factors by strengthening state support. In order to maximize the benefits of using natural resources, joint prudent stakeholder action based on the principles of sustainability and balanced economic development is needed.

УДК 331.52.021

DOI: 10.35340/2308-104X.2020.88-3-07

**АСИМЕТРИЯ ВІТЧИЗНЯНОГО
РИНКУ ПРАЦІ: АНАЛІЗ СТАНУ
ІНФОРМАЦІЙНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

РУЖЕНСЬКИЙ М. М.,
доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України,
ГРИШКО О. П.,
аспірант кафедри менеджменту
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України

**ASYMMETRY OF THE
DOMESTIC LABOR MARKET:
ANALYSIS OF THE CONDITION
OF INFORMATIONAL SUPPORT**

RUZHENSKIY M.,
Doctor of Science in Economics,
Professor of the Department of
Management of the Institute of
Personnel Training of the State
Employment Service of Ukraine
HRUSHKO O.,
Post-graduate student of the
Department of Management of the
Institute of Personnel Training of
the State Employment Service of
Ukraine

У статті розглянуто проблему асиметрії інформації вітчизняного ринку праці згідно з її проявами у формі дисбалансів. Неузгодженість загально-державних підходів до формування інформаційного забезпечення регулювання ринку праці, застаріле законодавче забезпечення функціонування ринку праці, відсутність нормативних документів щодо формування аналітичних звітів з урахуванням відомостей з усіх джерел інформації про стан ринку праці, неформальні трудові відносини на ринку праці і т.п. є наслідками неможливості встановлення ринкової рівноваги, в той час, коли це вкрай необхідно для врегулювання процесів на ринку праці та його соціально-економічних явищ. У статті досліджено поточний стан інформаційного забезпечення регулювання ринку праці і сформульовано пропозиції його удосконалення з метою забезпечення усіх суб'єктів ринку праці релевантною інформацією, що матиме беззаперечний вплив на зменшення обсягів асиметрії використовуваної на вітчизняному ринку праці інформації.

Ключові слова: асиметрія інформації, асиметрія ринку праці, державна служба зайнятості, дисбаланси ринку праці, інформаційне забезпечення, приватні посередники ринку праці, ринок праці.

В статье рассмотрена проблема асимметрии информации отечественного рынка труда в соответствии с ее проявлениями в форме дисбалансов. Несогласованность государственных подходов к формированию информационного обеспечения регулирования рынка труда, устаревшее законодательное обеспечение функционирования рынка труда, отсутствие нормативных документов по формированию аналитических отчетов на основе сведений всех источников информации о состоянии рынка труда, неформальные трудовые отношения на рынке труда и т.п. являются следствием невозможности установления рыночного равновесия, в то время, когда это крайне необходимо для урегулирования процессов на рынке труда и его социально-экономических явлений. В статье исследовано текущее состояние информационного обеспечения регулирования рынка труда и сформулированы предложения его усовершенствования с целью обеспечения всех субъектов рынка труда релевантной информацией, что неоспоримо повлияет на уменьшение объемов асимметрии информации, используемой на отечественном рынке труда.

Ключевые слова: асимметрия информации, асимметрия рынка труда, государственная служба занятости, дисбалансы рынка труда, информационное обеспечение, рынок труда, частные посредники рынка труда.

The article considers the problem of asymmetry of information of the domestic labor market in accordance with its manifestations in the form of imbalances. Inconsistency of nation-wide approaches to the formation of information procurment for labor market regulation, outdated labor legislation, lack of regulations for the formation of analytical reports that would consider all information sources available on the market, informal labor relations etc. are the consequences of inability to establish market equilibrium, at a time when it is essential to regulate the processes in the market as well as it's socio-economic phenomena. The article examines the status quo of information support of labor market regulation and formulates proposals for its improvement, aiming to provide all labor market actors with relevant information that will have an undeniable impact on reducing the asymmetry of information used in the domestic labor market.

Key words: information asymmetry, information support, labor market, labor market asymmetry, labor market imbalances, private intermediaries in the labor market, public employment service.

Постановка проблеми. Ринок праці через брак нормативної, методичної, технічної складових вже тривалий час не забезпечується якісною і об'єктивною інформацією, а натомість наповнюється асиметричною інформацією, що в свою чергу призводить до його недосконалого інформаційного забезпечення. Останнє проявляється у формі дисбалансів багатьох ланок суспільно-економічного життя. Асиметрія ринку праці має вплив на прийняття рішень, поведінку, взаємодію багатьох його суб'єктів: безробітних, найманих працівників, роботодавців, профспілок, державних органів, органів освіти, приватних посередників та ін. Таким чином, інформаційне забезпечення ринку праці взаємопов'язане з усіма суб'єктами ринку праці і характеризується асиметричністю як сформованої на ньому інформації, так і використовуваної

всіма суб'єктами інформації для прийняття управлінських рішень не тільки на рівні держави, а й на рівні місцевого самоврядування, в першу чергу державними інститутами з метою регуляторного впливу на розвиток економіки, збереження й примноження робочих місць, поліпшення зайнятості населення, соціальної підтримки зайнятого та безробітного населення, профорієнтації та професійного навчання різних верств населення. Актуальними є проблеми вдосконалення інформаційного забезпечення регулювання ринку праці задля зменшення обсягів використовуваної на вітчизняному ринку праці асиметрії інформації, позитивних змін в процесі регуляторного впливу на соціально-економічні явища та процеси через використання релевантної інформації, адаптації державних регуляторів і економічних механізмів до викликів глобалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний вклад у розкриття сутності та наслідків асиметрії на ринках внесли видатні американські науковці – лауреати Нобелівської премії з економіки Джордж Акерлоф (George Akerlof), Майкл Спенс (Michael Spence) і Джозеф Стігліц (Joseph Stiglitz). Теоретико-методологічні підходи щодо сутності інформації, її функцій, виявлення природи інформаційних ресурсів, формування інформаційного середовища викладені у працях інших зарубіжних науковців Н. Вінера, К. Шеннона, К. Ерроу, Г. Саймона та ін.

