

А. В. Руснак,  
аспірант кафедри макроекономіки та державного управління,  
ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана"

## МАКРОЕКОНОМІЧНІ СТИМУЛИ ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

A. Rusnak,  
graduate student of the department of macroeconomics and public administration  
Kyiv National Economic University named by Vadym Hetman

### MACROECONOMIC INCENTIVES OF LABOUR MARKET BALANCING

---

*У статті досліджено вплив макроекономічних чинників на розвиток ринку праці в умовах нестабільності та виявлено стимули державного впливу для досягнення збалансованості ринку праці. Встановлено та проаналізовано головні проблеми ринку праці такі, як: структурна нерівновага ринку праці; структурні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці; занижені стандарти оплати праці; слабкість державного регулювання; неефективні інститути трудового права та визначено важливі причини для невідкладного реформування таких напрямів: створення нових робочих місць в інноваційних і високотехнологічних секторах економіки; реформування професійної підготовки та освіти; реформування інституту оплати праці; удосконалення державного регулювання зайнятості; здійснено реформування стратегічного планування, прогнозування та моніторингу. Здійснено аналіз впливу макроекономічної нестабільності на ситуацію, яка склалася на ринку праці та необхідність зміни пріоритетів впровадження першочергових заходів державної політики задля досягнення збалансованого розвитку ринку праці.*

*The article describes the impact of macroeconomic factors on the development of the labor market in terms of instability and state influence incentives to achieve balance in the labor market. Were analyzed the main problems of the labor market such as the structural imbalance of the labor market; structural imbalances of supply and demand in the labor market; too low standards of remuneration; the weakness of state regulation; ineffective institutions of labor law and identifies important reasons for urgent reform of areas: job creation in innovative and high-tech sectors; reform of professional training and education; reform of remuneration; improve state regulation of employment; made reform of strategic planning, forecasting and monitoring. Were analysed the results of the effects of macroeconomic instability on the situation prevailing in the labor market and the need to change the priorities of implementation of measures for public policy to achieve balanced development of the labor market.*

---

*Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, макроекономічна нестабільність, збалансованість, продуктивність праці, оплата праці, заробітна плата, трудові відносини, державне регулювання зайнятості, трудове законодавство.*

*Key words: the labor market, employment, unemployment, macroeconomic instability, balance, productivity, wages, salaries, labor relations, state regulation of employment, labor legislation.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важлива роль у повноцінному економічному розвитку країни належить ринку праці. За умов макроекономічної нестабільності без впровадження державою належних стимулів до збалансування ринку праці може відбутися поглиблення кризових явищ. Існують певні проблеми на ринку праці, такі як: структурна нерівновага ринку праці; структурні

диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці; занижені стандарти оплати праці; слабкість державного регулювання; неефективні інститути трудового права та ін. Завдання побудови інноваційної економіки та глобалізація світової економіки, об'єктивно зумовлюють необхідність перегляду базових орієнтирів розвитку ринку праці, зміни його якісних характеристик.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретико-методологічні проблеми ринку праці, державного регулювання зайнятості та безробіття в Україні знайшли відображення у працях О. Бажка, С. Бандура, А. Безтелесної, В. Васильченка, Т. Головка, О. Ковалю, Г. Кулікова, А. Ільча, Е. Лібанової, А. Лісогор, В. Лича, Н. Лук'яченко, О. Новікової, І. Петрової, О. Пищуліна, В. Приймака, В. Стадник та багатьох інших. Серед вчених-економістів і практиків в області дослідження саме збалансованості ринку праці можна виокремити А. Колота, Е. Лібанову, Ю. Маршавіна, І. Маслову. Попри це досить важливим питанням залишається розвиток ринку праці під впливом макроекономічної нестабільності та створення умов покращення впливу держави на ринок праці для досягнення збалансованості.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідження впливу макроекономічних чинників на розвиток ринку праці в умовах нестабільності та виявлення стимулів державного впливу для досягнення збалансованості ринку праці.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасний ринок праці України є незрілим, розбалансованим і малоєфективним. Упродовж усього періоду після початку економічних реформ держава не змогла сформулювати цілісну концепцію політики на ринку праці. Головні зусилля держави щодо ринку праці сконцентровані переважно на одній складовій — регулюванні масштабів офіційного безробіття, що в докризові часи складало 6,4% (2008 р.), а в період розгортання кризових явищ зросло до 8,1% (2010 р.), станом на кінець 2014 р. рівень зареєстрованого безробіття склав 9,3% [2]. Таким чином, сформована модель українського ринку праці фактично перетворилася на перешкоду для ефективної реструктуризації зайнятості. Деінституціалізований ринок праці супроводжується значними соціальними втратами, у першу чергу у вигляді високих міграційних інтенцій, знецінення та декваліфікації робочої сили тощо. Проблеми, породжені неструктурованим ринком праці, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для довгострокової макроекономічної стабілізації.

