



<https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.12.022>

УДК 331.5:338.24.

JEL: J18, J21, J41, J50, J63

В.В. БЛИЗНЮК, д-р. екон. наук, с. н. с.,
завідувачка відділу соціально-економічних проблем праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. П. Мирного, 26, 01011, Київ, Україна
e-mail: vikosa72@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>

Л.П. ГУК, канд. екон. наук,
с. н. с. відділу соціально-економічних проблем праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. П. Мирного, 26, 01011, Київ, Україна
e-mail: l_guk@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

ПРОВАЛИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ

Розглянуто систему провалів державного регулювання на ринку праці. Показано, що система провалів представлена такими узагальненими групами: інерційність розвитку і архаїчність структури зайнятості; атипівість адаптації ринку праці; диспропорційність попиту і пропозиції робочої сили; деструкція соціального діалогу на ринку праці; дохідна нерівність; низький рівень інфорсменту трудового законодавства. Підкреслено важливість цілепокладання стратегічного курсу державного регулювання відповідно до окреслених узагальнених груп, що визначає прояви дивергентності українського і європейського ринків праці.

Ключові слова: ринок праці; державне регулювання сфери зайнятості; стратегії адаптації на ринку праці; диспропорційність попиту і пропозиції робочої сили; соціальний діалог; дохідна нерівність.

Обраний Україною стратегічний курс на європейську інтеграцію як пріоритет внутрішньої та зовнішньої політики передбачає модернізацію всіх сфер життя громадян на державному і місцевому рівнях відповідно до широкого контексту стратегії розвитку країн Європейського Союзу. Сфера праці, соціально-трудова відносин, що визначає особливості й напрям соціального розвитку і конвергентності, характеризується деструктивними змінами. По-

Ц и т у в а н н я: Близнюк В.В., Гук Л.П. Провали державного регулювання на ринку праці та можливості їх мінімізації. *Економіка України*. 2021. № 12. С. 22—43. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.12.022>

шуку відповідей на виклики, породжені глобальною нестабільністю, загостренням суперечностей глобалізації та національного розвитку, політичною й економічною турбулентністю, присвячено праці багатьох вітчизняних науковців [1—5].

Особливістю функціонування українського ринку праці тривалий час залишалася низька волатильність безробіття, наслідки якого в умовах кризи пом'якшувалися зниженням продуктивності праці та зростанням кількості додаткових робочих місць у державному секторі й секторі послуг. Це відбувалося переважно за рахунок зниження доходів зайнятих, оскільки більшість робочих місць створювалася на умовах неповної та нестійкої зайнятості. Саме такі прояви функціонування ринку дозволяють говорити про його провали, які має компенсувати «сильна» держава [6]. Заходи державної політики, спрямовані на виправлення провалів ринку, досить часто не є ідеальними і потребують певного коригування залежно від соціально-економічної та політичної кон'юнктури ринку. Однак досі не існує узагальненої думки щодо ознак ефективності державної політики, а у випадках, коли держава не спроможна забезпечити ефективний розподіл і використання суспільних ресурсів, чим посилює негативні прояви ринкових провалів, виникають провали держави [7; 8].

Отже, **мета статті** — узагальнити провали державного регулювання на ринку праці, зокрема за їх блоками, висвітлити кожну групу основних проблем, вирішення яких визначатиме стратегічні напрями державної політики у сфері зайнятості.

Ринок праці є інституційною системою, що виконує низку функцій, які реалізуються окремими економічними елементами — інститутами, обслуговують зв'язок між потоками робочої сили й трудових підсистем у єдиний механізм та оптимізують трансакційні витрати. Інституційні суб'єкти, взаємодіючи через систему власних інститутів, забезпечують ефективність функціонування ринку праці та його регулятивних інститутів.

Ринок праці вимагає формування ефективних і дієздатних механізмів функціонування інститутів, які б створювали умови щодо узгодження інтересів основних суб'єктів. Інституційні аномалії та пастки розвитку ринку праці є результатом інституційної складності економіки та суспільства [9]. У найближчому майбутньому очікується їх поширення не у формі дисфункцій окремих інститутів, а у дисфункції *взаємодії* окремих інститутів, тобто інституційних дисонансів [10]. Досягнення інституційної рівноваги ринку праці тісно пов'язано з державним регулюванням. Але покладання на державу ринкових проблем не є запорукою їх ефективного вирішення. Власні функції держави впливають з її суті та ролі, а зобов'язані накладаються державі ззовні не відповідно до її власних функцій [11] і можуть суперечити суті держави, часто викривляють і деформують державні механізми, що порушують економічну рівновагу, призводять до формування диспропорцій та різних деформацій. Інституційна комплементарність передбачає взаємодоповнення і взаємозалежність, за допомогою яких компенсуються провали складових елементів у забезпеченні цілісності [12]. Погоджуючись з поглядами дослідників, які доводять комплементарний характер взаємодії ринкового механізму і державної регуляції [13], вважаємо, що комплементарність ринкових і

Таблиця 1. Характеристика провалів державного регулювання на ринку праці

Провали державного регулювання	Чинники формування	Особливості прояву	Можливі негативні наслідки	Способи пом'якшення дії провалів та шляхи виходу з них
Інерційність розвитку і архаїчність структури зайнятості	Структурна, макроекономічна та інституційна криза; технічна і технологічна відсталість; низька реакція ринку праці на структурні зміни в економіці	Неефективна і архаїчна структура зайнятості; припущення прав працівників; відсутність інституційних норм щодо індивідуального трудового контракту і культури його використання	Дефіцит якісних робочих місць; низька продуктивність праці; низький рівень життя працюючих; зменшення обсягів попиту на роботу силу з наростанням деформційних змін у його структурі	Реструктуризація економіки; формування інституційного середовища щодо якісних робочих місць; системна реалізація дієвого механізму підвищення якості робочої сили
Атиповість адаптації ринку праці та несформованість підприємницького середовища	Застосування атипових стратегій адаптації інституційних суб'єктів; низька ефективність адаптаційних стратегій; відсутність сприятливих умов для розвитку підприємств; нестача підприємств; нестача підприємств; нестача підприємств; нестача підприємств	Поглиблення структурних диспропорцій; незахищеність нових форм зайнятості; надмірна неефективна зайнятість; низький рівень адаптивності до кон'юнктури ринку	Поширення структурного і довготривалого безробіття; поляризація та сегментація ринку праці; деградація зайнятості; погіршення якості трудового потенціалу, низька ефективність його використання	Створення адекватної змін попиту на роботу силу системи підготовки і підготовки кадрів; сприяння гнучкості робочої сили; забезпечення інформаційної прозорості ринку праці; розвиток підприємницького середовища
Диспропорційність попиту і пропозиції робочої сили	Розбалансованість ринку праці та освітніх послуг; автотомність розвитку кожного з ринків	Невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців; відсутність достатньої кількості робочих місць для осіб з високим кваліфікаційним рівнем	Поглиблення структурних диспропорцій; міграція кваліфікованих працівників; примітивізація економіки	Удосконалення системи прогнозування потреб ринку праці; узгодження професійних і освітніх стандартів; створення високо-технологічних робочих місць
Деструкції соціального діалогу на ринку праці	Несформованість інституту цінностей у трудовій сфері;	Порушення принципів гідної праці; високий рівень	Прояви дискримінації; низький рівень дисципліни;	Десоціалізація трудових відносин; порушення принципів

<p>Дохідна і зарплатна нерівність</p>	<p>низький рівень культури праці; відсутність дієвого контролю за дотриманням норм праці</p> <p>Неефективний інститут оплати праці; недосконала система соціальних стандартів і гарантій</p>	<p>професійних ризиків; низький рівень продуктивності праці</p> <p>Нівелювання основних функцій заробітної плати; деформалізація трудових відносин</p>	<p>втрага цінностей праці та працівника; незадовільні умови праці; дефіцит якісних робочих місць</p> <p>Низький рівень життя працюючих; зростання недовіри до офіційної зайнятості; формування напруженості на ринку праці; збільшення навантаження на фонди соціальних виплат</p>	<p>пів соціальної справедливості та відповідальності праці</p> <p>Оптимізація системи оплати праці</p>
<p>Нерозвинутість трудового законодавства і низький рівень його дотримання</p>	<p>Безсистемність державної політики; недосконалість інститутів ринку праці; низький рівень професіоналізму керівників вищої ланки державного управління</p>	<p>Десоціалізація трудових відносин; дискримінація в трудовій сфері; незабезпечення захисту трудових прав працівників; тінізація зайнятості; забезпечення гідних і безпечних умов зайнятості та праці</p>	<p>Гальмування розвитку трудового потенціалу; зниження якості трудового життя; втрати цінності праці; погіршення умов праці; зниження продуктивності праці</p>	<p>Удосконалення системи державного регулювання соціально-трудова відносин; контроль за дотриманням трудового законодавства; формування культури праці</p>

Джерело: складено авторами.

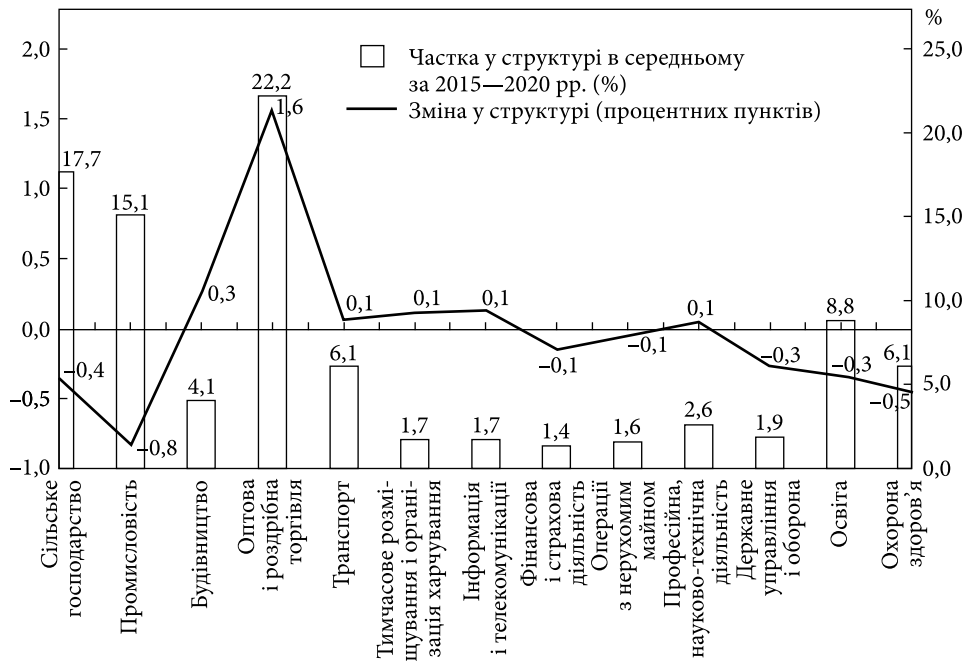


Рис. 1. Галузеві структурні зміни зайнятості в Україні у 2015—2020 рр.

Джерело: побудовано авторами за: Статистична інформація / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.ukrstat.gov (дата звернення: 29.07.2021).

державних інститутів у регулюванні окремих аспектів соціально-трудової сфери мають мінімізувати провали ринку і державного регулювання.

Таким чином, провали державного управління являють собою вади держави як соціального інституту, що проявляються в неспроможності ефективного вирішення проблем у соціально-трудої сфері. Реалізація традиційних підходів щодо регулювання зайнятості та ринку праці супроводжується виникненням провалів, що мають місце внаслідок змін, які відбуваються в цих сферах, зокрема структурних змін економіки, поширення нових форм зайнятості тощо. На наш погляд, систему провалів державного регулювання ринку праці можна представити такими узагальненими групами: інерційність розвитку і архаїчність структури зайнятості; атиповість адаптації ринку праці; диспропорційність попиту і пропозиції робочої сили; деструкція соціального діалогу на ринку праці; дохідна нерівність; низький рівень інфорсменту трудового законодавства (табл. 1). Саме вони визначають прояви дивергентності українського та європейського ринків праці. Розглянемо кожну з цих груп.

Інерційність розвитку і архаїчність структури зайнятості. Проявляються в неефективній структурі зайнятості, характеризуються значною чисельністю і надто високою часткою зайнятих у низькопродуктивному особистому селянському господарстві та первинному секторі економіки в цілому. Зростаюча частка зайнятих у торгівлі та готельно-ресторанному бізнесі, а не у високотехнологічних секторах економіки лише поглиблює диспропорційність.

Незважаючи на сталу структуру зайнятості, протягом 2015—2020 рр. відбувалося зменшення частки зайнятих: у промисловості — на 0,8 процент-

ного пункту, державному управлінні та освіті — на 0,3, сфері охорони здоров'я — на 0,5 процентного пункту. Слід зауважити, що серед обраних видів економічної діяльності (рис. 1) частка зайнятих у загальній структурі зростає: у торгівлі — на 1,6 і будівництві — на 0,3 процентного пункту.

Для України помітним є відставання галузей соціальної сфери від економічно розвинутих країн. Сучасна структура зайнятості не відповідає жодним критеріям постіндустріального розвитку. В Україні секторальні зміни відбувалися на тлі руйнування старої економічної системи, на відміну від європейських країн, де такі зрушення існують у межах однієї економічної системи (табл. 2). За останні 20 років структура зайнятості України зазнала істотних змін, що проявилися в зменшенні частки зайнятих саме в первинному і вторинному секторах економіки на користь третинного сектору — сфери послуг, зростання якого з 1990 р. склало 22,6 процентного пункту.

Секторальні зміни поглиблювали і посилювали суперечності, успадковані від попередньої системи (диспропорційність секторальної структури економіки) і виникали під час становлення нової (зміна системи цінностей, формування нових секторів економіки, зміна структури попиту на внутрішньому та зовнішньому ринках). Для України характерною є зміна співвідношень між секторами не лише за рахунок суто економічних факторів, а й унаслідок інтеграційних і дезінтеграційних процесів. Усе це є ознаками регресу

Таблиця 2. Динаміка трисекторної структури зайнятості в Україні та окремих країнах Європи за період 2000—2020 рр. (%)

Країни	2000	2010	2015	2017	2018	2019	2020
<i>Сільське господарство</i>							
Польща	20,4	13,1	11,6	10,2	9,6	9,3	9,6
Румунія	45,6	32,6	26,8	23,7	23,7	22,6	21,7
Словаччина	6,3	3,4	3,3	3,1	3,0	3,0	3,0
Туреччина	—	23,3	20,6	—	—	—	—
Україна	—	—	17,5	17,7	18,0	18,2	—
<i>Промисловість</i>							
Польща	24,6	22,3	23,1	24,3	24,3	24,4	23,6
Румунія	22,3	20,5	21,2	22,2	22,2	21,8	21,1
Словаччина	28,4	23,8	24	24,6	24,5	24,3	23,8
Туреччина	—	21,1	20	—	—	—	—
Україна	—	—	15,7	15,1	14,8	14,8	—
<i>Сфера послуг</i>							
Польща	50,4	56,6	58,0	58,3	58,7	58,6	58,9
Румунія	27,2	39,4	44,4	45,9	46,2	47,2	48,3
Словаччина	59,2	64,2	65,5	65,1	65,2	65,1	65,6
Туреччина	—	49,1	52,2	—	—	—	—
Україна	—	—	63,0	63,2	63,2	62,8	—

— (дані недоступні).

Джерело: складено авторами за: Statistical Database / UNECE [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://w3.unecese.org/> (дата звернення: 29.07.2021).

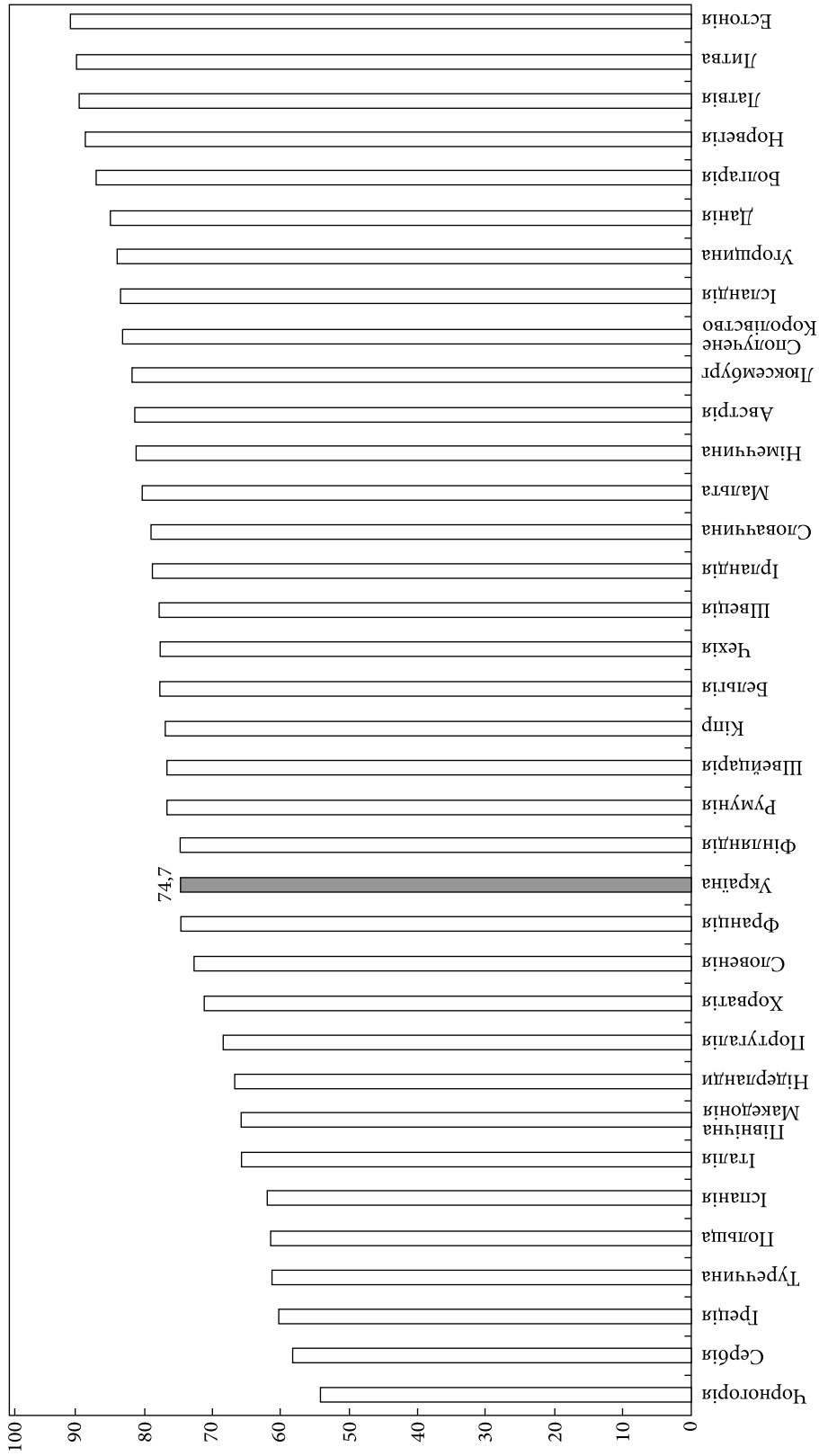


Рис. 2. Частка постійно зайнятих (% від загальної кількості зайнятих) за трудовою угодою з необмеженим строком в Україні та країнах ЄС у 2018 р. Джерело: гук, рис. 3 і рис. 4 побудовано авторами за: Statistical Database / Євростат [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/> (дата звернення: 17.06.2021); Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ukrstat.gov (дата звернення: 17.06.2021).

сивності економіки та редукції праці, викликаних переміщенням висококваліфікованої робочої сили з обробної промисловості в сировинний (первинний) сектор економіки.

Структурні асиметрії ринку праці пояснюються також практикою використання нетипових адаптаційних механізмів роботодавців до змін економічної кон'юнктури, а саме нетиповою гнучкістю щодо зарплати у вигляді заборгованості з її виплати і зменшення розміру.

Атиповість адаптації ринку праці. В Україні адаптаційні стратегії роботодавців орієнтуються переважно на гнучкість в оплаті праці (у вигляді затримок і зменшення її розміру). Показник зайнятості в періоди економічного спаду не змінювався адекватно змінам обсягів виробництва, оскільки на підприємствах зберігалася неефективна зайнятість. Основним завданням сьогодення є подолання неефективної зайнятості в економіці та довготривалого й структурного безробіття [14].

Мінімізація структурного безробіття потребує вжиття заходів, спрямованих на створення адекватної змінам попиту на робочу силу системи підготовки і перепідготовки кадрів; сприяння професійній і територіальній мобільності робочої сили; забезпечення інформаційної прозорості ринку праці. В іншому випадку зміни в структурі попиту і виробництва товарів та послуг галузей не узгоджуватимуться із структурою кадрів, що стане перешкодою на шляху до стабілізації соціально-економічної ситуації та економічного зростання країни в цілому. Стабільний розвиток і ефективне функціонування підприємств виступають вирішальним фактором на шляху подолання асиметрій на ринку праці.

Досить поширеним атиповим інструментарієм регулювання ринку праці є використання нестандартних форм зайнятості, які стали особливо актуальними в останні два роки. Ця адаптаційна стратегія може мати довгостроковий вплив на трансформацію уявлень про стандартну зайнятість і, зокрема, на низку таких аспектів, як процес організації праці та умов зайнятості, визначення робочого місця тощо.

Стандартна зайнятість не просто замінюється нестандартною роботою, нестандартність виступає чинником дивергентності — формування нових ідей і розширення можливостей у сфері зайнятості, пропонує нові способи вирішення складних завдань у міжнародному співробітництві [15]. Ринки праці характеризуються дедалі різноманітнішими формами зайнятості, але стандартна зайнятість усе ще домінує і в Україні, і в країнах ЄС (рис. 2).

В Україні найбільш поширеною (72,5% від загальної кількості зайнятих у 2015 р. та 74,7% — у 2018 р.) залишалася постійна зайнятість за безстроковим трудовим договором, як правило, на роботу на повний робочий день. Така модель трудових відносин є типовою в країнах ЄС. Так, у 2015 р. частка постійно зайнятих за трудовою угодою з необмеженим строком становила 72,4%, а у 2019 р. — 74,1% у середньому для 27 країн ЄС¹.

Зайнятість стає більш різноманітною, відповідно, і політика, що регулює цю сферу, має бути більш адаптивною та гнучкою. Нові форми зайнятості створюють розмаїття моделей соціально-трудова відносин, нестан-

¹ Statistical Database / Євростат [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/> (дата звернення: 17.06.2021).

дартні форми зайнятості стають дедалі поширенішими, стандартними для національного ринку праці, надаючи йому гнучкості та здатності до адаптації, сприяють підвищенню конкурентоспроможності України в межах співробітництва з країнами ЄС, де нестандартні форми зайнятості також дедалі частіше виступають новим стандартом.

Формою організації праці, яку до цього часу здебільшого визначали як нову форму зайнятості або таку, що ставала дедалі важливішою, була *мобільна зайнятість на основі ІКТ*. Найманий працівник або самозайнятий працює на альтернативному місці за межами традиційного робочого місця в приміщенні роботодавця «в будь-який час і в будь-якому місці», використовуючи портативні електронні пристрої, такі як ноутбук, планшет чи телефон. Ця тенденція, викликана розвитком інформаційно-телекомунікаційних технологій, є результатом цифровізації економіки. Так, в Україні на початок 2021 р. роботодавці віддавали перевагу найманню працівників за умовами дистанційної зайнятості у сферах культури, ЗМІ, ІТ, освіти та науки, підприємств, що займаються видавничою справою, дизайном, маркетингом тощо. Запит пошукачів дистанційної зайнятості перевищував пропозицію за всіма видами діяльності (наприклад, у 1,6 разу у сфері культури, музики і шоу-бізнесу та у 4,5 разу — у дизайні та творчості). Серед переваг дистанційної зайнятості, на яких наголошують респонденти², слід виокремити: можливість заощадження часу на дорогу до роботи — 59%; можливість самостійно розподіляти робочий час — 54%; можливість працювати з будь-якої точки — 46%. Поряд з тим, слід визнати існування певних недоліків при поширенні таких форм зайнятості, які в першу чергу мають особистісно-психологічну природу (відволікання від роботи через побутові фактори — 45%, брак живого спілкування — 42%).

Наступна форма зайнятості, яка завдячує своїй появі становленню глобальної мережі, розвитку гіг-економіки і передбачає узгодження попиту та пропозиції на ринку праці через платформи в Інтернеті, визначає ще одну нову тенденцію у сфері праці — *зайнятість на платформах*. Така форма зайнятості є тристоронньою (онлайн-платформа — роботодавець або клієнт — працівник), вона організовується з використанням інтернет-платформ (прикладом яких є сервіси Uber, Lyft, TaskRabbit, GrubHub, Postmates), її метою є виконання працівником або самозайнятою особою за плату конкретних завдань чи надання послуг за запитом роботодавця.

Ще одна тенденція використання атипових стратегій адаптації передбачає поширення тимчасової зайнятості (рис. 3), яка включає різноманітні, інколи полярні, сегменти. Використання тимчасової форми зайнятості в нестабільних економічних умовах, радше, зумовлена економічними вигодами роботодавців і має велике значення в контексті соціальних наслідків. Така модель соціально-трудових відносин не передбачає, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівника регулярною постійною роботою, але може винаймати його за вимогою. Це призводить до нестабільної економічної активності працівника і перерв, які ускладнюють процес накопичення як трудового (загального), так і страхового (пенсійного) стажу.

² 58% робітників не проти продовжувати працювати віддалено: результати опитування [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://blog.olx.ua/25181/58-pracivnikiv-ne-proti-prodovzhuvati-pracuvati-viddaleno-rezultati-opituvannya/> (дата звернення: 19.07.2021).

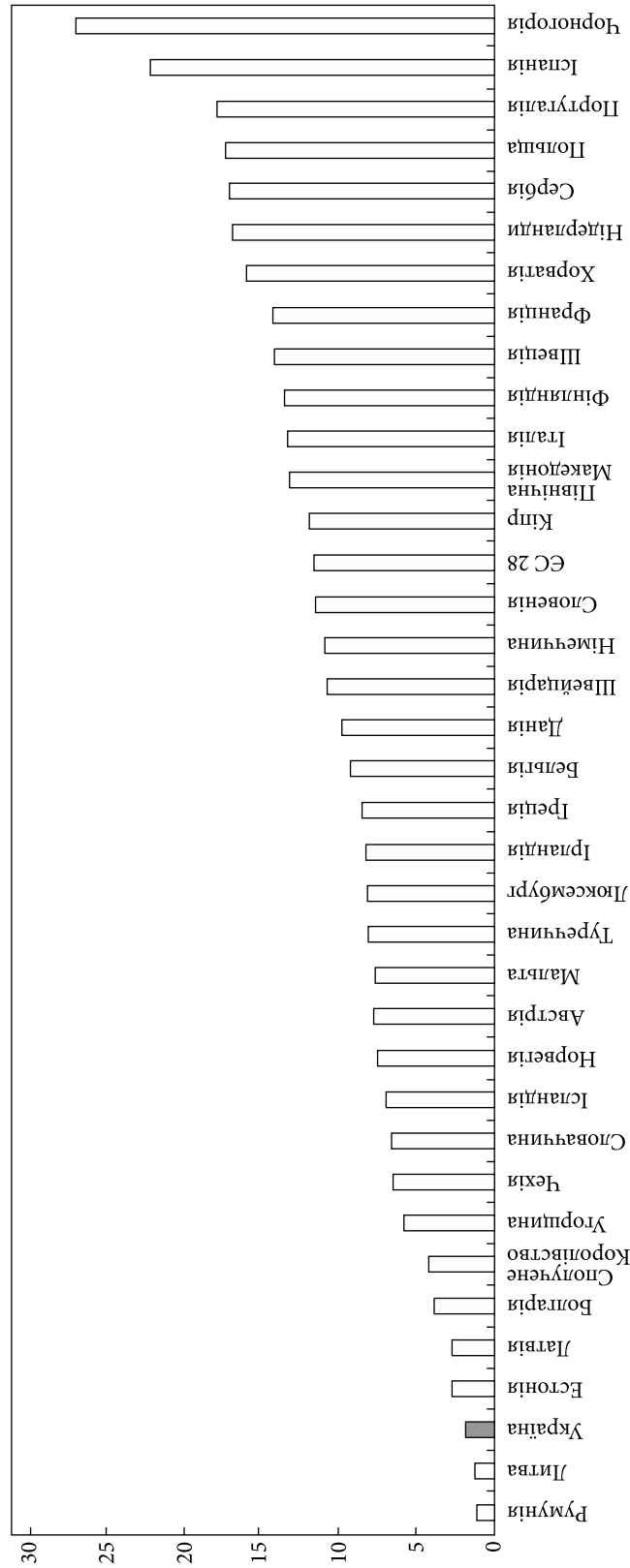


Рис. 3. Частка зайнятих (% від їх загальної кількості) за тимчасовими контрактами в країнах ЄС у 2019 р. та Україні (дані за 2018 р.)

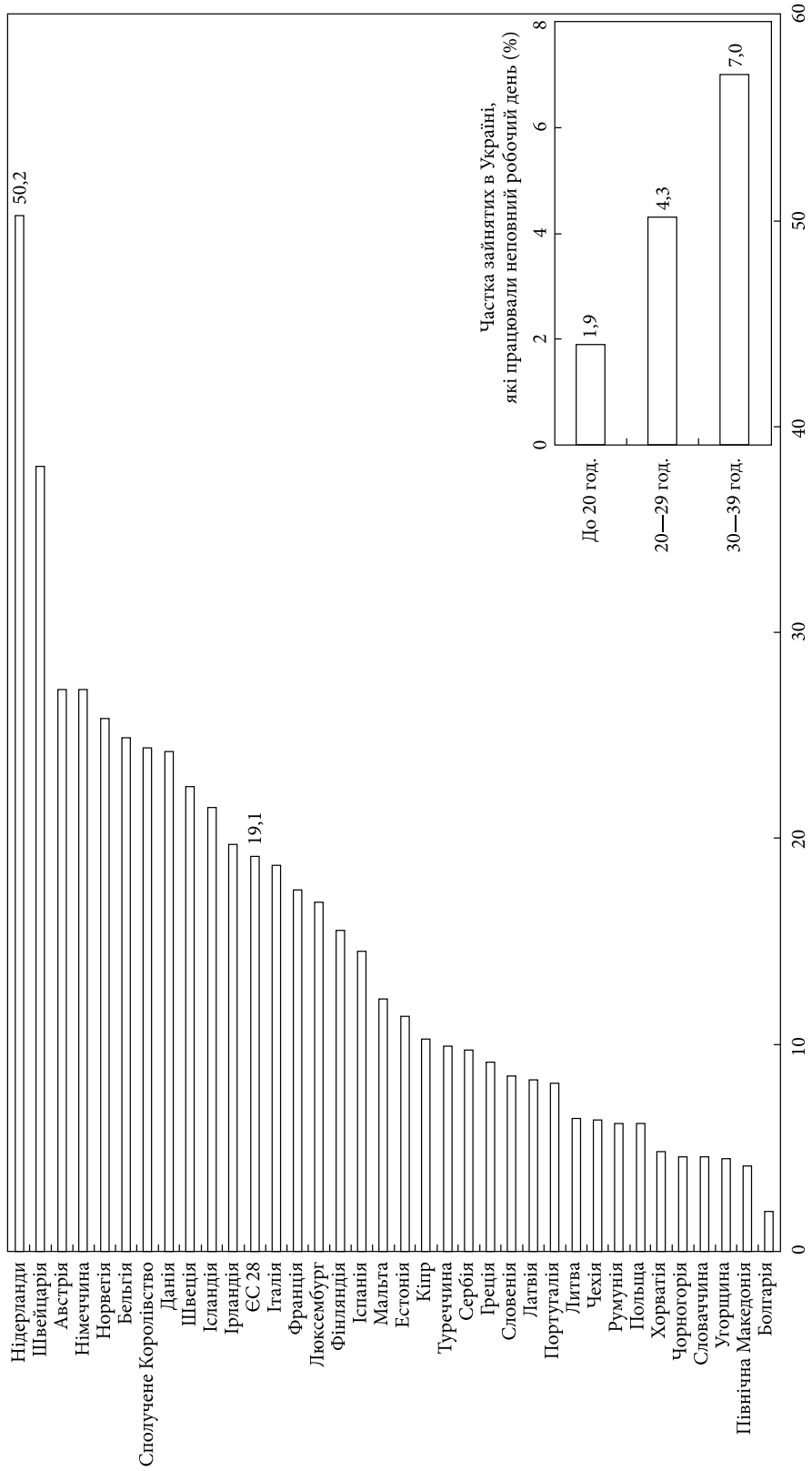


Рис. 4. Неповна зайнятість у країнах ЄС і Україні у 2019 р. (% від загальної кількості зайнятих)

У країнах ЄС частка тимчасових працівників у 2019 р. становила в середньому 11,6% від загальної кількості зайнятого населення. За даними Державної служби статистики України, національний рівень тимчасової зайнятості дорівнював близько 2% зайнятого населення, що відповідає найнижчим значенням цього показника в європейських країнах: у Румунії (1,1%), Литві (1,3%), Естонії (2,8%). Найвищою частка зайнятих за тимчасовими контрактами була в південних країнах ЄС: у Португалії (17,9%), Іспанії (22,3%) та Чорногорії (27,1%).

Трудова угода на визначений строк може бути укладена як на повний, так і на неповний робочий час, що може бути важливим для осіб, які поєднують роботу із сімейними обов'язками по догляду за дитиною або з навчанням. Тимчасові працівники, які залучені на ринок праці на нестабільних умовах неповного (менше 35 годин на тиждень) або навіть гранично неповного (менше 15 годин на тиждень) робочого дня [16], можуть відчувати невпевненість і бути соціально вразливими. За методологію опитування робочої сили Європейського Союзу (EU-LFS), різниця між роботою на повний і неповний робочий день, як правило, базується на спонтанній відповіді респондента. Основними винятками є Нідерланди та Ісландія, де застосовується межа в 35 годин, і Норвегія, де осіб, які працюють від 32 до 36 годин, запитують, чи є це повний або неповний робочий день³.

В Україні зайнятість з неповним робочим часом регламентується ст. 56 Кодексу законів про працю України (КЗпП), згідно з якою за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день чи неповний робочий тиждень. Норма тривалості робочого часу визначається ст. 50 КЗпП, згідно з якою нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень⁴. Отже, зайнятість неповний робочий час має меншу за визначену законодавством (40 годин на тиждень) його тривалість. Неповна зайнятість у країнах ЄС і в Україні представлена на рис. 4.

За даними Євростату, у 2019 р. частка неповної зайнятості в середньому становила в країнах ЄС 19,1%. Максимальною вона була в Нідерландах (50,2%), Швейцарії (38%), Австрії (27,2%), а мінімальною — в Болгарії (1,9%), Північній Македонії (4,1%) і Угорщині (4,4%). В Україні частка зайнятого населення, яке працювало неповний робочий час, у 2019 р. дорівнювала 13,2%. Україна за показником частки зайнятих, чий робочий час був меншим за нормативно встановлений, була близькою до таких країн ЄС, як Естонія, Мальта, Іспанія.

Мінімізація негативного прояву атипових адаптаційних стратегій полягає насамперед у забезпеченні на державному рівні мінімальних соціальних гарантій для працівників, чії соціально-трудова відносини з роботодавцями

³ EU labour force survey — methodology [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_-_methodology#Other_concepts_and_definitions (дата звернення: 17.06.2021).

⁴ Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р., поточна редакція від 27.02.2021 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/find?text=%ED%E5%EF%EE%E2%ED%E8%E9#Text>

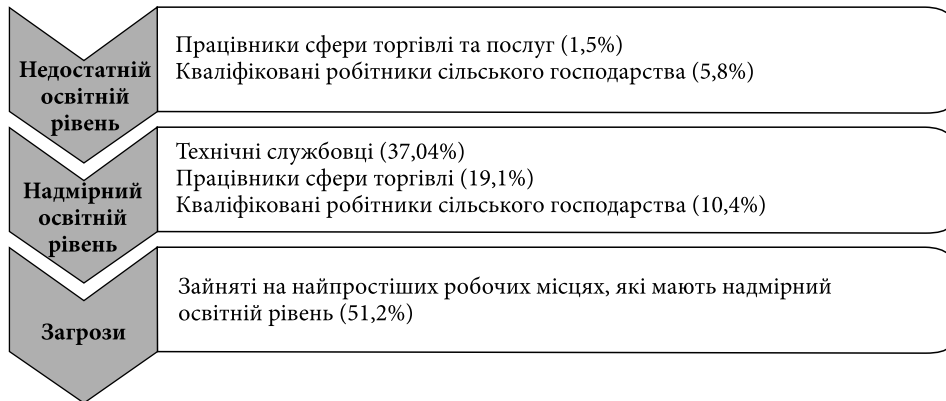


Рис. 5. Ознаки невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятого населення потребам економіки

Джерело: тут і рис. 6 складено авторами за: Статистична інформація. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття. Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/micro_dani/micro_data.htm (дата звернення: 17.06.2021).

ґрунтуються на нових формах зайнятості. Насамперед, це потребує концептуального визначення нових форм зайнятості для встановлення нормативно-правової бази регулювання соціально-трудоких відносин, що базуються на використанні цих форм зайнятості, та визначення статусу зайнятості працівників платформ як найманих. Законодавчого вирішення також вимагають питання соціального захисту таких працівників (наприклад, через передбачені законодавством пенсійні схеми і страхування від нещасних випадків) і чіткого визначення податкової відповідальності працівників і роботодавців при використанні моделей соціально-трудоких відносин, що базуються на тимчасовій зайнятості на основі ІКТ і зайнятості на платформах. Комплементарність інститутів ринку праці передбачає участь у розв'язанні цих проблем не лише держави, а й усіх ланок соціального діалогу й громадянського суспільства. Так, розвиток інституту наставництва на інтернет-платформах і при використанні тимчасової зайнятості на основі ІКТ у контексті передачі навичок, створення сприятливого психологічного клімату і підтримки ізольованих гіг-працівників має попередити виникнення професійного стресу, тривоги, вигорання й депресії. Формування в суспільстві цінності самовідповідальності й самоорганізації дозволить забезпечити отримання стабільного доходу і досягнення гідного рівня життя в умовах трансформацій на ринку праці.

Диспропорційність попиту і пропозиції робочої сили. Відображається розбалансованістю ринку праці та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекося в кількісно-якісній структурі ринку праці та невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців. Наявність феномену одночасно надмірної та дефіцитної праці, збільшення частки структурної складової безробіття стимулюють, з одного боку, трудову міграцію, а з іншого — зайнятість не за фахом. Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої робочої сили на ринку, але відсутність ефективної системи адаптації струк-

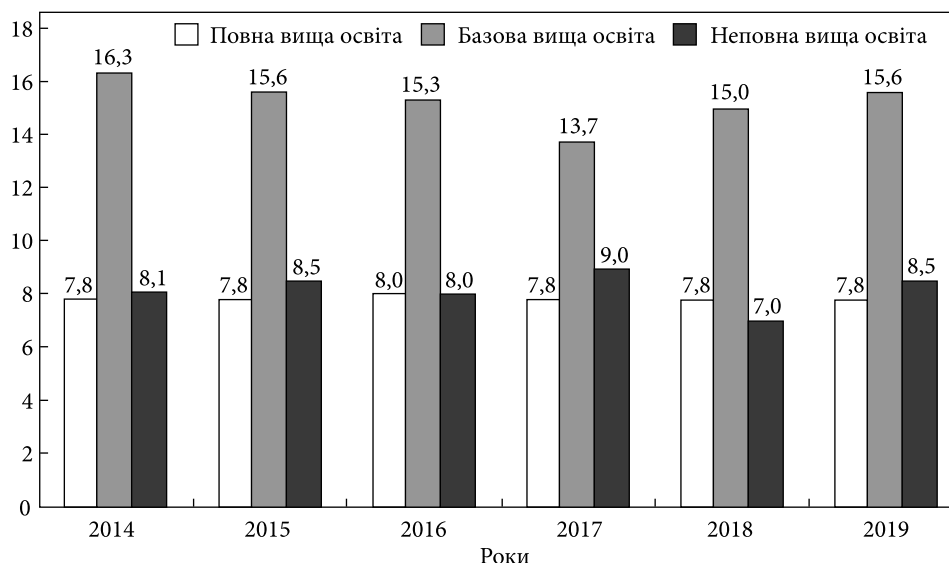


Рис. 6. Динаміка рівня безробіття в Україні серед осіб з вищою освітою віком 15—70 років (%)

тури підготовки кадрів до потреб ринку поглиблює структурні диспропорції у цій сфері [17].

Спрощення і примітивізація української економіки призводять до існування феномену «надмірного» освітнього рівня, коли працівники з високим освітнім рівнем працюють на робочих місцях, що потребують значно нижчого освітньо-професійного рівня (рис. 5).

Причини існування такого явища лежать у двох площинах: як у сфері самої освіти, тобто невідповідності отриманих компетенцій вимогам роботодавців, так і у сфері функціонування економіки, що не продукує достатньої кількості робочих місць, які потребуватимуть високого освітнього рівня.

Стабільно високий попит на отримання освітніх послуг пов'язаний не стільки з потребами економіки у фахівцях з високим рівнем освіти, скільки з очікуваннями самих студентів та їх батьків, що отриманий диплом гарантуватиме швидке працевлаштування на високооплачувану, престижну і цікаву роботу. Незважаючи на це, в Україні наявність вищої освіти не гарантує наявності робочого місця з достатнім рівнем оплати праці, що засвідчує велика кількість осіб з вищою освітою, які опинилися серед безробітних (рис. 6).

При цьому вітчизняний ринок праці, навпаки, традиційно характеризується високим рівнем попиту на робітничі спеціальності. Протягом 2015—2020 рр. попит зростав на працівників найпростіших професій (на 93,5%); кваліфікованих робітників з інструментом (на 80,6%); робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (на 77,4%); працівників сфери торгівлі (на 28,8%); кваліфікованих робітників сільського господарства (на 24,4%). Серед робітничих професій найвищим попитом користуються водії автотранспортних засобів, трактористи-машиністи сільськогосподарського виробництва, продавці продовольчих і непродовольчих товарів. Протягом тривалого періоду зберігається попит на

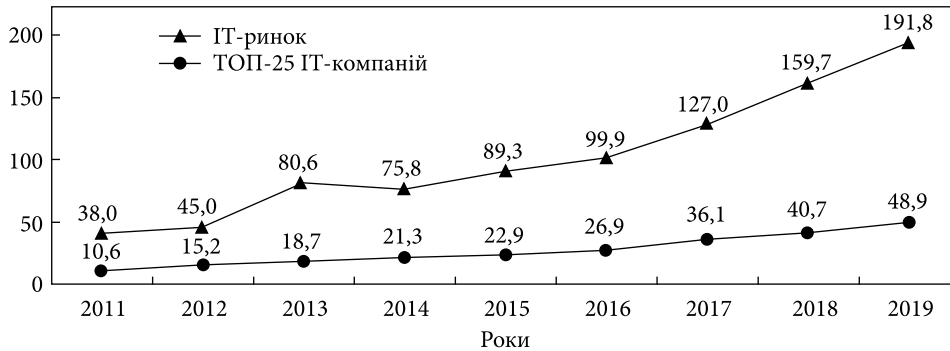


Рис. 7. Місткість ІТ-ринку праці України (кількість технічних спеціалістів, які працюють у ІТ-індустрії, а саме в ІТ-компаніях з чисельністю працівників понад 1000 осіб)
Джерело: Ринку праці 2019: ріст 20% й ажіотаж навколо податків / DOU.ua. — 2019. — 16 груд. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2019/> (дата звернення: 17.06.2021).

робочі місця, що не потребують освіти: підсобних робітників, прибиральників службових приміщень.

Водночас український ринок праці має істотний потенціал розвитку ІТ-сфери, що обумовлено як високим освітнім рівнем робочої сили, так і додатковими можливостями і свободами в цифровій зайнятості на глобальному ринку праці (рис. 7).

У 2019 р. зростання ІТ-індустрії сягнуло 20%, кількість вакансій на ІТ-ринку постійно збільшується. Так, щорічний темп його зростання становив від 143,8% у 2015 р. до 150,1% у 2017 р. та 109,3% у 2019 р. Протягом останніх п'яти років додатково створено 32 тис. робочих місць⁵.

Професійно-кваліфікаційні диспропорції вітчизняної соціально-трудової сфери. Поглиблюються деформалізацією соціально-трудових відносин, що свідчить про наявність значного прошарку тіньової зайнятості. Поширення неформальної зайнятості (її рівень, незважаючи на поступове скорочення неформального сектору, залишається суттєвим і складає понад 20%) (рис. 8) відбувається на тлі падіння рівня зайнятості населення віком 15—70 років в Україні нижче від 60% (за даними 2019 р. — 58,2% населення відповідної вікової групи).

Майже дві третини (66,8%) неформально зайнятого населення мають професійно-технічну і повну загальну середню освіту. Як наслідок, неформально зайняте населення здебільшого представлено в найпростіших професіях порівняно з офіційно працевлаштованими особами (52,3% проти 10%). Серед неформально працюючого населення особи з вищою освітою становлять 28,7%. Гендерний зріз свідчить про найбільшу представленість у її лавах чоловіків, що пояснюється головним чином нездатністю формальної економіки створити достатню кількість робочих місць з гідними умовами праці для вивільнених працівників промислових підприємств, де домінують чоловіки (ефект виштовхування), та підвищеною схильністю чоловіків бра-

⁵ Ринку праці 2019: ріст 20% й ажіотаж навколо податків / DOU.ua. — 2019. — 16 груд. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2019/> (дата звернення: 17.06.2021).

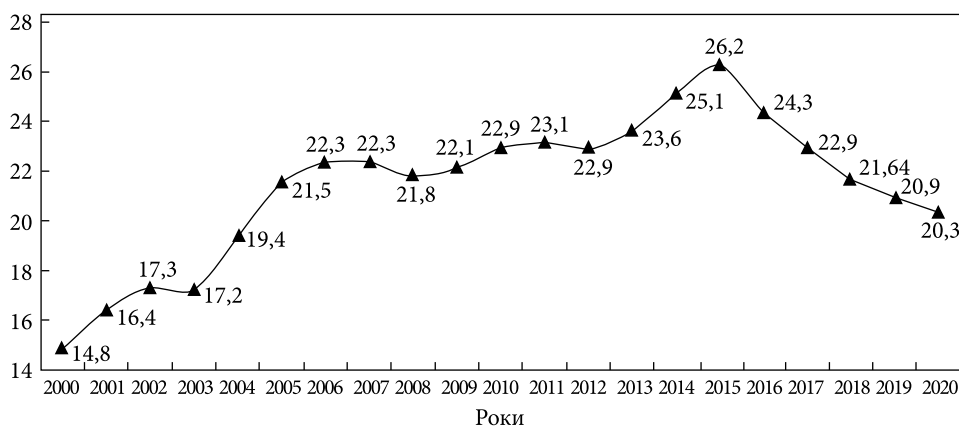


Рис. 8. Динаміка рівня неформальної зайнятості в Україні (% від загальної кількості зайнятих)
Джерело: побудовано авторами за: Статистична інформація / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.ukrstat.gov (дата звернення: 29.07.2021).

тися за більш ризиковану, але часто краще оплачувану роботу в неформальній економіці (ефект притягнення). Значного поширення неформальна зайнятість набула серед молоді віком 15—34 років. Їхня частка в загальній кількості неформально зайнятих сягнула 37%. Передпенсійний та пенсійний вік вважаються факторами ризику і зменшують шанси офіційного працевлаштування не тільки в державному, але й у приватному секторі. Ще однією причиною, яка змушує пенсіонерів шукати роботу в неформальному секторі, є низькі коефіцієнти заміщення пенсій, що призводить до високих рівнів бідності серед осіб похилого віку.

Дохідна і зарплатна нерівність. Є, з одного боку, загрозою для соціальної стабільності в суспільстві, а з іншого — ключовим аспектом забезпечення гідного рівня життя працюючого населення. Оскільки звуження можливостей працевлаштування змушує менш конкурентоспроможних працівників погоджуватися на погіршення умов зайнятості та оплати праці, це, у свою чергу, сприяє поглибленню нерівності в суспільстві. Дохідна диспропорційність може бути проілюстрована співвідношенням між часткою осіб, які за самооцінкою відносять себе до вкрай бідних (злиднів) і бідних страт населення, і часткою олігархату та розміром їх статків по відношенню до виробленого ВВП країни.

Ліквідувати бідність і зменшити рівень диференціації — найголовніше завдання для України, розв'язання якого полягає, насамперед, у подоланні суперечностей у соціально-трудовій сфері. Головним чинником протиріч між найманим працівником і роботодавцем є усвідомлення того, що заробітна плата залишається на достатньо низькому рівні та існує несправедливість щодо її виплати і диференціації [18]. У сучасному світі необґрунтована соціально-економічна нерівність, зубожіння населення та відсутність системи «соціальних ліфтів», які могли б сприяти переходу з однієї соціальної страти до іншої, посилюють соціальну напруженість у суспільстві й негативно позначаються на якісних і кількісних характеристиках трудового потенціалу. На ринку праці України спостерігаються виразні негативні тенденції

щодо поширення проявів дискримінації за гендерними і віковими ознаками, соціального виключення, бідності та існування неформального ринку праці як одного з проявів тіньової економіки країни, розвитку десоціалізації, падіння зацікавленості економічно активного населення в колективній взаємодії, відсутності перспектив стосовно якісного працевлаштування і підприємництва, що актуалізує питання інклюзивного вектора розвитку.

Інклюзивний ринок праці є цільовим орієнтиром сучасного суспільства для досягнення повної, продуктивної та гідної зайнятості населення; забезпечення соціальної згуртованості, сприяння гуманітарному розвитку; надання більш широких і рівноправних суспільних можливостей для різних категорій, верств і груп суспільства. Беззаперечним є те, що інклюзивний розвиток національного і локальних ринків праці виступає визначальною умовою забезпечення інклюзивного економічного зростання в Україні. Основою інклюзивного вектора розвитку ринку праці має стати нова соціальна свідомість (цінності, ідеологія, культура, ідеї), яка виховуватиме позитивне ставлення до праці; формуватиме підвищення її престижу, посилення ролі робочої сили в зростанні конкурентоспроможності країни; забезпечуватиме утвердження людської гідності, безпечні умови праці, соціальну справедливість, гармонізуватиме соціально-трудові відносини, мінімізуватиме соціальну напруженість, створюватиме соціальну згуртованість, стабільність у суспільстві, відкриватиме можливості для розвитку.

Деструкції соціального діалогу і соціальної відповідальності. Є результатом недосконалої державного регулювання політики доходів в Україні. Інститут соціальної відповідальності як важлива ланка соціально-економічної системи представлений низкою таких інституцій, як традиції, цінності, набір норм і правил, що визначають поведінку та взаємовідносини суб'єктів ринку праці. Крім того, цей інститут включає систему структур, які забезпечують регулювання, управління, організацію, нагляд і контроль відносин на

Таблиця 3. Дохідна диспропорційність в Україні у 2009—2019 рр. (%)

Показники	2009	2012	2018	2019
Частка домогосподарств, у яких доходів не вистачало для харчування Злидні	3,4	2,9	3,5	2,8
Частка домогосподарств, які відмовлялися від найнеобхіднішого в споживанні, крім харчування Бідні	40,25	37,6	40,2	36,7
Відносять себе до бідних	68	78,8	71,8	65,3
Статки найбагатших 10 осіб в Україні (% від ВВП України)	12,3	18,5	11,7	8,3

Джерело: складено авторами за: Українське суспільство: моніторинг соціальних змін : зб. наук. праць. Вип. 6 (20). — К. : Інститут соціології НАН України, 2019. — С. 497—499 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/mon2019.pdf>; Forbes [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://forbes.ua/news/forbes-onoviv-reyting-milyarderiv-ukraini-12032021-1153> (дата звернення: 29.07.2021).

ринку праці та сприяють запобіганню поширенню ризиків і загроз, що призводять до негативних соціально-економічних і політичних наслідків. Ринкові умови формують вимоги до всіх суб'єктів трудових відносин, насамперед, стосовно культивування цінності праці та працівника, що лежить у площині соціальної відповідальності людини, бізнесу і держави. Адже соціальна відповідальність у сфері прикладання праці мотивується завдяки зміцненню цінностей та спрямована на досягнення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості на економічно доцільних робочих місцях з гідними умовами праці. Соціальна відповідальність у трудовій сфері об'єднує партнерів за допомогою причинно-наслідкових зв'язків і проявляється у взаємному соціальному впливі або через соціальні наслідки.

Так, соціальна відповідальність роботодавця визначається обсягами і якістю виробленої продукції, доступністю та якістю робочих місць і гарантією стабільної зайнятості, створенням безпечних умов праці, дотриманням трудового, податкового законодавства, наданням працівникам соціальних пакетів, забезпеченням їх гідними трудовими доходами, мотивацією до продуктивної праці тощо. Соціальна відповідальність найманого працівника на ринку праці характеризується добросовісним ставленням до роботи, якістю і продуктивністю праці, фаховістю і прагненням до професійного зростання, дотриманням норм трудового законодавства і правил безпеки праці, ефективною трудовою діяльністю.

Низький рівень інфорсменту трудового законодавства. Обумовлений як існуванням застарілих норм у трудовому законодавстві, нерозвинутістю законодавства про працю за окремими напрямками (про колективні договори й угоди, зайнятість, трудову міграцію, оплату праці, охорону праці, окремі види трудової діяльності, які взагалі не визначено на законодавчому рівні, тощо), його нескоординованістю з господарським, бюджетним, податковим, міграційним та ін. законодавством, так і високим рівнем порушення трудових прав, відсутністю умов правової орієнтації поведінки сторін соціально-трудова відносин. Усе це спричиняє зміну інституційних умов функціонування ринку і викликає появу диспропорцій і аномалій розвитку ринку праці, отже, десоціалізацію трудових відносин, дискримінацію у сфері прикладання праці, незабезпечення захисту трудових прав працівників, зростання «тіньової» зайнятості, формальне ставлення або взагалі уникнення колективних договорів, порушення прав працівників на одержання трудової винагороди, забезпечення гідних і безпечних умов зайнятості та праці, продуктивної та ефективної праці тощо. Як наслідок, виникає безліч негативних явищ, які гальмують розвиток трудового потенціалу, що призводить до зниження якості трудового життя, втрати цінності праці та працівника.

ВИСНОВКИ

Мінімізація наслідків провалів держави на шляху формування інклюзивного ринку праці в Україні потребує його невідкладного реформування і запровадження адекватних заходів для досягнення стратегічних цілей щодо максимальної реалізації трудового потенціалу шляхом створення сприятли-

вих умов для прикладання праці й активізації мотиваційних і стимулюючих заходів до продуктивної зайнятості.

Забезпечення ефективної зайнятості населення є одним з головних пріоритетів соціальної політики держави, для чого необхідно мотивувати до створення нових високотехнологічних і високопродуктивних робочих місць. Метою заходів з мотивації створення нових високоякісних робочих місць є зниження рівня реального безробіття, підвищення ефективної зайнятості населення і продуктивності праці та капіталу. Потреба у створенні нових робочих місць з гідною оплатою праці набуває актуальності з огляду на необхідність підвищення ефективної зайнятості населення, збереження трудового потенціалу і нагальність відповіді на виклики сучасної фінансово-економічної кризи.

Стратегія дій щодо вітчизняного ринку праці має передбачати два етапи, які враховуватимуть як складну поточну політико-економічну ситуацію в Україні, так і перспективу її соціально-економічного розвитку. В короткостроковій перспективі головними завданнями є відновлення безпечного середовища для життєдіяльності й праці в усіх регіонах країни, соціальна допомога особам, які постраждали внаслідок військового конфлікту, а також найбільш уразливим верствам населення. Як основний механізм дії доцільно застосовувати ситуаційний підхід для нівелювання негативних наслідків кризи в конкретних обставинах, у першу чергу виокремлення пріоритетних напрямів суспільної опіки.

У середньостроковій перспективі основними завданнями є стабілізація соціально-трудої сфери і забезпечення інноваційної спрямованості змін як у галузевій структурі зайнятості населення, так і за напрямками освітньої підготовки. Саме інноваційний та інтелектуальний кадровий потенціал стає імперативом набуття і збереження сталого економічного розвитку держави в середньо- і довгостроковій перспективі. Основною метою держави як соціального інституту має стати визначення рамкових умов взаємодії інституційних одиниць ринку праці в частині мінімізації суперечностей у соціально-трудої сфері, де збігаються і поєднуються інтереси провідних учасників суспільного виробництва — капіталу і найманої праці, роботодавців і працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Геєць В.М.* Феномен нестабільності — виклик економічному розвитку : моногр. / НАН України; ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К. : Академперіодика, 2020. — 456 с.
2. *Гриценко А., Бурлай Т.* Вплив цифровізації на соціальний розвиток // *Економічна теорія*. — 2020. — № 3. — С. 24—51 (doi: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>).
3. *Колот А.М.* Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / *Соціально-трудої відносини: теорія та практика* : зб. наук. праць. — 2011. — Вип. 1. — С. 5—13.
4. *Костриця В., Бурлай Т.* Розбалансованість ринків праці в Україні і ЄС як чинник їх структурної дивергенції / *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. — К. : КНЕУ, 2019. — С. 41—48.
5. *Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Шастун А.Д.* Перспективи змін у трудовій сфері при цифровізації економіки за інерційним та цільовим сценаріями розвитку України //

- Економічний вісник Донбасу. — 2020. — № 2 (60). — С. 187—199 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/171646/20-Novikova.pdf?sequence=1>
6. Фукуяма Ф. Сильное государство: Управление и мировой порядок в XXI веке. — М.: АСТ; АСТ МОСКВА; Хранитель, 2006. — 220 с.
 7. Небрат В.В. Концепції «провалів ринку» та держави у галузі фінансування суспільного сектору економіки // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. — 2012. — Т. 133. — С. 98—102 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe_2012_133_22
 8. Гонтарь Н.В. «Провалы государства»: факторы формирования и механизмы влияния на экономические процессы // Вестник Волгоградского государственного университета. — Сер. 3: Экономика. Экология. — 2014. — № 5. — С. 6—16.
 9. Mauskopf M., Zajac E. The Emergence and Persistence of Institutional Dissonance at the New York Philharmonic, 1842—1928 // Academy of Management Proceedings. — 2013. — No. 1. — 12015 p.
 10. Фролов Д.П. От институтов к экзистутам и далее — к постинституциональной теории институциональных аномалий / MRPA. — 2019. — 12 July [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95960/1/MPPA_paper_95960.pdf
 11. Грищенко А.А. Модернізація політико-економічних функцій держави / Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи. — Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2013. — С. 487—490.
 12. Єщенко П. Криза української економіки і як із неї вийти // Економічна теорія. — 2016. — № 4. — С. 33—50.
 13. Трофимчук О.А. Державне регулювання економіки: теоретичне переосмислення в XXI столітті // Економіка та держава. — 2020. — № 6. — С. 206—212 (doi: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.6.206>).
 14. Blyzniuk V., Guk L. Transformation of institution of employment as an adaptation of the labor market // MEST Journal: Management, Education, Science & Society, Technologies. — 2015. — Vol. 1. — № 1. — P. 68—80 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mest.meste.org/MEST_Najava/V_Blyzniuk.pdf
 15. Гук Л.П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації // Бізнес Інформ. — 2021. — № 1. — С. 224—231 (doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>).
 16. Messenger J.C., Wallot P. The Diversity of «Marginal» Part-Time Employment // INWORK Policy Brief. — 2015. — No. 7. — May 31. — 12 p. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_375630.pdf
 17. Близнюк В.В., Юрик Я.І. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції регіонального ринку праці України // Економіка і прогнозування. — 2019. — № 2. — С. 101—119.
 18. Монастирська Г.В. Творці інновацій: оплата праці в ЄС, США і в Україні // Вісник Хмельницького національного університету. — 2009. — № 5. — Т. 2. — С. 87—91 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/087-091.pdf

Стаття надійшла 24.09.2021

REFERENCES

1. Heyets V. The phenomenon of instability — a challenge to economic development. NAS of Ukraine, SI «Institute of Economics and Forecasting of NAS of Ukraine». Kyiv, Akadempriodyka, 2020, 456 p. [in Ukrainian].
2. Hrytsenko A., Burlai T. The impact of digitalization on social development. *Economic Theory*, 2020, No. 3, pp. 24-51 (doi: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>) [in Ukrainian].
3. Kolot A. Evolution of the role of the state and the tools of its influence on the development of the socio-labor sphere. *Social-Labor Relations: Theory and Practice*. 2011, Iss. 1, pp. 5-13 [in Ukrainian].

4. Kostrytsia V., Burlai T. Labor market imbalances in Ukraine and the EU as a factor in their structural divergence. In the sphere of employment and income in the digital economy conditions: mechanisms of regulation, challenges and development dominants. Kyiv, KNEU, 2019, pp. 41-48 [in Ukrainian].
5. Novikova O., Shamileva L., Shastun A. Prospects for Changes in the Labor Sphere in the Digitalization of the Economy in the Inertial and Target Scenarios of Ukraine's Development. *Economic Herald of the Donbass*, 2020, No. 2 (60), pp. 187-199, available at: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/171646/20-Novikova.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
6. Fukuyama F. State building. Governance and World Order in the Twenty-First Century. Moscow, AST, 2006, 220 p. [in Russian].
7. Nebrat V. Concepts of «market failures» and the state in the field of financing the public sector of the economy. *Scientific Notes of NaUKMA. Economic sciences*, 2012, Vol. 133, pp. 98-102, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe_2012_133_22 [in Ukrainian].
8. Gontar N. «Failures of the state»: factors of formation and mechanisms of influence on economic processes. *Journal of Volgograd State University. Economics. Ecology*, 2014, No. 5, pp. 6-16 [in Russian].
9. Mauskapf M., Zajac E. The Emergence and Persistence of Institutional Dissonance at the New York Philharmonic, 1842-1928. *Academy of Management Proceedings*, 2013, No. 1, 12015 p.
10. Frolov D. From Institutions to Exstitutions to the Theory of Institutional Anomalies. MRPA, July 12, 2019, available at: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95960/1/MPPRA_paper_95960.pdf [in Russian].
11. Hrytsenko A. Modernization of political and economic functions of the state. Sociology and society: interaction in a crisis. Kharkiv, V.N. Karazin Kharkiv National University, 2013, pp. 487-490 [in Ukrainian].
12. Yeshchenko P. The crisis of the Ukrainian economy and how to get out of it. *Economic Theory*, 2016, No. 4, pp. 33-50 [in Ukrainian].
13. Profymchuk O. State regulation of economy: Theoretical rethinking in the XXI century. *Economika ta derzhava*, 2020, No. 6, pp. 206-212 (doi: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.6.206>) [in Ukrainian].
14. Blyzniuk V., Guk L. Transformation of institution of employment as an adaptation of the labor market. *MEST Journal: Management, Education, Science & Society, Technologies*, 2015, Vol. 1, No. 1, pp. 68-80, available at: http://mest.meste.org/MEST_Najava/V_Blyzniuk.pdf
15. Huk L. Standard and New Forms of Employment: Diversification of Opportunities in the Context of Digitalization and Globalization. *Business Inform*, 2021, No. 1, pp. 224-231 (doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>) [in Ukrainian].
16. Messenger J.C., Wallot P. The Diversity of «Marginal» Part-Time Employment. *INWORK Policy Brief*, 2015, No. 7, May 31, 12 p., available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_375630.pdf
17. Blyzniuk V., Yurik Ya. Educational and qualifical disproportions of Ukraine's regional labor market. *Economy and Forecasting*, 2019, No. 2, pp. 101-119 [in Ukrainian].
18. Monastyrskaya G. Creators of Innovation: Remuneration of Labor in the EU, USA and in Ukraine. *Bulletin of the Khmelnytsky National University*, 2009, No. 5, Vol. 2, pp. 87-91, available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/087-091.pdf [in Ukrainian].

Received on September 24, 2021

Blyzniuk Viktoriia, Dr. Sci. (Econ.), Senior Researcher,
Head of the Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
26, Panasna Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine

Huk Larysa, PhD (Econ.),
Senior Researcher of the Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
26, Panasna Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine

THE FAILURES OF THE STATE REGULATION AT THE LABOR MARKET AND THE POSSIBILITIES OF THEIR MINIMIZATION

International cooperation, the development of the digital economy, and market globalization including the labor market became the reason for the production distribution and the transformation of the sector of employment. The national labor market is under the influence of combined tendencies, which result in diverging effects for its institutional entities. The state meets a number of problems, those restrain the formation of the labor market, which can meet modern economic needs and social challenges.

The failures of the state regulation at the labor market are examined and combined into blocks, the main problems of each group (block) are highlighted; their solving will specify the state politics in the sector of employment. The methods of research such as system analysis, comparative analysis, structural-functional analysis, method of statistical aggregation, expert evaluation, etc. are used.

The system of failures of state regulation at the labor market is examined. It is structured according to the generalized groups: delayed development and archaic nature of the employment structure, atypicality of labor market adaptation, disequilibrium of the labor market, destruction of social dialogue at the labor market, inequality of incomes, the low level of employment law enforcement. The development entities, manifest particularity, possible negative outcomes, their easing, and the ways out are specified for each group, which characterizes the failures of the state regulation at the labor market.

The public policy in the sector of employment, which will form the unique possibility to act in a new way giving the priorities to the new elements, principles, and rules of cooperation at the labor market in the context of uncertainty and perpetual crisis is proposed. The importance of the development of the state regulation strategic course according to the generalized groups, which specifies the manifests of Ukrainian and European labor markets' divergence is highlighted.

Keywords: *labor market; state regulation of the sector of employment; response strategy at labor market; disequilibrium of the labor market; social dialogue; inequality of incomes.*