

ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ОЦІНКИ НЕСТАЧІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Стара О.Є., магістрант

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Ж.С. Зосимова**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Загалом, нестачу робочої сили важко оцінювати та прогнозувати. Наприклад, потреби європейського ринку праці зараз оцінюються декількома способами. Цілком можливо, що дефіцит існує в одному з секторів економіки або навіть в конкретних сферах зайнятості при високому загальному рівні безробіття. Проте при аналізі напруженості ринку праці потрібно усвідомлювати, що традиційні джерела інформації мають обмеження. Так, звіти та огляди роботодавців слід розглядати з обережністю, оскільки в них акцент робиться на труднощі найму кадрів і далеко не завжди приділяється достатня увага нестачі робочої сили як такої. З іншого боку, дослідження окремих секторів і сфер зайнятості дають набагато більш точну оцінку поточної ситуації, але вони обмежені з точки зору прогнозування економічного підйому або спаду і пов'язаного з цим попиту на робочу силу.

Деякі роботодавці в приватному секторі можуть мати певну думку з цього питання, вони часто керуються досить обмеженими показниками оцінки щодо ринку праці або вакансій, і нерідко висловлюють погляди, що відображають їх поточні ділові інтереси. Більш того, стикаючись з дефіцитом кваліфікованих працівників, підприємці часто самі приймають коригувальні заходи, регулюючи виробництво або змінюючи мінімальні вимоги при прийомі на роботу. Отже, вони можуть не повідомити про брак робочої сили в їх галузі. Тому не варто цілком покладатися на дані роботодавців, а слід оцінювати дефіцит пропозиції праці, порівнюючи існуючий рівень зайнятості з рівнем структурного безробіття, так як консерватизм ринку праці може сам по собі бути основною причиною збереження безробіття в поєднанні з інфляцією заробітної плати.

На жаль, інформація про структурну безробіття не завжди доступна. Іншим надійним показником є аналіз рівня безробіття по відношенню до числа вакансій в певній галузі діяльності. Наприклад, Франція публікує коефіцієнт зайнятості шукачів роботи, який визначається як відношення їх числа в певній галузі до загальної кількості тих, хто шукає роботу і вже працюють у цій галузі. Цей коефіцієнт, розроблений для отримання детальної оцінки напруженості

різних ринків праці, показує, наприклад, що дефіцит зріс в будівельних і машинобудівних областях французького ринку праці.

Подібний метод використовується в Сполучених Штатах. Американське бюро трудової статистики публікує результати виконання програми дослідження вакансій і плинності кадрів (JOLTS), що надає дані про нестачу робочої сили на національному рівні. Програма JOLTS збирає інформацію про доступність незайнятих вакансій, яка є важливим критерієм напруженості ринків праці і одночасно індикатором більш загальних показників безробіття.

Так як проблеми, пов'язані зі старінням працюючого населення, приймають загрозливі розміри, деякі європейські країни прийняли рішення про проведення досліджень на макрорівні, щоб виявити поточну нестачу робочої сили. Ці дослідження оцінюють рівень незатребуваної робочої сили серед безробітних та непрацюючих місцевих жителів і іммігрантів, а також рівень довгострокової потреби в працюючих мігрантах. Результати цих дослідних проєктів в загальному вигляді полягають в тому, що насправді імміграція може мати благотворний довгостроковий ефект. Більш того, такі дослідження схильні віддавати пріоритет зусиллям по мобілізації місцевої пропозиції праці та інтеграції іноземців в ринок праці. Наприклад, у Німеччині подібне дослідження призвело до прийняття абсолютно нового закону про імміграції. Деякі його положення включають регульований механізм відбору мігрантів, спрямований на заохочення людського капіталу, а також механізми для залучення висококваліфікованих працівників. У Великобританії, з метою оцінки поточного і майбутнього рівня нестачі робочої сили і в кінцевому рахунку для визначення рівня попиту на ринку і потреби в певних професійних навичках, уряд вже оголосив про нову міграційну систему балів, тим самим спротививши імміграцію осіб з певним набором таких навичок.

Але, незважаючи на те що такі макроекономічні дослідження можуть допомогти упевнитися в загальному позитивному ефекті міграції або встановити, як наслідки старіння і очікуваного ефекту від збільшення частки робочої сили в чисельності даної вікової групи і зниження пенсійного віку позначаються на пропозиції праці, вони все ще не здатні визначити, яке число мігрантів може і повинно бути залучено в країну, щоб задовольнити потреби ринку праці. Більш того, макроекономічні дослідження зазвичай не можуть передбачити, як довго триватиме такий дефіцит праці. За таких умов, краще все ж таки аналізувати розвиток окремих секторів ринку праці або зміни на ринку окремих сфер зайнятості.