

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Факультет обліку, фінансів та підприємницької діяльності

Присвячується
130-річчю НУХТ

Всеукраїнська
науково-практична
конференція

**«Актуальні проблеми
економічного та соціального
розвитку підприємств
харчової промисловості»**

24 — 25 квітня 2014 рік

КИЇВ НУХТ 2014

ОЦІНКА ЕЛАСТИЧНОСТІ ПОПИТУ НА ПРАЦЮ

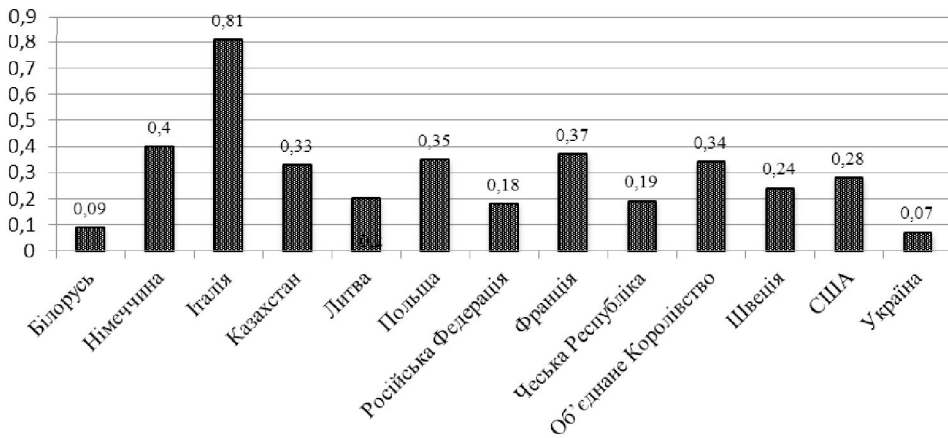
Я.І. Юрик, канд. екон. наук, доцент

Національний університет харчових технологій

Важливою особливістю українського ринку праці є ситуація, коли динаміка зайнятості слабо реагувала на зміни у випусках, що демонструє середній коефіцієнт еластичності зміни зайнятості до зміни ВВП за період з 2000 — 2012 рр. (рис.).

Так, наприклад, цілком закономірним виглядає зниження попиту на працю в період світової економічної кризи 2008 – 2009 рр., зумовле-

не в першу чергу скороченням виробництва. Проте, масштаби скорочення виробництва та зайнятості в Україні відрізняються: якщо в 2009 р. реальний ВВП зменшився на 14,8 %, то зайнятість лише на 3,7 % (коефіцієнт еластичності 0,25). Для порівняння можна навести значення аналогічних індикаторів в розвинутих країнах ЄС та США. Так, наприклад в 2009 р. у Швеції та Великобританії при падіння реального ВВП на 5 % (5,03 % та 5,17 % відповідно) зниження зайнятості склало 2 % (2,41 % та 1,63 % відповідно), тобто коефіцієнти еластичності становлять відповідно 0,48 та 0,32. Економіка Франції продемонструвала зниження реального ВВП в 2009 р. на 3,15 %, зайнятості — на 1,3 % (коефіцієнт еластичності 0,41), в США в цей же період зниження склало відповідно 3,1 % та 3,7 %, тобто коефіцієнт еластичності зайнятості по ВВП склав 1,2 [1, 2].



■ Середній коефіцієнт чутливості зміни зайнятості до зміни ВВП за період з 2000-2012 рр.

Рис. Середній коефіцієнт чутливості зміни зайнятості до зміни ВВП за період з 2000 – 2012 рр.

Джерело: авторські розрахунки за даними <http://w3.unese.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=>

Ситуація збереження доволі стабільної зайнятості на українському ринку праці може бути пояснена практикою використання роботодавцями кількох адаптаційних механізмів. Перший — це зміна тривалості робочого часу, зокрема зменшення його здійснюється в основному через переведення працівників в режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток. Так, за 2008 – 2009 рр. кількість працівників, зайнятих неповний робочий день (тиждень) зросла до 2,34 млн. осіб (для порівняння, в 2007 р. їх кількість становила 633 тис. осіб), а осіб, що вимушені були знаходитися у відпустках з ініціативи адміністрації збільшилось до 300 тис осіб проти 127 тис. осіб в 2007 р. [2]. Очевидною є дія цього механізму: в період зниження економічної активності скорочується тривалість робочого часу і необхідність у звільненні персоналу стає не такою гострою, і навпаки, в період економічного пожвавлення,

його тривалість збільшується і потреба у наймі додаткових працівників стає меншою (наприклад в 2004 р. зафіксовано зростання реального ВВП на 12 %, тоді як приріст зайнятості склав лише 0,7 %, коефіцієнт еластичності 0,1).

Іншим механізмом українських роботодавців, що дозволяв підтримувати доволі стабільну зайнятість є використання гнучкої оплати праці. Остання реалізовувалась кількома способами.

По-перше, інфляційним знеціненням заробітків, в тому числі й коли в періоди зниження економічної активності та високої інфляції номінальна заробітна плата підвищувалась в меншій мірі, ніж зростали ціни (зокрема, в 2009 р. індекс споживчих цін на товари та послуги склав 115,9 %, тоді як темп зростання середньомісячної заробітної плати за цей період становив лише 105,5 %) [1].

По-друге, в структурі оплати праці українських працівників досить вагомою є частка винагороди за виробничі результати та інші заохочувальні виплати. Їх розмір в значній мірі залежить від економічних результатів діяльності підприємства і тим самим, можна підвищувати чи знижувати оплату праці персоналу залежно від останніх.

По-третє, активно використовується і така схема як затримка з виплати заробітної плати (наприклад, розмір заборгованості із оплати праці у період кризи зріс більш, ніж у 2 рази, порівняно з до кризовим показником [2]).

Звичайно такі механізми полегшують короткострокову адаптацію ринку праці до коливань в економіці, однак маємо сумніви, що відповідна регулярна практика дозволить створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі. В той же час вважаємо, що, наприклад, вивільненні працівники у випадку їх перепідготовки та підвищення кваліфікації цілком могли б бути ресурсом потенційного підвищення якості робочої сили.

ЛІТЕРАТУРА

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. — *Режим доступу:* <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Праця України у 2012 році: Статистичний збірник [Електронний ресурс]. — *Режим доступу:* http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm