

УДК 338.246.025

*Близнюк В.В., канд. екон. наук, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"*

## УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ: ІСТОРИЧНІ ВИКЛИКИ ТА НОВІ ЗАВДАННЯ

*Розглянуто та виокремлено особливості розвитку ринку праці України в історичній ретроспективі. Специфічна модель соціально-трудова відносин в Україні за умови невіршеності структурних проблем посилює ризики соціальної та економічної деградації та формує нові виклики державній соціальній політиці. Реформування соціально-трудова сфери, зменшення структурних дисбалансів у сфері зайнятості, оплати праці, формування новітніх професійних компетенцій працівників, а також забезпечення ефективної професійної та територіальної мобільності робочої сили з одночасним підвищенням якості робочих місць – усе це буде ефективною відповіддю на зазначені виклики та сприятиме формуванню соціальних передумов економічного розвитку нової якості.*

**Ключові слова:** *параметри ринку праці, еластичність зайнятості, гнучкість ринку праці, заробітна плата, структурні проблеми, напрями реформування.*

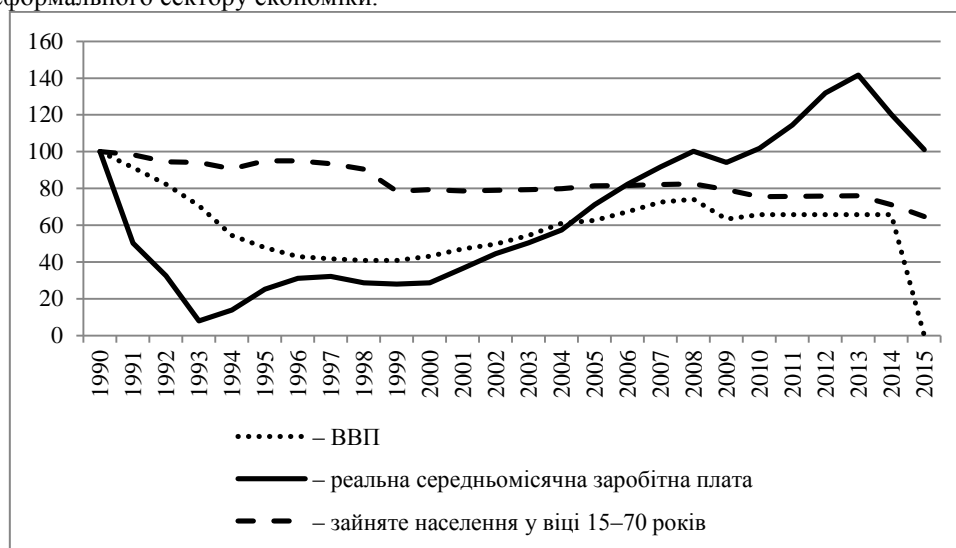
Становлення ринкових відносин і формування ринку праці у незалежній Україні супроводжувалося проорокуванням апокаліпсиса соціально-трудова сфери, масового безробіття. Ці побоювання періодично виникають з новою хвилею кризи. Проте не сталося, як гадалося. Вітчизняний ринок праці за класичною схемою пострадянських країн [1–3] демонструє особливості національних інститутів, які безпосередньо є причиною зворотного зв'язку між динамікою ВВП і безробіттям. Як показує історія, в країні реалізується курс на повну, а не на продуктивну та ефективну зайнятість. Відставання України за продуктивністю праці є критичним для подальшого розвитку економіки. Реформування українського ринку праці та його провідних інститутів має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць і розширення сфери прикладання праці потребують не тільки значних інвестицій, але й формування сприятливого підприємницького клімату та оптимального рівня гнучкості соціально-трудова відносин. Це сприяє актуальності проблематики дослідження ринку праці, особливостей соціально-трудова відносин в історичному контексті. Ринок праці, історичними детермінантами особливостей якого є інституціональна конфігурація, та адаптаційні механізми його суб'єктів протягом періоду незалежності будуть предметом нашого дослідження.

З огляду на це, **мета статті** – виявити проблемні зони ефективності функціонування ринку праці за останні 25 років та обґрунтувати напрями його подальшого розвитку.

Сьогодні активно проводяться дослідження щодо ситуації на ринку праці, проблем і особливостей його функціонування. Цим питанням присвячено праці вчених-економістів І. Бондар, Д. Богині, О. Грішної, Е. Лібанової, Л. Лісогор, А. Колота, О. Макарової, О. Новікової, І. Петрової, У. Садової, М. Семікіної та інших. Віддаючи належне цінності попередніх наукових здобутків дослідників, вважаємо за необхідне виокремити історичні особливості функціонування вітчизняного ринку праці, що склалися під час становлення нової незалежної держави, а також визначити шляхи та напрями майбутніх можливих змін у сфері зайнятості.

Початок становлення ринкових відносин у трудовій сфері збігся із зламом старої соціально-економічної та суспільної формації, формуванням нових незалежних держав, порушенням

коопераційних зав'язків і структурними змінами в економіці. Ринок праці України, як і більшості пострадянських країн, вирізняється низьким рівнем сенситивності до макроекономічних параметрів розвитку держави (рис. 1). Однією з причин цього може бути переток робочої сили до неформального сектору економіки.



**Рис. 1. Динаміка основних параметрів ринку праці України по відношенню до 1990 р., %**

Так, за 2000–2012 рр. коефіцієнт еластичності зміни зайнятості до зміни ВВП у середньому становив для України всього 0,07, що порівняно з аналогічним коефіцієнтом в Італії (0,8), Німеччині та Франції (0,4) [4] є дуже малим. Закономірним є зниження попиту в кризові періоди. Проте вітчизняні роботодавці дотримувалися стратегії утримання робочої сили, що пов'язано, насамперед, з високим рівнем жорсткості трудового законодавства України щодо постійних працівників [5]. Механізми соціально-трудова відносин, які використовуються, є неефективними та мають несистемний характер. Практика створення бар'єрів щодо звільнень постійних працівників і відсутність фінансової підтримки державою інноваційної діяльності можуть бути ризиком неможливості запровадження модернізаційних заходів. Високий рівень жорсткості та його низький інформент дозволяють вітчизняним роботодавцям впевнено лавірувати на ринку праці. Проте це відлякує іноземців, які значно обмежені у власній кадровій політиці.

Зміни структури зайнятості, що мали місце протягом останньої чверті століття (зростання третинного сектору зайнятості з 44,5% у 1990 р. до 66,9% у 2014 р.), можна було б трактувати як цивілізаційний перехід до фази постіндустріального розвитку, якби не зважати на причинно-наслідкові зв'язки цих змін (табл. 1).

Таблиця 1

**Трисекторна модель українського ринку праці, %**

| Сектор ринку праці    | 1990 | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Сільське господарство | 19,8 | 19,4 | 15,4 | 16,8 | 17,2 | 17,5 | 17,1 |
| Промисловість         | 35,7 | 19,7 | 17,1 | 16,5 | 16,2 | 16,4 | 16,0 |
| Послуги               | 44,5 | 60,9 | 67,5 | 66,7 | 66,6 | 66,1 | 66,9 |

Джерело: складено автором за даними [6].

У розвинутих країнах секторальні зміни у структурі зайнятості характеризувалися зростанням продуктивності праці у промисловості та вищою еластичністю попиту за доходом на послуги, ніж на товари. Це сприяло зменшенню зайнятості у вторинному секторі на користь третинного. В Україні на структуру зайнятості суттєво впливали не тільки економічні фактори, але й інтеграційні спрямування. В Україні відбувалося переміщення робочої сили з індустріальних галузей у сферу послуг: торгівлю, а також сировинні сектори. Новітні інтеграційні зв'язки України розвивалися за рахунок галузей сировинного сектору, у структурі експорту домінувала проміжна продукція, збільшувалася частка сировини, що, відповідно, потребувало зростання зайнятості саме у цих секторах економіки. На початку ринкових перетворень очікувалося зростання зайнятості у сфері послуг. Проте для українського ринку праці послуги – це, насамперед, торгівля, готельно-ресторанний бізнес. Сучасна структура економіки України характеризується ресурсо- й енергомістким виробництвом, надмірним екстенсивним розвитком сировинних галузей, неефективним функціонуванням соціальних секторів економіки, що відповідають за нагромадження людського капіталу, диспропорційністю розвитку між первинним, вторинним і третинним секторами, а також неспроможністю фінансового сектору забезпечувати функціонування реального сектору.

Зайнятість в Україні характеризується неефективністю та архаїчністю її структури, що проявляється у надто великій частці зайнятих у низькопродуктивному особистому селянському господарстві та первинному секторі економіки у цілому. В Україні структура зайнятості вже не має ознак індустріальної зайнятості (у структурі зайнятості поступово зростає частка сфери послуг, проте саме у сфері торгівлі), тобто ознак інноваційності зайнятості не набуває. Отже, розвиток економіки відбувався за регресійним сценарієм з яскраво вираженою редукацією та де-кваліфікацією праці, примітивізацією її використання. До основних чинників неоптимальної структури зайнятості в Україні можна віднести: збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств; переважання у ретроспективі сировинної складової економічного зростання; слабку сприйнятливість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу потребам роботодавців для забезпечення технологічних змін; низький рівень мобільності населення та найманих працівників; низький і неконкурентоспроможний рівень заробітної плати, існування працюючих бідних, що демотивує ефективну зайнятість.

Однією з ознак і причин структурних диспропорцій зайнятості українського ринку праці є розбалансованість ринку праці та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекоси в кількісно-якісній структурі ринку праці та невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців. Наявність феномену одночасно надмірної та дефіцитної праці, збільшення частки структурної складової безробіття, з одного боку, спричиняють трудову міграцію, а з іншого – зайнятості не за фахом. Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої праці на ринку, але відсутність ефективної системи адаптації структури підготовки кадрів до потреб ринку поглиблює структурні диспропорції у цій сфері. Низька ефективність і нерациональність господарювання продукуються і в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості, яка демонструє, що навіть у період економічного зростання роботодавці надавали перевагу працівникам з низькою кваліфікацією, їх частка у структурі зайнятості є найбільшою (табл. 2).

За даними, наведеними у таблиці 2, у 2014 р. порівняно з 2000 р. доволі помітно знизилась частка фахівців (-2,8 відсоткового пункту) та кваліфікованих робітників. Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4,6 відсоткового пункту) та найпростіших професій. Крім того, за досліджуваний період зросла частка зайнятих професіоналів – на 4,1 відсоткового пункту; законодавців, вищих державних службовців і керівників – на 0,8 відсоткового пункту.

Таблиця 2

**Динаміка змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих  
в економіці України за 2000–2014 рр.,**

*% до загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років*

| Професійні групи  | 2000 | 2005 | 2007 | 2009 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014* |
|---|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)   | 7,2  | 7,1  | 7,6  | 7,9  | 8,1  | 7,9  | 7,7  | 8,0   |
| Професіонали  | 12,9 | 12,0 | 12,6 | 13,6 | 14,0 | 14,9 | 14,9 | 17,1  |
| Фахівці   | 15,0 | 12,2 | 11,4 | 11,9 | 11,8 | 11,3 | 11,4 | 12,2  |
| Технічні службовці  | 4,1  | 3,7  | 3,6  | 3,5  | 3,4  | 3,2  | 3,3  | 3,2   |
| Працівники сфери торгівлі та послуг   | 11,3 | 13,1 | 13,6 | 14,5 | 14,9 | 15,3 | 15,5 | 15,9  |
| Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства  | 3,0  | 1,6  | 1,3  | 1,0  | 1,1  | 0,9  | 0,9  | 1,0   |
| Кваліфіковані робітники з інструментом  | 13,4 | 13,1 | 12,6 | 12,1 | 12,0 | 12,2 | 12,2 | 12,8  |
| Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 15,4 | 13,0 | 12,6 | 11,9 | 12,0 | 11,7 | 11,3 | 11,4  |
| Найпростіші професії  | 17,7 | 24,3 | 24,7 | 23,6 | 22,7 | 22,6 | 22,7 | 18,3  |

\* Дані за 2014 р. без урахування тимчасово окупованої території (АР Крим та м. Севастополь).

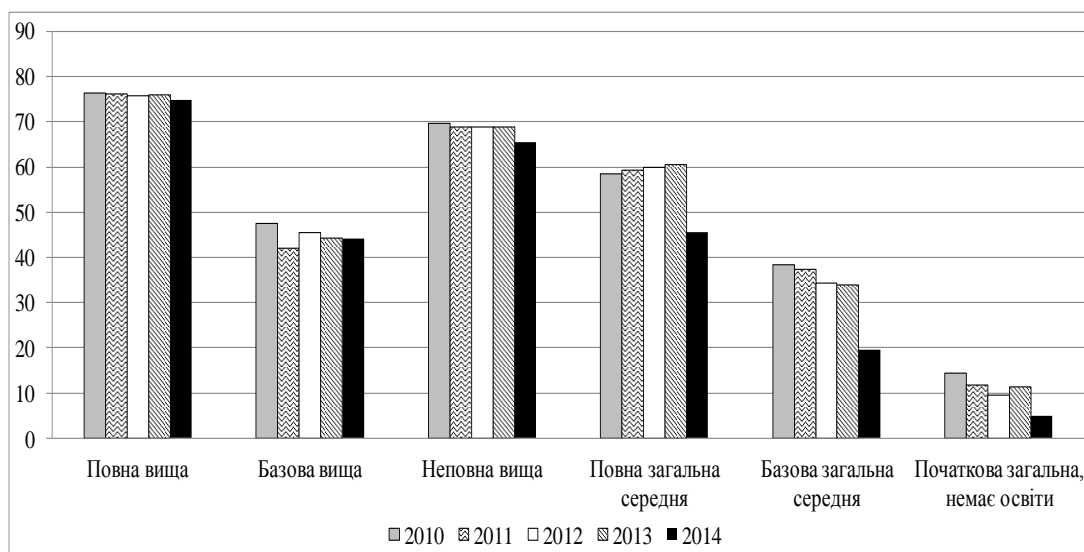
Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

На українському ринку праці спостерігається диспропорція між кількістю робочих місць та кількістю працівників з певною спеціалізацією. Згідно з результатами опитування [7], тільки 36% співробітників працюють за спеціальністю, робота 20% працівників пов'язана з отриманою спеціалізацією, тоді як 44% працівників змінили професію.

Стабільно високий попит на отримання освітніх послуг пов'язаний не стільки з потребами економіки у фахівцях з високим рівнем освіти, скільки з очікуваннями самих студентів та їх батьків, що отриманий диплом гарантуватиме швидке працевлаштування на високооплачувану, престижну та цікаву роботу. Так, показники рівнів зайнятості за освітою свідчать, що роботодавці позитивно реагують на сигнали ринку освітніх послуг у вигляді диплома та віддають перевагу особам з вищою освітою (рис. 2).

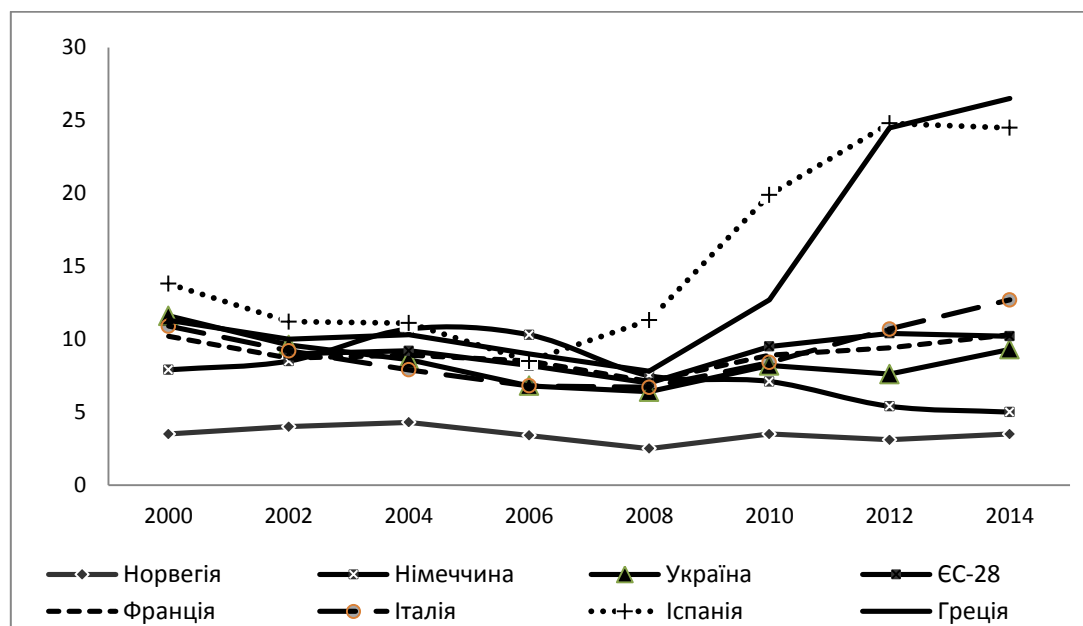
Крім формальних компетенцій у вигляді диплома, роботодавець бере до уваги і наявність у претендентів на робоче місце умінь, які високо цінуються у працівниках: навички роботи за комп'ютером, знання іноземних мов, водійські навички, вміння вести бізнес тощо. Проте протягом довготривалого періоду найвищим попитом користувалися кваліфіковані працівники з інструментом. Так, потреба роботодавців у кваліфікованих працівниках у 2014 р. становила 18,1%, починаючи з 2000 р. до 2013 рр. – від 17,3% до 39,7% загальної кількості вільних робочих місць за цей період. Для виконання трудових функцій на таких робочих місцях не обов'язково здобувати вищу освіту. Навпаки, це потребує розвитку професійно-технічної освіти, яка останніми роками перебуває в занепаді.

Безробіття є індикатором здоров'я ринку праці. Порівняльна оцінка ринку праці України та європейських країн свідчить про певну стабільність вітчизняного ринку праці (рис. 3).



**Рис. 2. Рівень зайнятості населення України у віці 15–64 років за освітніми рівнями у 2010–2014 рр., %**

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.



**Рис. 3. Рівень безробіття в Україні та деяких країнах ЄС, %**

Джерело: складено за даними Євростату [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat> та Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Так, спостерігається певна варіативність даного показника у країнах Європи. В Італії та Франції рівень безробіття становив, відповідно, 12,7% і 10,3%, у Норвегії та Німеччині – відповідно, 3,5% і 5%, а в Греції та Іспанії – відповідно, 26,5% і 24,5%. Порівняно з такими показниками, рівень безробіття в межах 8,2% економічно активного населення у 2010 р. та 9,3% у 2014 р. є оптимістичним.

Структурна асиметрія українського ринку праці викликана також практикою використання нетипових адаптаційних механізмів роботодавців до змін економічної кон'юнктури, тобто стійкістю до збереження зайнятості. Це пояснюється, насамперед, жорсткістю трудового законодавства щодо регулювання звільнення постійних працівників і підтримкою стабільної зайнятості за рахунок гнучкості за оплатою праці та тривалістю робочого часу.

Найбільшого поширення при становленні ринку праці отримали такі стратегії роботодавців, як переведення працюючих у вимушену неповну зайнятість і використання неповного робочого дня (рис. 4). Обсяг використання адміністративних відпусток з 2001 р. скоротився, оскільки у листопаді 2000 р. прийнято зміни до Закону України “Про відпустки”<sup>1</sup>, чим обмежувалося право надання такої відпустки.



**Рис. 4. Динаміка вимушеної неповної зайнятості в Україні в 1995–2014 рр., % до середньооблікової кількості штатних працівників**

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

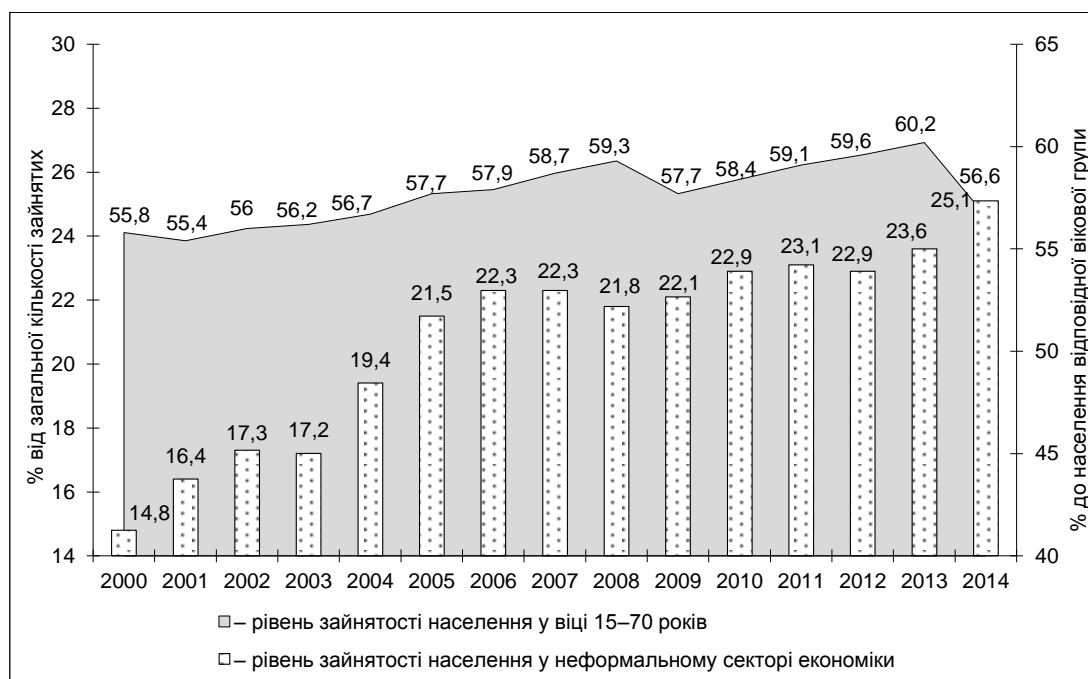
У 1990-ті роки поширеною була зайнятість у режимі неповного робочого дня (рівень охоплення штатних працівників становив від 5,6% у 1995 р. до 17,6% у 1999 р.), але вже у 2000-х рр. почалося скорочення обсягів охоплення з 13,3% у 2000 р. до 4,4% у 2007 р. У подальшому по-

<sup>1</sup> Про внесення змін до Закону України “Про відпустки” : Закон України від 02.11.2000 р. № 2073-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2073-14>.

ширення наслідків фінансово-економічної кризи призвело до повільного зростання цього показника до рівня 9,9% до кінця 2014 р. Поширення таких атипових форм зайнятості сприяло деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці та деформалізації трудових відносин.

Становлення ринкових відносин у трудовій сфері проявлялося не тільки одночасно з роздержавленням і створенням системи малого та середнього бізнесу, яке було сферою прикладання праці значної частини населення, але й шляхом перерозподілу населення у неформальний сектор. За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35% доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному та ресторанному бізнесі, аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30% до 60%. Частка тіньової економіки досягає майже 60% ВВП [8].

Неформальний сектор економіки виконує функції амортизатора безробіття, оскільки саме у період економічного спаду абсорбує певну частину вивільнених працівників з формального сектору. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2014 р. становила 4,5 млн осіб, або 25,1% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років (рис. 5).



**Рис. 5. Динаміка рівнів зайнятості у формальному та неформальному секторах економіки України**

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Найістотніше зростання з 2007 по 2014 рр. відбулося у сфері будівництва і торгівлі. У сільському господарстві як основному виді економічної діяльності неформального сектору, навпаки, спостерігалось зменшення чисельності зайнятих. Поширення неформального сектору на умовах вторинної зайнятості, з одного боку, збільшує сферу самореалізації працівника та його доходи, з

іншого – перевищує нормальну інтенсивність його праці, спричиняє надмірне стомлення та згодом зниження продуктивності праці на основному робочому місці, працездатності у цілому.

Іншим механізмом українських роботодавців, що дозволяв підтримувати стабільну зайнятість, є гнучкість зайнятості за оплатою праці: використання заборгованості з виплати заробітної плати та зменшення розміру самої заробітної плати. Серед факторів, які впливають на розмір грошової заробітної плати, дослідники, особливо у розвинутих країнах, виокремлюють дві групи чинників. Перша пов’язана з впливом продуктивності праці та динаміки на оплату праці найманої праці, друга – з регулюючим впливом уряду, включаючи мінімальний розмір оплати праці та інші соціальні гарантії. Тому важливо бачити два напрями впливу: власне економічні та інституційні.

Статистичні дані свідчать, що темпи зростання валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу (продуктивності ресурсів на макрорівні) значно відстають від темпів зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, а також доходів українців. Якщо за 2005–2013 рр. продуктивність праці збільшилась у 1,2 раза, то реальна заробітна плата – 2,3 раза, номінальна – 5,6 раза, реальні наявні доходи населення – 2,3 раза. Протягом останніх 10 років зростала як номінальна у 4,4 раза, так і реальна заробітна плата – 1,8 раза (табл. 3).

Таблиця 3

**Динаміка номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2006–2014 рр.**

| Показник   | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн      | 1041  | 1351  | 1806  | 1906  | 2239  | 2633  | 3026  | 3265  | 3480  |
| Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати | 129,2 | 129,7 | 133,7 | 105,5 | 120,0 | 117,6 | 114,9 | 107,9 | 106,0 |
| Індекс середньомісячної реальної заробітної плати    | 118,3 | 112,5 | 106,3 | 90,8  | 110,2 | 108,7 | 114,4 | 108,2 | 93,5  |

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Аналіз статистичних даних з початку незалежності України показує, що рівень реальної заробітної плати змінювався нерівномірно, навіть дещо хаотично та різноспрямовано. В окремих періодах це пояснюється загальним станом економіки України й наявним рівнем інфляції (економічний спад 1997–1999 рр.), проте щорічні темпи зростання реальної заробітної плати не завжди можна пояснити цими об’єктивними факторами (2001–2007 рр.), особливо, якщо зіставити їх з іншими факторами впливу на ринку праці. Якщо проаналізувати динаміку індексів реальної заробітної плати у 2008–2009 рр., то спостерігається тенденція до уповільнення її зростання у 2008 р., порівняно з аналогічними періодами 2007 р. (з 115,5% у січні – лютому до 106,3% у січні – грудні 2008 р.), та значного її зниження у 2009 р., порівняно з 2008 р. (87,6% у січні – лютому до 89,9% у січні – липні 2009 р. по відношенню до аналогічного періоду попереднього року). Поширення світової економічної кризи призупинило практику необґрунтованого підвищення соціальних виплат і заробітних плат. Політика сьогодення характеризується зворотними тенденціями, але політика оплати праці потребує виваженості та обґрунтованості дій.

Слід зазначити, що диференціація заробітної плати в Україні є значно вищою, ніж у зарубіжних країнах. Так, за даними Європейського економічного комітету, співвідношення найвищих і найнижчих заробітних плат в Європі становить 10 разів, а в Україні це співвідношення сягає 50 разів [9]. Досі залишається низькою і такою, що не відповідає загальноєвропейській практи-



ці, частка оплати праці у ВВП та у складі операційних витрат. В Україні у 2012 р. частка оплати праці у ВВП становила 50,2%, проте не досягла рівня 1990 р. – 53,1%. За даними 2014 р., ця частка становила 46,3% (для порівняння: у середньому в ЄС заробітні плати становлять 50% ВВП. Проте у країнах з високим рівнем розвитку частка оплати найманої праці є вищою: у Данії – 56,7% ВВП, Швеції – 53,5% ВВП, США – 56,1% ВВП, що свідчить про значно вищу вартість робочої сили).

Єдиним інструментом для регулювання оплати праці на державному рівні є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати. Проте й цей інструмент використовується досить неефективно. На практиці в українській економіці паралельно співіснує багато різних, не пов'язаних між собою систем заробітної плати: оплата праці в бюджетній сфері формується на базі Єдиної тарифної сітки, державні службовці мають свою, особливу систему оплати праці, у правосудді оплата праці побудована на специфічних нормах, а в недержавному секторі економіки діє безліч власних механізмів і систем оплати праці, хоча як основа всього цього декларується єдина система трипартизму.

Зміни в оплаті праці в Україні відбуваються нерівномірно і необґрунтовано, що призвело до суттєвої диференціації в оплаті праці як за видами економічної діяльності, так і за регіонами і соціальними групами. Особливо високими темпами зростали заробітні плати в окремих сегментах українського ринку праці, там, де відчувається нестача кваліфікованих спеціалістів: ІТ-спеціалістів, висококваліфікованих менеджерів і фінансистів тощо. Сьогодні в окремих сегментах українського ринку праці відбувається спекуляція заробітними платами, пов'язана з дефіцитом або надлишком працівників окремих професій і спеціальностей. Водночас існують істотні перекося заробітної плати в бюджетній сфері, де оплата праці не відповідає рівню кваліфікації й відповідальності, які вимагає певна посада або конкретна робота.

З огляду на історичні особливості формування та функціонування ринку праці, для державної політики зайнятості найактуальнішими є нові завдання, які повинні вирішити ряд проблем:

– **звуження можливостей прикладання праці**, що проявляється як у спадаючій тенденції зменшення обсягів і рівнів зайнятості (за даними Державної служби статистики України, у 2015 р. чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років становила 16,4 млн осіб, рівень зайнятості – 55,9%, у 2014 р. – відповідно, 18,07 млн осіб та 56,6%), так і у зменшенні попиту на робочу силу майже в усіх видах економічної діяльності та за основними розділами кваліфікації професій (на 1 березня 2016 р. кількість вакансій становила 38,9 тис. і скоротилася порівняно з аналогічним періодом 2015 р. на 10,4%, а навантаження на вільне робоче місце дорівнює 13 осіб на одну вакансію). Загострення ситуації з можливістю працевлаштування характеризується показником вивільнення працюючих, лише за січень – лютий 2016 р. 82,8 тис. осіб попереджено роботодавцями про звільнення, що на 24 тис. осіб більше, ніж за аналогічний період 2015 р. Найістотніше скорочення очікується у сфері державного управління – 60,1 тис. осіб, охороні здоров'я – 5,9 тис. осіб та переробній промисловості – 4,1 тис. осіб;

– **зниження доходів населення** у зв'язку з падінням реальної заробітної плати, яка є головною складовою доходів населення (індекс реальної заробітної плати у 2015 р. порівняно з 2014 р. становив 79,8%), та суттєвого зростання цін на всі групи товарів і послуг. Незважаючи на зменшення частки працівників, яким нарахована заробітна плата у межах мінімальної (з 4,4% у грудні 2014 р. до 2,7% у грудні 2015 р.), та поетапне зростання мінімальних соціальних стандартів і гарантій (мінімальна заробітна плата з 1 січня 2016 р. становить 1378 грн, з 1 травня – 1450 грн, а з 1 грудня становитиме 1550 грн), індекс Кейтца<sup>2</sup> на кінець

<sup>2</sup>Індекс Кейтца – співвідношення розміру мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати на одного штатного працівника (у країнах Західної Європи органи управління використовують його як один з показників ефективності подолання бідності). Рекомендоване Міжнародною організацією праці значення цього показника становить 50%, а Європейським Союзом – 60%.

2015 р. знизився до рівня 26,3%, що свідчить про загострення проблеми бідності працюючого населення та, відповідно, є джерелом нагромадження соціального невдоволення, ослаблення соціальної згуртованості та гальмування соціального прогресу в українському суспільстві;

– **зменшення фінансової спроможності соціальних фондів** виконувати зобов'язання перед застрахованими особами у зв'язку з триваючою тенденцією щодо зменшення середньооблікової кількості штатних працівників (на січень 2016 р. – 7,8 млн осіб, скорочення за рік становило майже 300 тис. осіб) та скороченням чисельності застрахованих осіб, які сплачують єдиний соціальний внесок (зменшення за 2015 р. на 600 тис. осіб). Усе це змушує Уряд вносити відповідні зміни до законодавства щодо соціального страхування та пенсійного забезпечення (значно зменшено розмір одноразової страхової виплати потерпілому на виробництві та у разі його смерті, призупинено норму про щорічний перерахунок щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві у зв'язку із зростанням середньої заробітної плати, повністю скасовано фінансування за рахунок коштів соціального страхування санаторно-курортного лікування, дитячого оздоровлення, часткове фінансування санаторіїв-профілакторіїв та дитячо-юнацьких спортивних шкіл), які стають передумовами для погіршення якості трудового потенціалу;

– **деформалізація трудових відносин**, про що свідчить вагома частка зайнятих у неформальному секторі економіки (у 2015 р. – 4,4 млн осіб, або 26,5% зайнятих в економіці), основною причиною поширення якої є безальтернативність прикладання праці в умовах кризи;

– **поглиблення структурних диспропорцій ринку праці**, які продукуються завдяки збереженню застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств, слабкій сприйнятливості професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень, переважанню в професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили частки малокваліфікованої праці тощо.