Серед українських учених, які плідно вивчають стан та проблеми інформаційного забезпечення ринку праці слід виділити Е. Лібанову, І. Марченко, Ю. Маршавіна, Т. Петрову, В. Петюха, М. Руженського, А. Руснак, А. Калину, С. Кожем'якіну, С. Калініну, Л. Богуш, В. Міга та інших.

Оскільки асиметрія інформації може істотно впливати на поведінку учасників ринку праці, то постійно існує запит на дослідження стану інформаційного забезпечення його регулювання, зокрема для здійснення державного управління. Останнє знайшло своє втілення в роботах Я. Чепуренко, Р. Коваль, Т. Пішеніної, С. Телешун та інших.

Метою дослідження є асиметрія вітчизняного ринку праці у формі прояву різноманітних дисбалансів, що відтворено у його інформаційному забезпеченні. Виявлення наслідків асиметрії інформації для конкретної складової ринку праці або для суспільства в цілому дозволить сформулювати пропозиції для подальшого регулювання ринку праці шляхом удосконалення його інформаційного забезпечення і окремих складових, з акцентом на ефективне державне регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Асиметрія інформації властива кожному виду фінансово-господарської діяльності, а її негативні наслідки відчуває ринок товарів чи послуг будь-якого рівня, зокрема і державоутворюючого – такого як ринок праці. На ньому переплітаються інтереси держави, бізнесу і соціуму, формуються такі соціально-економічні характеристики економічної системи як обсяги та рівень зайнятості і безробіття, рівень заробітної плати, умови праці. Вони мають кількісні і якісні, загальнодержавні і територіальні та інші параметри, що зумовлює необхідність їх поглибленого вивчення для оцінки отриманих результатів, включаючи асиметричні прояви, оскільки останні можуть спотворювати прогнозованість поведінки суб'єктів ринку праці, прийняття ними відповідних рішень. Залежно

від рівня асиметрії інформації зумовлені нею негативні наслідки призводять до неможливості встановлення ринкової рівноваги, в той час, коли це вкрай необхідно для впливу на соціально-економічні явища та процеси на ринку праці для отримання його суб'єктами якісно нових імпульсів до розвитку.

Наприкінці 80-років минулого століття видатними американськими науковцями – лауреатами Нобелівської премії з економіки Дж. Акерлофом, М. Спенсом і Дж. Стігліцем доведено, що інформація на будь-якому ринку зазвичай є неповною та асиметричною, породжує невизначеності і ризики, а брак цієї інформації призводить до неефективного функціонування ринку і неспроможності його саморегулювання. Автори цієї теорії довели взаємозалежність виникнення економічних криз з асиметричними інформаційними потоками, недостатньою прозорістю інформаційного середовища і відсутністю або неефективністю інститутів, покликаних вирішувати регулювання даного ринку, оскільки без забезпечення вільного переміщення інформації неможливе вільне переміщення ресурсів ринку [1, с. 488]. У світовій практиці підтверджено, що моделі В. С. Вікрі, Дж. Акерлофа, М. Спенса, Дж. Стігліца мають потужну перспективу для макроекономічного регулювання, формування та розвитку ринків, підвищення ефективності угод зайнятості тощо. Натомість в економічній науці постсоціалістичних країн тривалий час вважали, що інформація на ринку праці є повною і достовірною, і тому в його моделях немає місця іншим структурам, які забезпечували б функціонування такого ринку, зокрема приватним посередникам ринку праці. Таку позицію і досі підтримують окремі українські науковці, які донедавна вважали, що вітчизняний ринок праці у повній мірі забезпечений якісною і об'єктивною інформацією, його суб'єкти оперують даними про всі параметри ринку, а інформація розповсюджується миттєво [2, с. 149].

Однак на нашу думку ринок праці вже тривалий час не забезпечується якісною і об'єктивною інформацією, а наповнюється асиметричною інформацією, що призводить до недосконалого інформаційного забезпечення ринку праці, причинами і наслідками якого є асиметрія ринку праці, що проявляється у формі дисбалансів.

Характерними причинами асиметрії вітчизняного ринку праці є неузгодженість загальнодержавних підходів до формування інформаційного забезпечення його регулювання, застаріле законодавче забезпечення функціонування ринку праці, відсутність нормативних документів щодо методу обчислення показників інформації та формування аналітичних звітів з урахуванням відомостей з усіх джерел інформації про стан ринку праці, різноманітність методик збору та обробки інформації, ідеологічний та політичний вплив на відображення даних тощо. Специфічними причинами асиметрії інформації є неформальні трудові відносини на ринку праці, тіньова зайнятість, приховане безробіття. Наслідки такої асиметрії проявляються у дисбалансі попиту і пропозиції, обмеженні конкуренції на ринку праці, втратах суспільної праці, неефективному використанню матеріальних ресурсів, консервації рівня розвитку продуктивних сил, низькій мобільності робочої сили, її відтоку за кордон та ін. [3, с. 340].

В останні десятиліття в Україні механізми ринкових відносин повноцінно не працювали на користь громадян, що вплинуло на їх зайнятість та в цілому на стан ринку праці, який вже тривалий час перебуває у застійному стані. За відсутності чіткої і послідовної державної позиції ефективно не здійснюються процеси регулювання і саморегулювання ринку праці. Яскравим прикладом прояву асиметрії ринку праці є його неузгодженість з ринком освітніх послуг, яка призводить до посилення кількісних та професійно-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції на робочу силу, загострення проблем безробіття, в першу чергу серед молоді. З огляду на відсутність підходящої роботи за отриманою освітою ті наші співвітчизники, які не знаходять собі місця на вітчизняному ринку праці, вирішують питання зайнятості шляхом еміграції. У зв'язку з трудовою еміграцією вітчизняний ринок праці щорічно втрачає до 4,5% населення працездатного віку (без урахування населення неконтрольованих територій) [4, с. 3].

Дисбаланси на ринку праці України значною мірою спричинені неповною інформацією про оплату праці при укладенні трудових угод, непоінформованістю сторін про зміст норм законодавства, які регламентують відносини між ними тощо. Повну інформацію в умовах перемовин про встановлення рівня заробітної плати і рівня соціальних трансферів не має жоден із економічних суб'єктів ринку праці. Спотворення інформації в цілому на ринку праці, в тому числі щодо попиту і пропозиції, або незначні відхилення інформації напряду впливають на ринкову поведінку суб'єктів. Для України також характерно те, що подолання асиметричності у формуванні та регулюванні ринку праці значно залежить від раціональної і соціально-відповідальної поведінки роботодавців та найманих працівників, коли вони можуть прийняти найбільш оптимальне рішення, мінімізуючи витрати на пошук необхідної інформації [5, с. 35].

Внаслідок асиметрії інформації економічна поведінка суб'єктів ринку праці не завжди є прогнозованою і на практиці є такою, що не вписується у ринковий механізм, оскільки продовжують існувати нелегальні трудові відносини, які ґрунтуються на домовленостях найманих працівників і роботодавців. Таким чином, продовжують існувати додаткові мотиви неринкових відносин і різні форми їх прояву (наприклад, низька вартість робочої сили, приховане безробіття, недостатня мобільність робочої сили, низька мотивація до праці тощо).

Серед вітчизняних науковців досить поширене є розуміння асиметрії ринку праці у формі проявів дисбалансів за такими видами: ринковий, структурний, гендерний, територіальний. Законодавчо визначене оприлюднення стану ринку праці та зайнятості в Україні забезпечується інформацією державної служби зайнятості про реєстрований ринок праці та інформацією Державної служби статистики України (Держстату), в тому числі за даними обстежень (див. табл. 1).

Таблиця 1

Складові інформаційного забезпечення ринку праці та зайнятості в
Україні

Джерело інформаційного забезпечення	Назва складової інформаційного забезпечення
Державна служба зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - зареєстрована потреба у робочій силі (вакансії, про які повідомили роботодавці (підприємства, установи, організації та фізичні особи-підприємці) державну службу зайнятості); - навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію – відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості (при незначних величинах зазначений показник може розраховуватися на 10 вакансій); - кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій (щоквартальні дані); - кількість зареєстрованих безробітних за професійними групами; - кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання; - кількість вакансій за видами економічної діяльності; - кількість вакансій за професійними групами; - навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію за професійними групами; - професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій; - розмір заробітної плати у вакансіях; - попередні оцінки щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках.
Державна служба статистики України	<ul style="list-style-type: none"> - зайняте населення за видами економічної діяльності; - зайняте населення за професійними групами та статтю; - робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами; - зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами; - зайняте населення за статтю, типом місцевості та статусом зайнятості; - зайняте населення за професійними групами та статтю; - неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості; - неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та віковими групами; - неформально зайняте населення за видами економічної діяльності; - безробітне населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами; - особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості та віковими групами; - особи, які не входять до складу робочої сили за статтю, типом місцевості, за причинами незайнятості; - обстеження підприємств із питань статистики праці, яким починаючи з 2010 року охоплюються юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб (далі – підприємства) з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

З 1995 року відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) у практику роботи органів Держстату впроваджено проведення вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності (з 2019 року – обстеження робочої сили). Відповідно до оновлених стандартів, передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили, яка була прийнята 19-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у жовтні 2013 року, за результатами обстеження робочої сили отримуються такі показники: робоча сила, рівень участі населення в робочій силі, зайняті, неформальна зайнятість, рівень зайнятості, безробітні (за методологією МОП), рівень безробіття (за методологією МОП), особи, які не входять до складу робочої сили тощо. За результатами державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці», яким починаючи з 2010 року охоплюються юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб (далі – підприємства) з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб, отримуються наступні показники: середньооблікова кількість штатних працівників, коефіцієнт обороту робочої сили по прийому (звільненню), середньомісячна номінальна заробітна плата тощо. Перелічені дані і їх показники публікуються на офіційному вебсайті державної служби статистики України з визначеною періодичністю, їх результати використовують різні суб'єкти ринку праці, а також державні інститути. Вироблена Держстатом статистична інформація поширюється з дотриманням вимог конфіденційності, визначених чинним законодавством, рівний і одночасний доступ до неї мають усі користувачі. Для її поширення та оприлюднення використовуються сучасні інформаційні та комунікаційні технології, зокрема вебсайт Держстату та його територіальних органів є основним засобом (інструментом), але для зручності користувачів також можуть видаватися друковані видання.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», державна служба зайнятості забезпечує збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання послуг населенню та роботодавцям, а також здійснює аналіз та розробляє пропозиції для прогнозування розвитку ринку праці. З метою інформування широкого кола громадськості статистично-аналітичні матеріали передаються до Держстату і щомісячно оновлюються на офіційному вебсайті державної служби зайнятості www.dcz.gov.ua у рубриці «Аналітика та статистика» та на вебсторінках регіональних центрів зайнятості. Інформація державної служби зайнятості наразі залишається найбільш оперативним офіційним джерелом даних про процеси і явища на ринку праці, та характеризує його офіційний (zareestrovaniy) сегмент. База даних державної служби зайнятості формується з використанням Єдиної інформаційно-аналітичної системи на основі звітності роботодавців і інформації з персональних карток безробітних, із застосуванням універсальних довідників і державних класифікаторів, відповідно до чинного законодавства.

Ринковий або професійно-кваліфікаційний дисбаланс відтворює нерівновагу попиту і пропозиції на ринку праці як у кількісному, так і у якісному вираженні. Цей вид дисбалансу залишається значним за обсягами, його причинами є глобальні і національні передумови, а також внутрішні економічні

та соціальні процеси в державі. На його розміри впливають кількісні та якісні характеристики робочої сили, що характеризують потребу у персоналі як у конкретний час, так і на найближчу перспективу.

На наш погляд інформація про стан попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці є необ'єктивною, оскільки інформаційне забезпечення ринку праці відображає лише офіційно зареєстрований її сегмент.

За оцінкою експертів минулого десятиліття рівень офіційної реєстрації безробітних не перевищував 10-15% їх реальної чисельності, тому що на їх думку реєструються тільки ті, хто вважає себе не здатним працевлаштуватися самостійно чи взагалі розраховує лише на допомогу по безробіттю [6, с. 40]. З того часу ситуація кардинально не змінилась, оскільки на кінець 2019 року у державній службі зайнятості було зареєстровано 409,2 тис. безробітних, а за даними Держстату чисельність безробітного населення за методологією Міжнародної організації праці (МОП) становила 1,5 млн осіб.

За даними Держстату чисельність неформально зайнятого населення складає понад 3 млн осіб (зокрема за результатами першого півріччя 2020 року – 3,3 млн осіб, у 2019 і 2018 роках – 3,5 млн осіб, у 2017 році – 3,7 млн осіб) (рис. 1).

Зайняте населення у неформальному секторі економіки

Рис. 1. Зайняте населення у неформальному секторі економіки в Україні за 2010-2020 роки

Джерело: складено за [7].

Для нашого дослідження такі дані мають визначальне значення у зв'язку з тим, що неформально зайняті громадяни не тільки працюють у неформальному

секторі економіки, а й періодично шукають роботу, як і nereєстровані офіційно безробітні. Беззаперечно, що самопошук роботи не є єдиним інструментом залучення до зайнятості, і тому, найімовірніше, такі громадяни знаходять роботу на ринку праці через недержавних посередників, в тому числі через приватні вебсайти з пошуку роботи і персоналу. Зокрема, у 2019 році до державної служби зайнятості звернулися близько 2,1 млн осіб за отриманням послуг [8], в той же час на приватному вебсайті з пошуку роботи і персоналу (robota.ua) 1,4 млн осіб розмістили своє резюме [9].

Водночас діючим законодавством про зайнятість населення не передбачено подання, формування, аналіз, оприлюднення інформації про тих, хто шукає роботу та звертається за послугами до приватних посередників ринку праці. Аналогічно, не передбачено спосіб подання приватними посередниками ринку праці інформації про отримані від роботодавців вакансії. На практиці підприємства різних форм власності і підприємці, які мають інформувати державну службу зайнятості про поточну потребу у працівниках, звертаються за послугами з укомплектування персоналу до різних посередників ринку праці або ж реєструють вакансії на приватних вебсайтах з пошуку роботи і персоналу. Зокрема, у 2019 році державною службою зайнятості зареєстровано до укомплектування 1,2 млн вакансій [8], в той же час на вебсайті з пошуку роботи і персоналу (robota.ua) роботодавці заявили 0,7 млн вакансій [9]. При цьому слід мати на увазі, що подібні приватні вебсайти мають власну структуру вакансій та резюме, одна і та ж вакансія може бути зареєстрованою декілька разів, як і резюме. Існує інша частина роботодавців, які розміщують інформацію про вакансії на власних ресурсах у мережі Інтернет, оскільки мають вебсайти з просування товарів і послуг.

Структурний дисбаланс ринку праці пов'язаний з поступовим і тривалим наростанням міжгалузевих і професійно-кваліфікаційних диспропорцій, і найповніше проявляється тоді, коли структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності внаслідок структурних та технологічних змін в економіці, недосконалості освітньої системи [10, с. 8].

