

*Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку*

I. ПЕТРОВА,

доктор економічних наук

університет економіки та права «КРОК»

У статті проаналізовано суперечливі тенденції формування українського ринку праці. Висвілено перспективи його подальшого розвитку та інституційні умови для їх досягнення.

В статье проанализированы противоречивые тенденции формирования украинского рынка труда. Высветлены перспективы его дальнейшего развития и институциональные условия их достижения.

The article analyses contradictory trends of ukrainian labour market formation. It highlights prospectives of its further development and institutional conditions of their reaching.

Ключові слова: ринок праці, політика стимулювання попиту на працю, політика стимулювання пропозиції праці.

**Постановка проблеми.** Функціонування ринку праці відбувається в процесі суперечливої взаємодії попиту та пропозиції через постійну адаптацію кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць. Стан та динаміка ринку праці визначаються комплексним впливом факторів на його кон'юнктуру. По-перше, це фактори попиту, що переважно впливають на створення, збереження та ліквідацію робочих місць в економіці. Рух робочих місць є наслідком макроекономічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньо-торгівельної політики. Досвід реформування показує, що ці політики, на жаль, не спричинили синергетичного ефекту на модернізацію робочих місць в українській економіці. Між іншим, розв'язання саме цієї проблеми могло б стати основним імпульсом соціально-економічного

розвитку, здатним значною мірою протистояти кризовим явищам та внутрішнім і зовнішнім загрозам. По-друге, це фактори пропозиції (демографічні, міграційні, політики у сфері доходів та соціального захисту, розвитку соціально-трудової сфери), що чинять вплив на процеси формування та використання робочої сили. Накопичені проблеми в цій площині переконливо свідчать про неефективність соціальної політики загалом та її очевидну нескорельованість з економічною політикою. Внаслідок суперечливої, нескоординованої, а часом різновекторної дії зазначених факторів на ринку праці виникла низка проблем. Структуруємо їх за двома можливими станами функціонування ринку праці: задоволеного і незадоволеного попиту. Стан задоволеного попиту характеризує ситуацію зайнятості населення, тоді як незадоволений попит визначається, з одного боку, наявністю безробіття, з іншого, незаповненими вакансіями. Відповідно цим двом станам проаналізуємо основні суперечності функціонування ринку праці та визначимо перспективи його подальшого розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В українській науці проблемами ринку праці активно займаються такі вчені як А.Колот, Е. Лібанова, Л.Лісогор, Л. Шевченко та ін. Проте багатоаспектність цього явища та виклики зовнішнього середовища, яке стає все більш динамічним та непередбачуваним, обумовлюють потребу в нових дослідженнях специфічних проблем функціонування ринку праці в Україні.

**Метою статті** є аналіз основних суперечностей функціонування ринку праці України у станах задоволеного і незадоволеного попиту та вивлення шляхів їх розв'язання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зміни у сфері зайнятості, що відбувалися протягом всього періоду реформування української економіки, продемонстрували значну специфіку порівняно з академічними уявленнями та практикою інших країн. Серед основних тенденцій розвитку зайнятості відзначимо наступні:

(1) Збільшення фактичного рівня зайнятості населення при збереженні низьких показників продуктивності праці. В табл.1 представлено показники динаміки зайнятості населення, які свідчать про її стабільне, хоча й незначне зростання.

**Таблиця 1**

**Динаміка показників зайнятості населення України<sup>1</sup>**

Показник	2010 .	2011	2012	2013	2010-2013
Зайняті, тис. осіб	20266	20324	20354	20404	+138
Безробітні, тис. осіб	1786	1733	1657	1576	- 210
Економічно активне населення, тис. осіб	22051	22057	22011	21980	- 71
Рівень зайнятості (%)	58,4	59,1	59,7	60,3	+1,9

Разом з тим, зміни у ВВП відбувалися за іншою траєкторією. Незважаючи на прирости його показників у фізичному обсязі, індекси ВВП щодо попереднього року з урахуванням дефлятора у період 2010-2013 рр мали спадну динаміку: 113,74%, 114,2%, 107,8% і 104,3% відповідно. Окремі ситуації зростання ВВП більшою мірою були пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Відтак, якщо з точки зору економічної теорії скорочення зайнятості веде до скорочення ВВП, то на практиці виявилася тенденція підтримання більш менш стабільного рівня зайнятості за зниження ВВП. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але не продуктивну зайнятість. Відставання України за продуктивністю є критичним для подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектору засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. Сумно, що за індексом продуктивності

<sup>1</sup> Розраховано за даними Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-е місце, хоча за попереднє десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 рази. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування в структурі промисловості України товарів з низьким та середньо-низьким рівнями технологічності.

(2) "Роздержавлення" сфери зайнятості при слабких стимулах до підприємницької діяльності. Протягом періоду реформування питома вага працюючих у державному секторі в середньообліковій чисельності робітників і службовців у народному господарстві зменшувалася, що утім не призвело до появи високо продуктивного приватного сектору. Найбільша питома вага недержавних підприємств склалася в торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях і збуті, в будівництві, у фінансуванні та кредитуванні.

(3) Скорочення в сегменті стандартної зайнятості повний робочий час унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової). Тенденція опосередковано підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2010р. їх було 10758 тис. осіб, а у 2013р. – 10164 тис. осіб, тобто скорочення досить суттєве – 5,5%.

Оцінюючи цю тенденцію з позицій досягнення продуктивної зайнятості, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високо інтелектуального сегменту зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, поширення неповної зайнятості (особливо вимушеної) веде до деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці. Зокрема це

торкається зайнятості в аграрному секторі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають доіндустріальному її типу.

(4) Деформалізація зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності. Розвиток недержавного сектора йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, що було б одним з кардинальних шляхів вирішення проблем зайнятості, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну сферу.

За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35% доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та 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<sup>2</sup>

За зрозумілих причин точно оцінити масштаби неформальної економіки практично неможливо. За даними Держслужби статистики, протягом п'ятиріччя 2008- 2013 рр. кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростала, склавши у 2013р. 4,8 млн. осіб, або 23,3% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років (рис.1).

---

<sup>2</sup> Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.] – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/books/2009>.



Рис.1. Динаміка зайнятості у неформальному секторі економіки

Цілком обґрунтовано можна припустити, що реальна оцінка неформальної зайнятості ще вища, доходючи до 7 млн. працездатних, що перевищує третину офіційно зайнятих. Складність оцінювання полягає ще й в тому, що неформальна зайнятість є вкрай неоднорідною сукупністю з нечіткими границями: поряд з тими працівниками, які зайняті тільки в неформальному секторі є такі, що суміщують діяльність на офіційному та неофіційному робочих місцях (на умовах первинної та вторинної зайнятості). Вторинна зайнятість, з одного боку, розширює сферу самореалізації працівника та збільшує його доходи, проте, з іншого, перевищує нормальну інтенсивність праці, спричиняє надмірне стомлення і згодом зниження продуктивності на основному робочому місці, працездатності взагалі.

(5) Відносна нечутливість зайнятості (пропозиції праці) до ціни праці. Згідно класичних уявлень, за умови зниження доходів від праці кількість праці, що пропонується на ринку, має скорочуватися. Проте на українському ринку праці такого не відбувається. Попри всі перекося в системі оплати праці зайнятість була майже стабільною, не зважаючи на:

- низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати
  - надмірну диференціацію доходів населення;
  - заборгованість із виплат заробітної плати;
  - відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
  - значну й невиправдану регіональну та галузеву диференціацію заробітної плати
  - поширеність тіньових схем оплати праці;
  - обмеженість ринкового стимулювання праці;
  - наявність централізовано встановлених обмежень.
- (б) Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні), що сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці. В процесі реформування української економіки відбулося збільшення частки первинного сектору, зростання третинного (сфери послуг), тоді як вторинний зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Так і не вдалось подолати регіональний дисбаланс зайнятості, залишилися не вирішеними проблеми монофункціональних регіонів. Як зазначалося вище, неприпустимо низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, не зважаючи на загально високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці, що проявляється в ситуації з безробіттям. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, що знижує потенціал розвитку країни.

В частині незадоволеного попиту ринок праці характеризується безробіттям та незайнятими вакансіями. В період, що аналізується, рівень безробіття був також відносно стабільним і нижчим за середньоєвропейські показники. Його сплеск мав місце у 2014 р., що пояснюється руйнівним

впливом на ринок праці військової ситуації та вимушеного переселення в країні. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці, сягнув 9,3% економічно активного населення (у 2013 р. – 7,3%). Проте цей показник все ж таки переменшував середній в країнах Євросоюзу, де він становив 10,2%, зокрема, у Португалії -14,1%, Кіпрі – 16,1%, Хорватії – 17,0%, Іспанії – 24,5%, Греції – 26,5%. В Україні, як і в інших країнах, найвищий рівень безробіття був серед молоді у віці 15-24 роки (23,1%), що удвічі вище, ніж серед інших вікових груп.

Позитивною тенденцією є зниження питомої ваги кваліфікованих фахівців серед зареєстрованих безробітних. Однак загрозливими тенденціями залишаються збільшення тривалого безробіття, молодіжного, осіб 50+ та інших соціально вразливих категорій ринку праці.

Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно проходить в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї при деякому збільшенні попиту на висококваліфіковану працю (як фахівців, так і робітників).

Економічна та політична криза не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострюють їх, звужуючи можливості протистояння їх впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних з функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків в суспільстві пов'язано із зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, побоюваннях бідності, незахищеності, зневірою у подальших перспективах. Втрачаючи упевненість у



праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальна напруга в суспільстві.

Аналіз основних тенденцій розвитку зайнятості та безробіття виявив їх тривалість та суперечливість, що переконує у формуванні неефективної моделі ринку праці в Україні. Нами виявлено такі її парадоксальні особливості:

- питання зайнятості та оплати праці в теоретичному і практичному аспектах вирішуються ізольовано
- політика на ринку праці будується за принципом реагування, а не є проактивною
- соціальні аспекти політики ринку праці (допомога безробітним) домінують над економічними (створення робочих місць),
- ринок праці розвивається у відриві від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг
- держава контролює і наглядає за прибутковістю роботодавців, а не за їх розрахунками з працівниками
- ринкові перетворення у сфері зайнятості (зростання чисельності працівників у приватному секторі, самозайнятість, гнучкість використання праці, плюралізм у виборі виду зайнятості та джерел доходів) не сприяє піднесенню конкурентоспроможності українського працівника та розквіту підприємницької ініціативи
- законодавство активно розробляється, але не виконується
- гнучкість ринку праці підмінюється гнучкістю у нормозастосуванні.

Неефективність моделі ринку праці в Україні є, серед іншого, результатом неефективного регулювання проблем зайнятості і безробіття. Державне регулювання було спрямовано скоріше на стримання безробіття, ніж на створення умов для продуктивної зайнятості. Цій же меті слугували адаптаційні стратегії роботодавців на ринку праці<sup>3</sup>. Найбільш поширеною є

---

<sup>3</sup> Петрова І.Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України [Текст]. – Київ: Фонд Фрідріха Еберта, 2012 – 16 с.

стратегія зміни тривалості робочого часу, зокрема зменшення його через переведення працівників в режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток. У такий спосіб у період зниження економічної активності скорочується тривалість робочого часу і необхідність у звільненні персоналу стає не такою гострою. Натомість під час економічного пожвавлення тривалість робочого часу збільшується, а потреба у наймі додаткових працівників задовольняється джерелами внутрішнього ринку праці.

Іншою адаптаційною стратегією роботодавців, яка підтримувала відносно стабільну зайнятість, є маніпулювання у сфері оплати праці. Прикладом є підвищення номінальної заробітної плати у розмірі, що не покриває її інфляційне знецінення. Типовою для періоду реформування була ситуація зростання номінальної заробітної плати всупереч падінню реальної. Широкі можливості маніпулювання у сфері оплати праці відкривало використання різних складових в структурі оплати праці, які залежать від економічних результатів діяльності підприємства. Маніпулювання у межах заохочувальних систем часто приводило до скорочення основної заробітної плати. Крім того залишаються нездоланими затримки з виплати заробітної плати. Так, у 2014р. розмір заборгованості із виплати заробітної плати зріс більш, ніж у 3 рази: з 753 млн грн. до 2366,9 млн грн. Зауважимо, що у трудовому законодавстві більшості країн, в тому числі країн ЄС встановлена спеціальна відповідальність роботодавців за затримку виплати заробітної плати<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Так, наприклад, затримки виплати заробітної плати більш ніж на 30 днів надають право працівникові або призупинити трудовий контракт, або вимагати його припинення з виплатою відповідних компенсацій, а заробітна плата виплачується з відсотками. Крім того, можливе припинення процедури стягнення деяких податкових платежів, а також припинення судового рішення про стягнення квартирної плати, якщо буде доведено, що це викликано затримкою виплати заробітної плати. У законодавчих актах ООН, Європейської соціальної хартії, Хартії ЄС основних соціальних прав працівників знаходяться основні положення відносно прав працівника на справедливий винагороду, що забезпечує гідне існування. Способи захисту цивільних прав, в країнах континентальної Європи включають стягнення неустойки, відновлення положення, що існувало до порушення права тощо (наприклад, ст.ст. 1146 – 1153 ГК Франції, 1218 – 1219 ГК Італії).

