

**О. П. Карпій, С. А. Качмар**  
Національний університет “Львівська політехніка”

## **МАРКЕТИНГОВИЙ АНАЛІЗ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

h

© Карпій О. П., Качмар С. А. 2021

Охарактеризовано теоретичні засади функціонування ринку праці та специфіку його розвитку. Проаналізовано дефініції поняття “ринок праці” та визначено його оптимальне трактування. Досліджено типові моделі ринку праці та його функції, встановлено взаємозв’язки ринку праці з іншими типами ринків. Вивчено об’єкти та суб’єктів ринку праці, ключові елементи: попит, пропозицію, ціну та вартість. Охарактеризовано типи ринкової кон’юнктури та вивчено умови їх становлення. Проведено PEST-аналіз факторів зовнішнього середовища, що визначально впливають на ринок праці. Охарактеризовано методи регулювання ринку праці, а також заходи державної політики регулювання зайнятості.

**Ключові слова:** попит, пропозиція, ринок праці, ринок робочої сили, робоча сила, трудові ресурси, кон’юнктура, зайнятість, безробіття, економічно активне населення.

### **Постановка проблеми**

Ринок праці, визначаючи баланс між попитом і пропозицією робочої сили, є потужним регулятором низки соціально-економічних проблем. Проблеми зайнятості та безробіття потребують постійного моніторингу та регулювання.

Складність ситуації на ринку праці України на цей час полягає в збільшенні форм зайнятості; зростає кількість самозайнятих осіб; тисячі працівників втрачають роботу через карантин, або зазнають фінансових втрат через зменшення розміру заробітної плати внаслідок переведення на часткову оплату праці або позбавлення доходу через вимушене надання відпустки без збереження заробітної плати; зменшується кількість робочих місць; зростання безробіття; спостерігається структурний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили.

### **Актуальність дослідження**

Актуальність дослідження попиту та пропозиції на ринку праці обумовлена, перш за все, їх дисбалансом; низькою ціною робочої сили та її невідповідністю реальній вартості; скороченням офіційної зайнятості та збільшенням масштабів неофіційної зайнятості; зростанням безробіття, зокрема прихованого; регіональними диспропорціями попиту та пропозиції робочої сили; недостатньою професійною та територіальною мобільністю робочої сили; потужною еміграцією робочої сили, зокрема висококваліфікованої; недосконалістю, регулювних трудові відносини, механізмів; знеціненням високоінтелектуальної праці; розширенням масштабів неофіційного ринку праці тощо.

### **Формулювання мети і завдань статті**

Метою статті є дослідження теоретичних засад формування та функціонування ринку праці, його елементів, маркетингових інструментів його дослідження та регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

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

Проблемам ринку праці, попиту і пропозиції робочої сили свого часу присвячували свої праці такі науковці як З. Бараник, В. Васильченко, П. Василенко, С. Герчанівська, О. Грішнова, Ф. Еджуорт, Г. Завіновська, Г. Збишко, О. Качмар, Дж. Кейнс, Г. Купалова, А. Лаффер, Е. Лібанова, С. Ліппман, Л. Лісогор, А. Маршал, С. Мочерний, Н. Петренко, В. Петюх, А. Пігу, А. Сміт, Дж. Стилгер, Е. Фелпс, М. Фрідмен, Ф. Хайек, В. Шаповалов та інші.

Віддаючи належне напрацюванням науковців та практиків щодо вирішення проблем, пов'язаних із ринком праці, треба зазначити, що окрему увагу слід звернути також на маркетинговий аналіз попиту і пропозиції робочої сили.

### **Виклад основного матеріалу**

Ринок праці – це складна система, яка перебуває в постійному розвитку, тісному взаємозв'язку з низкою ринків (землі, капіталу, житла, товарів, послуг тощо) національної економіки не лише однієї країни, а світової спільноти.

Дефініцій “ринку праці” сьогодні є досить багато, вони досить різноманітні, зважаючи на ключові моменти, але гармонійно доповнюють одні одних.

Перші теоретичні напрацювання щодо суті “ринку праці” зробив ще у XVIII ст. А. Сміт. Розвинена ця категорія у працях представників неокласичної теорії: А. Маршала, А. Лаффера, А. Пігу, Ф. Еджуорта та інших. Пізніше “ринок праці” привертав увагу К. Маркса, який вивчав його через відтворення та теорію трудової вартості. На початку XX ст. Дж. Кейнс, С. Ліппман, Дж. Стилгер та інші вивчали засади регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття. Монетаристи М. Фрідмен, Ф. Хайек та Е. Фелпс вперше ввели поняття “природної норми безробіття”.

Сучасні науковці, вивчаючи теоретико-методологічні засади формування, функціонування та регулювання ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, зайнятості та безробіття, не прийшли до єдиного трактування цього поняття, що передбачає подальші дослідження цієї проблематики.

Досить часто дослідники ототожнюють поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Враховуючи те, що праця – це функціонувальна, або реалізована здатність до праці, а робоча сила – лише потенційна, то підміна даних понять неможлива. Часто також вживають поняття “ринок трудових ресурсів”, який повинен охоплювати усі трудові ресурси суспільства.

