

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-45>

УДК 331.5.024.5

СУЧАСНІ ФАКТОРИ ЗМІН В СИСТЕМІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

MODERN FACTORS OF CHANGES IN THE EMPLOYMENT SYSTEM OF UKRAINE

Штундер Ірина Олександрівнадоктор економічних наук, доцент,
Державний торговельно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7778-3072>**Shtunder Iryna**

State University of Trade and Economics

Стаття присвячена актуальним питанням визначення сучасних факторів змін в системі зайнятості України. Проаналізовано та систематизовано фактори формування ефективного попиту та пропозиції робочої сили. Обґрунтовано необхідність забезпечення взаємодії ефективного попиту і пропозиції робочої сили в процесі формування ефективної зайнятості населення. Досліджено фактори на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях. Обґрунтовано, що фактором, який одночасно впливає на попит та пропозицію робочої сили є заробітна плата, яка у певній мірі здатна забезпечити їх узгодженість та відіграти важливу роль при формуванні ефективної зайнятості населення. Виявлено та структуровано інноваційні фактори ефективної зайнятості, в основі яких лежить підхід з боку суспільства, держави та бізнесу. Встановлено необхідність формування інноваційних мотиваційних програм для працівників, справедливої винагороди за участь у інноваційних проєктах, розвиток інтелектуального потенціалу працівника, обґрунтування спільних інноваційних цінностей роботодавця та найманого працівника.

Ключові слова: зайнятість, фактори зайнятості, фактори попиту, фактори пропозиції, інноваційні фактори зайнятості.

The article is devoted to topical issues of determining the current factors of change in the employment system of Ukraine. The factors of formation of effective demand and supply of labor are analyzed and systematized. The necessity of ensuring the interaction of effective supply and demand of forming effective employment is substantiated. Factors at the micro-, meso-, macro- and international levels have been studied. It is substantiated that the factor that simultaneously affects the supply and demand of labor is wages, which to some extent can ensure their coherence and play an important role in shaping effective employment. Innovative factors of effective employment have been identified and structured, which are based on the approach of society, the state and business. The necessity of formation of innovative motivational programs for employees, fair remuneration for participation in innovative projects, development of intellectual potential of the employee, substantiation of joint innovative values of the employer and the employee are established. It is established that only a factor-oriented policy of forming effective employment in the labor market can be effective. The process of forming effective employment is a multifactorial phenomenon. Common factors in the formation of effective demand in terms of innovative change are: natural, industrial, psychological, organizational, socio-economic and regulatory factors. At the macro- level, they include: the state of economic conditions in the country, the dynamics of investing in the economy, the possibility of replacing labor with capital, state policy, the state of social and labor legislation in the country. At the meso- and micro- levels, the factors of effective demand include: wages, labor productivity dynamics, demand for goods and services, replacement of labor by other factors of production, number of employers in the industry, age structure of the working population, expansion of production in individual enterprises or industries.

Keywords: employment, employment factors, demand factors, supply factors, innovative employment factors.

Постановка проблеми. Функціонування ринку праці та його окремих сегментів пов'язано з дією безлічі факторів, які взаємопов'язані між собою. В умовах інно-

ваційного розвитку економіки процес формування ефективної зайнятості доцільно розглядати як багатофакторне явище, в якому спектр діючих детермінант в певний період

часу є унікальним та може змінюватись. Саме тому виникає необхідність розкрити та систематизувати чинники попиту та пропозиції робочої сили, аргументувати необхідність забезпечення взаємодії ефективного попиту і пропозиції робочої сили в процесі формування такої моделі зайнятості, яка б сприяла розвитку ринку праці та його суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження факторів, що впливають на систему зайнятості в Україні зробили відомі вітчизняні вчені – М. Гуць [2], О. Грішнова [1], Л. Ільч [3], А. Колот [6], Е. Лібанова [7], Л. Лісогор [8], І. Петрова [9], С. Тютюнникова [10] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний обсяг досліджень та публікацій з даної проблематики не достатньо визначеними, структурованими та дослідженими є фактори попиту у поєднанні з факторами пропозиції, їхній прояв на мікро-, мезо-, макрорівнях та міжнародному рівні, інноваційні передумови формування ефективною зайнятості. Комплексне бачення впливу усіх цих факторів потребує детального подальшого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є побудова цілісної картини бачення системи факторів, які впливають на зайнятість в цілому, їх структуризація та систематизація з акцентами на інноваційні передумови формування ефективною зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Функціонування ринку праці та його окремих сегментів пов'язано з дією безлічі факторів, які взаємопов'язані між собою. На думку М. Гуць [2, с. 15], до природних чинників формування ефективною зайнятості населення належать кліматичні чинники, територіальне розміщення, до демографічних – природний рух населення, його міграція і статево-віковий склад. До виробничих чинників – технологія виробництва, його спеціалізація й матеріально-технічне постачання. До психологічних чинників належать готовність працівників працювати, їх ставлення до праці, виконавська дисципліна. До організаційних чинників формування зайнятості належать розвиток форм власності і господарювання, організація й управління виробництвом. Соціально-економічні чинники включають соціально-трудова відносини, мотивацію і продуктивність праці, професійно-кваліфікаційний рівень, освіту, трудові навички, досвід роботи, економічне становище на виробництві. Нор-

мативно-правові чинники включають вік, особливості найму на роботу і вихід на пенсію, рівень мінімальної заробітної плати.

На макрорівні на попит (сукупний попит) на послуги праці впливає економічна кон'юнктура, яка характеризує стан економіки. Якщо економіка знаходиться на підйомі, то попит на працю зростає, досягаючи високого рівня. Якщо економіка в кризовому стані, то попит на працю низький. Подібна залежність попиту багато в чому обумовлена попитом на товари та послуги, вироблені за допомогою фактора робочої сили. Сприятлива економічна кон'юнктура характеризується зростанням доходів суб'єктів економіки і відповідним зростанням попиту на різні товари, вимагаючи збільшення їх виробництва. При несприятливій економічній кон'юнктурі картина зовсім протилежна – доходи падають, попит на товари скорочується, відповідно, скорочується попит на працю, зростає безробіття, скорочується робочий час зайнятої частини населення.

Також фактором попиту, що досліджується в спеціальній літературі А. Колотом [6], є можливість заміщення робочої сили капіталом. Висока технічна оснащеність виробництва, його механізація та автоматизація ведуть до скорочення попиту на робочу силу. Переважання в різних галузях господарства ручної і немеханізованої праці обумовлює високий попит на робочу силу. Але вплив технічного прогресу на попит на ринку праці неоднозначний. Він може призвести до скорочення попиту на працю в галузях, де відбувається механізація й автоматизація виробництва, але одночасно збільшувати попит на працю в галузях, що виробляють нову техніку, де відбувається її обслуговування.

Вагомим фактором попиту, на нашу думку, є політика держави. Якщо вона заохочує економічне зростання, то попит на працю зростає. Дефляційна політика, навпаки, зужує попит на працю. Вважаємо, що не менш важливим є стан соціального законодавства. Закони, спрямовані на скорочення робочого дня, обмеження звільнень, сприяють підтримці високого попиту на працю. Оскільки попит знаходиться в залежності від рівня заробітної плати, то закони, що обмежують заробітну плату певним мінімумом, ведуть до скорочення попиту на працю, хоч це скорочення може бути компенсовано підвищеним попитом з боку працюючого населення на товари, задоволення попиту на які вимагає підтримання високої зайнятості.

Фактори, що впливають на попит на послуги праці на мезо-і мікрорівнях: рівень заробітної плати; продуктивність праці; попит на товари та послуги; вік працівника; заміна праці іншим фактором виробництва; кількість роботодавців; розширення виробництва на окремих підприємствах чи галузях економіки [9] (рис. 1).

Фактори попиту на робочу силу тісно пов'язані з факторами пропозиції робочої сили на ринку праці.

Так, зокрема можна виділити такі групи факторів, що впливають на обсяги сукупної пропозиції: природні – кількість працездатних громадян, динаміка їхньої кількості, склад за віком і статтю; морально-психологічні – потреба в праці як засіб самовираження та розвитку людини; економічні – рівень життя загалом, рівень доходів – наскільки вони дають змогу реалізувати потреби людини [8].

До наведених факторів, на наш погляд, необхідно додати наступні: приріст величини працездатного населення; співвідношення зайнятого та незайнятого населення, економічно активного та неактивного населення; особливості пенсійного законодавства країни; кадрову політику на кожному підприємстві, від якої залежить пропозиція робочої сили з боку вже зайнятих працівників; вплив профспілок на ринку праці.

На нашу думку, до зовнішніх факторів слід віднести: структурну перебудову виробництва; зміну відносин власності; грошово-кредитну та фінансову політику держави. До

групи внутрішніх факторів, які впливають на пропозицію робочої сили, важаємо за необхідне віднести: демографічну ситуацію, що склалася в країні; освіту, підготовку і перепідготовку кадрів, профорієнтацію робочої сили; міграційні процеси в країні.

Вивчення сукупного їх впливу на розвиток ринку праці та відносин зайнятості дає можливість визначити взаємозв'язок між ними і ситуацією на ринку праці. А саме: зростання безробіття – скорочення інвестицій і споживчого попиту – скорочення сукупного попиту – зменшення обсягів виробництва – подальше зростання безробіття; криза виробництва – зниження продуктивності праці – посилення спаду виробництва; безробіття – перерозподіл національного доходу на користь елітних прошарків – зростання бідності – падіння виробництва – подальше зростання безробіття; висока продуктивність праці – зростання рівня добробуту – додатковий споживчий попит населення – додаткові нові потреби – зростання виробництва – зростання зайнятості; неповна зайнятість – низька заробітна плата – низька продуктивність праці – зменшення зайнятості.

На макрорівні на пропозицію (сукупну пропозицію) праці, на наш погляд, впливають: соціальна структура населення, точніше, частка в ньому осіб, позбавлених власних засобів виробництва та існування. Оскільки соціальна структура населення рухлива, то мінливим є і сукупна пропозиція праці. Наприклад, розорення дрібних товаровиробників

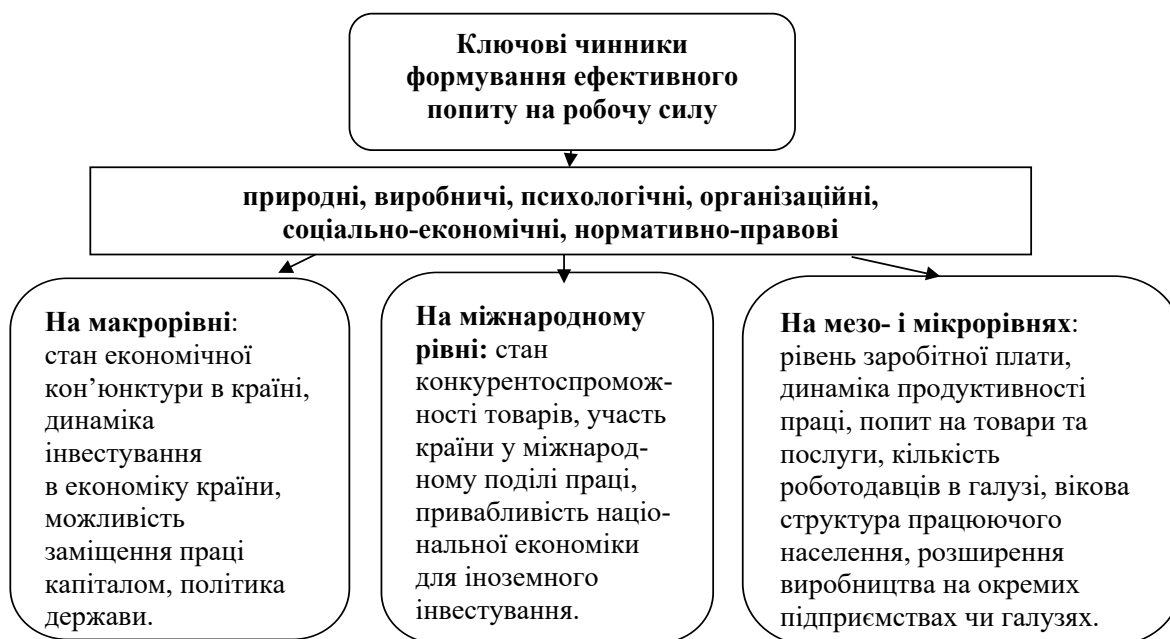


Рис. 1. Фактори формування ефективного попиту на робочу силу

Джерело: розроблено автором на основі [2; 5; 8]

збільшує частку осіб, які забезпечують пропозицію на ринку праці; демографічна структура населення, перш за все та, що визначає питому вагу осіб у працездатному віці і стані. Але тут значну роль відіграє соціальне законодавство та стан системи охорони здоров'я. Так, заборона праці дітей, підлітків, пенсіонерів, жінок у деяких галузях обмежує сукупну пропозицію праці. Подібним чином впливає і виплата допомог деяким категоріям непрацюючих. Розвинена система охорони здоров'я сприяє збереженню працездатності населення, в тому числі в зрілому віці, і забезпечує підвищену пропозицію сукупного праці. Співвідношення між рівнем заробітної плати і доходами від самостійного заняття бізнесом також є чинником пропозиції робочої сили. Високий рівень заробітної плати сприяє зростанню пропозиції. Більш високі доходи від індивідуальної трудової діяльності та заняття дрібним бізнесом обмежують сукупну пропозицію праці.

Факторами, що впливають на пропозицію робочої сили на мезо-і мікрорівнях є кількість кваліфікованих працівників; умови праці (статус, престиж, соціальне забезпечення); рівень

заробітної плати та умови праці на альтернативних робочих місцях; рівень життя працівника; зміна демографічної ситуації в країні; витрати, пов'язані зі зміною роботи; діяльність профспілок; державне регулювання на ринку праці; фактор часу (рис. 2).

Для України характерним є те, що останнім часом спостерігається тенденція зниження частки економічно активного населення, а на фоні безробіття – зайнятого населення. Проблема скорочення економічно активного населення пов'язана з процесами депопуляції в Україні, тривалість життя в Україні на 10-15 років нижча, ніж у високорозвинених країнах. При цьому спостерігається скорочення в загальній чисельності економічно активного населення (рівень економічної активності у віці 15-70 років у 2020 році становив 62,4%), що призводить до зменшення пропозиції робочої сили на ринку праці України.

Фактором, який одночасно впливає як на попит на робочу силу, так і на її пропозицію, є заробітна плата, яка певною мірою здатна забезпечити узгодженість попиту і пропозиції робочої сили в умовах інноваційного розвитку економіки.



Рис. 2. Фактори формування ефективної пропозиції робочої сили

Джерело: розроблено автором на основі [3; 4; 6]

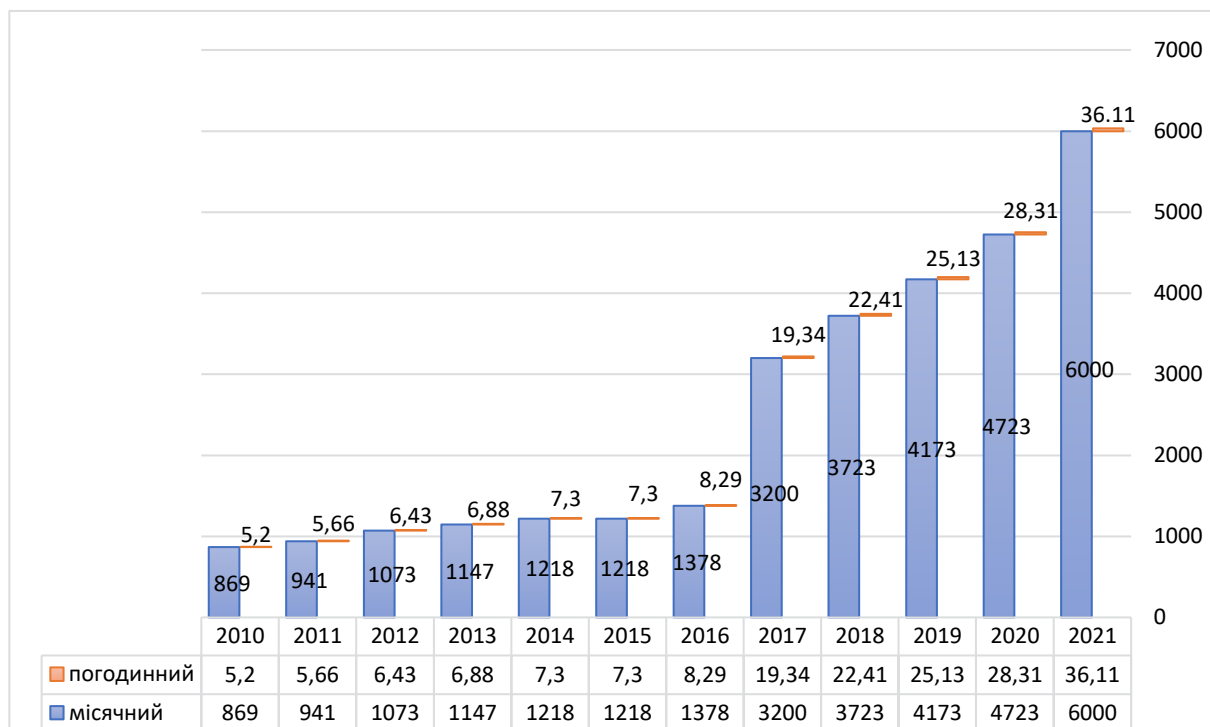


Рис. 3. Динаміка мінімальної заробітної плати 2010–2020 рік (на 01.01)

Джерело: [11]

Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні представлена на рис. 3.

При дослідженні мінімальної заробітної плати важливим є зіставлення її розміру із прожитковим мінімумом (рис. 4).

Для виявлення стану заробітної плати в Україні, необхідно проаналізувати середньо-місячну заробітну плату (рис. 5).

Середня заробітна плата в Україні протягом останніх 10 років має позитивну тенден-

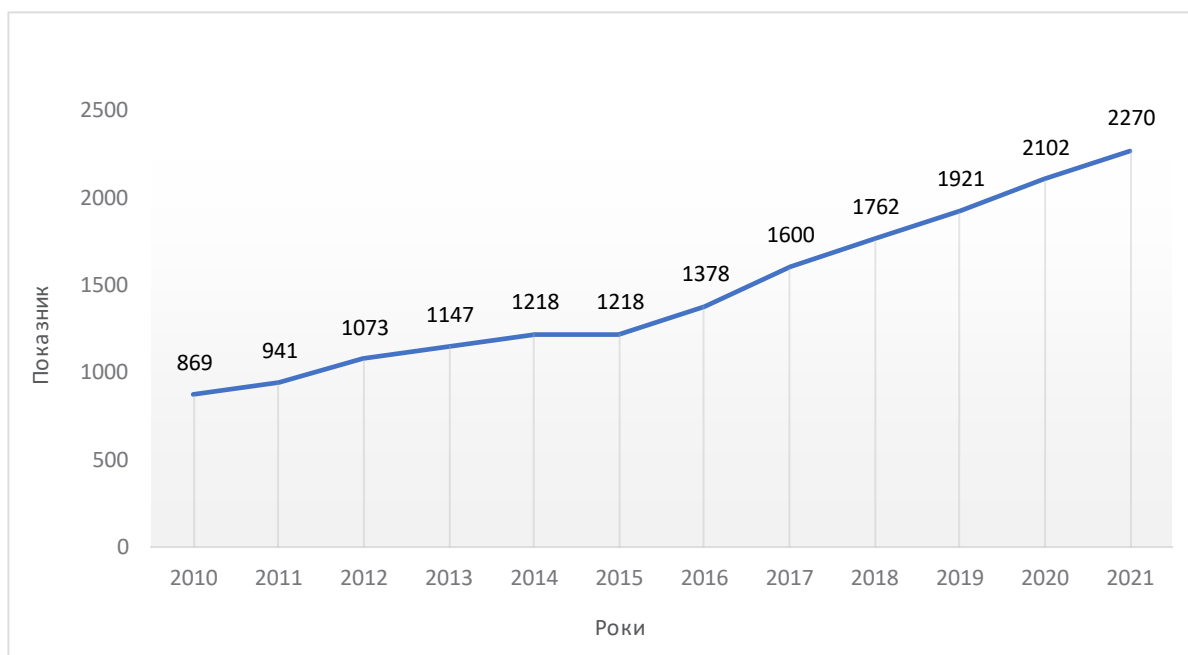


Рис. 4. Прожитковий мінімум в Україні з 2000 по 2021 роки (грн) (на працездатну особу на 01.01)

Джерело: [11]

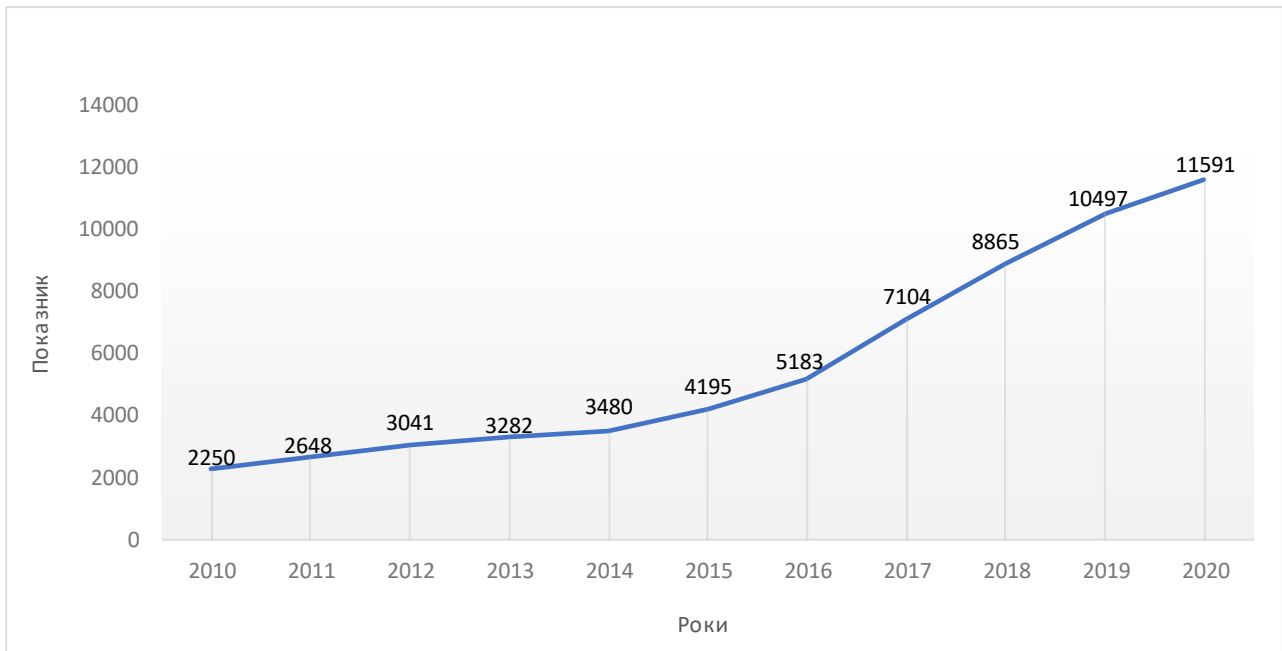


Рис. 5. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2010–2020 роках (грн)

Джерело: [11]

цію. З року в рік заробітна плата збільшується, хоча її розміри є не значними. Дослідивши особливості заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що сьогодні заробітна плата не виконує свої основні функції. Її розміри, хоч і зростають, але прирости з року в рік мають тенденцію до зменшення. Заробітна плата має тенденцію до диференціації за регіонами, видами економічної діяльності, професіями, соціальним статусом.

Також вагомою проблемою є заборгованість з виплатою заробітної плати (рис. 6).

Якщо порівнювати 2012 та 2013 рік, то варто зазначити, що заборгованість по виплаті заробітної плати мала тенденцію до зменшення. У 2013 році, порівнюючи із 2012 р. сума заборгованості загалом по Україні зменшилась на 85,1 млн грн, або на 10%. Проте, в наступні роки (2014–2021) спостерігається суттєве зростання суми заборгованості з виплати заробітної плати, що не сприяє формуванню ефективної зайнятості населення на ринку праці.

З таблиці видно, що найбільші суми заборгованості у 2019 році спостерігаються у промислових областях: Донецькій, Луганській та Харківській. Сума заборгованості за цими трьома областями складає майже 40% від загальної суми заборгованості по Україні. Останнім часом до названих областей наближається і м. Київ, де сума заборгованості у 2019 році становить 84,2 млн грн (6,3 % від загальної суми заборгованості).

Слід зазначити, що в Україні існують проблеми в організації заробітної плати. Удосконалення системи оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці, а отже і до ефективної зайнятості.

У сучасних умовах зміни в системі зайнятості загалом можливі на основі технологічного оновлення виробництва, стимулювання запровадження інновацій, спрямованих на забезпечення зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та, як наслідок, виготовленої продукції. Втілення цих завдань пов'язане зі ступенем готовності економіки та суспільства до трансформаційно-модернізаційних змін суспільно-економічних відносин. Це, у свою чергу, зумовлює необхідність системних змін у сфері зайнятості населення, що спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, створення умов для її творчого розвитку, зміни у змісті та характері праці.

Трансформаційні зміни у сфері зайнятості населення призводять до посилення ролі творчих компонентів у змісті та характері праці, що визначає особливості розвитку сфери соціально-трудова відносин, сприяючи підвищенню ефективності зайнятості. В результаті здійснення трансформаційних перетворень у сфері зайнятості суттєво видозмінюються

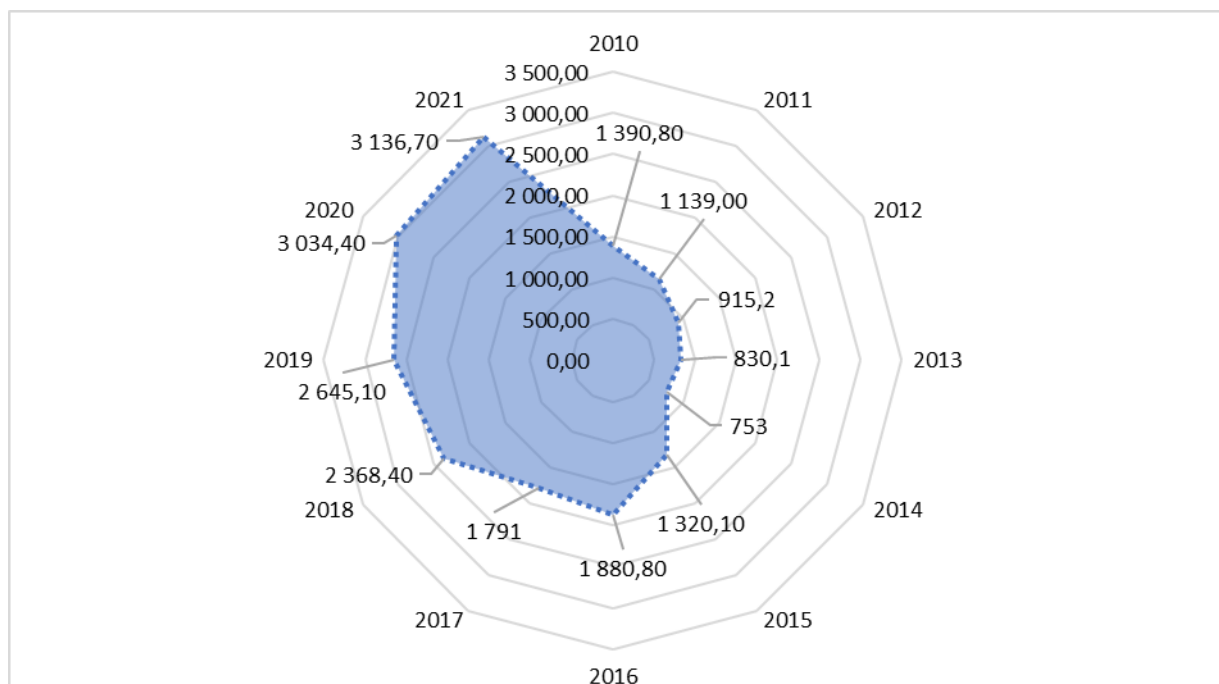


Рис. 6. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати (станом на початок року, млн грн)

Джерело: [11]

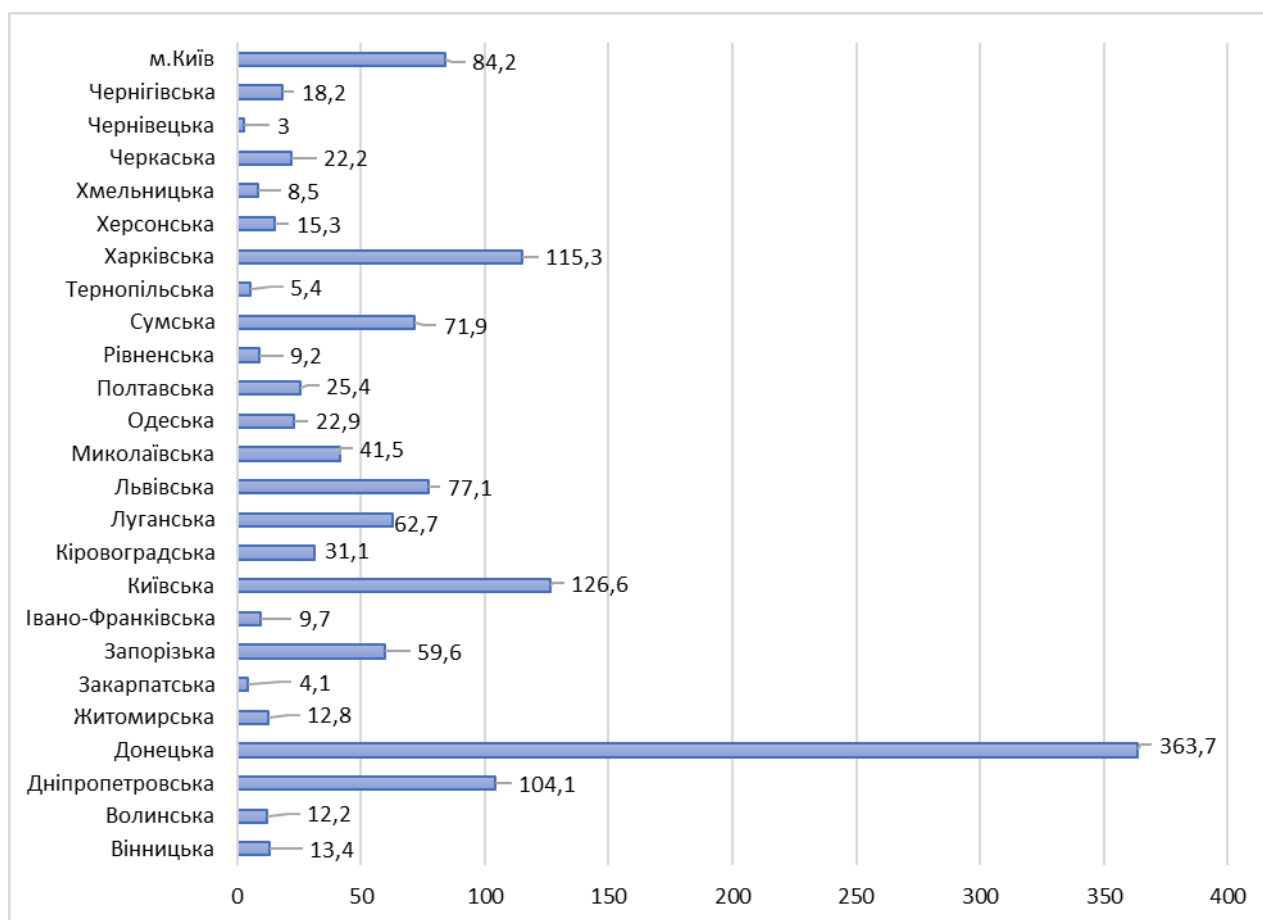


Рис. 7. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2019 році (на 1 число місяця, млн грн)

Джерело: [11]

її форми та види. Разом з тим, наслідки цих змін можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на розвиток людського потенціалу залежно від ефективності структурних форм, ступеню впливу інноваційних складових суспільного прогресу. Цим пояснюється необхідність виявлення інноваційних факторів у забезпеченні ефективної зайнятості.

Важливим для забезпечення ефективної зайнятості виступають інноваційні фактори, які безпосередньо впливають на посилення інноваційності економіки в цілому. Мова йде про використання сучасних технологій у виробничих процесах, рівень освоєння технологій підприємствами, налагодження співпраці між навчальними закладами та виробництвом. Проте, без належної якості системи освіти, розвитку системи підготовки кадрів, покращення якості менеджменту неможливий перехід економіки на інноваційні засади. Міжнародні дані свідчать, що розвиток сучасних економік все більшою мірою визначається впливом інноваційних чинників. Серед них, зокрема: можливості підвищення інноваційної активності компаній, налагодження співробітництва між наукою і виробництвом, поліпшення якості освіти, стимулювання розвитку системи підготовки кадрів, покращення менеджменту. Водночас слід зазначити, що трансформаційні зрушення в структурі виробництва зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості, на інноваційній основі, яка характеризується зміною змісту та характеру праці, змісту соціально-трудова відносин в цілому, типів та форм зайнятості. Поступова технологізація суспільного виробництва на основі використання інноваційних технологій сприяє створенню робочих місць нової якості, зростанню попиту на кваліфікованих фахівців-універсалів, здатних до підприємницької та управлінської діяльності.

Важливими передумовами розвитку ефективної зайнятості на інноваційній основі виступають трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуально-ємні та інформаційно-ємні, що забезпечують зростання продуктивності праці та можливість генерувати інновації у процесі праці, дають можливість еволюціонувати суб'єктам праці та перетворювати творчу діяльність і новаторство у головний чинник прогресу, забезпечує соціалізацію власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку, зміщення акцентів до відтворення інтелектуального капіталу, формування нового типу суспільного споживання та способу життя, забезпечує динаміч-

ність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик.

Інноваційні фактори формування нової системи зайнятості, що ґрунтується на інноваціях представлені на рис. 8.

Можливості розвитку ефективної зайнятості навіть у високотехнологічних секторах економіки можуть збуватися за умов збереження значної частки рутинних, жорстко уніфікованих операцій.

Для попередніх етапів суспільного розвитку було характерним створення умов для механізації механістичних операцій, що систематично повторювалися, тоді як сучасний етап розвитку спрямований на забезпечення механізації рутинних розумових операцій. Відповідно, не тільки освітньо-професійний склад зайнятого населення, але й характер праці (монотонність/не монотонність, креативність/жорстко регламентоване виконання операцій) виступають важливими передумовами реалізації інноваційних чинників формування ефективної зайнятості населення. Суттєвим чином на розвиток ефективної зайнятості також впливають інституційні чинники, пов'язані з розвиненістю нормативно-правового забезпечення інноваційного розвитку економіки, розвитком інфраструктури, стимулюванням підвищення інноваційної активності бізнесу з боку держави. Інноваційні зміни передбачають забезпечення структурної перебудови економіки на основі збалансованого розвитку всіх складових інноваційного середовища (високотехнологічних та знаннєвоємних секторів економіки) та інших секторів, що створюють умови для їх стабільного розвитку. Це обумовлює необхідність забезпечення умов для реалізації інноваційних чинників розвитку сфери зайнятості на основі поширення безперервної освіти протягом всього життя, стимулювання роботодавців і працівників до систематичного підвищення кваліфікації, збалансування розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг з метою сприяння ефективній зайнятості населення.

Висновки. Процес формування ефективної зайнятості є явищем багатофакторним. Загальними факторами формування ефективного попиту в умовах інноваційних змін є: природні, виробничі, психологічні, організаційні, соціально-економічні та нормативно-правові фактори. На макрорівні до них належать: стан економічної кон'юнктури в країні, динаміка інвестування в економіку країни, можливість заміщення праці капіталом, політика держави, стан соціально-трудова законодавства в

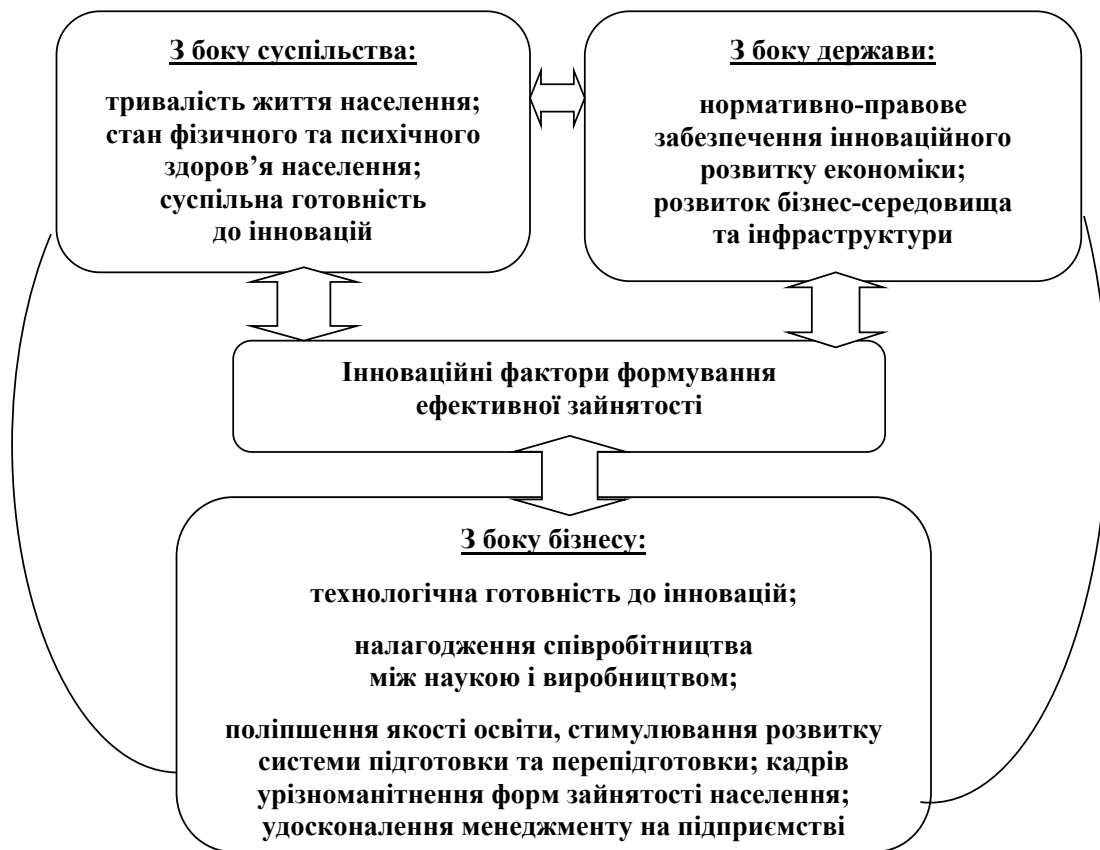


Рис. 8. Інноваційні засади формування ефективної зайнятості

Джерело: розроблено автором

країні. На мезо- і макрорівнях до факторів формування ефективного попиту відносимо: рівень заробітної плати, динаміку продуктивності праці, попит на товари та послуги, заміну праці іншими факторами виробництва, кількість роботодавців в галузі, вікову структуру працюючого населення, розширення виробництва на окремих підприємствах чи галузях. На міжнародному рівні: стан конкурентоспроможності товарів національної економіки на світовому ринку, участь країни у міжнародному поділі праці, привабливість національної економіки для іноземного інвестування.

Факторами формування пропозиції якісної робочої сили є: заробітна плата, кількість продавців послуг праці, яку характеризує чисельність економічно активного населення, статеві-вікова структура населення, діяльність професійних спілок на ринку праці, приріст або скорочення населення, рівень добробуту нації, розвиненість системи соціального захисту, розвиненість фінансового ринку, ринку нерухомості, рівень оподаткування доходів населення, встановлена тривалість робочого дня, тижня, місяця, року, національні традиції, звичаї. Також фактори, що вплива-

ють на обсяги сукупної пропозиції послуг праці можна згрупувати у такі три групи факторів: природні – кількість працездатних громадян, динаміка їхньої кількості, склад за віком і статтю; морально-психологічні – потреба в праці як засіб самовираження та розвитку людини; економічні – рівень життя загалом, рівень доходів – наскільки вони дають змогу реалізувати потреби людини. До наведених факторів потрібно, на наш погляд, додати: приріст величини трудових ресурсів (працездатного населення); співвідношення зайнятого та незайнятого населення, економічно активного та економічно неактивного населення; особливості пенсійного законодавства; кадрова політика на кожному підприємстві, від якої залежить пропозиція робочої сили з боку вже зайнятих працівників; активність профспілок на ринку праці.

До зовнішніх факторів формування якісної пропозиції робочої сили відносимо: структурну перебудову виробництва, зміну відносин власності, грошово-кредитну та фінансову політику держави. До внутрішніх факторів, які впливають на пропозицію послуг праці, належать: демографічна ситуація, що склалася в

країні; стан освіти, підготовки та перепідготовки кадрів, профорієнтація робочої сили; міграційні процеси в країні та ін.

Встановлено, що на макрорівні на пропозицію праці впливають: соціальна структура населення, демографічна структура населення, соціальне законодавство та стан системи охорони здоров'я, співвідношення між рівнем заробітної плати і доходами від самостійного заняття бізнесом. Факторами, що впливають на пропозицію робочої сили на мезо-і мікрорівнях є: кількість кваліфікованих працівників; умови роботи (статус, престиж, соціальне забезпечення); рівень заробітної плати та умови праці на альтернативних робочих місцях; рівень життя працівника; зміна демографічної ситуації в країні; витрати, пов'язані зі зміною роботи; діяльність профспілок; державне регулювання на ринку праці; фактор часу.

У процесі дослідження виявлено, що формування ефективної зайнятості є багатофакторним явищем, причому набір діючих детермінант в певний період часу є унікальним.

Фактором, який одночасно впливає як на попит на робочу силу, так і на її пропозицію, є заробітна плата, яка певною мірою здатна забезпечити узгодженість попиту і пропозиції робочої сили та відіграти важливу роль

при формуванні ефективної зайнятості населення. Проте, в сучасних умовах становлення ринку праці в Україні, заробітна плата не виконує основних функцій відтворення та стимулювання робочої сили. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Тому нині заробітна плата виконує інші функції, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із виплат заробітної плати); поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили. Також заробітна плата фактично втратила свою купівельну спроможність, простежується галузева, регіональна, професійно-кваліфікаційна диференціація в заробітній платі, що дає змогу зробити висновок про те, що вона поки що не здатна виступати суттєвим чинником формування ефективної зайнятості. Так як остання ґрунтується на підвищенні зацікавленості працівників до високопродуктивної праці на науково-технічній основі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Вид-во "Знання", 2001. 254 с.
2. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 2. С. 13–17.
3. Ільч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2(43). С. 13–18.
4. Ільч Л.М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 96–105.
5. Колот А. Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ : "Фрідріх Еберт", 2020. 36 с.
6. Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2(43). С. 3–9.
7. Лібанова Е. Україна: Глибина нерівності. Дзеркало тижня. 2016. Вип. 35. URL: <https://dt.ua/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti-.html> (дата звернення: 08.02.2021).
8. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету*. 2015. Вип. 11. С. 177–183.
9. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3–4. С. 3–9.
10. Тютюнникова С.В., Шпак І.А. Расширенное воспроизводство человеческого капитала как фактор устойчивого развития. *Бізнес інформ*. 2020. № 4. С. 471–478.
11. Статистичний щорічник України за 2020 рік / Державна служба статистики України. 2020. 463 с.

REFERENCES:

1. Hrishnova O.A. (2001) Lyuds'kyi kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]. Kyiv: Znannya. (in Ukrainian)
2. Huts' M. (2005) Otsinka stanu rynku pratsi v umovakh reformuvannya ekonomiky Ukrayiny [Assessment of the state of the labor market in terms of reforming the economy of Ukraine]. *Ukrayina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 2, 13–17. (in Ukrainian)
3. Il'yich L.M. (2015) Innovatsiyna model' zaynyatosti: sutnist', kharakterni oznaky ta peredumovy stanovlennya v Ukrayiny [Innovative model of employment: essence, characteristic features and preconditions of formation in Ukraine]. *Rynok pratsi ta zaynyatist' naselelnya – Labor market and employment*, 2(43), 13–18. (in Ukrainian)
4. Il'yich L.M. (2015) Produktivna zaynyatist' yak peredumova podolannya bidnosti sered pratsyuyuchoho naselelnya [Productive employment as a prerequisite for overcoming poverty among the working population]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*, 1, 96–105. (in Ukrainian)
5. Kolot A., Herasymenko O. (2020) Sfera pratsi v umovakh hlobal'noyi sotsioekonomichnoyi real'nosti 2020: vyklyky dlya Ukrayiny [The sphere of work in the conditions of the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine] Kyiv: Friedrich Ebert. Retrieved from: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (in Ukrainian)
6. Kolot A.M., Kravchuk O.I. (2015) Ekonomichno aktyvna lyudyna u noviy ekonomitsi: teoretyko-metodolohichnyy analiz transformatsiynykh protsesiv [Economically active person in the new economy: theoretical and methodological analysis of transformation processes]. *Rynok pratsi ta zaynyatist' naselelnya – Labor market and employment*, 2(43), 3–9. (in Ukrainian)
7. Libanova E. (2016) Ukrayina: Hlybina nerivnosti [Ukraine: Depth of inequality]. *Dzerkalo tyzhnya – Mirror of the week*, 35. Retrieved from https://dt.ua/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti-_.html (in Ukrainian)
8. Lisohor L.S. (2015) Transformatsiya rynku pratsi: mozhlyvosti realizatsiyi innovatsiynykh zmin v suchasnykh umovakh [Labor market transformation: opportunities for innovative changes in modern conditions]. *Visnyk Prykarpats'koho universytetu – Bulletin of the Precarpathian University*, 11, 177–183. (in Ukrainian)
9. Petrova I.L. (2016) Rynok pratsi Ukrayiny: superechnosti funktsionuvannya i perspektyvy rozvytku [Labor market of Ukraine: contradictions of functioning and prospects of development]. *Ukrayina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 3–4, 3–9. Retrieved from: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0001-ref.pdf (in Ukrainian)
10. Tyutyunnykova S.V., Shpak I.A. (2020) Rasshirennoye vosproizvodstvo chelovecheskogo kapitala kak faktor ustoychivogo razvitiya [Extended reproduction of human capital as a factor of sustainable development]. *Biznes inform – Business inform*, 4, 471–478. (in Ukrainian)
11. Statistical book of Ukraine for 2020 (2020) State Statistics Service of Ukraine. 463 p. Retrieved from: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/11/Yearbook_2020.pdf (in Ukrainian)