальне уявлення про стан освіти та надає відповідь на питання чи достатньо гнучко освітня система відповідає потребам ринку праці.

2. Участь у ринку праці (індикатор пропозиції). Залучення більшої кількості людей до робочої сили є потужним способом покращення ефективності економіки та ринку праці. Цей показник характеризує, який потенціал працівників має країна.

3. Гнучкість ринку праці (індикатор попиту). Цей показник відображає, наскільки ефективною є політика державної влади для функціонування ринку праці, або, навпаки, скільки існує бар'єрів, що обмежують місцевий ринок праці.

4. Невідповідність потреб бізнесу і умінь працівників (індикатор пропозиції та попиту). Цей показник вимірює розрив між навичками, які шукає бізнес, та навичками, що є доступними на ринку праці. Він показує динаміку кон'юнктури ринку праці, коли є проблема наявності талантів та кваліфікованої робочої сили і незаповненості робочих місць або роботодавцям легше знайти працівників з необхідними знаннями.

5. Загальний тиск на заробітну плату (індикатор пропозиції та попиту). Дефіцит навичок, ймовірно, буде важливою проблемою, якщо заробітна плата зростатиме швидше, ніж загальна вартість життя. Показник свідчить про наявність загальної напруги заробітної плати, яка перевищує історичну норму для країни, або про те, що заробітна плата не зростає швидко, і ці тиски не є очевидними.

6. Тиск на заробітну плату у галузях, які потребують високої кваліфікації (індикатор пропозиції та попиту). Деякі галузі потребують більше висококваліфікованого персоналу, ніж інші. Оскільки це вимагає часу для проведення навчання, необхідного для роботи в цих галузях, це потенційно робить їх більш вразливими до дефіциту кваліфікації. Показник вказує на те, що, якщо заробітна плата у висококваліфікованих галузях зростає швидше, ніж у галузях низької кваліфікації відносно минулого, то це свідчить про виникнення нестачі кваліфікованих спеціалістів у секторі (наприклад, у техніці або технологіях).

7. Тиск на заробітну плату на посадах, які потребують високої кваліфікації (індикатор пропозиції та попиту). Певні професії вимагають особливих компетенцій, порівняно вищої освіти та досвіду, більш високої кваліфікації. Підвищення тиску на заробітну плату в цій категорії свідчить про те, що галузі з такими професіями зазнають дефіциту працівників з необхідними навичками. Показник показує, наскільки швидко зростає заробітна плата для тих, хто має висококваліфіковану професію, ніж для тих, хто має низьку кваліфікацію.

Таким чином, це дослідження аналізує ринок праці країн за різними параметрами, розглядає такі проблеми, як безробіття, рівень кваліфікації випускників вузів, кількість працівників, що мають необхідні для бізнесу навички тощо. Індекс представляє собою середнє арифметичне значення між 7 вказаними показниками, які впливають на те, наскільки легко підприємство справляється з проблемою залучення кваліфікованих кадрів. Звіт показав, що попит на високопрофесійну робочу силу зростає, а невідповідність навичок працівників очікуванням роботодавців швидко посилюється. Роботодавці змушені збільшувати заробітну плату в надії знайти та утримати потрібних кандидатів, що, в свою чергу, призводить до збільшення тиску на заробітну плату висококваліфікованих спеціалістів.

Вищезазначене дослідження являє собою глибокий аналіз ринків праці 33 країн миру. Україна поки що не входить в число країн, які включені до даного аналізу, хоча потреба в подібному аналізі є високою.

Як можна бачити з наведених міжнародних індексів, всі вони є достатньо новими та сучасними та деякою мірою відображають стан різноманітних аспектів ринку праці різних країн світу. Однак цілісної картини цього сегменту загальнонаціонального ринку вони не дають. Ці дослідження мають спільну мету порівняти та оцінити рівень здобутків країн в цьому напрямку та виділити основні тренди їх розвитку. Відрізняються вони ступеню територіального охоплення, методиками обчислення, збору інформації (статистичне обстеження, опитування тощо) а також, набором показників, що використовуються для побудови інтегральних індексів.

Отже, в світовій практиці накопичено певне коло наукових розробок з моніторингу соціально-економічного стану країн та різних аспектів ринку праці. Так, наприклад, вимірювання гендерного аспекту проводиться у Індексі гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII), Індексі гендерного розриву (Global Gender Gap Index), Індексі гендерної рівності (The Gender Equity Index, GEI) та інших. В той же час, актуальним є завдання розроблення комплексної методики оцінювання стану ринку праці для оцінювання всіх його сегментів, аспектів, форм прояву та прийнятної для України.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших пошуків у даному напрямку. Аналіз глобальних економічних індексів дозволяє встановити ключові тенденції розвитку ринку праці в цілому, а також окремих його аспектів. Для повної і всебічної його оцінки та прогнозування потрібна деталізація ключових факторів, які мають істотний вплив на ринок праці і визначення системи показників, що засновані на даних статистики або експертних оцінках. Також доцільно проводити трансформацію розрахунків перерахованих індексів з макро- на мезорівень для проведення міжрегіональних порівнянь в рамках України для виявлення проблемних зон ринку праці та розробки заходів для підвищення його ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Маркс К. Избранные сочинения: в 9 т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1987. – 811 с.
2. Betcherman, G. 2015. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?” In World Bank Research Observer, Vol. 30, No. 1, pp. 124–153.
3. Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. “Labor’s declining share of income and rising inequality”, in Economic Commentary, No. 2012-13, 25 Sep. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
4. Cappelli, P. and J. Keller, “Classifying Work in the New Economy”, Academy of Management, vol. 38, no. 4, 2013, pp. 575–596.
5. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Основи, 2003. – 491 с.
6. Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: [монографія] / Е. М. Лібанова; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2008. – 330 с.
7. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.
8. Колот. А.М. Наука про працю — теоретико-методологічне оновлення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці.— 2013.— № 1.— С. 45—49.

9. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – 2011. – № 1(15). – С. 39–46.
10. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.
11. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. - 2014. - Вип. 28. - С. 278-283.
12. Ільч Л.М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л. М. Ільч // Економіка та держава. — 2017. — № 4. — С. 69-74.
13. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці. Наукове повідомлення молодого вченого на засіданні Президії НАН України 11 липня 2012 року // Вісник НАН України.— 2012. № 9.— С.74—78.
14. 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.
15. Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1982). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087481/lang--en/index.htm.
16. Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1998). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087487/lang--en/index.htm.
17. Guidelines concerning a statistical definition of informal employment (November 2003). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang--en/index.htm.
18. Resolution concerning the measurement of working time adopted by the Eighteenth International Conference of Labour Statisticians (November-December 2008). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112455/lang--en/index.htm.
19. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization adopted by the Nineteenth International Conference of Labour Statisticians (October 2013). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm.
20. Цілі сталого розвитку 2016-2030. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitia/tsili-staloho-rozvytku>.
21. Організація Об'єднаних Націй: Міжнародна стандартна галузева класифікація всіх видів економічної діяльності. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isc-4.asp>.
22. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. [Електронний

- ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_172572.pdf.
23. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf.
24. Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment (October 2013). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.ch/global/publications/ilobookstore/order-online/books/WCMS_222979/lang-en/index.htm.
25. Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_571473/lang--en/index.htm.
26. Early findings from the NEET National Research Project. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.excellencegateway.org.uk/content/import-pdf2148>.
27. ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013): Manual to Accompany the International Standard Classification of Education 2011. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf>.
28. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--en/index.htm>.
29. Total Economy Database. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>.
30. The Global Competitiveness Report 2017–2018: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017–2018.pdf>
31. Global Human Capital Index 2017. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>.
32. Contingent Workforce Index. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.manpowergroup.com/cwi/>.
33. Kelly Global Workforce Index. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.kellyservices.com/global/kgwi/>.
34. Regional Dynamics of the Global Labour Market – Skills in Demand and Tomorrow’s Workforce. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.hays-index.com/>.