Під час вивчення суті “ринку праці” застосовують комплексний, системний або діалектичний підходи індивідуально, або в певному поєднанні. Комплексний підхід полягає в одночасному врахуванні усіх аспектів прояву ринку праці: організаційно-економічного, правового, соціально-психологічного та інших. Системний підхід потребує вивчення та узгодження усіх елементів ринку праці як системи: попиту та пропозиції робочої сили, об'єктів та суб'єктів, мети та завдань, засобів їх досягнення, функцій та принципів функціонування. Діалектичний підхід дає змогу розглядати ринок праці як систему взаємовідносин між суб'єктами ринку з приводу купівлі-продажу робочої сили.

Складність самого поняття “ринок праці” проявляється і в різноманітності поглядів на його суть та їх неузгодженості. Ринок праці науковці розглядають і як сферу обігу специфічного товару “робоча сила”, і як систему відносин з приводу купівлі-продажу робочої сили, і як баланс попиту і пропозиції робочої сили тощо (табл. 1).

Найширшим визначенням з урахуванням комплексного та системного підходів є означення “ринку праці” надане В. М. Петюхом: “по-перше, це категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступеня суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – система механізмів: а) купівлі-продажу робочої сили: визначення вартості та ціни робочої сили; організації оплати праці та соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки; б) забезпечення зайнятості найманого працюючого як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; в) соціального захисту найманих працівників як частини механізму соціального захисту

всього населення; г) формування та розвитку робочої сили; д) узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо” [1, с. 14].

Таблиця 1

**Дефініції поняття “ринок праці”\***

Автор	Визначення
<b>Сфера обігу товару “робоча сила”</b>	
Горбунов В. О. [2]	Ринок праці – це обмежена сфера ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю-продаж робочої сили, з’єднуючи речові і людські чинники виробництва, підтримуючи їх збалансованість в умовах різноманіття форм власності на засоби виробництва й переважного права громадян на розпорядження своєю робочою силою і здібностями.
<b>Система відносин з щодо купівлі-продажу робочої сили</b>	
Закон України “Про зайнятість населення” [3]	Ринок праці – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.
С. В. Герчанівська, Н. І. Петренко, О. В. Качмар [4]	Ринок праці – це складна, динамічна система суспільних, економічних, правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили та форм і методів узгодження інтересів його ринкових суб’єктів.
Маршавін Ю. М. [5]	Ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили.
Таршина О. С. [6]	Ринок праці – це система відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями – власниками засобів виробництва, і найманими робітниками – власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю як підприємців, і потреб інших у роботі за наймом як джерел засобів існування.
<b>Баланс попиту і пропозиції робочої сили</b>	
Горілій А. Г. [7]	Ринок праці забезпечує роботою працівників та координує рішення у сфері зайнятості.
Головко М. Л., Пастухов В. П. [8]	Ринок праці – це економічна категорія, що є виразом певних суспільних відносин між попитом та пропозицією робочої сили.

\* розробив автор

Науковці розглядають типові моделі ринку праці: американську, японську, шведську та китайську, які відрізняються низкою ключових ознак та принципів функціонування.

Американська (ліберальна) модель, що притаманна США, Канаді, Австралії, позначається у децентралізації законодавчого регулювання політики про зайнятість: ... роботодавець за необхідності скорочення виробництва може звільнити робітника, а на питання перепідготовки кадрів звернено менше уваги [9, с. 138].

Японська (патерналістська) модель ґрунтується на принципі пожиттєвого найму працівника, а саме: роботодавець гарантує робітникові стабільну зайнятість до досягнення ним 55–60 років. Разом зі стажем зберігається і заробітна плата працівника, й інші виплати. В процесі роботи відбувається навчання та кар’єрне зростання працівника, який йому забезпечує роботодавець. У разі закриття підприємства чи скорочення обсягів виробництва працівників не звільняють, а переводять на інші підприємства, або переводять у режим часткової зайнятості. Часто на одному підприємстві працюють цілі сім’ї і покоління родичів.

У китайській моделі ринку праці трудові відносини регулюються з позиції соціалістичних принципів. Державні підприємства застосовують європейські механізми захисту своїх працівників, тоді як працівники приватного сектора абсолютно незахищені в правовому та фінансовому плані.

Ці сектори економіки відрізняються за рівнем оплати праці, її умовами, рівнем соціального забезпечення, принципами відбору та перенавчання працівників.

Шведська модель (соціал-демократична) є однією з найефективніших моделей ринку праці, на яку слід орієнтуватись Україні. Головний напрям політики держави стосовно зайнятості населення спрямований на забезпечення повної зайнятості та попередження безробіття. За рахунок проведення активної економічної рестриктивної політики, доповненої селективними засобами для підтримки високого рівня зайнятості та капіталовкладень, ця модель забезпечує повну зайнятість та стабільність цін. Це найпоказовіша у позитивній сутності модель соціально-економічного розвитку, що забезпечує високий рівень життя населення та країни загалом. До специфічних ознак реалізації цієї моделі слід віднести політику Швеції стосовно зовнішньополітичного нейтралітету та відмови від участі у військових конфліктах, історичних традиційних форм мирного переходу від феодалізму до капіталізму, постійного стимулювання реформування соціальної політики, пошуку компромісів між роботодавцями, працівниками та профспілками тощо [1; 10].

