

Вдовічен Анатолій

ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ДИСПРОПОРЦІЯМИ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ

Сучасний економічний розвиток будь-якої країни передбачає постійні зміни в структурі між основними інституційними секторами, видами економічної діяльності, підприємствами з різною формою власності та ін. Провідні науковці та практики переконались, що економічного розвитку чи зростання недостатньо, щоб говорити про ефективний розвиток держави. Макроекономічні показники країни можуть бути у нормі, але водночас значна частина населення не «включена» в процес економічного зростання, бо не бере участь у створенні ВВП, знаходиться в тіні, не бере участі в трудовій сфері України, а відповідно і у розподілі. Результатом цього стає розшарування населення і виникнення супутніх проблем. Об'єктивність взаємозв'язку між соціальними, економічними та екологічними кризами ставить перед всіма країнами непрості завдання досягнення балансу між економічним і соціальним прогресом і необхідністю збереження довкілля, саме на ці проблеми зосереджена увага світової еліти. В свою чергу, відмінності та диспропорції, що мають місце у трудовій сфері, з одного боку, надають ознак динамічності в процесі формування економічного простору функціонування суб'єктів ринку праці, з іншого – посилюють розрив та глибину розшарування між ними. Проте особливості соціально-трудової сфери, наявні диспропорції її функціонування та розвитку є підґрунтям та обмежувачем економічних процесів. Тому інтереси дослідників зосереджуються на процесах, що відбуваються у трудовій сфері, на дослідженні природи диспропорцій її розвитку, обґрунтуванні основних детермінант, що їх зумовлюють,

визначенні шляхів їх пом'якшення та управління ними. А тому і сформувалася потреба більш ширшого погляду на зростання і розвиток трудової сфери, а разом з цим нових, ефективніших концепцій «для усіх» (тобто концепцій інклюзивного сталого зростання на основі формування ефективної трудової сфери).

Ключові слова: дисбаланс, диспропорції, інклюзивний розвиток, безробіття, бідність, ринок праці, трудова сфера.

Вдовичен Анатолій

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ СТРУКТУРНЫМИ ДИСПРОПОРЦИЯМИ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО РАЗВИТИЯ

Современное экономическое развитие любой страны предполагает постоянные изменения в структуре между основными институциональными секторами, видами экономической деятельности, предприятиями с различной формой собственности и прочее. Ведущие ученые и практики убедились, что экономическое развитие или рост не могут характеризовать эффективность развития государства. Макроэкономические показатели страны могут быть в норме, но в то же время значительная часть населения не «включена» в процесс экономического роста, потому что не участвует в создании ВВП, находится в тени, не участвует в трудовой сфере Украины, а соответственно и в распределении. Результатом этого становится расслоение населения и возникновение сопутствующих проблем. Объективность взаимосвязи между социальными, экономическими и экологическими кризисами ставит перед всеми странами непростые задачи достижения баланса между экономическим и социальным прогрессом и необходимостью сохранения окружающей среды, именно на эти проблемы сосредоточено внимание мировой элиты. В свою очередь, различия и диспропорции, которые имеют место в трудовой сфере, с одной стороны, являются характеристиками динамичности в процессе формирования экономического

пространства функционирования субъектов рынка труда, с другой - усиливают разрыв и глубину расслоение между ними. Однако особенности социально-трудовой сферы, имеющиеся диспропорции ее функционирования и развития является основой и ограничителем экономических процессов. Поэтому интересы исследователей сосредоточены на процессах, происходящих в трудовой сфере, в исследовании природы диспропорций ее развития, обосновании основных детерминант, которые предопределяют, определении путей их смягчения и управления ими. А потому и сформировалась потребность более широкого взгляда на рост и развитие трудовой сферы, а вместе с этим новых, более эффективных концепций «для всех» (то есть концепций инклюзивного устойчивого роста на основе формирования эффективной трудовой сферы).

Ключевые слова: дисбаланс, диспропорции, инклюзивное развитие, безработица, бедность, рынок труда, трудовая сфера.

Vdovichen Anatolii

DETERMINATION AND PECULIARITIES OF MANAGEMENT OF STRUCTURAL DISPROPRIATIONS OF THE LABOR SPHERE OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF INCLUSIVE DEVELOPMENT

The current economic development of any country involves constant changes in the structure between the main institutional sectors, types of economic activity, enterprises with different forms of ownership, etc. Leading scholars and practitioners are convinced that economic development or growth is not enough to talk about the effective development of the state. Macroeconomic indicators of the country can be normal, but at the same time, a significant part of the population is not "included" in the economic growth process, because it does not participate in the creation of GDP, is in the shadow, does not participate in the labor sphere of Ukraine, and accordingly in distribution. The result of this is the stratification of the population and the emergence of related problems. Objectivity of

the relationship between social, economic and environmental crises puts all countries hard tasks to achieve a balance between economic and social progress and the need to preserve the environment, which focuses on these issues the attention of the world's elite. In turn, the differences and disproportions in the labor sphere, on the one hand, give signs of dynamism in the process of forming the economic space of the functioning of the labor market, on the other - they increase the gap and the depth of stratification between them. However, the peculiarities of the social and labor sphere, the existing imbalances in its functioning and development are the basis and limiter of economic processes. Therefore, the interests of researchers focus on processes occurring in the labor sphere, on the study of the nature of the disproportions of its development, the substantiation of the main determinants that determine them, the identification of ways to mitigate and manage them. Therefore, the need for a broader view of the growth and development of the labor sphere, and, moreover, new, more effective concepts "for all" (that is, the concepts of inclusive sustainable growth based on the formation of an effective labor field) has emerged.

Key words: imbalance, disproportion, inclusive development, unemployment, poverty, labor market, labor sphere.

DOI: 10.32680/2409-9260-2018-10(262)-36-70

Постановка проблеми. Сучасний економічний розвиток будь-якої країни передбачає постійні зміни в структурі між основними інституційними секторами, видами економічної діяльності, підприємствами з різною формою власності та ін. Провідні науковці та практики переконались, що економічного розвитку чи зростання недостатньо, щоб говорити про ефективний розвиток держави. Макроекономічні показники країни можуть бути у нормі, але водночас значна частина населення не «включена» в процес економічного зростання, бо не бере участь у створенні ВВП, знаходиться в тіні, не бере участі в трудовій сфері України, а відповідно і у розподілі. Результатом цього стає розшарування населення і виникнення супутніх проблем. Масштаб глобальних проблем постійно

наростає, відповідно національні кордони це не ті бар'єри, за якими можна буде від них сховатися.

Об'єктивність взаємозв'язку між соціальними, економічними та екологічними кризами ставить перед всіма країнами непрості завдання досягнення балансу між економічним і соціальним прогресом і необхідністю збереження довкілля, саме на ці проблеми зосереджена увага світової еліти.

В свою чергу, відмінності та диспропорції, що мають місце у трудовій сфері, з одного боку, надають ознак динамічності в процесі формування економічного простору функціонування суб'єктів ринку праці, з іншого – посилюють розрив та глибину розшарування між ними. Проте особливості соціально-трудової сфери, наявні диспропорції її функціонування та розвитку є підґрунтям та обмежувачем економічних процесів. Тому інтереси дослідників зосереджуються на процесах, що відбуваються у трудовій сфері, на дослідженні природи диспропорцій її розвитку, обґрунтуванні основних детермінант, що їх зумовлюють, визначенні шляхів їх пом'якшення та управління ними. Сформувалася потреба більш широкого погляду на зростання і розвиток трудової сфери, а разом з цим нових, ефективніших концепцій «для усіх» (тобто концепцій інклюзивного сталого зростання на основі формування ефективної трудової сфери). Де під інклюзією (англ. inclusion – включення, залученість) розуміють збільшення ступеню участі усіх громадян соціуму у процесі економічного зростання і справедливий розподіл його результатів через побудову та управління трудовою сферою (ринком праці).