До структурного дисбалансу вітчизняного ринку праці, що нарощувалося не одне десятиліття, призвела низка причин. З одного боку, в Україні продовжує тривати зміна форм власності і перетворення підприємств державного сектору на приватний, що в свою чергу знаходить своє відображення як в структурі зайнятості населення, так і в структурі безробіття: посилюється сегментація ринку праці за формами власності й статусом зайнятості, розвивається бізнес і підприємництво, але водночас збільшується і неформальний сектор, оскільки приватний не може прийняти значний обсяг вивільненої робочої сили із державного сектору. Таким чином в Україні поступово оновлюється модель зайнятості за якою підприємства державної форми власності втрачають позицію лідера на ринку, і тому перестають бути основним замовником зайнятості (див. рис. 2).

Рис. 2. Кількість претендентів серед безробітних на одну вакансію станом на 1 липня 2020 року (за професійними групами)

Джерело: складено за [11]

Продовжується тенденція ліквідації неякісних робочих місць, на яких використовуються застарілі технології. Скорочення робочих місць найчастіше відбувається на підприємствах переважно державної форми власності, які використовували некваліфіковану або низькокваліфіковану працю. Натомість завдяки впровадженню автоматизації і роботизації процесів, створюються робочі місця переважно для професій, які потребують кваліфікованих «синіх комірців», тобто робітників з інструментом, але у незначній кількості.

В пандемії, має місце згортання обсягів малого бізнесу і скорочення навіть технологічних робочих місць. Проте облік цього явища та його вплив на ринок праці потребують окремого подальшого вивчення.

З іншого боку в Україні не відбувається швидке реагування системи освіти на зміни попиту на ринку праці, що посилюється й тим, що своєчасно ринком праці не були надіслані відповідні сигнали до суб'єктів освітнього ринку, які причетні до підготовки кадрів необхідної кваліфікації і за затребуваними професіями. Таким чином навчальні заклади своєчасно не скоригували і в даний час не в повній мірі узгоджують свої навчальні плани і програми відповідно до попиту роботодавців. Учні та студенти, обираючи майбутню професію, не враховують поточну ситуацію на ринку праці, в першу чергу через суцільний брак такої інформації у доступній сприйнятливій формі.

Науковці твердять, що чисельність випускників з вищою освітою значно перевищує потреби економіки в таких спеціалістах [12, с. 97]. Має місце така ситуація на ринку праці, коли при надмірній пропозиції фахівців з-поміж

економістів та юристів сформувався суттєвий дефіцит кваліфікованих інженерів та інших представників робітничих професій [13, с. 33].

За даними державної служби зайнятості (у реєстрованій частині ринку праці) в останні роки в Україні найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають економісти, менеджери, юристи, бухгалтери. Станом на 1 липня 2020 року для 3 245 безробітних економістів зареєстровано 253 вакансії (навантаження складає 13 осіб на вакантне місце), для 1 409 безробітних юристів – 80 вакансій (навантаження складає 18 осіб на вакантне місце), для 5 149 менеджерів зі збуту – 293 вакансії (навантаження складає 18 осіб на вакантне місце), для 10 936 безробітних бухгалтерів – 938 вакансії (навантаження складає 12 осіб на вакантне місце) [11].

На формування структурного дисбалансу впливають різні джерела інформації як ринку праці, так і ринку освітніх послуг. Так, Міністерством освіти і науки України на офіційному вебсайті www.mon.gov.ua відкрита та оприлюднена офіційна статистична інформація щодо обсягів освітніх процесів у державі. Разом з тим, не наводиться інформація щодо зайнятості випускників освітніх закладів за отриманою професією/спеціальністю, що є важливим сигналом для ринку праці і його суб'єктів: роботодавців, молоді, шукачів роботи та інших. У разі відсутності офіційної інформації про важливі і затребуванні громадськістю параметри освітніх послуг, інші інформаційні ресурси за власними критеріями формують рейтинги на свій власний розсуд. Наприклад, інформаційним освітнім ресурсом «Освіта.ua» [14], що присвячений освіті в Україні та за її межами, який позиціонує себе популярним тематичним ресурсом в українському Інтернеті, складено консолідований рейтинг закладів вищої освіти України за даними 2020 року, де у якості вихідних даних використано рейтинги навчальних закладів України: «Топ-200 Україна», «Scopus» та «Бал ЗНО на контракт», що в свою чергу оприлюднені на відкритих вебресурсах незалежних національних та міжнародних організацій і установ. На наш погляд формування таких рейтингів поглиблює структурний дисбаланс.

З метою врівноваження ринків праці й освітніх послуг, рейтингування освітніх закладів має здійснюватися через призму зайнятості випускників, в тому числі через зайнятість випускників за отриманою спеціальністю. Цьому також сприятиме реалізація плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій у 2016-2020 роках, де передбачається модернізація інструментів для проведення моніторингових досліджень щодо фактичного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ [15].

Гендерний дисбаланс представлений на ринку праці гендерною сегрегацією й гендерними стереотипами, що створюють перешкоди на шляху до рівноцінного заповнення вільних робочих місць як чоловіками, так і жінками, і обмежує конкуренцію при заповненні вакансій, спричиняє втрати суспільної праці, неефективне використання трудових ресурсів. Не змінюється і ситуація, коли чоловіки займають більш престижні й високооплачувані посади, у той час, як жінки більше представлені в інших секторах (переважно освіті, охороні здоров'я, соціальних послугах тощо). Через меншу зайнятість жінок в окремих сферах (зокрема ІТ-галузь, фінансова сфера), ними втрачається можливість користуватися перевагами дистанційної роботи, гнучким графіком, в той час, коли вищезгадані умови значною мірою збільшують імовірність розв'язання

проблем поєднання роботи та виконання сімейних обов'язків жінками-мамами. Показник зайнятості населення за статтю у 2019 році розподілявся майже порівну (7,9 млн жінок, або 48% та 8,7 млн чоловіків, або 52%). Проте за сферами прикладання праці існують певні відмінності (рис. 3).

Рис. 3. Структура зайнятого населення за статтю та видами економічної діяльності у 2019 році

Джерело: складено за [7]

Такий стан пояснюється тим, що у більшості видів економічної діяльності це спричинено умовами праці, зокрема заборонаю використання праці жінок на особливо важких і шкідливих роботах. Водночас за даними Держстату чоловіки більше зайняті на посадах законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів), а праця жінок значною мірою переважає на посадах технічних службовців і працівників сфери торгівлі та послуг. Як наслідок, заробітна плата жінок у середньому по країні у II кварталі 2020 року була на 20% нижчою за відповідний показник у чоловіків (рис. 4).

Територіальний (просторовий) дисбаланс ринку праці безпосередньо пов'язаний з процесом територіального розміщення населення. Наразі чинниками розміщення трудових ресурсів на конкретній території є природно-ресурсні, економічні, соціальні, екологічні, інфраструктурні та інші чинники, які з часом можуть змінюватися під впливом соціально-економічного розвитку територій.

Рис. 4. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал (II квартал 2020 року)

Джерело: складено за [7]

Нині внаслідок існуючих розбіжностей у регіональній структурі й взаємодії елементів природного, історичного, економічного, соціального й міграційного відтворення населення, в Україні відбулась концентрація значної кількості трудових ресурсів на території одних регіонів країни й одночасно низька їх концентрація в інших регіонах [16, с. 145]. Асиметрія інформації на ринку праці проявляється й у неповноті та обмеженому доступі його суб'єктів до інформації, що зменшує альтернативи пошуку роботи, тобто мобільність робочої сили [17, с. 329]. Наприклад, відсутність за місцем проживання сільського населення виробництв та інших роботодавців звужують інформаційну обізнаність суб'єктів місцевого ринку праці щодо можливостей їх зайнятості на сусідніх доступних територіях. Натомість інформація передається від людини до людини, може спотворюватись на шляху її руху, а на момент прийняття людиною рішення щодо її використання вже може бути не актуальною. Зазначене стосується не тільки сільських територій у зв'язку з їх віддаленістю, а і селищ міського типу, малих міст. Обмеженість зайнятості за місцем проживання змушує громадян шукати альтернативні можливості пошуку роботи, в тому числі неформального характеру чи за кордоном.

Територіальний дисбаланс регіональних ринків праці також прослідковуються у певних параметрах, наприклад, у варіюванні за розміром середньомісячної заробітної плати. Міжрегіональні амплітуди середньомісячної заробітної плати працівників коливались у межах 1,9 разів як у II кварталі 2020 року (в м. Києві – 15 618 грн та Чернівецькій області – 8 337 грн), так і у II кварталі 2019 році (в м. Києві – 15 561 грн та Чернівецькій області – 8 067 грн). Існує практика, коли соціально-невідповідальні роботодавці при встановленні найманим працівникам заробітної плати використовують територіальну ознаку,

що проявляється як зменшення оплати праці у порівнянні з іншими регіонами за аналогічну роботу.

Асиметрія вітчизняного ринку праці має потужний інформаційний як чинник, так і компонент, зміст яких у загальних рисах проявляється в якості та доступі суб'єктів ринку праці (роботодавців, найманих працівників, самозайнятих, зокрема груп населення, які проходять профорієнтацію), до формальної та неформальної інформації щодо наявності, перспектив створення, збереження і примноження робочих місць в межах локальних і регіональних господарських комплексів. Зрештою, асиметрія інформації звужує альтернативи як пошуку, так і пропозиції роботи, кардинально впливаючи на професійно-кваліфікаційну, територіальну, а отже, й соціальну мобільність робочої сили, рівень доходів та життя економічно активного населення [18, с. 190]. За нинішніх умов суб'єкти ринку праці, внаслідок наявності протягом тривалого часу на ньому асиметрії інформації, не забезпечуються нею в достатньому обсязі та відповідній якості.

Асиметрія використовуваної інформації породжує дисбаланси на ринку праці з відповідними наслідками, а основне її зосередження знаходиться в інформаційному забезпеченні функціонування ринку праці, що проявляється у наявності неякісної, неповної чи відсутності коректної інформації, недосконалого нормативного, методичного та технічного забезпечення її використання. Інформаційне забезпечення ринку праці взаємопов'язане з усіма його суб'єктами і визначається асиметричністю як сформованої на ньому інформації, так і використовуваної всіма суб'єктами інформації для прийняття управлінських рішень, в першу чергу державними інститутами його регулювання. Водночас продовжують існувати фактори, які стримують розвиток інформаційного забезпечення ринку праці, зокрема, об'єктивна неможливість отримання та інтерпретації інформації, оскільки існують зовнішні джерела, доступ до яких обмежений. Йдеться про умисне спотворення, замовчування, або відсутність необхідної методологічної бази для виявлення трендів прогнозів оцінок ситуацій. Замовчування інформації також виступає важливою об'єктивною формою інформаційної асиметрії [19, с. 27].

Висновки і перспективи подальших досліджень. На нашу думку, удосконалення інформаційного забезпечення щодо врегулювання ринкових і структурних дисбалансів на ринку праці доцільно здійснювати шляхом узгодження даних з державними інститутами (з Міністерством освіти і науки України щодо освітніх процесів, Пенсійним Фондом України щодо зайнятості і т. п.). Зокрема, Пенсійний фонд України у складі реєстру платників страхових внесків, починаючи з 2018 року, отримує оновлені відомості про трудові відносини з найманою особою: прийняття і звільнення з роботи, професійну назву роботи і займану посаду відповідно до національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010». В той же час Держстат відомості щодо зайнятості осіб отримує за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств). Вищезазначена взаємодія державних інституцій у означеному питанні потребує подальших досліджень. Також ефективним заходом буде законодавче унормування співробітництва та партнерства між державним і приватним сектором задля формування єдиного інформаційного

середовища щодо попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці. Такі заходи позитивно впливатимуть на зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, сприятимуть оптимальному розміщенню і раціональному використанню трудових ресурсів України, а в рамках макроекономічного регулювання підвищуватимуть якість робочої сили і зростання зайнятості населення, сприятимуть скороченню трудової міграції за кордон.

Одночасно має здійснюватися підвищення інформаційної обізнаності суспільства. Для врегулювання гендерного дисбалансу необхідно популяризувати успішну працю жінок на керівних посадах, їх самозайнятість і успішне підприємництво в Україні, в тому числі за допомогою спеціальних програм, впровадження гнучких форм зайнятості з метою вирішення проблем зайнятості і безробіття серед жінок, особливо після повернення їх на ринок праці після декретної відпустки. Має сенс також розробка і впровадження заходів з усунення усталених стереотипів відносно високого освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня чоловіків, дослідження і вивчення причин існування гендерних розривів у оплаті праці жінок та чоловіків, запровадження заходів з їх мінімізації. З метою врегулювання територіального дисбалансу необхідним є оприлюднення інформації про програми регіонального розвитку і міжрегіонального співробітництва, програми створення рівних умов для розвитку і праці людини незалежно від місця її територіального проживання. Останнє сприятиме посиленню інформаційної обізнаності суспільства, активізації місцевої економічної ініціативи і залученню громадськості до реалізації цих програм, зміцненню соціально-економічного потенціалу сільських територій, розвитку сучасних форм зайнятості, в тому числі через дистанційну форму.

Отже, нинішній стан інформаційного забезпечення вітчизняного ринку праці не може суттєво впливати на подолання його основних дисбалансів – професійно-кваліфікаційного, структурного, гендерного, територіального. Передбачувані державою заходи у найближчій перспективі не матимуть достатньої дії без оновлення і вдосконалення інформаційного забезпечення регулювання ринку праці. Останнє у оновленому форматі матиме беззаперечний вплив на зменшення обсягів асиметрії інформації використовуваної на вітчизняному ринку праці, позитивно впливатиме на соціально-економічні явища та процеси його функціонування і розвитку, адаптуватиме державне регулювання і економічні механізми до викликів глобалізації.

Література:

1. George A. Akerlof The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, v.84, August 1970, p. 488–500.
2. Рудий М. М. Мікроекономіка: навчальний посібник для вузів. Київ: Каравела, 2008. 312 с.
3. Гришко О. П. Інформаційне забезпечення як механізм регулювання ринку праці. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. *Електронний науково-практичний журнал*. Серія: Інфраструктура ринку. 2018. № 21. С. 337–343.

4. Національний Інститут стратегічних досліджень. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування. Аналітична записка. 2018. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/trudova-migraciya-gromadyan-ukraini-za-kordon-viklyki-ta-shlyakhi>.
5. Бабич Л. М. Асиметрична інформація як фактор стабілізації розподільчих відносин. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2013. №2(3). С. 32–35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ec_on_2013_2\(3\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ec_on_2013_2(3)_7).
6. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навчальний посібник. Київ, 2010. 216 с.
7. Державна служба статистики України. Демографічна та соціальна статистика, ринок праці, зайнятість та безробіття. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Державна служба зайнятості – Аналітична та статистична інформація. Звіт «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2019 році». URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
9. Вебсайт robota.ua. URL: <https://about.rabota.ua/?lang=ua>.
10. Зірко О. В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07. Харків, 2013. 24 с.
11. Державна служба зайнятості – Аналітична та статистична інформація. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_pp_cherven_2020.xlsx.
12. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ: ПІК ДСЗУ, 2018. 424 с.
13. Руснак А. В. Визначення диспропорцій та подолання асиметрії національного ринку праці в умовах макроекономічної нестабільності. Науковий вісник *Херсонського державного університету*. Серія Економічні науки. 2015. №15 (3). С. 32–35.
14. Вебсайт Освіта.ua. URL: <http://osvita.ua/vnz/rating/>.
15. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки» від 14 грудня 2016 р. №1077-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80#Text>.
16. Решетило В. П. Трудові ресурси регіонів: просторове розміщення та підвищення ефективності використання: монографія. Харків: ХНУМГ, 2014. 157 с.
17. Міга В. К. Асиметричність положення суб'єктів ринку праці. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2012. №748. С. 327–331. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/23296>.
18. Богуш Л. Г. Асиметрії ринку праці України в умовах глобалізації господарських та соціум-формуєчих процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. №48(2). С. 187–193.

19. Дугінець Г. В. Інформаційна асиметрія в світовій економіці. *Економічний простір*. 2019. №150. С. 25–29. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/150-4>.

References:

1. George A. Akerlof The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, v.84, August 1970, p. 488-500.
2. Rudyi M. M. *Mikroekonomika: navchalnyi posibnyk dlia vuziv*. Kyiv: Karavela, 2008. 312 s.
3. Hryshko O. P. Informatsiine zabezpechennia yak mekhanizm rehuliuвання rynku pratsi. *Prychornomorskyi naukovo-doslidnyi instytut ekonomiky ta innovatsii. Elektronnyi naukovo-praktychnyi zhurnal. Seriia: Infrastruktura rynku*. 2018. # 21. S. 337–343.
4. Natsionalnyi Instytut stratehichnykh doslidzhen. *Trudova mihratsiia hromadian Ukrainy za kordon: vyklyky ta shliakhy reahuvannia. Analitychna zapyska*. 2018. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/trudova-migraciya-gromadyan-ukraini-za-kordon-viklyki-ta-shlyakhi>.
5. Babych L. M. Asymetrychna informatsiia yak faktor stabilizatsii rozpodilchych vidnosyn. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. 2013. #2(3). S. 32–35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_econ_2013_2\(3\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_econ_2013_2(3)_7).
6. Kalyna A. V. *Rynok pratsi (natsionalnyi ta mizhnarodnyi aspekty): navchalnyi posibnyk*. Kyiv, 2010. 216 s.
7. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. *Demohrafichna ta sotsialna statystyka, rynek pratsi, zainiatist ta bezrobittia*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Derzhavna sluzhba zainiatosti – *Analitychna ta statystychna informatsiia. Zvit «Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist derzhavnoi sluzhby zainiatosti u 2019 rotsi»*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>.
9. *Vebsait robota.ua*. URL: <https://about.rabota.ua/?lang=ua>.
10. Zirko O. V. *Rehuliuвання strukturnoho bezrobittia na rynku pratsi: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk: spets. 08.00.07*. Kharkiv, 2013. 24 s.
11. Derzhavna sluzhba zainiatosti – *Analitychna ta statystychna informatsiia*. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/1_pp_cherven_2020.xlsx.
12. *Rynok pratsi ta zainiatist v Ukraini: realii ta perspektyvy: kolektyvna monohrafiia / za nauk. red. S. Kozhemiakinoi, S. Kalininoi*. Kyiv: IPK DSZU, 2018. 424 s.
13. Rusnak A. V. *Vyznachennia dysproportsii ta podolannia asymetrii natsionalnoho rynku pratsi v umovakh makroekonomichnoi nestabilnosti. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia Ekonomichni nauky*. 2015. #15 (3). S. 32–35.
14. *Vebsait Osvita.ua*. URL: <http://osvita.ua/vnz/rating/>.
15. *Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia planu zakhodiv iz vprovadzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii na 2016-2020 roky» vid 14 hrudnia 2016 r. #1077-r*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80#Text>.

16. Reshetylo V. P. Trudovi resursy rehioniv: prostоровe rozmishchennia ta pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia: monohrafiia. Kharkiv: KhNUMH, 2014. 157 s.
 17. Miha V. K. Asymetrychnist polozhennia subiektiv rynku pratsi. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»: Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku. 2012. #748. S. 327–331. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/23296>.
 18. Bohush L. H. Asymetrii rynku pratsi Ukrainy v umovakh hlobalizatsii hospodarskykh ta sotsium-formuiuchykh protsesiv. Prychornomorski ekonomichni studii. 2019. #48(2). S. 187–193.
 19. Duhinets H. V. Informatsiina asymetriia v svitovii ekonomitsi. Ekonomichniy prostir. 2019. #150. S. 25–29. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/150-4>.
-

The article considers the problem of asymmetry of information of the domestic labor market to its manifestations in the form of imbalances. It is determined that the consequences of the impossibility to establish market equilibrium are inconsistencies of national approaches to the formation of labor market informational support, outdated legislative support of the labor market, diversity of the methods of collecting and processing of information by public and private sectors, lack of regulations for formation of analytical reports taking into account all sources of information on the condition of the labor market, informal labor relations in the labor market, etc. The article examines the current condition of informational support of the labor market using the example of market, structural, gender, territorial imbalances; it proves that the main concentration of information asymmetry is in the informational support of the labor market. It is emphasized that the informational support of the labor market is interconnected with all its subjects: it is determined by the asymmetry of the information generated there, and the information is used by all subjects for making managerial decisions, primarily by state institutions concerning regulation thereof. The special role of state in the informational support of the labor market, in particular the State Statistics Service and the State Employment Service of Ukraine, is highlighted; reserves for improvement of the informational support of the labor market are found. Proposals for improvement of the current condition of informational support have been formulated, in particular in terms of legislative regulation of cooperation and partnership between public and private sectors in order to form a unified informational environment on labor supply and demand in the labor market of Ukraine. It will have an undeniable impact on reducing the asymmetry of information used in the domestic labor market, will have a positive effect on reducing the imbalance between labor supply and labor demand, will promote optimal placement and rational use of labor resources in Ukraine, and, within the framework of macroeconomic regulation, it will improve the quality of the labor force and employment growth.