Ринок праці під час становлення та функціонування виконує низку функцій:

- ціноутворювальну (формування оптимальної ціни за заданого попиту та пропозиції робочої сили певного обсягу та якості);
- соціальну (зважаючи на пріоритетність людського капіталу в суспільному виробництві ринок праці дає змогу досягти оптимального рівня доходів громадян та відтворення робочої сили);
- економічну (передбачає оптимальне залучення, розподіл, перерозподіл, використання робочої сили та регулювання цих процесів);
- інформаційну (збір та поширення достовірної інформації про наявність вакантних робочих місць, пропозицію робочої сили, рівень зайнятості та безробіття, сформовану ціну робочої сили тощо);
- стимулюючу (пошук стимулів до високоінтенсивної праці, підвищення рівня кваліфікації працівників, активізації конкуренції між працівниками за вигідніші робочі місця, а між роботодавцями – за якіснішу робочу силу та вигідніші умови її придбання);
- регульовану (досягнення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили ринковими методами, а також за допомогою додаткового державного регулювання);
- посередницьку (налагодження взаємозв'язків роботодавців та найманих працівників з приводу купівлі-продажу робочої сили та задоволення власних потреб);
- відтворювальну (регулювання ринку праці відповідно до закону вартості, встановлення витрат праці на відтворення робочої сили та її суспільної корисності);
- оздоровлювальну (ринок праці стимулює працівників підвищувати якість своєї робочої сили, оскільки тільки так можна здобути перевагу в конкурентній боротьбі за кращі робочі місця).

Усі функції ринку праці містяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності та передбачають всі аспекти функціонування ринку праці [4, с. 58].

До того ж він як окремий елемент ринкової економіки вступає у взаємодію з іншими ринками. Так, ринок капіталу визначає поведінку потенційних роботодавців щодо створення нових робочих місць та фінансових вкладень у підготовку кадрів; ринок сировини та матеріалів істотно впливає на формування прибутку підприємства, а через нього і на рівень заробітної плати; ринок доступного житла визначає міграцію робочої сили; інформаційний ринок сприяє поширенню і доступності даних щодо наявності вакантних робочих місць та затребуваної робочої сили; ринок освітніх і наукових послуг забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів, їхню підготовку та перепідготовку, сприяє їх безперервній освіті; ринок охорони здоров'я забезпечує працівників необхідними медичними послугами та забезпечує відтворення робочої сили; ринок інновацій сприяє їхньому розвитку та зростанню креативності, творчості, інноваційності працівників; ринок побутових та соціальних послуг забезпечує відтворення робочої сили і відповідає за психологічний стан працівників і їх готовність й бажання продуктивно працювати; ринок культурних і духовних послуг сприяє формуванню інтелектуально та духовно збагаченої робочої сили тощо.

Основними елементами ринку праці виступають попит і пропозиція робочої сили, її вартість і ціна.

Товаром на ринку праці виступає робоча сила, яку роботодавець купує та вступає в соціально-трудова відносини з працівниками з приводу купівлі їхніх здібностей до праці. Відмінність ринку праці від усіх інших полягає в тому, що відносини купівлі-продажу праці неперервні від моменту найму працівників до їх звільнення. Ринок праці існує як за межами підприємства, організації, установи, так і всередині їх. Він забезпечує функціонування ринкової економіки на засадах дії закону попиту та пропозиції. Його основна функція полягає в забезпеченні через сферу обігу перерозподілу робочої сили між галузями і сферами виробництва та забезпечення роботою всього економічно активного населення, яке в конкретний момент пропонує свою робочу силу [11, с. 371].

Робоча сила, а саме фізичні та духовні здібності до праці, є специфічним товаром на ринку праці. Вона характеризується фізичним та духовним станом свого носія (його працездатністю), а також його професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатністю). Робоча сила невіддільна від свого носія, не переходить у власність роботодавця, який лише наймає робітника на певний час для виконання певного роду робіт за визначену оплату. В процесі використання робочої сили вона невіддільна від “праці”, тобто процесу застосування робочої сили з метою створення матеріальних чи духовних благ. Таким чином об’єктом купівлі-продажу на ринку праці є право використовувати робочу силу зазначеного обсягу за певних умов та оплати.

При здійсненні купівлі-продажу робочої сили виникають певні взаємовідносини між робітниками та роботодавцями, які є основними, разом з державою, профспілками та міжнародними організаціями, суб’єктами на ринку праці. Роботодавці, купуючи здатність до праці, зацікавлені більше в її кількості та якості, а потенційні робітники приймають рішення про продаж своєї робочої сили, враховуючи рівень заробітної плати, умови праці, перспективи навчання та кар’єрного зростання, режим праці та його гнучкість, психологічний клімат у колективі тощо.

Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів:

- відносини між найманими працівниками і роботодавцями;
- відносини між суб’єктами ринку праці і їхніми представниками (профспілки, асоціації роботодавців, служби зайнятості населення);
- відносини між суб’єктами ринку праці та державою [12].

Держава як суб’єкт ринкових відносин представлено державними, регіональними органами влади, окремих галузей, та органами місцевого самоврядування. Як суб’єкт ринку праці вона виконує такі функції: соціально-економічна, що пов’язана з забезпеченням повної зайнятості, перш за все шляхом стимулювання створення нових робочих місць, у всіх секторах економіки; законодавча, пов’язана з розробленням основних юридичних норм і правил; регулювання ринку праці непрямими методами; захист прав всіх суб’єктів ринку праці; многогранна функція роботодавця на державних підприємствах [13, с. 20–21].

Попит і пропозиція робочої сили, їх співвідношення визначають кон’юнктуру ринку праці, рівень зайнятості та безробіття, формують політику зайнятості в державі та її регіонах. Співпадаючи за кількісними показниками, попит та пропозиція робочої сили можуть відрізнитись за якістю чи структурою, створюючи дисбаланс.

Пропозиція робочої сили залежить від кількості населення, що виходить на ринок з метою продажу своєї робочої сили; кількості та структури наявних робочих місць; розміру пропонованої оплати праці; рівня професійно-кваліфікаційної підготовки працівників. Рішення про продаж робочої сили приймає безпосередньо потенційний робітник, враховуючи свої можливості, потреби, пріоритети чи очікування.

Попит становить потребу в робочій силі як індивідуальну (окремого підприємства, установи чи організації), так і сукупну (галузі, регіону, країни). Певним чином попит на робочу силу визначається кількістю та структурою вільних робочих місць. Окрім цього, сукупний попит на робочу силу враховує також зайняті, але неефективні, робочі місця, тобто надлишок робочої сили або приховане безробіття.

Заробітна плата – це ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу [4, с. 57]. Вона на ринку праці є певним регулятором попиту та пропозиції робочої сили, або механізмом, що урівноважує їх. Вона визначає також рівень трудової активності робочої сили на ринку. Наймані працівники розглядають заробітну плату як дохід, що отримано під час використання робочої сили, необхідний для її відтворення. Для роботодавців заробітна плата виступає як інструмент матеріального стимулювання працівників до ефективної праці, а також як елемент виробничих витрат, що враховується до собівартості продукції.

Вартість робочої сили визначає роботодавець, який не лише виплачує заробітну плату, а й несе витрати на її утримання. Вона містить такі витрати: пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата а натуральній формі, пільги, послуги; допомога в натуральній та грошовій формі; оплата житла працівників; професійне навчання; утримання громадських служб; соціальне забезпечення працівників; витрати, не віднесені до інших груп. Встановлено, що реально на практиці вартість робочої сили на 30–60 % вища, ніж її ціна [14, с. 47].

Під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів ринку праці формується співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, тобто кон'юнктура ринку, а також визначається рівень зайнятості та безробіття. Невідповідність попиту та пропозиції робочої сили, або диспропорції на ринку праці, за визначенням В. В. Шаповалова, становить “нестачу кваліфікованих кадрів по окремих галузях економіки і професіях, спеціальностях/спеціалізація; невідповідність структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою” [15, с. 124].

Кон'юнктура ринку праці може бути трьох видів:

- 1) рівноважна (попит відповідає пропозиції робочої сили за кількістю та структурними показниками, формується повна зайнятість);
- 2) праценадлишкова (пропозиція робочої сили перевищує потребу у ній, виникає безробіття);
- 3) праценедостатня (попит на робочу силу перевищує її пропозицію, спостерігається дефіцит робітників).

Становлення тої чи іншої кон'юнктури ринку праці відбувається внаслідок дії ринкових законів та впливу низки чинників (рис. 1).