Аналіз останніх досліджень. Концептуальним підходом інклюзивного розвитку слід вважати переорієнтацію на вектор, який дає змогу всім країнам і регіонам світу користуватися результатами глобалізації, економічної інтеграції та економічного зростання. Для окремого економічного суб'єкта інклюзивний розвиток передбачає створення можливостей для розвитку і працевлаштування за рахунок високих темпів економічного зростання на поступальній основі, а також забезпечення громадянам рівного доступу до соціальних

гарантій і можливість участі в усіх сферах життєдіяльності країни.

Теоретичним та прикладним аспектам проблем трудової сфери та інклюзивного розвитку присвячені дослідження В.Айвазовського [1], А.Базилюка [2], О.Вдовіченої [4], К.Вітковська [4], А.Колота [8], Е.Лібанової [9], Л.Лісогор [10], В.Мандибури [11], А.Підгорний [5], О.Прогнімака [13], Л.Ткаченко [15], М.Хомяк [16], Л.Шинкарук [14, 17] та ін. Однак вивчення проблем структурних диспропорцій у трудовій сфері, узагальнення та класифікація основних детермінант цих процесів, оцінка їх впливу на макропропорції країни в умовах інклюзивного розвитку не втрачають своєї актуальності та своєчасності.

Аналіз емпіричних досліджень довів існування науково-практичного напрямку щодо оцінки впливу структурних зрушень на ефективність ринку праці [монографії]. Існує низка досліджень, присвячених аналізу впливу технологічних змін в економіці на обсяг та структуру пропозиції праці.

Слід відзначити роботи В.Мартіна [20], Д.Йоргенсона [19], в яких досліджуються зв'язок між технологічними змінами економіки та змінами структури попиту на працю. Основна теза таких досліджень полягає в обґрунтуванні зростаючих вимог до кваліфікаційного рівня працівників, якості людського капіталу та віддачі від інвестицій. Процеси, що мають місце на ринку праці за умов реструктуризації докладно досліджувалися фахівцями Міжнародної організації праці [23], Європейського комісаріату з питань зайнятості [21], представниками науки пострадянського сектора. Дослідники переважно відзначають, що структурні зміни в економіці насамперед посилюють вимоги до освітнього рівня найманих працівників, що в свою чергу підвищує частку населення із третинною освітою, сприяють підвищенню економічної активності та мобільності. Викликає інтерес дослідження, що визначають форми адаптації ринку праці до структурних змін економіки, які сприяють підвищенню його ефективності без зростання рівня безробіття. Автори обґрунтовують пакет стимуляційних заходів, спрямованих на зайнятість, оскільки вони є найефективнішими. Ці заходи вони

класифікують за напрямом дії як антикризові та структурні і як найефективніші визначають ті, які сприяють формуванню диверсифікованої структури зайнятості із урахуванням перспектив інноваційної економіки.

Аналізу диспропорцій ринку праці у восьми європейських країнах (Данії, Франції, ФРН, Італії, Нідерландах, Швеції, Польщі, Великій Британії) присвячені роботи D. Anxo, T. Ericson, A. Jolivet [18]. Так, аналізуючи ситуацію у сфері зайнятості, розповсюдження новітніх неусталених форм зайнятості, гендерних особливостей та ін., автори дійшли висновку про схожість причин, які викликають ці диспропорції, що відповідно уможливило типовість заходів щодо зменшення негативних наслідків у соціально-трудої сфері.

Дослідники українських реалій Л. Лісогор та О. Беляєв зазначають, що основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці на сьогодні є нестабільності політичної ситуації, відсутності узгодженості дій суб'єктів державного управління, структурна, макроекономічна та інституційна макроекономічна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі [10]. Провідний фахівець у сфері соціально-трудої відносин А. Колот відзначав асиметрії розвитку соціально-трудої сфери, що породжуються зовнішніми та внутрішніми детермінантами, а саме: глобалізацією світової економіки; погіршенням демографічної структури населення в цілому і економічного активного зокрема; лібералізацією соціально-економічної політики; уповільненням темпів економічного зростання; трансформацією інституту зайнятості та різновекторністю змін на ринку праці; зниженням ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; зниженням ролі держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудої сфери [8]. Всі вище зазначені детермінанти і є тими вузькими місцями на які зосереджує увагу світова наукова еліта через концепцію інклюзивного розвитку світової економіки чи економіки будь-якої країни.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасний розвиток ринку праці України як сфери прикладання праці відбувається під знаком його необхідної адаптації до економічної ситуації, яка характеризується насамперед триваючим спадом виробництва, все ще значною фінансовою розбалансованістю економіки, недостатньою динамічністю заходів щодо реформування господарського механізму, триваючим збройним конфліктом в країні. Причому, формування та управління ринком праці в реаліях економіки України вже сьогодні повинно базуватися на концепції інклюзивного розвитку, якщо ми не хочемо і надалі відноситись до країн третього світу.

Цілі статті обумовлені з вищевказаними невирішеними проблемами і протиріччями, що полягають у визначенні особливостей управління структурними диспропорціями трудової сфери України в умовах концепції інклюзивного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасному ринку праці притаманні серйозні проблеми і протиріччя:

1. Спотворення макропропорцій в економічному розвитку країни, які проявляються у порушенні співвідношень темпів зростання продуктивності праці та оплати праці [3, 14, 17].

Засновники неокласичної теорії наголошували на одному з таких постулатів, як відповідність заробітної плати граничному продукту праці, тобто заробітна плата розглядалася ними як ендогенний чинник продуктивності. Донині це є теоретичним каноном, але практика доводить можливість існування ситуації, коли рівень оплати праці формується спочатку відносно незалежно від зазначеного співвідношення, а за тим справедливість цієї функції відновлюється у режимі ринкової саморегуляції через пропорційне зростання вартісного обсягу граничного продукту праці, що також обумовлює зростання вартісного виміру національного продукту країни, причому не тільки номінального, а й реального. Українська ж ситуація характеризується суттєвим падінням рівня життя в 90-ті роки за одночасного падіння обсягів виробництва, оскільки

заробітна плата зростала швидшими темпами порівняно з продуктивністю праці в період економічного зростання, починаючи з 2011 р., при падінні рівня життя населення.

Існують думки, що темпи зростання заробітної плати можуть випереджати зростання ВВП без негативних макроекономічних наслідків за рахунок скорочення витрат матеріально-товарних ресурсів і перерозподілу пропорцій між видами первинних доходів [15]. Автори обґрунтовують, що за тривалого низького або нульового зростання зарплат продуктивність праці знижується, оскільки втрачають сенс інвестиції у дослідження та розробки (R&D), збільшення капіталомісткості виробництва та впровадження працеаощаджуючих технологій. Дослідження, проведені по сукупності країн ОЕСР, показали, що зростання реальної заробітної плати на 1 в. п. обумовлює зростання продуктивності праці на 0,3%, а в деяких країнах (Франції, Німеччині, Нідерландах, Великій Британії, США, скандинавських країнах) – на 0,38 в. п. [22]. Ми погоджуємося, що за умов безпрецедентного падіння рівня заробітної плати у короткостроковому періоді темпи зростання зарплати можуть перевищувати темпи зростання продуктивності, однак слід враховувати особливості та українські реалії, тобто наявність прихованої форми оплати праці, яка не фіксується органами статистики, тому, на наш погляд, вирішальним чинником економічного зростання, його базисом, є створення умов для достатньої оплати кваліфікованої праці, реалізації потенціалу найманих працівників, а також формування потужного класу власників та підприємців за рахунок зростання продуктивності праці. Відставання зростання продуктивності від заробітної плати на досить тривалому проміжку часу провокувало кризу в сфері праці, а її сучасні критичні темпи зростання свідчать про економічну неможливість підвищення низької оплати праці. Вихід із цієї ситуації полягає в першу чергу у державному регулюванні рівня мінімальної оплати праці та основних соціальних стандартів, встановлення її на рівні, що дозволяє забезпечувати основні принципи гідної праці, а також у зниження трудомісткості виробництва за рахунок впровадження

нових технологій. Такий підхід забезпечить підвищення загального рівня оплати в економіці.

2. 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, стимулює трудову міграцію, з іншого – зайнятість не за фахом. Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої праці на ринку, але відсутність ефективної системи адаптації структури підготовки кадрів на потребу ринку поглиблює структурні диспропорції в цій сфері.

Як свідчать соціологічні оцінки, лише 36% спеціалістів працюють за фахом, робота 20% пов'язана з отриманою спеціалізацією, в той час як 44% працівників узагалі змінили професію. Найвдалішими виявилися ті, хто отримав освіту в сфері маркетингу, менеджменту й права, а працівники із педагогічною освітою мають підлаштовуватися під потреби ринку праці: 83% з них працюють не за спеціальністю [3, 14, 17]. На українському ринку праці спостерігається масштабна диспропорція між кількістю робочих місць, з одного боку, й кількістю працівників з певною спеціалізацією – з іншого.

3. Деформалізація соціально-трудових відносин, що проявляється у зростанні сектору неформальної та тіньової зайнятості. Наразі, за приблизними оцінками, в неформальні трудові відносини залучено від чверті до половини працездатного населення.

Питома вага неформального сектора на українському ринку праці значна і збільшувалася, незважаючи на економічне зростання. Точніше сказати – завдяки цьому зростанню, оскільки ці два процеси відбувалися паралельно. В результаті залежно від використовуваної методології до цього сектора сьогодні можна віднести кожного п'ятого зайнятого. Зростання неформальної зайнятості виступає, мабуть, зворотним боком поступового скорочення формального сектора, вкрай чутливого до низької якості інституційного середовища. Зайняті в

неформальному секторі працюють переважно поза сферою державного регулювання.

Надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює дерегульованість та неконтрольованість багатьох процесів у соціально-трудовій сфері. Визначимо чинники, що сприяють розвитку тіньового сектора. Основними серед них є: високі податки (прибутковий, на прибуток та інші); високий рівень безробіття (підштовхує людей отримувати доходи будь-яким можливим способом); недосконалість законодавства (постійні зміни у вимогах до документації, що зумовлює додаткові витрати підприємців). Однак у короткостроковій перспективі, особливо для вирішення певних завдань, наприклад, зайнятість у регіонах, постраждалих від збройного конфлікту, зайнятість у неформальному секторі є можливістю людей вижити у складній, скрутній ситуації. Неформальна зайнятість сприяє розвитку нових підприємницьких здібностей людини, повнішій реалізації її здібностей до праці, а також до виконання функцій адаптації робочої сили до сучасних ринкових умов.

Динаміка інноваційних процесів викликає зміни на ринку праці, постійно потребує нових форм організації зайнятості й умов праці. Поширюється нестандартна зайнятість, зростають інвестиції у нові види діяльності, розвивається мобільність робочої сили, тощо. Як свідчать результати досліджень фахівців, до основних детермінант нестандартної зайнятості можна віднести рівень доходів населення, напруженість на ринку праці, демографічні характеристики населення, розповсюдженість інформаційних технологій, що дозволяє використовувати віддалену роботу та ін.[3, 14, 17].

4. Нестандартність реакції українського ринку праці, що проявляється у слабкій реакції зайнятості на зміну економічної кон'юнктури. Природний приріст населення в Україні залишається негативним, демографічні процеси зумовлюють дефіцит кадрів. Через демографічні виклики Україна змушена залучати трудових мігрантів. Але активна міграційна політика у напрямі інтеграції іммігрантів в українське суспільство може призвести до значних втрат вітчизняного людського потенціалу

та його деформації, тому при формуванні цієї політики доцільно більш широко застосовувати механізм державно-приватного партнерства, що успішно зарекомендував себе в різних країнах. Як учасники та зацікавлені сторони тут можуть виступати урядові структури, громадські організації (діаспори, релігійні об'єднання), бізнесові структури (у т.ч. транснаціональні корпорації), агенції з міжнародної співпраці та розвитку, організації-донори, у т.ч. міжнародні.

Диспропорції соціально-трудової сфери можуть бути декількох видів, серед яких можна виокремити: структурно-економічні, соціальні, гендерні, інформаційні, ринкові. Ринок формує дисбаланси виробництва, розподілу та споживання, що, відповідно, сприяє деструктивним зрушенням ринку праці. До структурно-економічних диспропорцій відносяться відмінності у розподілі зайнятих за видами економічної діяльності, відмінності у забезпеченні окремих галузей якісною робочою силою. Структурна невідповідність параметрів попиту на робочу силу та її пропозиції визначаються насамперед економічними факторами, а саме нерівністю розвитку окремих секторів економіки, динамікою підприємницької активності, доступністю кредитних ресурсів та ін. Соціальні диспропорції характеризуються диференціацією в доходах населення, оплаті праці та розповсюдженні такого асоціального явища як бідність. Гендерні диспропорції визначаються соціально-статевими ролями на ринку та у суспільстві.

Рух є внутрішньою властивістю будь-якої соціально-економічної системи. Часовий рух, який має управлінський характер, визначається як трансформація. Сила та глибина трансформації, що проявляється у структурних зрушеннях, може бути оцінена спеціальними методами та за допомогою специфічних показників.

Структура зайнятості, що утворилася в українській економіці протягом трансформаційного періоду, не є оптимальною. Вона не відповідає вимогам постіндустріального суспільства, її структура характеризує процеси деіндустріалізації праці.

На початку ринкових перетворень очікувалося зростання зайнятості у сфері послуг, однак для українського ринку праці послуги – це насамперед торгівля, готельно-ресторанний бізнес. Зменшення зайнятості у промисловості можна було б розглядати як позитивний момент, якби одночасно зростала зайнятість і в інформаційно-комунікаційній сфері. Але, на жаль, такі тенденції в країні відсутні. Тому можна зробити висновок, що структура є як неоптимальною, так і не інноваційною.

Динамічний аналіз структури зайнятості свідчить, що найвагоміша частка зайнятих зосереджена у сфері торгівлі, вона становить понад 21% усіх зайнятих. Триває тенденція до зменшення частки зайнятих у промисловості – протягом останніх п'яти років на 1,5 в.п., що пояснюється суттєвим спадом обсягів виробництва у промисловості.

Останні роки спостерігається зменшення частки у фінансовому секторі, у сфері операцій з нерухомим майном. Простежується динаміка щодо збільшення частки зайнятих у секторі транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. Зростання частки зайнятих у сфері державного управління за останні роки відбулося за рахунок посилення оборонної сфери, що, найімовірніше, відбуватиметься і надалі.

Аналіз структурних змін на національному ринку праці можна здійснити за допомогою узагальнюючих показників структурних зрушень. Найбільш поширеними є коефіцієнти абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва, Салаї, удосконалений інтегральний коефіцієнт В. Рябцева. Нами був здійснений індексний аналіз структурних зрушень у розрізі видів діяльності окремо за період 2000–2012 за КВЕД-2005 та 2012–2017 рр. за КВЕД-2010. Розрахунок здійснювався за показниками, формули розрахунків яких докладно наведені у статті Н.П. Перстневої [12]. Отримані результати зведені у табл. 1.

Таблиця 1

Структурно динамічні відмінності національного ринку
праці за галузевою структурою, ланцюгові показники
(розраховано за даними [24])

Показник	2001	2007	2011	2013	2014	2015	2016
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,37	0,28	0,33	0,12	0,17	0,19	0,20
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,62	0,39	0,53	0,24	0,27	0,27	0,28
Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень	4,08	3,08	3,6	1,98	2,71	2,73	2,76
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	0,51	0,42	0,53	0,22	0,32	0,36	0,38
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	0,038	0,025	0,033	0,016	0,018	0,021	0,022
Узагальнюючий коефіцієнт структурних зрушень Салаї	0,020	0,032	0,029	0,010	0,017	0,018	0,021
Узагальнюючий коефіцієнт Рябцева	0,027	0,018	0,021	0,011	0,009	0,010	0,013

Аналіз ланцюгових коефіцієнтів свідчить про несуттєві ланцюгові зміни у структурі зайнятості, тобто галузеві зміни не є достатньо вагомими. За показником лінійного коефіцієнта абсолютних структурних зрушень можна охарактеризувати загальну сукупну зміну всіх структурних частин без урахування напрямів окремих зрушень.

Як видно з отриманих даних, найсуттєвіші зрушення в структурі зайнятості мали місце за період з 2006 по 2010 рр., у наступному періоді інтенсивність структурних зрушень зменшилася. Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва та показник структурних зрушень Салаї перебувають у діапазоні від 0,02 до 0,038, тобто значення є достатньо близькими до 0, що характеризує досліджуваний період

однорідністю структури зайнятості в Україні. Тобто галузева структура зайнятості є достатньо усталеною та слабозмінюваною, однак подібна однорідність не є свідченням достатніх можливостей забезпечення зайнятості та низького рівня безробіття в Україні [17].

Зростання зайнятості в Україні за останнє десятиріччя, попри її низький рівень та всупереч високим темпам економічного зростання, як здається, було достатнім для того, щоб знизити рівень безробіття. Проте підвищення рівня зайнятості, що мало місце, частково можна віднести на рахунок збільшення числа працюючих у незахищених умовах або неформально зайнятих.

Таким чином, регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільності функціонування економічної системи та дії дестабілізуючих факторів, що є істотними ознаками сучасних умов господарювання.

Рівень безробіття останніми роками постійно знижувався, з 11,6% – у 2000 р. до 7,3% – у 2013 р. та починаючи з 2014 р. спостерігається зростання до рівня 9,3% економічно активного населення (табл. 2) [17].

Таблиця 2

Показники зайнятості населення України
(розраховано за даними [24])

Показники	2000	2005	2010	2011	2013	2014	2016
Рівень зайнятості населення, у % до населення 15–70 років	55,8	57,7	58,4	59,1	60,2	56,6	56,3
Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	2655,8	1600,8	1713,9	1661,9	1510,4	1847,6	1678,2
Рівень безробіття населення, у % до економічно активного населення 15–70 років)	11,6	7,2	8,2	8,0	7,3	9,3	9,3

Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2016 р., порівняно з 2012 р., зросла на 88,4 тис. осіб,

або на 5,6%, та становила 1,67 млн осіб. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) в цілому по Україні зріс на 1,7 в. п. та становив 9,3% економічно активного населення зазначеного віку. Водночас кількість вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємствах), порівняно з 2010 р., зменшилася на 21,1% та на кінець 2012 р. становила 36 тис. Скорочення потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось в усіх видах економічної діяльності, крім добувної промисловості. Сьогодні наявна структурна диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і їх виходу зі стану бідності. Відповідно навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) збільшилося з 84 осіб на кінець 2011 р. до 108 осіб на кінець 2012 р. Починаючи з 2013 р. показник навантаження є співвідношенням кількості вільних вакантних посад до кількості безробітного населення. Так, в середньому за 2016 р. цей показник становив 108 безробітних осіб на одне вільне робоче місце. Особливо значимим цей показник був для кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 552 особи, технічних службовців – 124 особи та керівників, менеджерів, управителів – 239 особи.

Структурна асиметрія ринку праці проявляється у такому виді безробіття, як структурне. Фахівцями прийнято розглядати структурне безробіття як соціально-економічне явище, за якого структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки країни за професійними групами, видами економічної діяльності внаслідок структурних та технологічних змін в економіці, недосконалості освітньої системи. Можна виокремити такі наслідки поширення структурного безробіття: втрати часу та коштів на перенавчання та перепідготовку фахівців потрібної кваліфікації, можливість зниження соціального статусу та значущості для працівників, зміна орієнтацій та способу життя представників багатьох професій,

можливість втрати продуктивності праці на період соціальної та професійної адаптації.

В Україні традиційними є суттєві регіональні диспропорції розвитку ринку праці, до сьогодні відсутня ефективна регіональна політика зайнятості, заснована на ґрунтовному аналізі регіональних відмінностей і можливих перспектив розвитку регіональних ринків праці, перш за все, в регіонах з істотною деформацією структури населення, специфікою соціально-економічного розвитку, переважанням виробництв з високою концентрацією промислових або сільськогосподарських підприємств.

Оцінюючи структурний дисбаланс регіональних ринків праці, який характеризується кон'юнктурною ситуацією, коли професійно-кваліфікаційна структура безробітних (незадоволена пропозиція) не співпадає з відповідною структурою вільних вакантних посад, нами було визначено структурне безробіття як число безробітних, які мали б гіпотетично переміститися із сектора в сектор для забезпечення рівноваги на ринку праці (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка структурного безробіття в Україні
(розраховано на основі [25])

Показник	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Структурне безробіття, % у зареєстрованому безробітті	1,17	1,58	0,98	0,88	0,78	0,81	0,88	0,89	0,93

Структурна рівновага може бути досягнута за умови рівності чисельності безробітних та кількості вакантних посад за всіма професійними групами у кожному регіоні. Отриманий показник відображає частку структурного безробіття у сукупному обсязі безробіття зареєстрованого ринку праці. Отримані результати доводять, що структурне безробіття посилювалося у період фінансово-економічної кризи та поглиблення її наслідків, стабілізація економічного стану супроводжувалася стабілізаційними процесами у сфері зайнятості. Посилення кризових явищ, найімовірніше,

загострить проблему кваліфікаційної невідповідності попиту та пропозиції робочої сили. Оскільки структурне безробіття є наслідком дисбалансу між процесами виробництва, розподілу та споживання, самостійно ринок праці не може вирішити означену проблему, тому необхідним є втручання держави в цей процес, яке полягає у визначенні напрямів та розробленні заходів з його регулювання. Таким чином, регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільності функціонування економічної системи та дії дестабілізуючих факторів, що є істотними ознаками сучасних умов господарювання на основі концепції інклюзивного розвитку. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність у зміні підходів до прогнозування і планування кадрових потреб як у регіональному, так і загальнодержавному масштабі, що дозволить подолати існуючий дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку кваліфікованої праці [4]. Це вимагає впровадження стратегічного планування підготовки кадрів для потреб економіки, що має враховувати:

- рівень забезпеченості галузей національної економіки, інших сфер економічної діяльності фахівцями відповідних освітніх рівнів;
- поточну та середньострокову потребу у фахівцях у розрізі спеціальностей і професій у галузях та регіонах;
- фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях в галузевому, регіональному розрізах та за видами економічної діяльності (обсяги виробництва, обсяги інвестицій, чисельність зайнятих, рівень безробіття, вікова структура працюючих, рівень заробітної плати, демографічний аспект);
- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців на ринку праці за галузями економіки, в регіональному розрізі;
- пропозиції роботодавців щодо підготовки фахівців за напрямами і спеціальностями.

Визначення перспективних потреб у фахівцях з вищою та професійно-технічною освітою повинне здійснюватися у кількісному та якісному вимірах. Кількісна оцінка майбутніх

потреб у кадрах залежить насамперед від прогнозованого рівня розвитку видів економічної діяльності як в країні загалом, так і окремих територій. Якісна оцінка, крім зазначених аспектів, повинна враховувати перспективні зміни вимог до компетенції персоналу внаслідок активізації інноваційної діяльності, створення нових високотехнологічних робочих місць, інтенсифікації міжнародної інтеграції та місця нашої держави у цьому процесі.

Задля формування ефективної методики прогнозування потреби в кадрах, яка б найбільш повно враховувала сучасні вимоги до цього процесу, доцільно використати: – по-перше, вітчизняний досвід у цій сфері (ретроспективний аналіз окремих позитивних аспектів визначення обсягів підготовки фахівців за умов планової економіки й витратного підходу до фінансування закладів з вищої та професійно-технічної освіти); – по-друге, сучасні методичні підходи до визначення потреби у фахівцях вітчизняних науковців та фахівців країн СНД, оскільки рівень соціально-економічного розвитку й умови життя останніх є порівняно більш наближеними до умов нашої країни (у т.ч. конкурсний підхід до розміщення замовлень на підготовку фахівців); – по-третє, досвід розвинених країн світу (контрактний підхід, гранти на навчання, відмова від постатейного фінансування ВНЗ і перехід до фінансування підготовки за принципом «кошти прямують за студентом»).

Сьогодні рівень та якість підготовки робітничих кадрів стає найважливішим чинником та необхідною передумовою інноваційної моделі розвитку національної економіки України. Сучасні економічні та виробничі умови потребують робітника «нового типу» – професійно і соціально мобільного, такого, що має глибокі професійні знання з інтегрованих професій, володіє економічними знаннями, здатного до технічної та соціальної творчості, самовдосконалення, готового до роботи за умов існування різних форм організації праці та виробництва.

У професійно-кваліфікаційній структурі кадрів великий обсяг низькоефективної, малокваліфікованої праці, яка не потребує високого освітнього рівня (табл. 4). Динаміка структури зайнятості в Україні за професійними групами

демонструє, що навіть у період економічного зростання роботодавці віддавали перевагу працівникам з низькою кваліфікацією, їх частка у структурі зайнятості є найбільшою. Крім того, як видно з наведених у таблиці даних, у 2016 р. порівняно з 2000 р. доволі помітно знизилась частки фахівців (-3,3 в. п.) та кваліфікованих робітників. Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 5,5 в. п.) та найпростіших професій. Також за досліджуваний період відбулось зростання частки зайнятих професіоналів – на 5,0 в.п.; законодавців, вищих держслужбовців та керівників – на 0,5 в.п. В 2000 р. їх кількість становила 3048,6 тис. осіб, або 15,0% загальної кількості зайнятого населення, і з кожним роком ця цифра зменшувалася, в результаті чого до 2011 р. питома вага фахівців зменшилась на 3,8%, а до кінця 2016 р. їх частка в загальній чисельності зайнятих становила 11,7% [3, 17].

Таблиця 4

Динаміка змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих в економіці України за 2000– 2016 рр., %
(сформовано автором за даними [24])

Професійні групи	2000	2005	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі), %	7,2	7,1	7,5	7,9	7,9	7,9	7,7	8,0	7,7
Професіонали, %	12,9	12,0	13,0	13,6	15,5	14,9	14,9	17,1	17,9
Фахівці, %	15,0	12,2	11,5	11,9	11,2	11,3	11,4	12,2	11,7
Технічні службовці, %	4,1	3,7	3,5	3,5	3,1	3,2	3,3	3,2	3,0
Працівники сфери торгівлі та послуг, %	11,3	13,1	14,1	14,5	15,0	15,3	15,5	15,9	16,8
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств,	3,0	1,6	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
риборозведення та рибальства, %									
Кваліфіковані робітники з інструментом, %	13,4	13,1	13,5	12,1	11,8	12,2	12,2	12,8	12,0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, %	15,4	13,0	12,6	11,9	11,6	11,7	11,3	11,4	11,2
Найпростіші професії, %	17,7	24,3	23,2	23,6	23,9	22,6	22,7	18,3	

Примітка. % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 рр.

Натомість зростає частка зайнятих найпростіших професій, що свідчить про посилення деформаційних змін у структурі зайнятості населення та послідовне відставання від її інноваційної моделі. Характерно, що нині в країні існує значна кількість безробітного населення, тоді як виробництво потребує десятків тисяч кваліфікованих робітників, але високих розрядів, належного рівня підготовки. Тому, на сьогодні, найбільшою проблемою є незбалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг.

Зазначені тенденції є свідченням, з одного боку, існування протиріч між якістю робочої сили та вимогами роботодавців, а з іншого, – не конкурентоспроможності самих робочих місць. Таким чином, теоретичні та практичні напрями забезпечення якості та структури підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, в яких відчують потребу роботодавці, не відповідають вимогам новітнього високотехнологічного обладнання на вітчизняних підприємствах, і залишаються недостатньо вивченими на сучасному етапі розвитку економіки.

Однією з найважливіших проблем економічного розвитку нашої країни, яка найближчим часом

посилюватиметься, – дефіцит сучасних кваліфікованих робітничих кадрів. Це може бути дестабілізуючим фактором економічного зростання.

Уже сьогодні темпи й масштаби науково-технічного прогресу є такими, що зміни в матеріальній базі виробництва і нові вимоги до якості підготовки робітничих кадрів впливають на зміни в структурі надання освітніх послуг ЗПТО та ПТНЗ з отриманням більш високої кваліфікації у ЗВО. Поряд із цим чинні програми розвитку системи професійної освіти, розроблені на регіональному і державному рівні, дуже обмежено вирішують саму проблему загострення дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів і поглиблення диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, що актуалізує розроблення напрямів трансформації системи підготовки робітничих кадрів в умовах ефективного забезпечення нових потреб ринку праці. Водночас усе ще залишаються достатньо значними обсяги потреб у представниках найпростіших професій, що є фактом збереження на підприємствах регламентованої праці з найменшим вмістом креативних, творчих елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, відсутності суттєвого інноваційного розвитку та досить слабкими процесами модернізації виробництва.

Незважаючи на існуючий дисбаланс на ринку праці між наявною структурою економічно активного населення з вищою освітою та потребою в ньому, все ж порівняно з іншими категоріями цього населення за рівнем освіти спостерігається більш високий рівень конкурентоспроможності саме фахівців з повною вищою освітою, про що свідчать показники рівня його економічної активності, зайнятості та безробіття.

Так, у 2016 р. серед населення з повною вищою освітою відзначався найвищий рівень економічної активності – 76,9% економічно активного населення, найвищий рівень зайнятості – 70,8%, та, відповідно, найнижчий рівень безробіття – 8,0%, порівняно із 9,3% економічно активного населення в цілому по країні. Освітній рівень одночасно з можливостями зайнятості значно підвищує перспективу отримати вищий рівень доходів. Так, за результатами обстеження умов життя домогосподарств,

середній рівень оплати праці населення із високим освітнім рівнем перевищує середній показник по країні від 30,1% у 2016 р. до 41,3% у 2009 р. Негативною є тенденція до зменшення розриву рівня оплати праці населення з високим освітнім рівнем, що свідчить про зменшення віддачі від інвестицій в освіту.