Аналізуючи українську модель ринку праці, необхідно виокремлювати проблеми власне ринку праці, його провідних каналів та проблеми, що мають макроекономічну природу й детермінують економічні механізми функціонування ринку.

У цілому, український ринок праці є ліберальним і саморегульованим. Проте постійне пристосування до ринкових умов та несформованість інститутів державного регулювання ринку праці призвело до утворення певних "інституційних пасток", які пагубно впливають на ринок праці.

Неврівноважена кон'юнктура українського ринку поєднує протилежні тенденції: кон'юнктури дефіциту праці та кон'юнктури надлишку праці. В умовах України це проявляється в існуванні, з одного боку, вимушеної неповної зайнятості, а з іншого — утриманні надлишкової зайнятості. Підтримка чисельності зайнятих на стабільному рівні досягається за рахунок зниження тривалості та інтенсивності праці. У такому випадку витрати не концентруються на вузькій групі безробітних, а розподіляються на значне коло осіб, чий потенціал використовується лише частково. Перший шлях дозволяє забезпечити соціально-політичну стабільність, проте призводить до погіршення людського капіталу та консервації неефективних робочих місць, сповільнюючи модернізацію економіки на стадії виходу з кризи.

Причому вимушена неповна зайнятість отримала чітке інституційне оформлення у вигляді переведення на неповний робочий час або адміністративних відпусток. Причина надлишкової зайнятості полягає в існуванні формальних та неформальних домовленостей між підприємствами та владою про відмову від масових вивільнень [7, с. 6—7].

За оцінками Всесвітнього банку, Україна має найбільший неформальний сектор, який сягає 50% ВВП [6], що укладає "діагностування" економіки. За розрахунками західних фахівців, критичним для країни є 15—35% ВВП у тіншовому секторі. Експертами встановлено: якщо обіг тіншового бізнесу перевищує 30% ВВП, а кількість працюючих на ньому — 40% зайнятих, економіка втрачає керованість [7]. За оцінками Міністерства економічного розвитку та торгівлі України, у 2008 році рівень тіншової економіки склав 31,1%, тобто вийшов за межі порогового значення (30% ВВП). На початку 2015 року в умовах поширення цінових та девальваційних шоків, ескалації військового конфлікту спостерігалися подальше суттєве зростання тіншової економіки. За попередніми розрахунками Мінекономрозвитку у I кварталі 2015 року рівень тіншової економіки порівняно з відповідним періодом 2014 року збільшився ще на 5 в.п. до 47% від обсягу офіційного ВВП [8, с. 3]. Сучасні інноваційні типи нестандартної зайнятості (дистанційна, аутсорсинг, лізинг персоналу тощо) часто проникають на ринок праці через неформальний сектор. Тому реакції основних учасників ринку праці призводять до результатів, що важко передбачити [7, с. 8].

Українському ринку праці властиві значні структурні диспропорції. Він складається з ізольованих сегментів, що слабо пов'язані між собою. При цьому на кожному з них існують суттєві невідповідності у попиті та пропозиції на робочу силу.

Негативні прояви трансформації нинішньої структури випуску фахівців з вищою освітою виявляються в порівнянні її з відповідними структурами випуску фахівців в інноваційно активних країнах світу. Вони пов'язані з наступним:

- помітним відставанням за часткою випуску фахівців у галузі природничих наук, де генеруються найбільш важливі сучасні проривні технології;

- тенденцією до істотного скорочення частки випуску фахівців за гуманітарними та мистецькими спеціальностями, які формують культуру людини, — основної продуктивної сили, а також формують світоглядні засади розвитку суспільства: за цією часткою Україна наразі поступається окремим найбільш динамічним в інноваційному аспекті суспільствам більш, ніж удвічі;

- ще більш виразним скороченням частки випуску фахівців у галузі медицини та соціальних програм, де Україна в середньому втричі поступається інноваційно активним країнам: це стовідсоткове корелює з одним з останніх місць країни у Європі за станом здоров'я і величезними обсягами бідності та нерозвиненістю цивілізованих норм соціального захисту, поширених у Європі;

- виразною гіпертрофією випуску фахівців у галузі суспільних наук, бізнесу і права, на які припадає ледь не половина всіх студентів українських вищих навчальних закладів. Таке становище диктується зовсім не дефіцитом фахівців у цих сферах, який дійсно спостерігався на початку української незалежності, але давно вже зник і перетворився на продукування полчищ економістів і юристів — часто таких, що мають невисокий професійний рівень [10, с. 11].

Гіпертрофія виробництва економістів і юристів в Україні приховує в собі небезпечну тенденцію до втрати освітньої функції передачі знань і компетенцій та набуття нею функції надання особі певних статусних ознак. За цих умов неважливо, потрібні реально країні в такій кількості фахівці цього профілю чи ні, адже отримати диплом за цими спеціальностями є більш престижним, а вчену ступінь — важливим доповненням до влад-

них повноважень або бізнес репутації. А от випускати фахівців за природничими спеціальностями університетам не вигідно, адже попит на них в економіці, ворожій інноваціям, є мінімальним, а освітній процес — дуже складним, таким, що потребує від навчального закладу відповідного кадрового забезпечення, сучасного оснащення та матеріально-технічної бази, а від студентів — значних індивідуальних зусиль. Зрозуміло, що такі параметри структури вищої освіти мають бути змінені, адже вони гальмуватимуть процеси розвитку тих високотехнологічних виробництв, які ще зберігаються в Україні, та освоєння в перспективі нових високотехнологічних сфер економічного розвитку [10, с. 12].

Відсутність планування розвитку ринку праці та неформована сфера професійної освіти, що призводить до розбалансованості існуючих трудових ресурсів та робочих місць. Відсутність державних індикаторів пріоритетів у сфері освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка прив'язка програм підготовки до потреб виробництва, зниження престижу професій науково-технічного спрямування, занадто поширена платна освіта в умовах кризи вітчизняного виробництва спричиняють проблеми структурної невідповідності майбутніх попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі та збільшують кількість неконкурентоспроможних робочих місць. Відбувається збільшення критичної величини розриву між технологічною складністю робіт і фактичним рівнем професіоналізму.

Важливим механізмом адаптації ринку праці України є політика в галузі оплати праці. Рівень її оплати в Україні низький не лише порівняно із загальним рівнем у країнах з розвинутою ринковою економікою, а й з урахуванням фактичної продуктивності праці. Незважаючи на досить суттєве зростання середньої номінальної заробітної плати та зростання реальної заробітної плати, відставання України від низки європейських країн за цими показниками зберігається. На нашу думку, утримання низьких стандартів оплати праці та відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками й ефективністю праці слід визнати є дестимулюючим фактором впливу на зростання економічної та трудової активності, поліпшення якості людського капіталу. Соціальні стандарти оплати праці в Україні залишаються надто низькими.

Існуюча диференціація середньої заробітної плати за видами діяльності в Україні зумовлена відсутністю прямого зв'язку заробітної плати з необхідними витратами енергії і групами фізичної активності працівників, рівнем складності та кваліфікації праці, професійної освіти працівника, економічними результатами господарської діяльності та ринковою кон'юнктурою. Найвищий заробіток сьогодні мають працівники в сфері авіаційного транспорту (середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2013 році склала 10341 грн.), фінансування та страхової діяльності (6274 грн.), інформації та телекомунікації (4599 грн.), а працівники промисловості — лише 3763 грн. Неможливо розраховувати на майбутнє економічне піднесення країни, якщо заробітна плата робітників виробничої сфери не є суттєво вищою порівняно із середнім рівнем заробітку по економіці (3265 грн.) [1, с. 8].