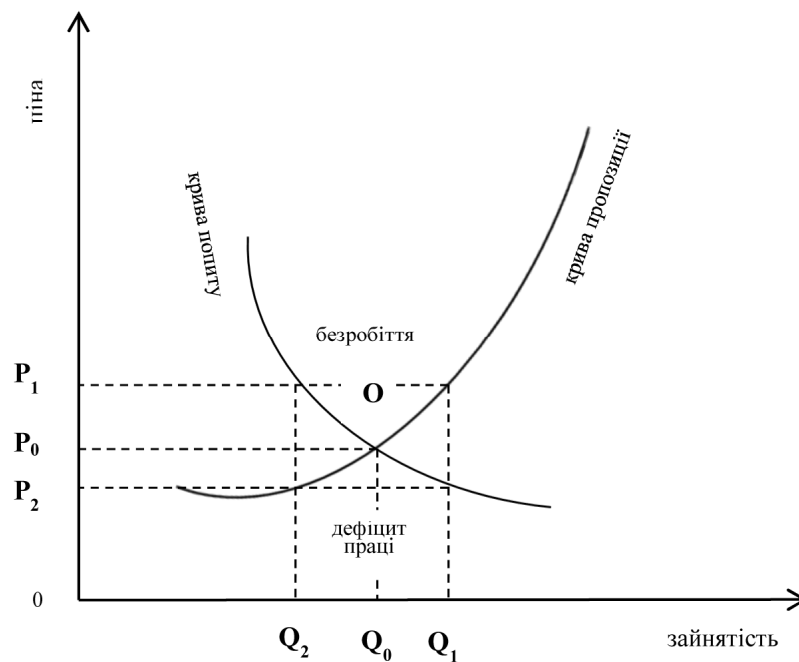


Рис. 1. Формування кон'юнктури ринку праці\*

\* розробив автор

У точці *O* на перетині кривих попиту та пропозиції формується рівноважна кон'юнктура ринку праці, за якої попит на робочу силу дорівнює її пропозиції. За збільшення заробітної плати до  $P_1$  зростає пропозиція робочої сили  $Q_1$ , але знижується попит на неї  $Q_2$ . Формується надлишок робочої сили на ринку (праценадлишкова кон'юнктура), і виникає безробіття. У разі зниження ціни на робочу силу  $P_1$  кількість охочих працювати за таку мізерну зарплату стає менше  $Q_2$ , а попит на дешеву робочу силу зростає  $Q_1$ . Виникає дефіцит робочої сили на ринку (праценедостатня кон'юнктура).

Кон'юнктура ринку праці змінюється внаслідок природного та механічного руху робочої сили і робочих місць. В Україні кон'юнктура ринку праці характеризується структурними диспропорціями між попитом і пропозицією робочої сили, які стали хронічною проблемою національної економіки.

Для визначення вагомості впливу різноманітних чинників на формування кон'юнктури ринку праці доцільно використовувати PEST-аналіз як маркетинговий інструмент, що вивчає чинники зовнішнього середовища: політичні (*P – political*), економічні (*E – economic*), соціальні (*S – social*) та технологічні (*T – technological*), які найбільше позитивно чи негативно впливають на досліджуване явище чи процес.

Аналіз ринку праці в Україні дав змогу виокремити такі фактори зовнішнього середовища відповідно до PEST-аналізу (табл. 2).

Таблиця 2

**PEST-аналіз ринку праці\***

<b>Фактори зовнішнього середовища</b>	
<b>політичні (P – political)</b>	<b>економічні (E – economic)</b>
Політична стабільність Пріоритетність міжнародної політики та цілей окремих партій Зовнішньополітична стратегія Глобалізаційні процеси Військові конфлікти Відповідність чинного законодавства	Темпи економічного зростання Відсутність інфляції та кризових явищ в економіці Бюджетна, податкова та валютна політика держави Конкуренція Експортно-імпортні відносини Приватизаційні процеси Галузева структура національної економіки Частка малого та середнього бізнесу Розвиток усіх форм зайнятості
<b>соціальні (S – social)</b>	<b>технологічні (T – technological)</b>
Трудовий потенціал Тривалість та рівень життя Освіта та рівень охорони здоров'я населення Заробітна плата (номінальна та реальна) і її диференціація Вільний доступ до достовірної інформації Міграційна політика Профспілковий рух Благодійні фонди Фінансування соціальних програм	Інфраструктура ринку Науково-технічний прогрес Інноваційність економіки Життєвий цикл продукції Енергозатратність та ефективність виробництва Автоматизація виробництва Гнучкість виробничих процесів Охорона праці

\* побудував автор

Ринок праці, як і будь-яке явище, потребує регулювання. Механізм регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття повинен поєднувати ринкові та державні методи, які повинні гнучко поєднуватись і взаємодоповнювати один одного. Пріоритетними повинні залишатись саме ринкові методи регулювання ринку праці. Держава лише коригує вплив на попит і пропозицію робочої сили, намагаючись максимально їх зблизити для досягнення рівноважної кон'юнктури ринку праці.

Регулюючи чинники попиту і пропозиції робочої сили, держава сприяє прогресивним перетворенням у сфері виробництва і зайнятості, підсилюючи цим дію ринкових регуляторів. По суті, це означає, що вона поступово нав'язує ринкові правила гри її учасникам [16, с. 878].

На ринку праці держава може застосовувати засоби активної та пасивної політики регулювання зайнятості.

Активна політика на ринку праці – це комплекс методів і заходів, націлених на сприяння найшвидшому поверненню безробітних до активної праці. Загалом активні методи та заходи являють собою сукупність методів і заходів:

- щодо створення додаткових сфер зайнятості (переструктуризація економіки, додаткові робочі місця на державних підприємствах, субсидування створення нових робочих місць у приватному секторі, створення умов для іноземного інвестування, організація суспільних робіт, створення умов для самозайнятості громадян тощо);
- з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- щодо посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- щодо субсидування частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості;
- щодо подання допомоги у працевлаштуванні [1, с. 139].

Пасивна політика регулювання зайнятості здійснюється завдяки ринковому патерналізму. Держава бере на себе відповідальність за підтримання зайнятості та доходів населення на належному рівні, збереження робочих місць, попиту на запланований обсяг продукції, забезпечення стабільності цін тощо. До методів пасивної політики регулювання зайнятості належать: формування банку даних про кількість та структуру безробітних і вільні робочі місця; виплати допомоги з безробіття та надання негрошових форм підтримки безробітних і їхніх сімей; допомога у працевлаштуванні тощо.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою для досягнення їх ефективної збалансованості відбувається за допомогою регуляторів ринку праці, яких, як відомо, є чотири:

- 1) нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;
- 2) економічні закони, що характерні для всіх країн з ринковою системою (закон попиту, закон пропозиції, закон конкуренції, закон ціноутворення);
- 3) рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації;
- 4) національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни [16, с. 878].

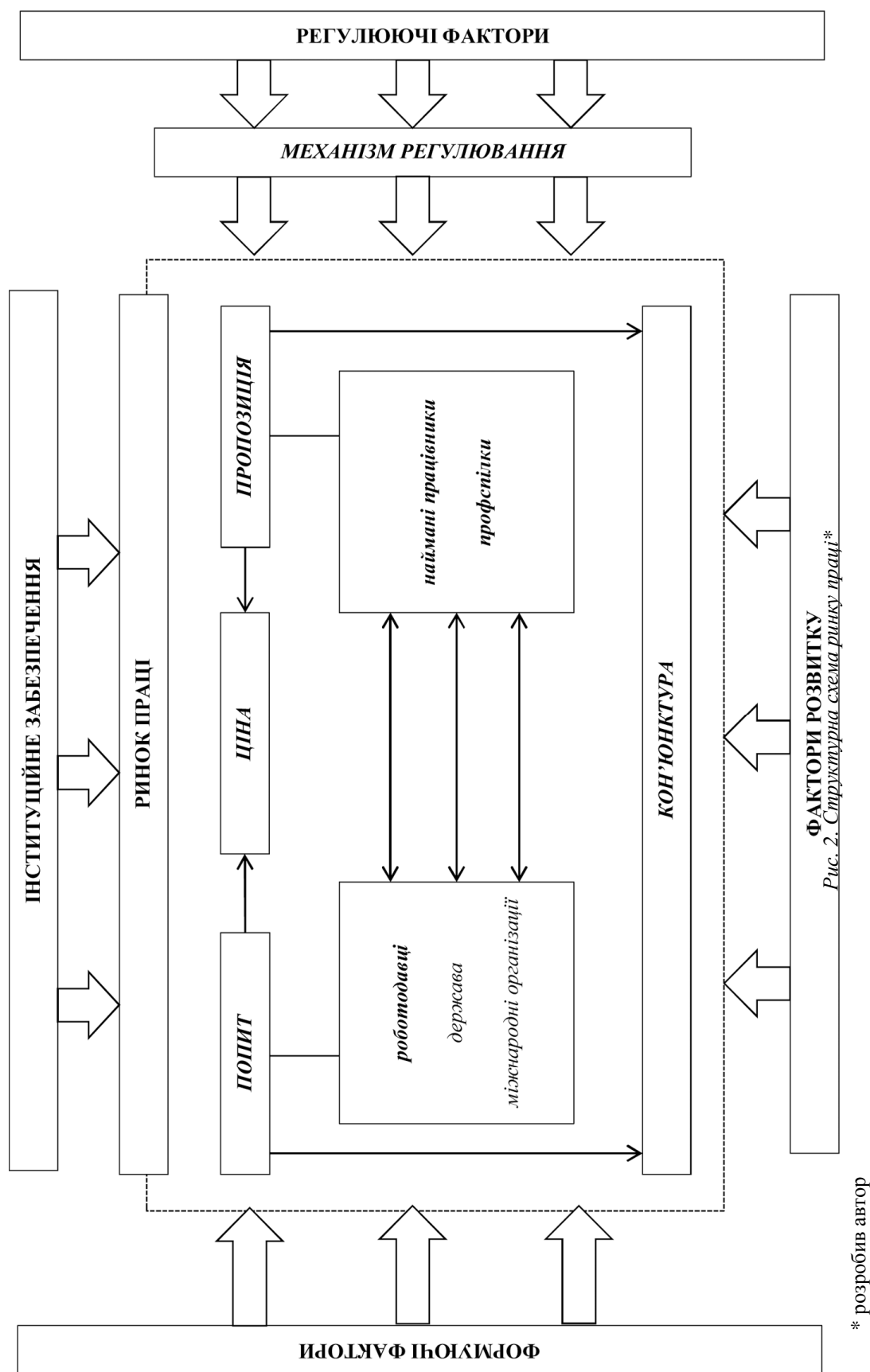
Ефективне функціонування ринку праці неможливе без формування належного інституційного забезпечення: створення та продуктивної роботи мережі центрів зайнятості, системи підготовки та перепідготовки кадрів, соціального захисту працівників, системи соціального партнерства, допомоги благодійних фондів та організацій [16, с. 877].

Зважаючи на викладене вище, система ринку праці набуде довшеного виду, який враховує усі елементи ринку, об'єкти та суб'єктів, формувальні та регулювальні чинники, механізм регулювання (рис. 2).

Для становлення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили за кількісними та структурними характеристиками необхідно застосовувати систему заходів:

- створення та постійне оновлення банку вакансій;
- тісний взаємозв'язок державної служби зайнятості з підприємствами, установами, організаціями, закладами освіти усіх рівнів;
- вивчення перспективної потреби в робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом;
- розроблення та впровадження державної програми професійної підготовки молоді відповідно до структурних потреб у робочій силі за допомогою професійної орієнтації молоді;
- збільшення кількості державних місць для підготовки спеціалістів, нестача яких найбільше відчувається на ринку; підвищення оплати за навчання для спеціальностей, якими ринок перенасичений тощо;
- стимулювати підвищення заробітної плати з метою підтримання належного рівня відтворення робочої сили та запобігання відтоку робітників, особливо висококваліфікованих, за кордон;
- здійснення активної та пасивної державної політики щодо регулювання ринку праці.





\* розробив автор

Рис. 2. Структурна схема ринку праці\*

### Висновки та перспективи подальших досліджень

Під час проведеного дослідження встановлено, що ринок праці – складне багатофункціональне явище. Враховуючи це, усі наявні визначення ринку праці допустимі як взаємодоповнювальні. Ототожнення ринку праці з ринком робочої сили неприпустиме.

Основні елементи ринку праці потребують постійного моніторингу та регулювання, адже в результаті дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу виникає безробіття, загострюються суспільно-політичні, соціальні, економічні та інші проблеми.

Становлення кон'юнктури ринку праці відбувається під впливом низки факторів, які слід враховувати в регуляторній політиці. Тому для їх виявлення та встановлення динамічних зв'язків між ними доцільно застосовувати PEST-аналіз.

У перспективі доцільно вивчити способи оцінки тісноти зв'язку факторів ринкового середовища та попиту і пропозиції на робочу силу з метою їх ефективного регулювання.

### Список використаних джерел

1. Петюх В. М. (1999). Ринок праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 288 с.
2. Горбунов В. О. (2010). Урахування диспропорцій на ринку праці України при розробці довгострокових програм діяльності підприємств: монографія. Луганськ: ІЕПД, 187 с.
3. Закон України “Про зайнятість населення” № 5067-VI від 05.07.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
4. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Качмар О. В. (2021). Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. № 7–8: 53–59.
5. Маршавін Ю. М. (2001). Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України. *Зайнятість та ринок праці*. Вип. 14: 99–110.
6. Таршина О. С. (2006). Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили. *Економіка та держава*. № 4: 92–95.
7. Горілій А. Г. (1999). Економіка ринків праці: навч. посібник. Тернопіль: Вид-во Карп'юка, 253 с.
8. Головка М. Л., Пастухов В. П. (1998). Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. Київ: Наук. думка, 381 с.
9. Рубежанська В. О. (2016). Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. Вип. 20. Ч. 2: 136–140.
10. Завіновська Г. Т. (2003). Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 300 с.
11. Бараник З. П., Ковалевський Ю. А. (2009). Методичні засади формування системи статистичних показників співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. *Економіка та підприємництво: зб. наук. пр. молодих учених та аспірантів / відп. ред. С. І. Дем'яненко*. Київ: КНЕУ, Вип. 23. С. 371–378.
12. Даньків В. В. (2013). Ринок праці як елемент ринкової кон'юнктури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Економіка*. Вип. 3 (40). URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/1151>
13. Барановський А. И. (2007). Человеческий капитал в современной экономике. Стандарты и мониторинг в образовании. № 1. С. 20–22.
14. Васильченко В. С., Василенко П. М. (2000). Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посіб. для працівників державної служби зайнятості. Київ, 318 с.
15. Шаповалов В. В. (2016). Теоретичне дослідження категорій ринку праці. *Економіка і суспільство*. № 5: 122–125.
16. Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. (2015). Особливості ринку праці в Україні. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Вип. 8: 876–881.

### References

1. Petiukh V. M. (1999). Rynok pratsi [Labor market]. Kyiv.
2. Gorbunov V. O. (2010). Urakhuvannia dysproportsii na rynku pratsi Ukrainy pry rozrobttsi dovhostrokovykh prohram diialnosti pidpriemstv [Taking into account disparities in the labor market of Ukraine in the development of long-term programs of enterprises]. Luhansk.

3. Zakon Ukrainy "Pro zainiatist naselennia" (2012). [Law of Ukraine "On Employment"], No 5067-VI vid 05.07.2012. Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
4. Herchanivska S. V., Petrenko N. I., Kachmar O. V. (2021). Sutnist i kharakterystyka osnovnykh poniat rynku pratsi v sotsialno-ekonomichnii systemi [The essence and characteristics of the basic concepts of the labor market in the socio-economic system]. *Ahrosvit [Agrosvit]*, 7–8: 53–59.
5. Marshavin Yu. M. (2001). Shliakhy udoskonalennia instytutsiinoho zabezpechennia rozvytku rynku pratsi Ukrainy [Ways to improve the institutional support of the labor market of Ukraine]. *Zainiatist ta rynek pratsi [Employment and labor market]*. 14: 99–110.
6. Tarshyna O. S. (2006). Teoretychni aspekty zainiatosti trudovykh resursiv ta formuvannia rynku robochoi syly [Theoretical aspects of employment and labor market formation]. *Ekonomika ta derzhava [Economy and state]*. 4: 92–95.
7. Horilyi A. H. (1999). *Ekonomika ryнкiv pratsi [Economics of labor markets]*. Ternopil.
8. Holovko M. L., Pastukhov V. P. (1998). *Zainiatist naselennia Ukrainy : sotsialno-ekonomichni, pravovita istorychni aspekty pratsi [Employment of the population of Ukraine: socio-economic, legal and historical aspects of labor]*. Kyiv.
9. Rubezhanska V. O. (2016). Vplyv faktoriv zovnishnoho seredovyshcha na suchasnyi rynek pratsi [Influence of environmental factors on the modern labor market]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky [Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences]*. 20. 2: 136–140.
10. Zavinovska H. T. (2003). *Ekonomika pratsi [Economics of labor]*. Kyiv.
11. Baranyk Z. P., Kovalevskyi Yu. A. (2009). *Metodychni zasady formuvannia systemy statystychnykh pokaznykiv spivvidnoshennia popytu i propozytsii robochoi syly [Methodical principles of forming a system of statistical indicators of the ratio of supply and demand of labor]*. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo : zb. nauk. pr. molodykh uchenykh ta aspirantiv / vidp. red. S. I. Demianenko [Economics and Entrepreneurship: Coll. Science. etc. of young scientists and graduate students / resp. ed. SI Demyanenko]*. 23. 371–378.
12. Dankiv V. V. (2013). *Rynek pratsi yak element rynkovoї koniunktury [Labor market as an element of market conditions]*. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomika [Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Economics]*. 3 (40). Retrieved from : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/1151>
13. Baranovskyi A. Y. (2007). *Chelovecheskyi kapytal v sovremennoi ekonomyke [Human capital in the modern economy]*. *Standarty y monitorynh v obrazovanny [Standards and monitoring in education]*. 1. 20-21.
14. Vasylchenko V. S., Vasylenko P. M. (2000). *Rynek pratsi : teoretychni osnovy i derzhavna praktyka : posibnyk dlia pratsivnykiv derzhavnoi sluzhby zainiatosti [Labor market: theoretical foundations and public practice: a guide for employees of the state employment service]*. Kyiv.
15. Shapovalov V. V. (2016). *Teoretychne doslidzhennia katehorii rynku pratsi [Theoretical study of labor market categories]*. *Ekonomika i suspilstvo [Economy and society]*. 5: 122–125.
16. Pavliuk T. I., Kovalova A. A., Nikolaichuk N. P. (2016). *Osoblyvosti rynku pratsi v Ukraini [Features of the labor market in Ukraine]*. *Naukovyi visnyk Mykolaivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlynskoho [Scientific Bulletin of the Nikolaev National University named after VO Sukhomlinsky]*. 8: 876–881.

**Karpil O. P., Kachmar S. A.**

Lviv Polytechnic National University

## **MARKETING ANALYSIS OF DEMAND AND SUPPLY IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE**

© Karpil O. P., Kachmar S. A., 2021

**The labor market is a complex socio-economic phenomenon that requires constant monitoring and regulation. There are a significant number of definitions of this concept, which are significantly different and quite harmoniously complement each other. At the same time, scientists use complex, systemic and dialectical approaches. Scientists consider typical models of the labor market: American, Japanese, Swedish and Chinese, which differ in a number of key features and principles of operation. The labor market in the process of formation and functioning performs a number of functions: social**

division of labor; informational; mediational; professional counseling; regulatory; pricing; proportionality of the distribution of labor in accordance with the structure of social needs and the development of scientific and technological progress; reserve. Herewith, as a separate element of a market economy, it interacts with markets: capital, raw materials, information, educational and scientific services, health care, cultural and spiritual services, household and social services, housing, innovation, etc. The demand and supply of labor, its cost and price are the main elements of the labor market. Labor exists in the labor market as a specific commodity, which is characterized by a number of features different from other products of a market economy. In the process of buying and selling labor, a number of relations arise between the subjects of the labor market, which constitute a certain system. The ratio of supply and demand of labor, in other words conjuncture of market, are formed under the influence of internal and external factors of the labor market, as well as the level of employment and unemployment. There are three types of conjuncture of labor market: equilibrium, redundant labor and insufficient labor. Labor market conditions are changing due to the natural and mechanical movement of labor and jobs. In Ukraine, the labor market situation is characterized by structural disparities between labor supply and demand, which have become a chronic problem of the national economy. PEST-analysis as a marketing tool should be used to determine the importance of the influence of various factors on the formation conjuncture of labor market. It includes political, legal, economic, socio-cultural and technological factors of the external environment. Market instruments and partly means of active and passive state policy of employment regulation should be used to regulate the labor market. The main regulators will be to remain: the country's legislation, economic laws, the trade union movement and the media, national traditions, mentality, climatic and historical conditions of the country.

**Key words:** demand, supply, labor market, labour market, labor force, labor resources, conjuncture, employment, unemployment, economically active population.