Проведені дослідження свідчать, що наразі існує низка проблем у системі формування кадрів для економіки, серед яких слід виділити такі: віддаленість системи формування кадрового потенціалу від виробництва і науки; низький рівень довіри роботодавців та населення до якості освітніх послуг, які надають сучасні вищі навчальні заклади; низька відповідальність фахівців за вибір професії та органів і органів державної влади за витрачення коштів на формування кадрів; неспроможність системи формування кадрів швидко пристосовуватись до змін в попиту на робочу силу і попиту на освітні послуги; відсутність у підприємств заохочень до активізації підвищення кваліфікації кадрів та ін..

Одним з результативних важелів забезпеченості вітчизняних підприємств висококваліфікованими кадрами, безперечно, є формування державного замовлення на їх підготовку, яке повинно плануватись, враховуючи реальний попит роботодавців. Адже досвід показує, що механічне збільшення обсягів підготовки робочої сили країни не вирішує завдання комплектації підприємств кваліфікованими кадрами. Потрібно збирати інформацію щодо поточних та перспективних потреб у фахівцях у розрізі окремих спеціальностей, робочих місць, які в найближчій перспективі будуть ліквідовані або створені. Ці дані стануть досить важливими для державних органів влади, закладів вищої освіти та суспільства загалом, оскільки сприятимуть організації професійної орієнтації, набору певного контингенту студентів, що в свою чергу допоможе вирішити проблему забезпечення промислових підприємств України фахівцями з вищою освітою.

Нерозвиненість підприємницького потенціалу та несформованість середнього прошарку суспільства призводить до диспропорцій у структурі доходів населення, що є чинником

дестабілізації та конфлікту особистісних інтересів стосовно забезпечення соціальної справедливості у суспільстві. Так, квінтільний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення за даними 2016 р. становить 3,0 рази (і це, враховуючи, що у статистичну вибірку обстеження доходів домогосподарств не потрапляють домогосподарства з дуже високими доходами). Поглиблення необґрунтованої диференціації доходів населення загострює соціальний дисбаланс ринку праці у вигляді бідності. Україна належить до країн зі стабільно високим рівнем бідності. Проблема бідності є складною, комплексною проблемою, яка потребує детального і ретельного розгляду, значного часу і великого обсягу аналітики.

Бідність можна визначати у вузькому і широкому значенні. При вузькому підході до визначення бідності до уваги беруться тільки матеріальні негаразди. Широке визначення бідності є неминучим результатом досліджень цього феномена в розрізі концепції інклюзивного розвитку, тому що бідність – результат економічних, політичних і соціальних процесів, які взаємодіють і підсилюють один одного, збільшуючи труднощі, від яких потерпають бідні. Розширене визначення бідності з точки зору інклюзивного розвитку, включає не тільки доходи й рівень споживання фізичної особи або домогосподарства, але й нерівність у доступі до послуг охорони здоров'я, освіти, культури, соціальної захищеності тощо. Із цього випливає, що з бідністю можна боротися за окремими конкретними напрямками – у сфері зайнятості, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення тощо. Проблема полягає в тому, щоб сформулювати для нашої країни реальні цілі й науково їх обґрунтувати, визначити систему показників для діагностики стану бідності та її моніторингу, а також провести оцінку результатів відповідних заходів.

Серед конкретних причин існуючої в Україні бідності можна назвати вкрай слабку адаптацію національної економіки до процесів глобалізації, неконкурентоспроможність цілих галузей і виробництв, низьку продуктивність праці та її невідповідну організацію, превалювання низькооплачуваних робочих місць і дефіцит фахівців необхідної кваліфікації, що

призвело до зниження доходів населення, убогості його значної частини і його звуженого відтворення.

Скорочення рівня відносної бідності стало результатом здійснення політики перерозподілу коштів від середніх прошарків суспільства до бідних. Низькі темпи зростання доходів середніх прошарків суспільства призвели до штучного заниження середнього (медіанного) значення доходу (витрат), і, відповідно, знизилася вартісне значення межі бідності. Це, у свою чергу, забезпечило позитивну динаміку рівня відносної бідності.

Боротьба з бідністю, згідно концепції інклюзивного розвитку, здійснюється за такими двома основними напрямками:

- створення умов для самозабезпечення нормального рівня добробуту всіх родин із працездатними дорослими на трудовій основі;

- формування системи ефективного соціального захисту вразливих груп населення (старі, інваліди, родини з високим утриманським навантаженням тощо) і гарантій недискримінаційного доступу до безкоштовних або дотаційних ресурсів.

Тобто, одночасно треба створювати умови для соціальної підтримки (побудовані на концепції інклюзивного розвитку) тих, хто дійсно без неї не може обійтися, і самостійного виходу з бідності працездатних верств населення на трудовій основі. Потреба модернізації існуючих систем доходів населення й систем соціального захисту – одна з ключових на порядку денному соціальної політики більшості країн світу. Це визначає необхідність теоретичного осмислення процесів, що провокують формування бідності працездатного населення, і практичної реалізації заходів з подолання значних масштабів бідності, маючи на меті підвищення рівня життя населення та створення сприятливих умов для розвитку трудового потенціалу сучасного суспільства.

Сьогодні в Україні, крім традиційної соціальної бідності (багатодітні родини, неповні родини з дітьми тощо) існує й економічна бідність, коли працездатні громадяни не можуть забезпечити собі соціально прийнятний рівень добробуту. При

цьому фактори, що генерують економічну бідність, є такими, що сама по собі наявність зайнятості не є джерелом добробуту з причин:

- низького рівня оплати праці, що не дозволяє працівникам отримувати гідну винагороду за свою працю;

- нерозвиненості (відсутності) ринку праці у депресивних регіонах України (передусім у малих містах і селищах), де економіка визначається обмеженим колом підприємств, а інколи – єдиним, містоутворюючим, що належать до стагнуючої сфери економіки;

- неконкурентоспроможності певних сфер української економіки, окремих підприємств і фірм;

- невисокої продуктивності праці у багатьох сферах економіки;

- наявності на ринку праці значної частки сегментів з низько кваліфікованою, малоприбутковою працею.

Працюючі бідні – значна частка українських бідних. До працюючих бідних належить частина населення, що одержує дохід від трудової діяльності, який не дозволяє задовольнити природно-фізіологічні, матеріальні, духовні потреби і перешкоджає відтворенню робочої сили.

Слід зазначити, що до категорію «працюючі бідні» можуть потрапити працівники підприємств із великою часткою «сірої» заробітної плати, хоча їхній реальний заробіток вищий за величину прожиткового мінімуму.

У бідності працюючих чимало негативних наслідків, у тому числі:

- для індивідів: неможливість утримувати себе і родину, невпевненість у завтрашньому дні, розчарування у роботі, бездіяльність, аномія соціальних і політичних цінностей, відсутність бажання і можливості до професійного зростання;

- для суспільства: негативний резонанс у суспільстві, деградація населення, зростання маргіналізації і криміналізації, спотворення ціннісно-мотиваційної сфери, відтворення бідності;

- для держави: економічна, соціальна, політична пасивність населення, зниження кваліфікації робочої сили,

міграція кваліфікованої робочої сили за кордон, стихійні соціальні дії.

Бідність у широкому сенсі слова зумовлюється трудовими процесами, які, у свою чергу, обумовлюються існуючою ситуацією на ринку праці. У світовій практиці відсутній такий феномен, як бідність людини праці. Бідність працюючих в Україні, як і на всьому пострадянському просторі, породжена особливостями економічної динаміки перехідного періоду, її якісними характеристиками.

Ринок праці через попит та пропозицію робочої сили, доступ до продуктивної зайнятості, відмінності робочих місць та інші свої характеристики впливає на бідність. Диференціація працездатних громадян на ринку праці визначає диференціацію рівня їх життя, і саме таким чином визначає рівні бідності. З точки зору рівня оплати праці бідність також обумовлюється розвитком ринку праці через галузеві, кваліфікаційні, регіональні та інші відмінності.