За інформацією Держстату України розподіл працівників за десятильними (10%-ми) групами свідчить про істотну нерівність розмірів заробітної плати, яка формується переважно за рахунок найбільш високооплачуваних працівників. У жовтні 2012 р. середня заробітна плата у працівників десятого дециля (найбільш високооплачувані працівники) становила 8966 грн. і була в 1,9 рази вища порівняно з попереднім (дев'ятим) децилем та в 10,1 рази вища порівняно з першим децилем (найбільш низькооплачувані працівники). Найбільший розрив у розмірах середньої заробітної плати працівників десятого й першого децилів спостерігався у та-

ких видах діяльності: мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (у 21,7 рази), інформація та телекомунікації (13,6), професійна, наукова та технічна діяльність (12,9), фінансова та страхова діяльність (12,6). Найменша нерівність в оплаті праці у працівників освіти і охорони здоров'я та надання соціальної допомоги [2]. Дані обстежень розподілу працівників за розмірами нарахованої місячної заробітної плати показують, що понад 65% загальної чисельності працівників в Україні отримують заробітну плату в розмірі, що не перевищує трьох встановлених мінімальних її розмірів. У Білорусі ця чисельність складає 53%. У Казахстані і Росії заробітна плата більшості працівників (понад 66%) складає більше трьох мінімальних розмірів оплати праці [1, с. 9—10]. Попри те, що законодавством заборонена виплата меншої заробітної плати, ніж законодавчо встановлена мінімальна, 5% працівників в Україні отримують заробітну плату нижче законодавчо встановленого рівня державної гарантії, тому фактично мінімальна заробітна плата набула в Україні невластивих їй функцій, перетворившись на розрахункову одиницю при визначенні розмірів соціальної допомоги, штрафів, державного мита тощо.

Держава, відповідно до законів, що регулюють трудові відносини, намагається якнайповніше захистити трудові права на ринку праці й надає відповідні гарантії та пільги з метою захисту прав працівників в умовах ринкової економіки. З точки зору правового регулювання ринок праці України є зарегульованим. З одного боку, в рамках трудового законодавства існують численні правові й адміністративні обмеження. З іншого боку — правові й дисциплінуючі механізми, що контролюють виконання нормативів, дуже слабкі. Надмірна зарегульованість трудових відносин обмежує гнучкість інститутів ринку праці та високі витрати, пов'язані з наймом і звільненням. Ми можемо виділити низку наслідків спричинених правовою зарегульованістю, які негативно впливають на ринок праці [7, с. 34]:

- законодавство України надає різним категоріям працівників багато пільг, фінансування яких покладається на роботодавців. Воно передбачає дуже високі ступінь захищеності груп зі слабкими конкурентними позиціями на ринку праці. Різноманітні додаткові зобов'язання, покладені на роботодавців, підвищують вартість робочої сили і, отже, скорочують попит на неї;

- надмірний захист зайнятості має свої негативні сторони, що спричиняє появу сегментації ринку праці. Поряд із секторами, змушеними жити "за правилами", утворюються анклавні, що більшою чи меншою мірою вільні від тягаря надлишкового регулювання. Ті, кому вдається влаштуватись у захищеному секторі виграють: вони отримують стабільнішу заробітну плату, користуються широким спектром пільг і гарантій, їх практично неможливо звільнити і тощо. Водночас ті, хто зайнятий у незахищеному секторі, а також безробітні програють: їхні шанси знайти "гарне" робоче місце суттєво зменшуються.

Найбільш негативним проявом такої тенденції можна вважати виникнення великого неформального сектору цілком вільного від дії формальних регуляторів. Тут не визнається гарантій зайнятості, письмові контракти замінено усними домовленостями, договірним відносинам між працівниками і роботодавцями притаманний здебільшого короткостроковий характер, оплата праці здійснюється тільки готівкою, податки не сплачуються, суперечки вирішуються без участі держави. Отож, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів [7, с. 35—36].