Реалізація євроінтеграційних орієнтирів вимагають відповідного удосконалення системи вітчизняного державного регулювання у соціальній політиці на ринку праці. Отже, надзвичайної актуальності набуває завдання розробки *стратегічних пріоритетів соціального розвитку національного ринку праці*, що дозволить закласти фундамент вітчизняної політики на ринку праці у довгостроковій перспективі й інституційно окреслити ключові вектори її реалізації.

Політика зайнятості має орієнтуватися на перехід до економіки пропозиції, яка базується на збільшенні інвестицій і створенні робочих місць. Пріоритетними завданнями економічної політики є забезпечення реалізації національних проектів зі створення робочих місць; реалізація інвестиційних та інноваційних проектів у тих сферах економіки, які передбачають зайнятість висококваліфікованих працівників; розвиток виробничих кластерів, малого та середнього бізнесу; формування інфраструктурних проектів.

Забезпечення ефективної зайнятості потребує впровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Основними інструментами такого державного регулювання є:

- вдосконалення трудового законодавства;
- забезпечення збалансованості попиту та пропозиції у галузево-регіональних ринках праці;
- створення умов для професійної та територіальної мобільності робочої сили;
- підвищення якості робочих місць;
- реформування системи оплати праці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відно-

син, мають здійснюватися одночасно із забезпеченням та контролем щодо дотримання норм трудового законодавства.

*Підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту і пропозиції ринку праці* має бути реалізовано шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Процес має здійснюватися (у деяких галузях – продовжуватися) за підтримки та повноцінної участі роботодавців. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств і створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

*Підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили.* На сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Потребує вирішення питання розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників).

Забезпечення трудовими ресурсами працедефіцитних регіонів, в яких розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працю-використання трудових мігрантів і з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід проводити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізі, і за умов обґрунтованої потреби у працівниках певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

*Підвищення якості робочих місць* є можливим лише на умовах договірного регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних і міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, організації та охорони праці, соціального забезпечення працівників. На наш погляд, крім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава повинна стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, запобігають попередженню професійного травматизму та професійних захворювань.

*Реформування системи оплати праці* має здійснюватися за трьома напрямками: перегляд і вдосконалення розрахунку прожиткового мінімуму, індексація заробітної плати, відповідно до зростання індексу споживчих цін, та реформування оплати праці у бюджетному секторі. Доцільно розробити методологічні засади галузевих стандартів оплати праці. На першому етапі слід переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі, запровадити галузеві стандарти та галузеві гарантовані розміри мінімальної заробітної плати.

Взяті Україною зобов'язання внаслідок імплементації положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС передбачають інституційну інтеграцію соціальної політики зайнятості, механізмів і рівнів соціального забезпечення, розширення учасників інституту соціального партнерства, залучення до соціального діалогу суб'єктів громадянського суспільства тощо. Реалізація даного пріоритету може бути забезпечена, з одного боку, врахуванням особливостей вітчизняної соціально-економічної системи та попередньої траєкторії розвитку, що є інституційним гальмом інтеграційних процесів між Україною та ЄС, з іншого – впровадженням ключових елементів європейської соціальної моделі та відданістю загальним соціальним цінностям щодо високих соціальних стандартів і реалізації активної політики зайнятості.

**Висновки.** Підсумовуючи результати дослідження, можна зробити висновок про формування протягом останньої чверті століття специфічної моделі соціально-трудова відносин в Україні. Ця специфічність виникла внаслідок нескоординованості дій суб'єктів ринку праці, відсутності чітко сформованих пріоритетів і принципів державної політики зайнятості. Нестан-

дартність й атиповість поведінки роботодавців і найманих працівників, як наслідок кризових 90-х років ХХ ст., змінює форми, але не зникає. Сучасна політика регулювання соціально-трудових відносин відчуває суттєвий вплив європейської інтеграції, що забезпечуватиме соціальну конвергенцію з європейськими державами. Усе це вимагає розробки та запровадження стратегічних пріоритетів розвитку соціально-трудової сфери, враховуючи ряд ризиків як ендогенного, так і екзогенного характеру, мінімізація яких дозволить сформувати ефективно діючий механізм функціонування ринку праці.

#### Список використаних джерел

1. Gimpelson V. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil / V. Gimpelson, D. Lippoldt. – Lanham : Rowman & Littlefield, 2001.
2. Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. Капелюшников. – М. : Высшая школа экономики, 2001. – 309 с.
3. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда [Електронний ресурс] / Р. Капелюшников. – Режим доступу : <http://www.nes.ru/public-presentations/Papers/Kapelyushnikov.pdf>
4. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–86.
5. Юрик Я.І. Оцінка та порівняльний аналіз жорсткості українського законодавства про захист зайнятості / Я.І. Юрик // Економіка і прогнозування. – 2015. – № 1. – С. 23–39.
6. World Development Indicators [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://databank.worldbank.org/Data/reports.aspx?source=world-development-indicators>
7. Формування економічної активності молоді України, серпень – вересень 2013 р. [Електронний ресурс] / Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua/news/36/77.html>
8. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : нац. доповідь / За заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
9. Анри Малосс, глава Европейского экономического комитета: «Если Украина сможет развивать отношения и с ЕС, и с РФ, то станет раем для иностранных инвестиций» // Бизнес. – 2014. – № 6. – С. 17–20.

#### References

1. Gimpelson, V., Lippoldt, D. (2001). The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. Lanham: Rowman & Littlefield [in English]
2. Kapelyushnikov, R. (2001). *Rossiiskii rynek truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii* [The Russian labor market: adaptation without restructuring]. Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki [in Russian]
3. Kapelyushnikov, R. *Rossiiskaya model' rynka truda* [The Russian model of the labor market], available at: <http://www.nes.ru/public-presentations/Papers/Kapelyushnikov.pdf> [in Russian]
4. Yurik, Ya.I., Blyzniuk, V.V. (2014). *Yakist robochoi syly yak kliuchovyi faktor innovatsiinoho rozvytku Ukrainy* [The quality of the workforce as a key factor for innovative development of Ukraine]. *Ekonomika i prohnozuvannia [Economy and Forecasting]*, 1, 67-86 [in Ukrainian]
5. Yurik, Ya.I. (2015). *Otsinka ta porivnialnyi analiz zhorstkosti ukrainskoho zakonodavstva pro zakhyst zainiatosti* [Evaluation and comparative analysis of the stiffness of the Ukrainian legislation on employment protection]. *Ekonomika i prohnozuvannia [Economy and Forecasting]*, 1, 23-39 [in Ukrainian]
6. World Development Indicators, available at: <http://databank.worldbank.org/Data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [in English]
7. *Formuvannia ekonomichnoi aktyvnosti molodi Ukrainy, serpen – veresen 2013 r.* [The formation of the economic activity of young people of Ukraine, August – September, 2013]. Ukrainian

Institute for Social Research after Oleksandr Yaremenko, available at: <http://www.uisr.org.ua/news/36/77.html> [in Ukrainian]

8. Heyets, V.M. (Ed.). (2009). *Sotsialno-ekonomichni stan Ukrainy: naslidky dlia narodu ta derzhavy* [The socio-economic condition of Ukraine: consequences for people and the state]. Kyiv, NVTs NBUV [in Ukrainian]

9. Anri Maloss, *Esli Ukraina smozhet razvivat' otnosheniya i s ES, i s RF, to stanet raem dlya inostrannykh investitsii* [Anri Maloss, If Ukraine is able to develop relations with the EU and Russia, it will become a paradise for foreign investment]. (2014). *Biznes*, 6, 17-20 [in Russian]

Отримано 22.06.16

Близнюк В.В., канд. екон. наук, старший научный сотрудник, заведующий отделом социально-экономических проблем труда, ГУ “Институт экономики и прогнозирования НАН Украины”, ул. Панаса Мирного, 26, Киев, 01011

#### УКРАИНСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ИСТОРИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ И НОВЫЕ ЗАДАЧИ

*Рассмотрены и выделены особенности развития рынка труда Украины в исторической ретроспективе. Специфическая модель социально-трудовых отношений в Украине в условиях неразрешенности структурных проблем усиливает риски социальной и экономической деградации и формирует новые вызовы государственной социальной политике. Реформирование социально-трудовой сферы, уменьшение структурных дисбалансов в сфере занятости, оплаты труда, формирование новейших профессиональных компетенций работников, а также обеспечение эффективной профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы с одновременным повышением качества рабочих мест – все это будет эффективным ответом на указанные вызовы и поспособствует формированию социальных предпосылок экономического развития нового качества.*

*Ключевые слова: параметры рынка труда, эластичность занятости, гибкость рынка труда, заработная плата, структурные проблемы, направления реформирования.*

Blyzniuk V.V., PhD. (Economics), senior scientific fellow, head of department of social economic problems of labour, Institute for Economics and Forecasting Ukrainian National Academy of Science, 26 Panasa Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine, e-mail: v\_blyzniuk@mail.ru

#### UKRAINIAN LABOR MARKET: HISTORICAL CHALLENGES AND NEW TASKS

*The article deals with the peculiarities inherent in the Ukrainian labour market and conditioned by historical retrospective. The formation of market relations in the area of labour was at the crossroads of social and political establishment during the structural changes in the economy, which determined the formation of the special characteristics of the Ukrainian labor market model. Modern employment structure lost signs of industrialization, and it does not acquire signs of innovation. It is characterized by inefficiency, as the retention of obsolete technological base of a large part of domestic enterprises; the predominance in retrospect, the commodity component of economic growth; weak responsiveness of vocational and qualification structure of the labour market to structural change; the discrepancy between the qualification structure of the personnel needs and employers to ensure these technological changes; low level of mobility of the population and employees; low and uncompetitive salaries, the existence of working poor, which discourages meaningful employment. The employment structure is determined not only by economic determinants, but also by the uncertainty of the integration aspirations. Low efficiency and poor management produced in the professional-qualification employment structure,*

*which demonstrates that even in a period of economic growth, employers preferred workers with low skills as their share in the employment structure is the greatest. The presence of the phenomenon both over- and scarce labor, increasing the share of the unemployment structural component, on the one hand, stimulates labor migration, and on the other hand, employment not in their specialties. The specificity of the labor market model in Ukraine increases the risks of social and economic degradation and forms of the latest challenges for the state social policy. An effective response to that should be reforms to reduce structural imbalances in employment, remuneration, formation of new professional competences of the employees and also providing effective professional and territorial mobility of labour while increasing the jobs quality.*

*Keywords: labor market indicators, employment elasticity, labor market flexibility, wages, structural problems, areas of reforming.*