Важливим здобутком країн Євросоюзу є європейська стратегія зайнятості, складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, панєвропейська рухливість для всіх. Як член Міжнародної організації праці, Україна ратифікувала понад 60 Конвенцій МОП, які відображено в національному законодавстві. Україна приєдналася до Європейської соціальної хартії та загальної декларації прав людини. Вихідною вимогою регулювання вітчизняного ринку праці має бути пріоритетність норм міжнародного права у сфері зайнятості.

Проте дослідження особливостей регулювання ринку праці в Україні виявило очевидні розбіжності між принципами трудового законодавства та їх практичним використанням. Численні його порушення, на наш погляд, несумісні з курсом України на європейські цінності і не дозволяють створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі.

Відповідно до генерального курсу на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлене завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості. В розвиток цього завдання були легалізовані різні види зайнятості, визнані підприємницька та індивідуальна трудова діяльність, сімейний підряд, фермерське господарство, кооперативи і товариства різних типів. Змінився статус роботодавця, яким можуть бути юридичні та фізичні особи (громадяни, що використовують найману працю для обслуговування своїх особистих потреб, індивідуальні підприємці без утворення юридичної особи). Обговорюються можливості юридичного визнання сімейної праці (зарахування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу). Виникає потреба у правовому забезпеченні надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом "віртуальних трудових відносин". Значні зміни відбуваються в умовах працевлаштування громадян, способах найму,

пов'язаних з діяльністю посередників, з різними типами трудових та цивільних договорів. В ринковому секторі економіки виникають нові соціально-трудова відносини з приводу лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу робочої сили. Проте ще не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю, працею зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства. Скажімо, єдина тарифна сітка не сприйнятна до впровадження у приватному секторі.

Донині законодавство про зайнятість спрямовано переважно на захист від безробіття, при цьому основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на стриманні безробіття.

У діючому трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту від дискримінації в сфері праці, якщо роботодавець безпідставно відмовив робітнику в прийомі на роботу. Відсутня обов'язкова норма письмової форми трудового договору. Не враховано трудові відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів.

Ігноруються норми чинного законодавства щодо своєчасного перегляду розмірів прожиткового мінімуму, що суттєво впливає на фінансовий стан громадян, особливо малозабезпечених. Восени 2015 р. Світовий банк підняв межу бідності з 1,25 дол. до 1,9 дол. в день. Порівняно з цим мінімальна заробітна плата, встановлена Законом України «Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2015 рік", у розмірі 1378 гривень і

прожитковий мінімум - 1330 гривень – свідчать про загострення проблеми бідності в країні.

Із загостренням кризи зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, зберігається практика несвоєчасної виплати заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, мають місце значні зловживання та порушення трудового законодавства при оформленні трудових відносин.

Номінальні інститути та атрибути соціального партнерства у більшості випадків «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою. Нині в Україні діють 165 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань та 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців. Проте процес інституціоналізації профспілок не завершений, вони певною мірою залежні від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно відстоювати інтереси працівників. Разом з тим, як зазначалося у першому розділі, є нагальна потреба в посиленні їх участі в регулюванні соціально-трудова відносин, зокрема, у сфері оплати та умов праці.

Значні виклики для українського ринку праці містять перспективи європейської інтеграції. Події, розгорнуті в Україні після невідписання угоди про євроасоціацію, виявили недостатню обґрунтованість багатьох припущень про наслідки цього процесу для національної економіки загалом і ринку праці зокрема. Зрозуміло, що чимало уявлень було спростовано політичною та економічною кризою в Україні, проте невідготовленість до поступового, а тим більше радикального переходу на європейські рейки, не можна ігнорувати.

Загалом вплив чистого експорту є позитивним для зайнятості, оскільки означає збільшення робочих місць у галузях, що на нього працюють. Проте структура українського експорту не є прогресивною, оскільки відсоток первинних та проміжних продуктів перевищує половину. Крім того, значна частина експорту була орієнтована на російський ринок, оскільки українські

підприємства виробляли продукцію для подальшого використання російськими. І саме цю частину експорту важко спрямувати на інші ринки.

На наш погляд, перспективним є співробітництво з європейським партнерами у сфері ІТ-індустрії. Іноземні інвестори зацікавлені у зростанні третинного сектору, оскільки часовий лаг між капітальними інвестиціями та віддачею є мінімальним, відсутня потужна конкуренція, робоча сила має достатні професійно-кваліфікаційні характеристики. За даними Європейської бізнес асоціації, Україна входить в ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30-40% протягом останніх п'яти років. Криза і розрив попередніх зв'язків в енергетичній галузі ставлять питання про скоріше приєднання України до Енергетичного співтовариства та подальше налагодження партнерських відносин з ЄС, що в майбутньому сприятиме розбудові енергетичної галузі з відповідним зростанням зайнятості. Перспективними для виходу України на світові і передусім європейські ринки є агросектор, харчова та легка промисловість.

Проте слід врівноважено оцінити втрати від євроінтеграції. Очевидними є великий розрив у рівнях продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили, засилля застарілого обладнання та відсталих технологій. В Україні ступінь зношеності основних виробничих фондів сягає 60%, перевищуючи їх порогове критичне значення у 1,6 рази.

Не можна не враховувати й різючої різниці у вимогах української та європейської сторін до якості продукції, санітарно-гігієнічних та фіто санітарних норм, через яку переважна більшість товарів вітчизняного ринку виявиться не конкурентоспроможною.

Реформування українського ринку праці має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць сучасного рівня потребує суттєвих інвестицій. Однак з урахуванням кризи і прогалин у фінансовій політиці ускладнюються можливості для зовнішнього та внутрішнього

інвестування. Слід зазначити, що майже двадцятип'ятилітній досвід інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їх капіталізацією та зростанням продуктивності праці. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді.

Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливі зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради по інвестиціях; розробка стратегії (дорожньої карти) входження на ринок

На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є поєднання інструментів політики стимулювання попиту та політики стимулювання пропозиції. Важливим є зменшення оподаткування трудових доходів та зняття інституційних перешкод, яке сприяє стимулюванню пропозиції праці і забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що буде стимулювати заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва і зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (процентів і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового проценту. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств

шляхом збільшення ринкової вартості їх активів внаслідок зростання виплачуваних дивідендів і процентів.

Іншою макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики сприяння до забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні. Необхідно сформувати модель регулювання вітчизняного ринку праці, враховуючи, що вона:

- має формуватися як наднаціональна з адаптацією міжнародних умов до власної специфіки;
- має поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу повинна бути вищою в фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів та послуг – більш лібералізованим;
- повинна впливати на господарські інтереси суб'єктів різних форм власності у зниженні вартості продукту та зростанні ефективності виробництва, що в свою чергу, вимагає створення розвинутого конкурентного середовища;
- має забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу;
- повинна сприяти комплексним змінам у регулюванні сполучених з ринком праці ринків, оскільки ринок праці залежить від ринків кредитів, інвестицій, житла, товарів та послуг;
- повинна бути соціально орієнтованою, оскільки в Україні і надалі зростатиме соціальне навантаження на одного працюючого, що є небезпечним для фінансової стабільності економіки.

В політиці регулювання ринку праці необхідні такі зміни:

- лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та регіонах;



- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів внаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку прогресивних галузей промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній чисельності працівників;
- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема освіти та охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- підтримка конкуренції між регіонами та видами економічної діяльності за залучення кращої робочої сили та інвестицій;
- розмежування повноважень в сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, забезпечення більш широкої участі регіонів в регулюванні ринку праці.

**Висновки.** В Україні сформувалася неефективна модель функціонування ринку праці. Розв'язання її суперечностей, зняття парадоксів та подолання управлінських патологій потребують збалансованої імплементації інструментів політик стимулювання попиту та стимулювання пропозиції. Перспективи трансформації ринку праці пов'язані з європейським вибором України, досягненням світових стандартів у сфері використання праці як найціннішого ресурсу сучасності.

дані про автора: прізвище, ім'я та по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, контактні телефони, e-mail.

Петрова Ірина Леонідівна, Університет економіки та права «КРОК», завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки, д.е.н., проф.,

Київ-04107, вул. Половецька, 16-а, кв.68; Київ-03113, вул.Лагерна,30-32; т. 095-175-94-78; 484-48-49,

ilp57@mail.ru