Сучасне трудове законодавство України є сумішшю правових норм, прийнятих у різні періоди і в різних історичних та економічних умовах, певна його частина відповідає потребам часу, проте інша — застаріла і є результатом пристосування соціалістичного законодав-



ства до реалій ринкової економіки та не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [7, с. 36].

## ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Отже, проаналізувавши ситуацію, що склалася на українському ринку праці можна констатувати, що він залишається розбалансованим і малоєфективним, а його структура визначається неузгодженістю, пов'язаною зокрема із суперечністю між відкритим, гнучким, ліберальним характером ринку трудових ресурсів як такого та жорсткими, застиглими державними нормами його регулювання. Як наслідок, сформувалися викривлені способи пристосування ринку праці до наявних суперечливих умов, унаслідок яких значну перевагу отримали неформальні форми зайнятості, виник значний дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів, унеможливився діалог між роботодавцем та працівником тощо. Отже, всі ці проблеми потребують вирішення на рівні перегляду та реформування державної політики у сфері зайнятості, тому ми виокремили головні напрями, що потребують змін:

1. Стратегічною передумовою реформування ринку праці та основним стратегічним завданням України має стати підвищення продуктивності праці. Це значною мірою пов'язано зі збільшенням її капіталоозброєності, що потребує інтенсивних інвестиційних вкладень, насамперед у реальний сектор виробництва.

2. Створення нових робочих місць в інноваційних і високотехнологічних секторах економіки. Наразі потреба створення нових робочих місць набуває актуальності внаслідок необхідності збереження трудового потенціалу та відповіді на виклики економічної кризи. Приріст зайнятості відображається на рівні сукупних доходів населення. Завдання створення робочих місць не слід розуміти як самоціль, а лише як засіб реалізації масштабної національної стратегії, що має бути чітко сформульована.

3. Реформування професійної підготовки та освіти. Усунення структурних проблем ринку праці пов'язано також із питанням ефективності взаємозв'язку сфер зайнятості та професійної освіти. При цьому в короткостроковій перспективі може спостерігатися деяке зростання частки учнів у загальній чисельності зайнятих. Проте інерційність розвитку системи професійної освіти може у середньостроковій перспективі слугувати додатковим фактором, що стримує зростання зайнятості. Для приведення сфери професійної освіти у відповідність до потреб ринку праці необхідно:

— переглянути напрями та рівні професійної підготовки з урахуванням прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці;

— органам виконавчої влади, що зобов'язані сприяти зайнятості населення, приділити особливу увагу підготовці фахівців за загальногалузевими професіями, потреба в яких не може бути задоволена за рахунок наявних трудових ресурсів. На вирішення цього завдання необхідно орієнтувати систему початкової професійної освіти та програм перепідготовки безробітних;

— розробити професійні стандарти з метою підвищення якості професійної освіти, враховуючи запити роботодавців на підготовку кадрів;

— створити умови рівного доступу громадян до галузевих і професійних ринків праці та сформувати основу для сертифікації персоналу;

— з метою формування структури попиту населення на послуги професійної освіти відповідно до потреб ринку розвивати програми професійної орієнтації молоді та організувати професійно-пропагандистські кампанії;

— стимулювати участь роботодавців у підготовці та працевлаштуванні фахівців.

4. Реформування інституту оплати праці. За рахунок підвищення частки заробітної плати у собівартості

продукції; зниження ставок оподаткування фонду оплати праці; обмеження обсягу та вартості ресурсів, необхідних для виробництва; удосконалення державного та договірною регулювання оплати праці; утворення єдиного підходу до формування мінімальної заробітної праці.

5. Удосконалення державного регулювання зайнятості. Здійснити за рахунок перегляду системи державного управління у сфері зайнятості (професійні стандарти; мінімальний та максимальний розміри допомоги з безробіття; перелік професій, за якими здійснюються професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації відповідно до вимог органів державної служби зайнятості; перелік пріоритетних категорій безробітних громадян, які мають труднощі під час працевлаштування та щодо яких органами державної служби зайнятості реалізуються спеціальні програми; квоти на залучення та використання іноземної робочої сили; перелік пріоритетних професій, за якими доцільно залучати й використовувати іноземну робочу силу без установа квот). Органам місцевої влади та місцевого самоврядування забезпечувати моніторинг ситуації на ринку праці, розробку прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, також спираючись на результати моніторингу на державному та регіональному рівнях, розробляти державні та регіональні прогнози. Удосконалити діяльність служби зайнятості та збільшити її вплив, підвищити територіальну мобільність робочої сили, здійснити децентралізацію політики зайнятості. Здійснити реформування трудового законодавства.

6. Здійснити реформування стратегічного планування, прогнозування та моніторингу. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою стратегічних розробок з питань розвитку економіки та країни в цілому. Вони мають розроблятися у співпраці й діалозі учасників соціально-трудових відносин. На етапі розробки таких прогнозів, а тим більше на шляху до їх реалізації, принципово важливо, щоб пропозиції щодо професійної орієнтації і навчання кадрів координувалися з політикою та основними програмами економічного і соціального розвитку країни; враховували специфіку регіональних (локальних) ринків праці, яка є відображенням структури господарського комплексу певної території та його місця в економічному просторі країни і світу; виходили з необхідності певного випередження змісту навчання стосовно техніко-технологічного рівня виробництва, оскільки він має тенденцію до постійного підвищення; спиралися на адаптовані до вітчизняних особливостей загальносвітові тенденції формування ринкової кон'юнктури на кваліфіковані кадри.

Інструментами державного впливу на сферу зайнятості мають стати наступні дії [7, с. 48]:

— Унаслідок майже необмеженої ємкості товарного ринку, на відміну від розвинених західних країн, та незадоволених потреб великої кількості бідного населення в Україні наразі не існує економічних меж розширення зайнятості, оскільки відсутня загроза перевищення виробництва вітчизняних товарів. Саме тому нові робочі місця необхідно створювати в галузях, пов'язаних із виробництвом товарів широкого вжитку.

— З метою відновлення економічного зростання в країні слід розробити програми забезпечення інтенсивного зростання економіки, що відбувається за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів і передусім людської праці. Інтенсифікація може відбуватися як за рахунок нових технологій, так і за рахунок міграції робочої сили з підприємств, де створюється менше доданої вартості, до виробництва з більшою доданою вартістю. Програми переорієнтації економіки можна певною мірою розглядати саме як створення робочих місць у високотехнологі-

чних галузях і згортання робочих місць у тих, де низька додатна вартість.

— Чітко визначити загальну, галузеву та регіональну потребу в робочих місцях як на поточний період, так і на перспективу, що має визначатися на основі демографічних прогнозів і всебічного аналізу даних про чисельність і структуру зайнятих і безробітних, кількість і структуру наявних робочих місць, на вивченні попиту та пропозиції, виходячи з напрямів і темпів розвитку виробництва, виборі пріоритетних напрямів створення нових робочих місць та інших чинників.

— Підвищити роль Державної служби зайнятості. Програми, що фінансуються за рахунок даного Фонду, здебільшого є програмами з підтримки безробітних і не вирішують завдань створення нових робочих місць.

— Створити ефективну систему територіальної та професійної мобільності робочої сили, що напряму стосується питань підготовки та перепідготовки конкурентних кадрів, житлового будівництва.

— Розробити Державну і регіональні програми, розвитку системи створення нових робочих місць. Вихідним пунктом цієї Програми має стати визначення соціально необхідного рівня зайнятості в країні та регіоні і встановлення його чисельного значення.

Реалізація повноцінної соціальної моделі ринку праці заважають низька продуктивність праці, що призводить до невимогливого ставлення до трудових ресурсів, обмежені інвестиційні ресурси, повільне створення робочих місць у приватному секторі та низькі доходи населення, що зумовлено відсутністю зацікавленості з боку національного капіталу. Ринок праці України є незрілим, розбалансованим і малоефективним. У ньому поєднуються протилежні тенденції: дефіциту праці й надлишку праці, що проявляється в існуванні, з одного боку, вимушеної неповної зайнятості, а з іншого — утриманні надлишкової зайнятості. Переважання гнучкої, неформальної зайнятості як однієї з найважливіших структурних характеристик ринку праці України є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, але вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток. Розповсюджена самозайнятість, що формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних і технологічних будов. У результаті значний трудовий потенціал використовується для відтворення й розширення низько продуктивних та непрогресивних секторів господарювання.

Дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентноспроможних територіально-виробничих структур інноваційного типу. Кваліфікована праця стає одним із найбільш дефіцитних ресурсів в Україні, що перетворює ринок праці на одне з найбільш джерел економічних і соціально-політичних ризиків для вітчизняної економіки.

Існуюча модель ринку праці забезпечує більшу соціально-політичну стабільність і залишається ефективним буфером зростанню соціальної напруги, проте призводить до погіршення людського капіталу та консервації неефективних робочих місць, уповільнюючи тим самим модернізацію економіки на стадії виходу з кризи. Стихійне ліберальне саморегулювання ринку праці та відсутність цілісної концепції державної політики призвели до масового "роздержавлювання" підприємств, розвитку мікроскопічного підприємництва, господарського подрібнення цілісних технологічних комплексів, що втратили конкурентні переваги. Тому задля відновлення та стабілізації національного ринку праці необхідно впроваджувати інноваційні реформи спираючись на досвід розвинених країн із стабільною соціально-економічною ситуацією.

## Література:

1. Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці [Електронний ресурс] // Федерація профспілок України. — 2014. — Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc>

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

3. Рада по вивченню продуктивних сил України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rvps.kiev.ua/>

4. Савченко А.Г. Макроекономіка: підручник. — К.: КНЕУ, 2005. — 442 с.

5. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>

6. Слава С.С. Динаміка показників ефективності регулювання оплати праці в Україні / С.С. Слава, О.В. Висіч, В.І. Павлович. // Науковий вісник Ужгородського університету. — 2014. — №3. — С. 20—24.

7. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, О.О. Кочемировська; за ред. Я.А. Жаліла. — К.: НІСД, 2010. — 72 с.

8. Тенденції тіньової економіки в Україні [Електронний ресурс] // Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. — 2015. — Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=da243606-8d4b-49f5-9fa4-34994d5db4d2>

9. Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання [Електронний ресурс]. — 2014. — Режим доступу: <http://icps.com.ua>

10. Україна — 2014: соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування. — Київ: Заповіт, 2014. — 60 с.

## References:

1. Federatsiia profspilok Ukrainy (2014), "Information-analytical materials on session NTSEC to the situation of wage reform", available at: <http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc> (Accessed 15 October 2015).

2. Ofitsijnyj sajt Derzhavnoi sluzhby statystyky (2015), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 October 2015).

3. Rada po vyvchenniu produktyvnykh syl Ukrainy (2009), available at: <http://www.rvps.kiev.ua/> (Accessed 25 September 2015).

4. Savchenko, A.H. (2005), *Макроекономіка: Підручник* [Macroeconomics: Textbook], KNEU, Kyiv, Ukraine.

5. The official website for the World Bank (2014), available at: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>. (Accessed 27 October 2015).

6. Slava, S. S. (2014), "Dynamics performance regulation of wages in Ukraine", *Naukovyj visnyk Uzhhorodsk'oho universytetu*, vol. 3, pp. 20—24.

7. Pyschulina, O.M. Koval', O.P. and Kochemyrovs'ka, O.O. (2010), "Systemic flaws labor market and its reform priorities", *analit. dop.*, NISD, Kyiv, pp. 72.

8. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine (2015), "Trends shadow economy in Ukraine", available at: <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=da243606-8d4b-49f5-9fa4-34994d5db4d2> (Accessed 22 October 2015).

9. Ofitsijnyj sajt mizhnarodnoho tsentru perspektyvnykh doslidzhen' (2014), "The shadow economy in Ukraine: Causes and Cures", available at: <http://icps.com.ua> (Accessed 22 October 2015).

10. Ofitsijnyj sajt Tsentru imeni Razumkova (2014), "Ukraine — 2014: the socio-economic crisis and find ways of reforming", available at: [http://www.razumkov.org.ua/ukr/news.php?news\\_id=533](http://www.razumkov.org.ua/ukr/news.php?news_id=533) (Accessed 22 October 2015).

Стаття надійшла до редакції 23.11.2015 р.