

DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2018.04.065>

УДК 331.5

JEL: J21, J24

Близнюк В.В., канд. екон. наук

завідувач відділу соціально-економічних проблем праці

e-mail: vikosa72@gmail.com

Юрик Я.І., канд. екон. наук

старший науковий співробітник

e-mail: yarina79@ukr.net

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

АСИМЕТРИЧНІСТЬ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО СЕГМЕНТА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Досліджено масштаби, якісні параметри та структурно-динамічні характеристики зайнятості в промисловому комплексі України, а також виявлено дисбаланси галузевого ринку праці та визначено механізми підвищення ефективності його функціонування.

Асиметрії промислового сегмента ринку праці розглядаються крізь призму структурної невідповідності попиту та пропозиції ресурсів праці внаслідок низької мобільності робочої сили, неефективності системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів і обмеженості доступу до інформації з ринку праці. Характер виявлених дисбалансів у розподілі зайнятих промислового комплексу України за видами діяльності, професіями, рівнями освіти та оплати праці, а також за типами робочих місць дає можливість зробити обґрунтовані припущення стосовно їхніх причин та напрямів пом'якшення.

Представлено оцінки модернізаційного потенціалу промисловості України в контексті дослідження асиметричності використання її робочої сили. За результатами аналітичних викладок виявлено збільшення стимулів до створення робочих місць у галузях добувної та переробної промисловості, тоді як у сферах постачання електроенергії, газу й пари та водопостачання і поводження з відходами, навпаки, таких стимулів небагато, можливість щодо виробничого нагромадження менші, ніж у добувних та переробних галузях, а отже, і зростання модернізаційного потенціалу обмежене.

Особливу увагу приділено оцінюванню впливу структурних зрушень у зайнятості за видами діяльності на зміну продуктивності праці в промисловості України, що, у свою чергу, дозволило визначити ефект реалокатії робочої сили від низько- до високопродуктивної діяльності як важливий фактор підвищення ефективності функціонування та розвитку галузі. Стимулами ж до перерозподілу зайнятості від низько- до високопродуктивної діяльності має стати формування інституційного середовища, яке сприятиме послідовному покращенню якості робочих місць, розширенню й створенню нових продуктивних та вибутих неефективних. Зокрема, важливе значення має розвиток фінансових інституцій, доступ до кредитів, а також верховенство права.

Ключові слова: дисбаланс, попит, пропозиція, ринок праці, заробітна плата, продуктивність праці, промисловість

Дисбаланси, викликані як внутрішніми, так і зовнішніми детермінантами, відсутністю або дефіцитом певних ресурсів, є суттєвими викликами для економічного розвитку вітчизняної промисловості. Сучасні трудові відносини характеризуються поширенням "поля неформальності" й атиповості, повільністю структурних трансформацій, деіндустріалізацією зайнятості, що проявляється у скороченні частки працівників промислового комплексу України.

Вивченню проявів різноманітних дисбалансів та асиметрій на ринку праці присвячено роботи дослідників різних країн. Найбільш яскравими представниками української школи є А.Колот [1], О.Грішнова, Е.Лібанова, Л.Лісогор [2]. Із сучасних зарубіжних авторів слід виокремити дослідження В.Гімпельсона, Р.Капелюшнікова, В.Гаги, М.Токсанбаєва та ін. Аналізу атиповості й розбалансованості ринків праці восьми європейських країн (Данії, Франції, ФРН, Італії, Нідерландів, Швеції, Польщі, Великої Британії) присвячено роботи D.Anxo, T.Ericson, A.Jolivet [3].

© Близнюк В.В., Юрик Я.І., 2018

Окремі проблеми забезпеченості кадровим потенціалом вітчизняної промисловості розглядаються О.Амошею, В.Антонюк, О.Новіковою [4], В.Дружиніною. Водночас особливої уваги потребують проблеми асиметричності розвитку промислового сегмента ринку праці України, вирішення яких сприятиме ефективнішому використанню робочої сили та зростанню продуктивності праці в галузі.

Отже, *мета дослідження* полягає у визначенні та узагальненні основних асиметрій розвитку промислового сегмента ринку праці України та окресленні механізмів підвищення ефективності його функціонування.

Економічне середовище характеризується процесом нагромадження значної кількості диспропорцій та дисбалансів, які "виходять за звичні, так звані нормальні, межі в зоні хаосу, де попередні стимулюючі механізми вже не діють" [5]. Дослідники українських реалій визначають детермінанти асиметричності розвитку трудових відносин, серед яких: глобалізація світової економіки; погіршення демографічної структури населення загалом і економічно активного зокрема; лібералізація соціально-економічної політики; уповільнення темпів економічного зростання; трансформація інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; зниження ролі держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудої сфери [1]. Сучасний вітчизняний ринок праці загалом і його окремі галузеві сегменти зокрема потерпають від викликів триваючого спаду виробництва, все ще значної фінансової розбалансованості економіки, недостатньої динамічності заходів щодо реформування господарського механізму, збройного конфлікту в країні.

Асиметрії ринку праці можуть бути кількох видів, серед яких слід виокремити: структурні, атиповості, соціальні або оплатні, професійно-кваліфікаційні, гендерні, інформаційні.

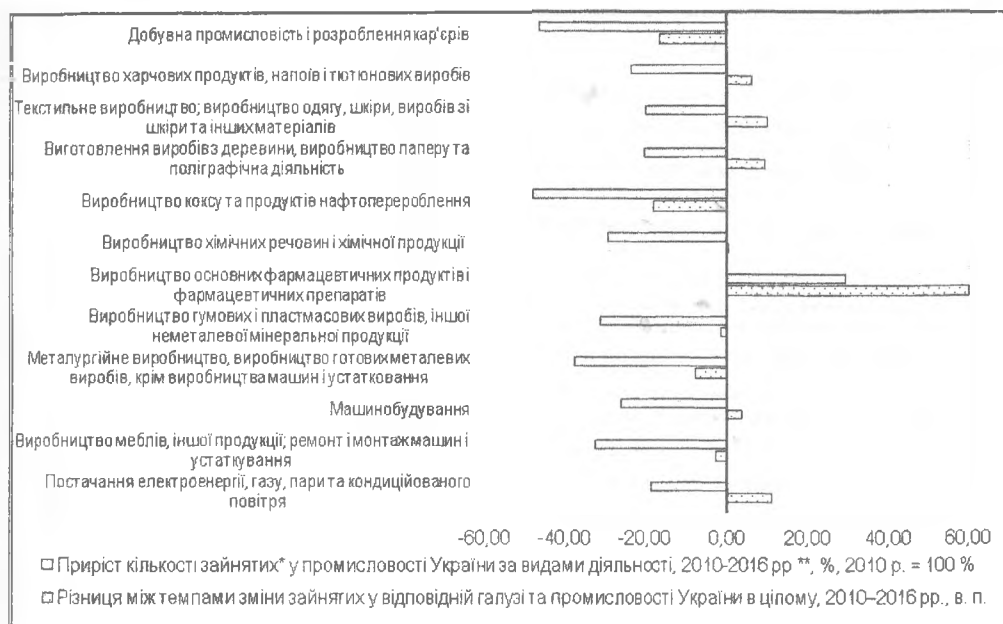
Сьогодні основними детермінантами *структурних асиметрій* ринку праці України є нестабільність політичної ситуації; відсутність узгодженості дій суб'єктів державного управління; макроекономічна та інституційна кризи, що є причиною скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступове звуження обсягів попиту на робочу силу із одночасною деформалізацією трудових відносин [2].

Промисловий сектор економіки в Україні тривалий час характеризувався значним попитом на робочу силу, визначаючи стандарти зайнятості на ринку праці країни, формуючи попит на висококваліфіковану робочу силу, професійно-кваліфікаційні вимоги працівників. Та за останні два десятиріччя він зазнав суттєвого звуження можливостей прикладання праці, так частка працівників промисловості у загальній чисельності зайнятих (у віці 15–70 років) зменшилася з 30% у 1995 р. до 15,3% у 2016 р.

Динаміка зайнятості 2010–2016 рр. відображає поточний кризовий період в Україні, який позначився скороченням робочих місць майже в усіх галузях промисловості (рис. 1).

Найбільших втрат кількості штатних працівників зазнали виробництво коксу та продуктів нафтопереробки (–47,9%) і добувна промисловість (–46,3%), тоді як генератором робочих місць було лише виробництво фармацевтичних продуктів і препаратів (кумулятивний приріст становив +29,4%).

Тенденції у зміні кількості працівників відповідним чином позначилися й на галузевій структурі зайнятості у промисловості країни (рис. 2). Нагадаємо, зміна питомої ваги окремого виду діяльності в загальній чисельності зайнятих відбувається в тому випадку, якщо темпи зміни зайнятості для конкретного виду діяльності та економіки в цілому не збігаються. І чим більшою є така розбіжність, тим більш інтенсивні структурні зміни це зумовлює.



* Тут показником зайнятості у промисловості України є середньооблікова кількість штатних працівників.

** Тут і далі всі дані за 2010–2016 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь.

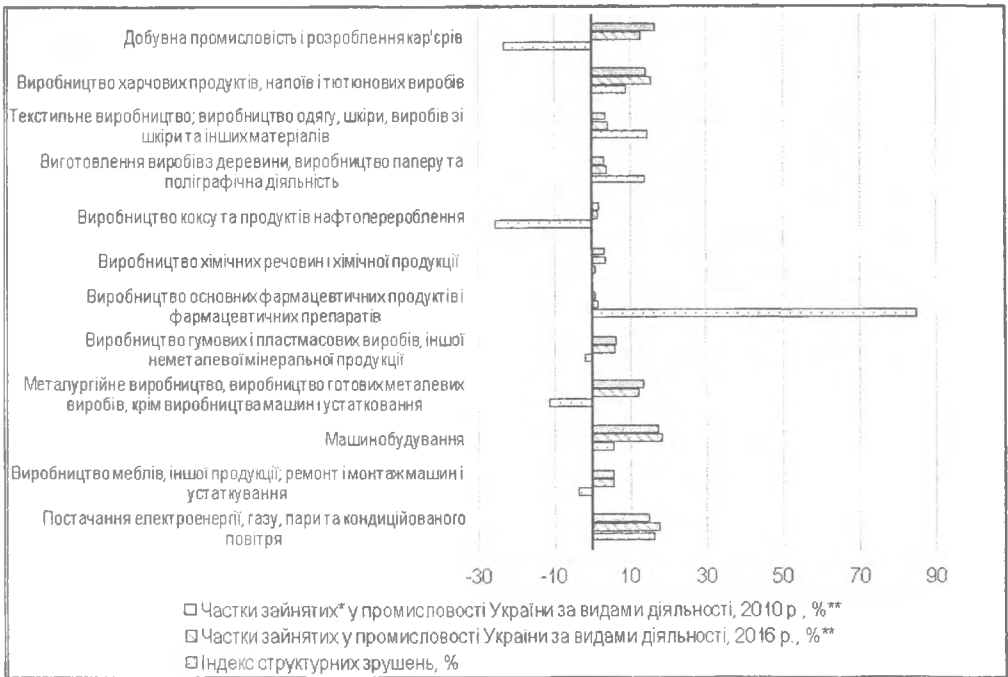
Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих у промисловості України за видами діяльності, 2010–2016 рр.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними статистичних збірників "Праця України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Отже, через зміну (як в плюс, так і в мінус) кількості працівників у згаданих вище галузях значно швидшими темпами, ніж у середньому по промисловості (а це -23,2%) має місце й інтенсивніша динаміка їхніх внесків у сукупну зайнятість (рис. 1, 2).

Структурні асиметрії детермінуються та посилюються в тому числі й наявністю освітньо-професійних дисбалансів у промисловості, індикатором яких є розмір частки працюючих за отриманим фахом. Причини того, що працівники займають посади не за отриманим фахом, можуть перебувати у різних площинах, це і попит на робочу силу, і невідповідність ринкової та очікуваної заробітної плати у цій професії. Результати опитувань домогосподарств з питань економічної активності свідчать про наявність дисбалансу між отриманою професією за дипломом та сферою прикладання праці. Так, за даними 2016 р., у промисловості України назагал за отриманим фахом працювали лише 45,1% зайнятих (табл. 1).

Усі галузі промисловості характеризуються високою часткою зайнятих, які працюють за отриманим фахом на посадах професіоналів, фахівців та кваліфікованих робітників з інструментом. Водночас досить низька така частка у групі технічних службовців, де передбачається наявність знань, необхідних для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень. До цієї групи належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом "молодший спеціаліст", а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві (табл. 1).



* Тут показником зайнятості у промисловості України є середньооблікова кількість штатних працівників.
 ** У відсотках до загальної кількості штатних працівників, зайнятих у промисловості України.

Рис. 2. Динаміка структури зайнятих у промисловості України за видами діяльності, 2010–2016 рр.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними статистичних збірників "Праця України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Таблиця 1

Частка зайнятих, які працюють за професією згідно з отриманим дипломом, % усіх працюючих за цією професією у відповідній галузі

Групи професій	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	Переробна промисловість	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1,2	1,7	2,2	5,2
Професіонали	95,4	95,0	95,5	96,4
Фахівці	72,2	70,9	62,8	82,8
Технічні службовці	0,0	6,6	18,4	0,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	41,9	13,7	14,6	1,8
Кваліфіковані робітники з інструментом	47,0	54,6	47,6	51,9
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	39,1	39,6	33,0	36,6

Джерело: розраховано Близнюк В.В. за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Результатом незбалансованості ринків праці та освітніх послуг в Україні є зниження ефективності функціонування підприємств, установ та організацій через, з одного боку, неможливість забезпечити потребу в робочій силі певної якості, з іншого – неспроможність робочої сили знайти відповідне робоче місце. На українських промислових підприємствах хронічно бракує кваліфікованих робітників за виробничими професіями, зокрема, робітників з інструментом, з обслуговування, експлуатації і контролю за роботою технологічного обладнання, машин тощо.

Розподіл освітніх груп зайнятих у промисловості України за професіями виявляє, що працівники з повною вищою освітою переважно сконцентровані у двох професійних групах: керівники (менеджери, управителі) та професіонали. Випускники з базовою вищою освітою, зайняті у промисловості, за фактично виконуваною роботою найчастіше є фахівцями або ж операторами і складальниками машин і устаткування. Схожий профіль мають працівники промисловості з неповною вищою освітою, з тією лише різницею, що тут ще й майже кожен четвертий "молодший спеціаліст" виконує роботу кваліфікованих робітників з інструментом. Решта освітніх груп, зайнятих у промисловості України, дуже схожі між собою за професійним профілем, з явно вираженою концентрацією працівників на роботах, що належать до трьох нижніх класів професій (рис. 3).

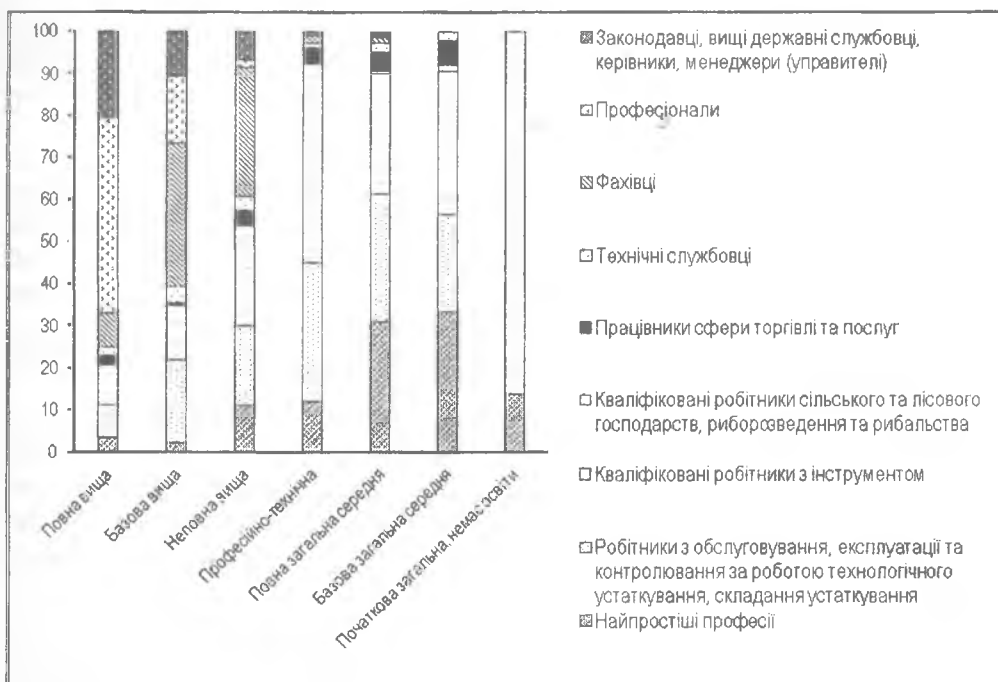


Рис. 3. Розподіл освітніх груп зайнятих у промисловості України за професіями, 2016 р., %

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Досліджуючи розподіл професійних груп залежно від рівня освіти (табл. 2), виявлено, що серед керівників (менеджерів, управителів), зайнятих у промисловості, дипломи про повну вищу освіту мають близько 70%. Повна вища освіта

є майже й в усіх професіоналів (95%). Приблизно 2/3 фахівців мають неповну вищу освіту, а кожен п'ятий – з освітнім ступенем "магістр/спеціаліст".

Таблиця 2

Освітня структура професійних груп зайнятих в промисловості України, 2016 р., %

Групи професій	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Початкова загальна, немає освіти	Усього
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	71,7	2,0	18,9	4,8	2,5	0,0	0,0	100,0
Професіонали	94,7	1,7	3,1	0,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Фахівці	21,7	4,8	64,2	6,8	2,4	0,0	0,0	100,0
Технічні службовці	26,3	2,8	35,8	20,0	13,9	1,3	0,0	100,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	15,3	0,3	21,7	40,0	20,6	2,0	0,0	100,0
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	11,2	0,0	14,3	35,6	30,1	8,8	0,0	100,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,6	0,6	16,5	58,8	14,0	1,3	0,2	100,0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	8,5	1,2	17,2	52,9	19,0	1,2	0,0	100,0
Найпростіші професії	7,1	0,3	17,9	35,5	36,0	3,1	0,1	100,0
Усього	25,8	1,4	20,5	36,7	14,3	1,2	0,1	100,0

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

На підставі аналізу освітньої структури професійних груп зайнятих можна зробити висновок, що зараз у промисловості України багато з тих, хто отримав вищу формальну підготовку, трудиться на робочих місцях нижчої кваліфікації. Так, серед останніх – 29,1% технічних службовців, 15,6% працівників сфери торгівлі та послуг, по 9–11% кваліфікованих робітників сільського господарства, з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, а також 60,8% зайнятих простою низько-кваліфікованою працею (табл. 2).

Виявлений дисбаланс між здобутою освітою працівників промисловості та кваліфікаційним рівнем виконуваних ними робіт може бути свідченням неналежної якості освітнього потенціалу або ж його нераціонального використання, коли працівника з вищою формальною підготовкою задіюють на роботах нижчої кваліфікації, що в свою чергу означатиме погіршення його конкурентної позиції на ринку праці.

Диференціація зарплат та зарплатні асиметрії формуються під впливом багатьох факторів. Серед інших можна виокремити освітньо-професійні характеристики працівників, вимоги робочих місць до виробничих функцій, прибутковість галузі, до якої належить зайнятий. Згідно з неокласичною економічною теорією, конкурентний ринок праці нівелює вплив галузевих характеристик робочих місць на рівень оплати праці, але реалії неконкурентного вітчизняного ринку праці доводять існування міжгалузевої диференціації (рис. 4).

В Україні належність до тієї чи іншої галузі промисловості визначає рівень трудових доходів. Протягом останніх років спостерігається усталений розподіл галузей промисловості за розмірами відносних зарплат. Традиційно аутсайдерами в зарплатах є галузі легкої промисловості, виготовлення виробів з деревини,

виробництва меблів, водопостачання. Ці види промислової діяльності акумулюють невисокі частки штатних працівників (рис. 5).

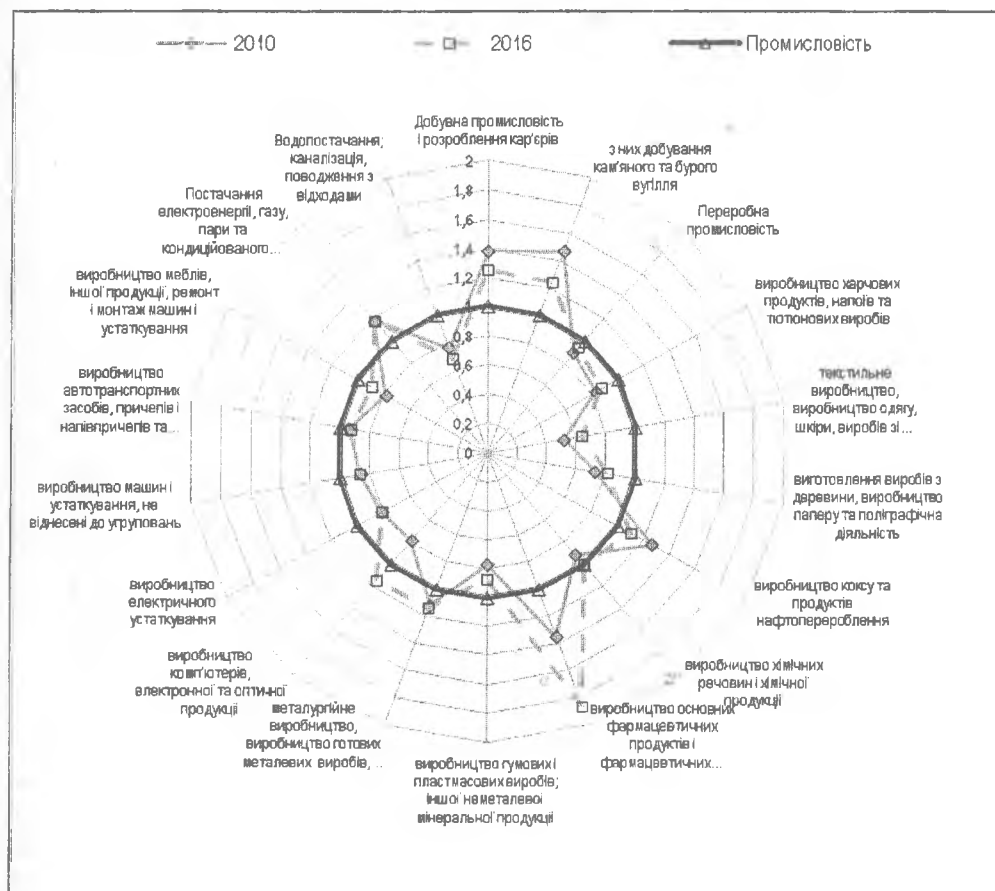


Рис. 4. Диференціація галузевих зарплат у промисловості України

Джерело: розраховано Близнюк В.В. за даними статистичних збірників "Праця України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Такі галузі, як фармацевтична, добувна, виробництво коксу, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря протягом аналізованого періоду характеризувалися заробітною платою, значно вищою за середню по промисловості та впливали на міжгалузеву диференціацію в напрямі її посилення. Добувна промисловість та постачання електроенергії, здійснюючи істотний тиск на підвищення міжгалузевої диференціації, у свою чергу акумулюють значну чисельність штатних працівників. Переважна ж кількість видів промислової діяльності (насамперед переробні) мали невисоку частку зайнятих і рівень оплати праці, помітно нижчий порівняно із середнім показником по промисловості.

Розмір заробітної плати залежить не лише від рівня займаної посади, а й від належності до тієї чи іншої галузі промисловості. Дані табл. 3 наочно демонструють оплатні асиметрії за рівнем кваліфікації.

Так, найвищу зарплату отримують керівники та професіонали, які працюють у сфері постачання електроенергії та газу. Рівень оплати їхньої праці перевищує середній у промисловості на 69,2 та 35% відповідно. Фахівці переробної промис-

ловості отримують заробітну плату, на 9,2% вищу за середню по промисловості, у сфері водопостачання – на 4,2%. У працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників сільського господарства, робітників з обслуговування та експлуатації технологічного устаткування усіх галузей промисловості заробітна плата значно нижча за середню по промисловості.

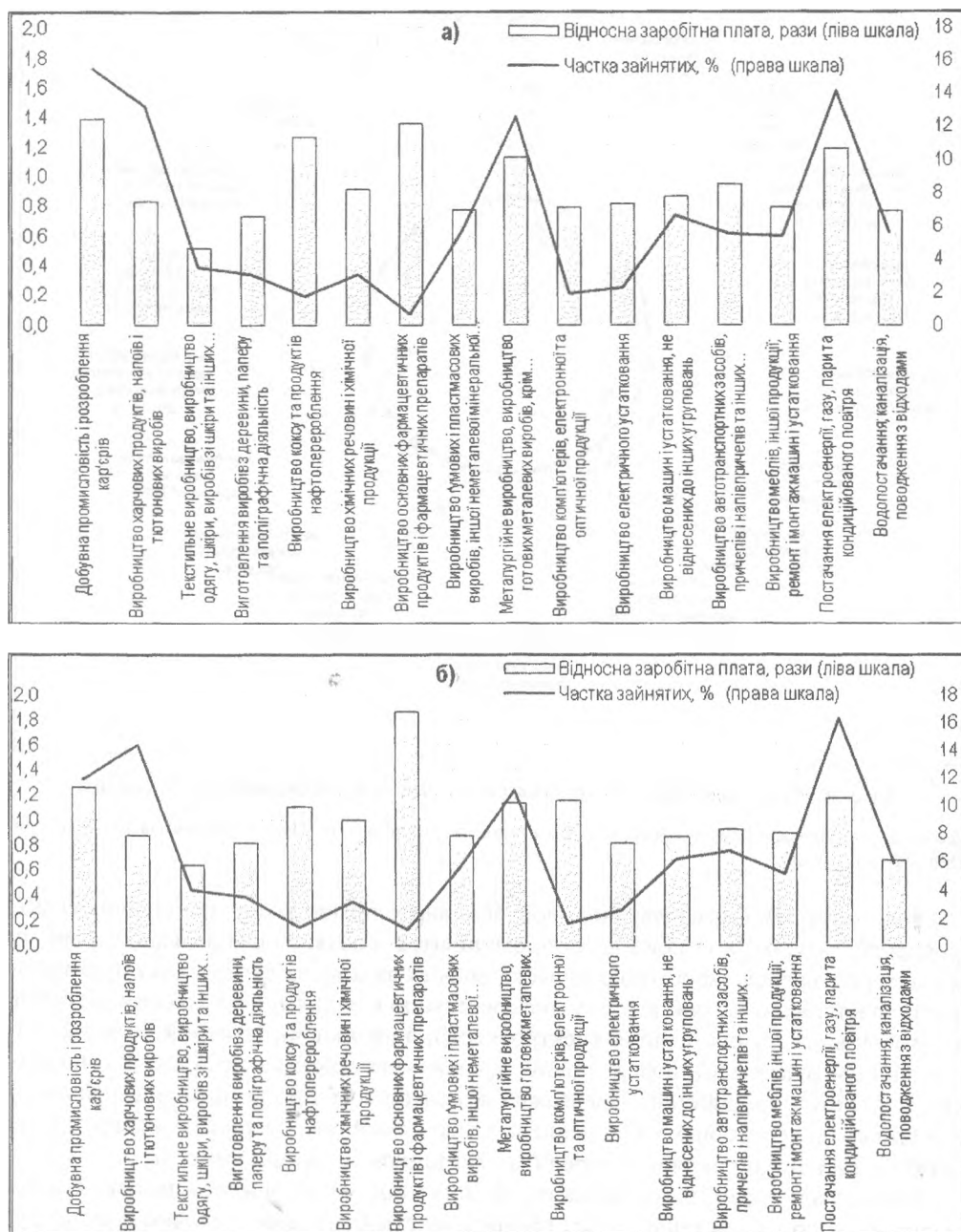


Рис. 5. Розподіл штатних працівників та їхніх відносних зарплат за галузями промисловості України у 2010 р. (а) та 2016 р. (б)

Джерело: розраховано Близнюк В.В. за даними статистичних збірників "Праця України" за 2010 р., 2016 р. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Таблиця 3

**Співвідношення розміру заробітної плати,
% до середньої по промисловості, 2016 р.**

Групи професій	Добува промисловість і розроблення кар'єрів	Переробна промисловість	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	154,4	143,3	169,2	147,1
Професіонали	111,4	118,2	135,0	130,6
Фахівці	98,2	109,2	102,9	104,2
Технічні службовці	58,5	73,3	62,0	80,7
Працівники сфери торгівлі та послуг	50	58,1	78,8	69,8
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	38,9	78,2	44,6	75,6
Кваліфіковані робітники з інструментом	105,9	93,5	85,8	98,9
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	89,1	92,5	75,0	93,0
Найпростіші професії	50,2	64,0	59,0	62,9

Джерело: розраховано Близнюк В.В. за даними статистичного збірника "Заробітна плата за професійними групами у 2016 р." (за матеріалами вибіркового обстеження). (<http://ukrstat.gov.ua>).

Асиметрії ефективності використання робочої сили галузі. Динаміка галузевих рівнів оплати праці доповнюється динамікою реальної продуктивності праці. Ефективний розвиток має забезпечуватися збереженням оптимального співвідношення зростання продуктивності праці та рівня її оплати. В теорії виокремлюють три основні моделі, що визначають співвідношення темпів продуктивності праці та заробітної плати: випереджальне зростання заробітної плати, пропорційне зростання обох показників і відставання зростання заробітної плати від зростання продуктивності праці.

Пропорційне зростання обох показників забезпечує оптимальний економічний розвиток за умов відсутності інфляційних шоків сплесків та поширення стимулів підвищення продуктивності праці на мікрорівні.

За умови відставання темпів зростання заробітної плати від темпів зростання продуктивності праці забезпечуються темпи розширеного відтворення за одночасної відсутності стимулів до інфляції, однак у цій ситуації відсутні стимули підвищення продуктивності праці та, відповідно, економічного зростання. І, нарешті, перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці стимулює зростання продуктивності праці за одночасного зростання інфляції. Проблемою є звуження умов виробничого нагромадження та стримування розширеного відтворення.

Для коректної оцінки зростання трудових витрат та продуктивності праці доцільно використати методологічний підхід, який розглядається в роботах Р.Капелюшнікова [6, 7]. Отже, нами оцінено співвідношення темпів зростання продуктивності праці у реальному обчисленні з темпами зростання реальної заробітної плати, так званої виробничої та споживчої, зваженої на індекс цін виробників та індекс споживчих цін відповідно (рис. 6). Перша характеризує реальні витрати виробника на утримання робочої сили, друга – реальну заробітну плату працівника. Співвідношення динаміки виробничої заробітної плати

та продуктивності праці характеризує потенціал галузі щодо створення нових робочих місць [8, 9].

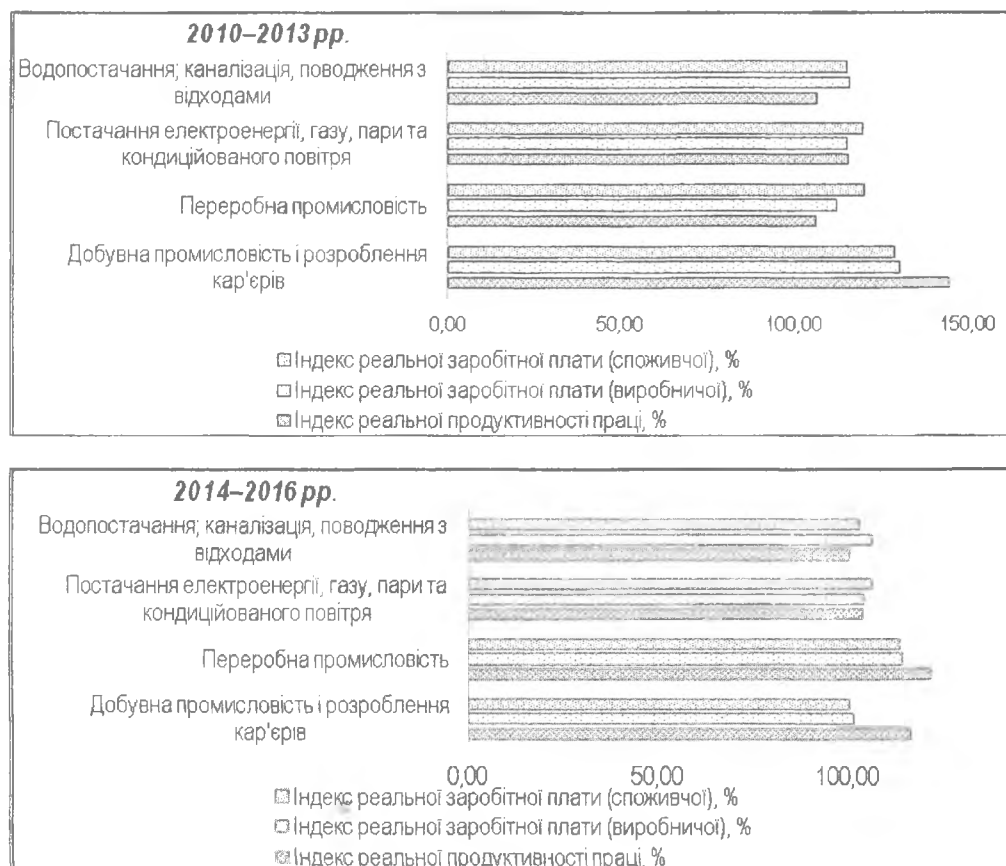


Рис. 6. Кумулятивні індекси зростання продуктивності та оплати праці у 2010–2016 рр.

Джерело: розраховано Близнюк В.В. за даними статистичних збірників "Праця України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Як свідчать наші розрахунки, розрив у зростанні продуктивності праці та реальної виробничої зарплати в добувній промисловості протягом 2010–2013 рр. становив 14,04 в.п. та 14,9 в.п. протягом 2014–2016 рр. Тобто в останні роки в добувній промисловості збільшуються мотиви створення робочих місць. Щодо галузей переробної промисловості також простежується зростання потенціалу створення нових робочих місць – там розрив між динамікою продуктивності праці та виробничої зарплати збільшується найшвидше, з -6,1 в.п. у 2010–2013 рр. до +7,5 в.п. протягом 2014–2016 рр. У галузях постачання електроенергії та водопостачання зростання витрат на утримання робочої сили відбувається значно швидше, ніж зростання продуктивності праці, а тому і стимулів щодо створення нових робочих місць небагато, можливості щодо виробничого нагромадження менші, ніж у добувній та переробній промисловості, що в свою чергу є обмежувачем зростання модернізаційного потенціалу.

Структурні зрушення як результат перерозподілу робочої сили між видами економічної діяльності (*реалокція*) впливають на динаміку агрегованої продук-

тивності праці, стимулюючи або, навпаки, сповільнюючи її зростання. Власне зміна останньої залежить як від виробітку всередині окремих галузей економіки (внутрішньогалузева компонента), так і від переміщення робочої сили між галузями з різним рівнем і темпом зростання продуктивності праці (міжгалузева компонента або ефект релокації).

Виміряти внески кожної з компонент за видами економічної діяльності у зміну агрегованої продуктивності праці можна, послугуючись формулами декомпозиції: TRAD [10, 11], CSLS [12–14], GEAD та GEAD-3f [15–17].

У межах дійсного дослідження відповідь на запитання, якою мірою структурні зрушення в зайнятості зумовлювали зміну продуктивності праці у промисловості України, буде знайдено за допомогою декомпозиції CSLS, розробленої Канадським центром вивчення стандартів життя (*Centre for the Study of Living Standards*). Формула CSLS, на нашу думку, попри деяку несуттєву для шуканих результатів похибку у вимірюванні темпу приросту агрегованої продуктивності праці (через неточну адитивність обсягів промислової продукції в постійних цінах базового року), дає оцінки внесків кожної з компонент у сукупний приріст продуктивності із правдоподібними, корисними інтерпретаціями [18].

За досліджуваний період середньорічний темп зростання продуктивності праці в промисловості України становить 102,8% (табл. 4).

Таблиця 4

**Продуктивність праці за видами промислової діяльності,
2010–2016 рр.**

Види економічної діяльності у промисловості	Середньорічний темп зміни продуктивності праці, %	Відносна продуктивність праці, 2010, %	Відносна продуктивність праці, 2016, %
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	107,02	61,87	79,00
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	103,59	130,51	137,07
Текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	101,48	22,33	20,73
Виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	103,31	82,51	85,26
Виробництво коксу та продуктів нафто перероблення	98,84	401,83	318,43
Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	100,55	97,95	86,03
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	98,23	111,74	85,33
Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	105,56	73,50	86,45
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім виробництва машин і устаткування	103,76	146,75	155,63
Машинобудування	98,38	55,39	42,67
Виробництво меблів, іншої продукції; ремонт і монтаж машин і устаткування	104,78	39,41	44,33
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	101,05	142,09	128,55
Промисловість	102,75	100,00	100,00

* Для розрахунку продуктивності праці використовувалися обсяги реалізації промислової продукції в цінах 2010 р. та середньооблікова чисельність штатних працівників промисловості України.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними статистичних збірників "Праця України" та "Промисловість України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Серед промислових видів діяльності найшвидше зростала продуктивність у добувній галузі (107,0%) та на підприємствах з виробництва гумових і пластмасових виробів (105,6%). За цей же час виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення, фармацевтичних продуктів і препаратів, а також машинобудування демонстрували зниження показника до 2% на рік.

Що стосується рівня продуктивності праці, то високопродуктивними галузями промисловості є харчова, металургія, постачання електроенергії, а найвищий показник – у виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення. Серед низкопродуктивних це насамперед легка промисловість та виробництво меблів (табл. 4).

Отже, різниця в ресурсах фізичного, нематеріального та людського капіталу, а також відмінність у технології породжує різницю у продуктивності праці видів промислової діяльності. Різниця в рівнях та темпах зростання продуктивності праці в різних галузях промисловості означає, що рух робочої сили між ними змінює сукупну (агреговану) продуктивність. Оцінки, які демонструють відповідь на запитання, якою мірою явище, відоме як "ефект перерозподілу робочої сили", вплинуло на продуктивність праці у промисловості України, представлено нижче (табл. 5).

Усе зростання продуктивності промисловості України за період 2010–2016 рр. пояснюється внутрішньогалузевим ефектом (табл. 5). Внесок цієї компоненти (+17,3 в.п., що головним чином забезпечено збільшенням виробітку в добувній, харчовій та металургійній галузях) був вищим за фактичний приріст агрегованої продуктивності праці, відтак зростання останньої було ослаблено ефектом реалокатії. Відбувалося звуження часток зайнятих у галузях із темпом зростання і/або рівнем продуктивності праці, вищим за середній (насамперед ідеться про металургію та виробництво коксу і продуктів нафтоперероблення) за рахунок розширення внеску в загальну зайнятість низкопродуктивних та стагнуючих видів діяльності (зокрема легкої промисловості та машинобудування, табл. 5).

Окрім галузевої реалокатії, відбувається переміщення працівників у сегменти неформальної зайнятості, що формує *асиметрії атиповості*. Представленість неформального сектора є найнижчою у сфері енергетики (не більше 0,49% усіх зайнятих у неформальному секторі), тоді як найвища – серед галузей переробної промисловості (11,6%).

Структурні зрушення в зайнятості як результат перерозподілу працівників між видами економічної діяльності є фактором продуктивності праці, оскільки змінюють співвідношення кількості високо- і низкопродуктивних робочих місць. Виявлений під час дослідження характер змін галузевої структури зайнятості в промисловості України мав наслідком сповільнення в ній темпів зростання продуктивності праці. Так, розширювалися масштаби зайнятості в галузях промисловості із рівнем і темпом зростання виробітку, нижчим за середній за рахунок втрати зайнятих високопродуктивними та прогресуючими видами промислової діяльності. А отже, крім інновацій, технологічного оновлення, прогресивних змін в організації праці, виробництва та управління, необхідною є й "правильна" реалокатія – перерозподіл робочої сили від низькодо високопродуктивної діяльності. І тут значимий позитивний вплив матиме інституційне середовище, яке сприятиме послідовному покращенню якості робочих місць, розширенню і створенню нових продуктивних та вибуттю не-ефективних. Зокрема, важливе значення мають розвинені фінансові інституції,

доступ до кредитів, а також верховенство права і захищеність бізнесу від злочинів та експропріації.

Таблиця 5

Декомпозиція приросту агрегованої продуктивності праці* у промисловості України за внесками галузей, а також внутрішньо- та міжгалузевої компонент, 2010–2016 рр., в.п.

Види промислової діяльності	Внутрішньо-галузева компонента	Міжгалузева компонента (ефект реалокції)			Усього
		RLE**	RGE***	Total	
1	2	3	4	5	6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5,100	1,466	-0,516	0,950	6,050
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	4,313	0,383	0,165	0,548	4,861
Текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	0,075	-0,407	-0,082	-0,488	-0,414
Виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	0,568	-0,077	0,001	-0,076	0,492
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	-0,496	-1,417	0,210	-1,206	-1,702
Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	0,106	0,000	-0,003	-0,003	0,102
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	-0,073	0,064	-0,158	-0,094	-0,168
Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	1,715	0,032	-0,013	0,019	1,734
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім виробництва машин і устаткування	4,834	-0,696	-0,278	-0,974	3,860
Машинобудування	-0,886	-0,420	-0,215	-0,635	-1,521
Виробництво меблів, іншої продукції; ремонт і монтаж машин і устаткування	0,716	0,125	0,010	0,135	0,851
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1,368	1,011	-0,204	0,807	2,176
Промисловість	17,340	0,065	-1,083	-1,018	16,322

* Для розрахунку продуктивності праці використовувалися обсяги реалізації промислової продукції в цінах 2010 р. та середньооблікова чисельність штатних працівників промисловості України.

** RLE (reallocation level effect) – ефект від переміщення робочої сили між видами діяльності з різним рівнем продуктивності праці;

*** RGE (reallocation growth effect) – ефект від переміщення робочої сили між видами діяльності з різним темпом зростання продуктивності праці.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними статистичних збірників "Праця України" та "Промисловість України" за 2010–2016 рр. (<http://ukrstat.gov.ua>).

Одним із можливих напрямів промислового розвитку є модернізація підприємств, що має за мету нарощування потенціалу конкурентоспроможності. Це, у свою чергу, потребує, крім переоснащення матеріально-технічної бази промислових підприємств, ще й забезпечення таких підприємств працівниками високого рівня кваліфікації, підготовку яких покликані здійснювати модернізовані спеціальні заклади професійної освіти, орієнтовані на забезпечення галузевих і регіональних потреб бізнесу. Це вимагає від менеджменту оцінки дефіциту та потреби в працівниках відповідних професій та належного фахового рівня на підставі діагностики розвитку своїх підприємств.

З іншого боку, проведений аналіз доводить існування в економіці такого явища, як профіцит освітнього рівня зайнятих, що проявляється у недостатній кількості робочих місць, які потребують високого рівня кваліфікації. І саме це є, на наш погляд, на сьогодні головною причиною професійно-кваліфікаційних структурних диспропорцій ринку праці. Одним з головних інструментів подолання цих диспропорцій є економічне зростання із генерацією достатньої кількості робочих місць, що потребуватимуть високоосвіченої робочої сили. Це вимагає, у свою чергу, забезпечення дієвих інституційних змін в економіці загалом і ринку праці зокрема.

Науково-технічний прогрес підвищує вимоги до знань та професійних компетенцій, вимагає реалізації принципів безперервної освіти. Сучасна система освіти не встигає реагувати на новітні виклики і забезпечити новими спеціальностями, які потрібні для ефективного виробництва. Це потребує формування системи активного трипартизму (єдності держави, освітнього закладу та роботодавця) у процесі підготовки кадрів. Можливим і необхідним є забезпечення дуальної освіти, оскільки проблема полягає не тільки у пристосуванні управління системою підготовки робітничих кадрів до потреб певного виробництва, галузі, а й у випереджаючому зростанні якості підготовки робітничого потенціалу відносно цих зростаючих потреб. Таким чином, підвищення ролі людського фактора вимагає активного зворотного зв'язку та взаємодії освіти, науки, виробництва. Досить гострою й актуальною залишається проблема якості підготовки кадрів у навчальних закладах. Її вирішенню має сприяти активне впровадження тристоронніх договорів "студент – роботодавець – навчальний заклад" із відображенням у них прав та обов'язків кожної зі сторін. У ці рамки варто включити й систему державного замовлення на відповідних фахівців. Забезпеченню підготовки фахівців високої якості має сприяти інтеграція вищих навчальних закладів, академічних і галузевих секторів науки, промисловості, бізнесу.

Надійшла до редакції 15.11.2018 р.

Близнюк В.В., канд. екон. наук

заведующая отделом социально-экономических проблем труда

Юрик Я.И., канд. екон. наук,

старший научный сотрудник

ГУ "Институт экономики и прогнозирования НАН Украины"

АССИМЕТРИЧНОСТЬ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Исследованы масштабы, качественные параметры и структурно-динамические характеристики занятости в промышленном комплексе Украины, а также выявлены дисбалансы отраслевого рынка труда и определены механизмы повышения эффективности его функционирования.

Асимметрии промышленного сегмента рынка труда рассматриваются сквозь призму структурного несоответствия спроса и предложения ресурсов труда, как следствие низкой мобильности рабочей силы, неэффективной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также ограниченного доступа к информации с рынка труда.

Характер выявленных дисбалансов в распределении занятых промышленного комплекса Украины по видам деятельности, профессиям, уровнями образования и оплаты труда, а также по типам рабочих мест позволил сделать обоснованные предположения относительно их причин и направлений смягчения.

Представлены оценки модернизационного потенциала промышленности Украины в контексте исследования асимметричности использования ее рабочей силы. По результатам аналитических выкладок выявлено увеличение стимулов к созданию рабочих мест в отраслях добы-

вающей и перерабатывающей промышленности, тогда как в сферах производства электроэнергии, газа и пара, а также водоснабжения и обращения с отходами наоборот, таких стимулов немного, возможности производственного накопления ниже, чем в добывающих и перерабатывающих отраслях, следовательно и рост модернизационного потенциала ограничен.

Особое внимание уделено оценке влияния структурных сдвигов в занятости по видам деятельности на изменение производительности труда в промышленности Украины, что, в свою очередь, дало возможность определить эффект реаллокации рабочей силы от низко- к высокопроизводительной деятельности как важный фактор повышения эффективности функционирования и развития отрасли. Стимулом же к перераспределению занятости от низко- к высокопроизводительной деятельности должно стать формирование институциональной среды, способствующей последовательному улучшению качества рабочих мест, расширению и созданию новых производительных и выбытию неэффективных. В частности, большое значение отводится развитию финансовых институтов, доступу к кредитам, а также верховенству закона.

Ключевые слова: дисбаланс, спрос, предложение, рынок труда, заработная плата, производительность труда, промышленность

V. Blyznyiuk, PhD in Economics,

Department Head

Y. Yuryk, PhD in Economics,

Senior Researcher

Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine

ASYMMETRICITY IN THE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRIAL SEGMENT OF UKRAINIAN LABOR MARKET

The article deals with the scale, qualitative parameters and structural and dynamic characteristics of employment in the industrial complex of Ukraine, as well as identifies the imbalances of the sectoral labor market and determines the mechanisms for increasing the efficiency of its functioning.

The authors consider asymmetries of the industrial segment of the labor market through the prism of the structural mismatch between demand and supply of labor resources due to low labor mobility, ineffective system of vocational training and limited access to information from the labor market.

The nature of the identified imbalances in the distribution of the employed in Ukraine's industrial complex by activities, occupations, levels of education and wages, as well as types of workplaces allowed reasonable assumptions about their causes and ways of mitigation.

The article presents estimations of the modernization potential of Ukrainian industry in the context of studying the asymmetry of using its labor force. According to the results of analytical calculations, the authors reveal an increase in incentives to create jobs in the extractive and processing industries, while, in electricity, gas and steam and water supply and waste management, on the contrary, such incentives were few, and opportunities for production accumulation were lower than in the extractive and processing industries, which caused a limited modernization potential.

Special attention is given paid to the assessment of the impact of structural changes in employment by activity on the change in labor productivity in Ukrainian industry, which in turn allowed to determine the reallocation effect of labor force from low to high performance activities as an important factor in improving the efficiency of operation and development of the industry. Incentives for the redistribution of employment from low to high productivity activities should stem from the formation of an institutional environment that would promote consistent improvement of the quality of jobs, as well as expansion and creation of new productive jobs and decrease in the number of ineffective ones. In this context, of particular importance are the development of financial institutions, access to credit, and the rule of law.

Key words: imbalance, demand, supply, labor market, wages, labor productivity, industry

References

1. Kolot, A.M. (2011). Evolution of the Role of the State and the Tools of its Influence on the Development of the Social and Labour Sphere. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka – Social and labour relations: theory and practice*, 1, 5-13 [in Ukrainian].
2. Lisohor, L.S. (2010). Harmonization of Labor Market Flexibility and Social Protection of Workers in Ukraine: Problems and Perspectives. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky – Formation of a market economy*, 3, 168-175 [in Ukrainian].
3. Anxo, D., Ericson, T., & Jolivet, A. (2012). Working longer in European countries: Underestimated and unexpected effects. *International Journal of Manpower*, 33(6), 612-628. doi: <https://doi.org/10.1108/01437721211261787>
4. Amosha, O.I. et al. (2017). Industry of Ukraine – 2016: state and prospects of development: scientific and analytical report. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of industrial economics [in Ukrainian].
5. Halchynskyyi, A.S. (2010). Economic methodology. Logic update: course of lectures. Kyiv: ADEF-Ukraina [in Ukrainian].
6. Kapelyushnikov, R. (2009). Productivity and Labor Compensation in Russia: How to Cope with Statistical Illusions. *Voprosy ekonomiki – Economics*, 4, 59-79 [in Russian].
7. Kapelyushnikov, R. (2014). Labor productivity versus labor compensation: some simple arithmetic. *National Research University Higher School of Economics Working paper* WP3/2014/01. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics [in Russian].
8. Blyzniuk, V.V. (2011). Human Potential: Peculiarities of the Formation in the Context of Modernization. *Ekon. prognozuvannâ – Economy and forecasting*, 4, 106-116 [in Ukrainian].
9. Yuryk, Ya.I., Blyzniuk, V.V. (2014). The Quality of the Workforce as a Key Factor of Ukraine's Innovative Development. *Ekon. prognozuvannâ – Economy and forecasting*, 1, 67-86 [in Ukrainian].
10. Denison, E.F. (1962). The Sources of Economic Growth in The United States and the Alternatives before Us. New York: Committee for Economic Development.
11. Denison, E.F. (1967). Why Growth Rates Differ: Postwar Experience in Nine Western Countries. Washington, DC: The Brookings Institution.
12. Sharpe, A. (2008, November). The Paradox of Market-Oriented Public Policy and Poor Productivity Growth in Canada. *A Festschrift in Honour of David Dodge's Contributions to Canadian Public Policy*, 135-191.
13. Sharpe, A. (2010). Can Sectoral Reallocations of Labour Explain Canada's Abysmal Productivity Performance? *International Productivity Monitor*, 19, 40-49.
14. Sharpe, A., Thomson, E. (2010). Insights into Canada's Abysmal Post-2000 Productivity Performance from Decompositions of Labour Productivity Growth by Industry and Province. *International Productivity Monitor*, 20, 48-67.
15. Tang, J., Wang, W. (2004). Sources of Aggregate Labour Productivity Growth in Canada and the United States. *The Canadian Journal of Economics*, 37(2), 421-444. doi: <https://doi.org/10.1111/j.0008-4085.2004.00009.x>
16. Dumagan, Jesus C. (2013). A Generalized Exactly Additive Decomposition of Aggregate Labor Productivity Growth. *Review of Income and Wealth*, 59(1), 157-168. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2012.00511.x>
17. Diewert, W. Erwin. (2014). Decompositions of Productivity Growth into Sectoral Effects. *Journal of Productivity Analysis*, 43(3), 367-387. doi: <https://doi.org/10.1007/s11123-014-0392-0>
18. Yuryk, Ya. (2018). Decomposition of growth rates of aggregate labor productivity in Ukraine. *International Conference on Theoretical and Applied Economic Practices "Economic growth in conditions of globalization: sustainable development models"* (13th edition), II, 184-189. Chisinau: INC [in Russian].