Сформована в Україні модель бідності – це насамперед результат низького рівня доходів від зайнятості й, як наслідок, – через їхнє оподаткування – низького рівня соціальних трансфертів. Тенденція економії на заробітній платі, яку від початку переходу до ринкової економіки демонстрували як роботодавців, так і держава і яка посилилася під час кризи, призвела до відповідних соціальних наслідків, передусім – бідності населення.

Отже, у системі заходів із скорочення бідності політиці оплати праці належить особливе місце. Залежно від своєї спрямованості вона може здійснювати різний вплив на процес соціального розшарування населення, що може відбитися на динаміці бідності як позитивно (у бік зменшення масштабів бідності), так і негативно, збільшуючи ці масштаби. Фактори впливу заробітної плати на бідність, – це: низький рівень заробітних плат; наявність низькооплачуваних робочих місць, оплата праці яких не забезпечує прожиткового мінімуму працездатного населення; затримки з виплатою заробітної плати; широке використання «сірих» та «чорних» схем виплати заробітної плати.

Висновки. Основний зміст політики щодо подолання соціальних диспропорцій ринку праці в умовах побудови концепції інклюзивного розвитку, має зводитися до створення необхідних умов підвищення кожним працівником свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу та ділової активності. Основними механізмами в цьому напрямі можуть стати:

- зміна пріоритетів державної соціальної політики з виключно підтримки соціально вразливих верств населення на пріоритетність забезпечення умов для реалізації трудового потенціалу бідного населення, що має активну життєву позицію (мотивація до праці, виражені цінності праці, потреба в самоактуалізації);

- здійснення деталізованого дослідження тих механізмів ринку праці, які сприяють виникненню бідності працюючих та визначення ризиків для працездатного населення щодо настання бідності. Виявлення сегментів ринку праці, де найбільша концентрація працюючих бідних;

- усіляка підтримка середнього класу як головного актора цивілізованого ринку праці, здатного узяти на себе відповідальність за власне майбутнє і вмотивованого до підвищення життєвого рівня;

- створення умов для легалізації доходів населення: нагляд за діяльністю роботодавців з точки зору приймання і звільнення найманих працівників і оплати їх праці;

- розвиток програм підтримки малого бізнесу, за рахунок якого можуть бути створені нові, якісні робочі місця. Створення в країні сприятливого ділового середовища;

- перегляд методології формування прожиткового мінімуму та впровадження у практику для використання у соціальній стандартизації бюджетів більш високо рівня (мінімального споживчого бюджету, відтворювального бюджету);

- посилення впливу держави на оплату праці в малому та середньому бізнесі. Йдеться передусім про усунення нелегальної зайнятості, більш жорсткий контроль та

відповідальність при порушенні законодавства з питань найму та мінімальних розмірів оплати праці.

Таким чином, регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільності функціонування економічної системи та дії дестабілізуючих факторів, що є істотними ознаками концепції інклюзивного розвитку.

Література

1. Айвазовський В. В. Принципи податкової системи, спрямованої на інклюзивне економічне зростання / В. В. Айвазовський // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2016. – № 1. – С. 2–5.

2. Базилук А. В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / А. В. Базилук, О. В. Жулин // Економіка та управління на транспорті. – 2015. – Вип. 1. – С. 19–29. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5.

3. Вдовічен А. А. Макроекономічні диспропорції економіки України: сутність та особливості формування : [монографія] / А.А.Вдовічен // Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К., 2017. – 310 с.

4. Вдовічен А.А. Концептуальні підходи до визначення місця біоекономіки в структурі розвитку пріоритетних технологічних сфер України /А.А.Вдовічен, О.Г.Вдовічена // Підприємництво і торгівля : [редакц. Кол.: Куцик П.О., Апопій В.В., Семак Б.Б. та ін.]. – Львів : Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2018. – Вип. 22. – С. 94-99. – 162 с.

5. Вітковська К. В., Підгорний А. З. Моніторинг диференціації рівня доходів населення на регіональному рівні // А. З. Підгорний, К. В. Вітковська. – Формування ринкових відносин в Україні. – 2013.- №9/1(148). – С. 62-65.

6. Вітковська К. В. Проблемні питання оцінки рівня бідності населення // К.В. Вітковська. – Науковий вісник. - №2(210). – 2014. - С. 19-31.

7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери /А.М.Колот// Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2011. № 1. С. 5–13.
9. Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу : монографія / Е.М. Лібанова // – К. : КНЕУ, 2008. – 330 с.
10. Лісогор Л. С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи /Л.С.Лісогор// Формування ринкової економіки. 2010. Спец. вип. Т. 3 : Соціально-трудові відносини: теорія та практика. С. 168–175.
11. Мандибура В.О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання./В.О.Мандибура// – К. : Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.
12. Перстнева Н. П. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов / Н.П.Перстнева// Экономические науки. 2012. № 3. С. 478–482.
13. Прогнімак О.Д. Інклюзивний розвиток України: перешкоди vs перспективи / О.Д. Прогнімак // Економічний вісник Донбасу № 1(51). – 2018. – С. 187-197.
14. Структурні трансформації в економіці України: динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток : наукова доповідь / [Шинкарук Л.В., Бевз І.А., Барановська І.В. та ін.] ; за ред. чл.-кор. НАН України Л.В. Шинкарук ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – К., 2015. – 304 с.
15. Ткаченко Л. Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії / Л.Г.Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 132–141.
16. Хомяк М. Я. Бідність в Україні у показниках соціальної статистики / М. Я. Хомяк // Соціологічні студії : наук.-практ. журн. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2013. – № 2(3). – С. 70–76.

17. Шинкарук Л.В., Вдовічен А.А. Макроекономічні диспропорції України: особливості формування та механізм регулювання : [монографія] / Л.В. Шинкарук, А.А.Вдовічен // Національний університет біоресурсів і природокористування України. Чернівці : Технодрук, 2018. 488 с.

18. Anxo D., Ericson T., Jolivet A. Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects // *International Journal of Manpower*. – 2012. – Vol. 33. – Is. 6(May). – P. 612–628.

19. Jorgenson W. D. Presentation «Understanding the knowledge economy. Harvard University» [Електронний ресурс] / W. D. Jorgenson // Maddison Master Class in Economic History and Development ; Groningen Growth and Development Centre. – 2012. – 23th of April. – Доступний з : <http://economics.harvard.edu/faculty/jorgenson/>

20. Martin B. Technology Foresight in Rapidly Globalizing Economy [Електронний ресурс] // The proceeding of the UNIDO Technology Foresight Conference for Central and Eastern Europe and the Newly Independent States, Vienna, 4–5 April. – 2001. – Доступний з : http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2001_vienna_MartinBen.pdf

21. New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs - Communication from the Commission to the European Parliament, adopted on 16 December 2008 [Електронний ресурс] // Office for Official Publications of the European Communities. – Luxembourg , 2009. – 40 p. – Доступний з : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2352&langId=en>

22. Storm S. Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment [Електронний ресурс] / Servaas Storm, C.W.M. Naastepad // Conditions of Work and Employment Series No 36. – Geneva : International Labour Office, 2012. – 30 p. – Доступний з : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187309.pdf

23. The Financial and Economic Crisis: a Decent Work Response. For Debate and Guidance [Електронний ресурс] // 304th Session International Labour Office of Committee on Employment

and Social Policy. – Geneva. – 2009. – March. – Доступний з : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103507.pdf

24. Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>

25. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А. Г. Коровкин. // – М. : МАКС Пресс, 2001. – 320 с.

1. Ayvazovs'kyu V. V. Pryntsyry podatkovoyi systemy, spryamovanoi na inklyuzyvne ekonomichne zrostannya / V. V. Ayvazovs'kyu // Visnyk Instytutu ekonomiky ta prohnozuvannya. – 2016. – # 1. – S. 2–5.

2. Bazylyuk A. V. Inklyuzyvne zrostannya yak osnova sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku [Elektronnyy resurs] / A. V. Bazylyuk, O. V. Zhulyn // Ekonomika ta upravlinnya na transporti. – 2015. – Vyp. 1. – S. 19–29. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5.

3. Vdovichen A. A. Makroekonomichni dysproportsiyi ekonomiky Ukrainy: sutnist' ta osoblyvosti formuvannya : [monohrafiya] / A.A.Vdovichen // Natsional'nyy universytet bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. – K., 2017. – 310 s.

4. Vdovichen A.A. Kontseptual'ni pidkhody do vyznachennya mistysya bioekonomiky v strukturі rozvytku priorytetnykh tekhnolohichnykh sfer Ukrainy /A.A.Vdovichen, O.H.Vdovichena // Pidpryyemnytstvo i torhivlya : [redakts. Kol.: Kutsyk P.O., Apopiy V.V., Semak B.B. ta in.]. – L'viv : Vydavnytstvo L'vis'koho torhovel'no-ekonomichnoho universytetu, 2018. – Vyp. 22. – S. 94-99. – 162 s.

5. Vitkovs'ka K. V., Pidhornyy A. Z. Monitorynh dyferentsiatsiyi rivnya dokhodiv naselennya na rehional'nomu rivni // A. Z. Pidhornyy, K. V. Vitkovs'ka. – Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2013.- #9/1(148). – S. 62-65.

6. Vitkovs'ka K. V. Problemni pytannya otsinky rivnya bidnosti naselennya // K.V. Vitkovs'ka. – Naukovyy visnyk. - #2(210). – 2014. - S. 19-31.

7. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

8. Kolot A. M. Evolyutsiya roli derzhavy ta instrumentariyu yiyi vplyvu na rozvytok sotsial'no-trudovoyi sfery /A.M.Kolot// Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka. 2011. # 1. S. 5–13.

9. Libanova E.M. Bidnist' naseleण्या Ukrayiny: metodolohiya, metodyka ta praktyka analizu : monohrafiya / E.M. Libanova // – K. : KNEU, 2008. – 330 s.

10. Lisohor L. S. Uz·hodzhennya hnuchkosti rynku pratsi ta sotsial'noyi zakhyschenosti pratsivnykiv v Ukrayini: problemy ta perspektyvy /L.S.Lisohor// Formuvannya rynkovoyi ekonomiky. 2010. Spets. vyp. T. 3 : Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka. S. 168–175.

11. Mandybura V.O. Riven' zhyttya naseleण्या Ukrayiny ta problemy reformuvannya mekhanizmiv yoho rehulyuvannya./V.O.Mandybura// – K. : Parlament-s'ke vyd-vo, 1998. – 256 s.

12. Perstneva N. P. Kryteryi klasyfykatsyy pokazateley strukturnykh razlychyy y sdvyhov / N.P.Perstneva// Ekonomycheskye nauky. 2012. # 3. S. 478–482.

13. Prohnyimak O.D. Inklyuzyvnyy rozvytok Ukrayiny: pereshkody vs perspektyvy / O.D. Prohnyimak // Ekonomichnyy visnyk Donbasu # 1(51). – 2018. – S. 187-197.

14. Strukturni transformatsiyi v ekonomitsi Ukrayiny: dynamika, superechnosti ta vplyv na ekonomichnyy rozvytok : naukova dopovid' / [Shynkaruk L.V., Bevz I.A., Baranovs'ka I.V. ta in.] ; za red. chl.-kor. NAN Ukrayiny L.V. Shynkaruk ; NAN Ukrayiny, DU «In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrayiny». – K., 2015. – 304 s.

15. Tkachenko L. H. Produktyvnist' ta oplata pratsi: dialektyka vzayemodiyi / L.H.Tkachenko // Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. – 2013. – # 1. – S. 132–141.

16. Khomyak M. Ya. Bidnist' v Ukrayini u pokaznykakh sotsial'noyi statystyky / M. Ya. Khomyak // Sotsiolohichni studiyi : nauk.-prakt. zhurn. / Skhidnoyevrop. nats. un-t im. Lesi Ukrayinky. – Luts'k, 2013. – # 2(3). – S. 70–76.

17. Shynkaruk L.V., Vdovichen A.A. Makroekonomichni dysproportsiyi Ukrainy: osoblyvosti formuvannya ta mekhanizm rehulyuvannya : [monohrafiya] / L.V. Shykaruk, A.A.Vdovichen // Natsional'nyy universytet bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. Chernivtsi : Tekhnodruk, 2018. 488 s.

18. Anxo D., Ericson T., Jolivet A. Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects // International Journal of Manpower. – 2012. – Vol. 33. – Is. 6(May). – R. 612–628.

19. Jorgenson W. D. Presentation «Understanding the knowledge economy. Harvard University» [Elektronnyy resurs] / W. D. Jorgenson // Maddison Master Class in Economic History and Development ; Groningen Growth and Development Centre. – 2012. – 23th of April. – Dostupnyy z : <http://economics.harvard.edu/faculty/jorgenson/>

20. Martin B. Technology Foresight in Rapidly Globalizing Economy [Elektronnyy resurs] // The proceeding of the UNIDO Technology Foresight Conference for Central and Eastern Europe and the Newly Independent States, Vienna, 4–5 April. – 2001. – Dostupnyy z : http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2001_vienna_MartinBen.pdf

21. New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs - Communication from the Commission to the European Parliament, adopted on 16 December 2008 [Elektronnyy resurs] // Office for Official Publications of the European Communities. – Luxembourg , 2009. – 40 p. – Dostupnyy z : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2352&langId=en>

22. Storm S. Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment [Elektronnyy resurs] / Servaas Storm, C.W.M. Naastepad // Conditions of Work and Employment Series No 36. – Geneva : International Labour Office, 2012. – 30 r. – Dostupnyy z : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187309.pdf

23. The Financial and Economic Crisis: a Decent Work Response. For Debate and Guidance [Elektronnyy resurs] // 304th Session International Labour Office of Committee on Employment

and Social Policy. – Geneva. – 2009. – March. – Dostupnyy z : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103507.pdf

24. Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrainy [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://ukrstat.gov.ua/>

25. Korovkyn A. H. Dynamyka zanyatosty y rynka truda: voprosy makroekonomycheskoho analiza y prohnozyrovanyya / A.H. Korovkyn. // – М. : MAKS Press, 2001. – 320 s.

26.10.2018

УДК 005.21:658.15:33.053

JEL Classification: L100; G320; C620

Гудзь Тетяна

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ РІВНОВАГОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Предметом дослідження даної статті є теоретичні та практичні аспекти стратегічного управління фінансовою рівновагою підприємства. Мета статті полягає у визначенні альтернативних видів стратегій управління фінансовою рівновагою підприємства. Досягнення поставленої мети здійснено за допомогою таких методів дослідження: діалектичного підходу, індукції та дедукції, аналізу та синтезу, логічного підходу, інтегрального аналізу, аналізу тенденцій, графічного методу. Уточнено визначення понять «управління фінансовою рівновагою» та «стратегія управління фінансовою рівновагою». Визначено місце управління фінансовою рівновагою в системі менеджменту підприємства як складової фінансової безпеки. З'ясовано місце стратегії управління фінансовою рівновагою у складі стратегічного набору фінансової безпеки підприємства як її центральної ланки. Обґрунтовано роль стратегії управління фінансовою рівновагою підприємства, яка полягає у збалансуванні комплексу субстратегій фінансової безпеки: