

Rayzberg, B. A., and Lozovskiy, L. Sh. *Slovar sovremennykh ekonomicheskikh terminov* [Dictionary of modern economic terms]. Moscow: Ayris-press, 2008.

Saks, Dzh. "Rost tsen na prirodnye resursy [Rising prices for natural resources]." <http://www.day.kiev.ua/190081/>

Saushkin, Yu. G. *Ekonomicheskaya geografiya: istoriya, teoriya, metody, praktika* [Economic Geography: history, theory, method, practice]. Moscow: Mysl, 1973.

*Slovník současné ekonomiky Makmillana* [Macmillan Dictionary of Modern Economics]. Kyiv: ArtEk, 2000.

Strumilin, S. G. *Problemy ekonomiki truda* [The problems of labor economics]. Moscow: Nauka, 1982.

Stevenson, H. H. "Defining Corporate Strengths and Weaknesses [Defining Corporate Strengths and Weaknesses]." *Sloan Management Review*, vol. 17(3) (1976): 51-68.

Ursul, A. D., and Los, V. A. *Strategiya perekhoda Rossii na model ustoychivogo razvitiya: problemy i perspektivy* [The strate-

gy of Russia's transition to a model of sustainable development: problems and prospects]. Moscow: Luch, 1994.

Vakhromov, E., and Asher, T. *Psihologicheskii krizis nashego vremenii*. In *Globalnye problemy chelovechestva*, 19-26. Moscow: Izd-vo MGU, 2006.

"Vid praktyky realizatsii pryrodookhoronnykh zakhodiv do ekolohichnoi polityky v Ukraini: shliakhy i problemy. Analychna dopovid NISD [From the practice of environmental protection to environmental policy in Ukraine: problems and ways. Analytical report of the NISS]." <http://www.niss.gov.ua/articles/711/>

Yadgarov, Ya. S. *Istoriya ekonomicheskikh ucheniy* [History of Economic Thought]. Moscow: INFRA-M, 2009.

Zubakov, V. A. "Proshloe i budushchee chelovechestva glazami ekologa [The past and the future of humankind through the eyes of an ecologist]." *Obshchestvennye nauki i sovremennost*, no. 3 (1997): 114-128.

УДК 330.138.11:331.522

## ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

ГЛУШАЧ А. В., АРХІЄРЕЄВ С. І.

УДК 330.138.11:331.522

**Глушач А. В., Архієреєв С. І. Трансакційні витрати формування попиту і пропозиції на ринку праці в умовах трансформаційної економіки**

У статті досліджено внутрішні чинники невідповідності попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці, які обумовлені його інституційною недосконалістю; вивчено вплив трансакційних витрат суб'єктів ринку праці на його структурну нерівновагу в умовах трансформаційної економіки; доведено роль інвестиційної складової у забезпеченні балансу трансакційних витрат формування попиту та пропозиції робочої сили та причини недофінансування цієї сфери.

**Ключові слова:** трансакційні витрати, ринок праці, зайнятість, попит, пропозиція, конкурентоспроможність.

**Табл.:** 4. **Бібл.:** 11.

*Глушач Анна Володимирівна* – аспірантка, кафедра економічної теорії, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** ann.j.lo@mail.ru

*Архієреєв Сергій Ігорович* – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної теорії, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** 203040@bk.ru

УДК 330.138.11:331.522

**Глушач А. В., Архиреев С. И. Трансакционные издержки формирования спроса и предложения на рынке труда в условиях трансформационной экономики**

В статье исследованы внутренние факторы несоответствия спроса и предложения рабочей силы на отечественном рынке труда, которые обусловлены его институциональным несовершенством; изучено влияние трансакционных издержек субъектов рынка труда на его структурное неравновесие в условиях трансформационной экономики; доказана роль инвестиционной составляющей в обеспечении баланса трансакционных издержек формирования спроса и предложения рабочей силы и причины недофинансирования этой сферы.

**Ключевые слова:** трансакционные издержки, рынок труда, занятость, спрос, предложение, конкурентоспособность.

**Табл.:** 4. **Библ.:** 11.

*Глушач Анна Владимировна* – аспирантка, кафедра экономической теории, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

**E-mail:** ann.j.lo@mail.ru

*Архиреев Сергей Игоревич* – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

**E-mail:** 203040@bk.ru

UDC 330.138.11:331.522

**Glushach A. V., Arkhiyereyev S. I. Transaction Costs of Formation of Demand and Supply in the Labour Market Under Conditions of Transformational Economy**

The article studies internal factors of variance of demand and supply of labour force in the domestic labour market, which are justified by its institutional imperfection; it studies influence of transaction costs of the subjects of the labour market on its structural imbalance under conditions of transformational economy; it proves the role of investment component in ensuring balance of transactional costs of formation of demand and supply of labour force and reasons of underfinancing of this sphere.

**Key words:** transaction costs, labour market, employment, demand, supply, competitiveness.

**Tabl.:** 4. **Bibl.:** 11.

*Glushach Anna V.* – Postgraduate Student, Department of Economic Theory, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** ann.j.lo@mail.ru

*Arkhiyereyev Sergey I.* – Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Economic Theory, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** 203040@bk.ru

**Т**рансформаційні процеси в економіці України, спричинені глобалізацією та фінансово-економічною кризою, викликають глобальні зміни у соціально-трудовій сфері, складовою яких є трансформація зайнятості. Ці процеси, активно впливаючи на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, вартість робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо), супроводжуються трансформаційними перетвореннями в інституціональній сфері, поширенням опосередкованих зв'язків, отже й ускладненням відносин між задіяними в них економічними суб'єктами.

У цьому сенсі повноцінне вивчення ринку праці в Україні та системи заходів, що направлені на його розвиток, неможливі без застосування принципових положень і категорій теорії трансакційних витрат. Такий підхід обумовлений значною мірою й особливостями ринку праці, серед яких важливою є наявність структурних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією, що формують проблеми праце-ресурсного забезпечення окремих секторів господарювання України.

Попит і пропозиція робочої сили тісно пов'язані з такими соціально-економічними явищами, як безробіття, бідність, зайнятість, що становлять надзвичайно складну проблему для будь-якої країни.

Саме тому актуальним і важливим є дослідження ролі трансакційних витрат у формуванні попиту і пропозиції на ринку праці в умовах трансформаційної економіки.

*Трансакційні витрати ринку праці* у вузькому сенсі – це витрати, що виникають між суб'єктами цього ринку (підприємцями, найнятими робітниками та суспільними інститутами, у тому числі і державою) з приводу передачі прав власності на послуги (результати) праці. Вони включають витрати на найом або звільнення; на отримання інформації про вакансії і працівників; на пошук роботи і мобільність; на відбір кандидатів; на контроль за виконанням трудової угоди.

За критерієм *функціонального призначення* трансакційні витрати (ТВ) ринку праці (РП) можуть бути поділені на *ТВ відтворення* і *ТВ функціонування* РП.

Розглянуті вище ТВ ринку праці – це ТВ функціонування, бо вони виникають безпосередньо під час здійснення трансакцій з робочою силою. Але ними не вичерпуються усі ТВ РП у широкому сенсі, які також включають ТВ відтворення РП.

ТВ відтворення РП є опосередкованими, оскільки виникають не безпосередньо у процесі трансакцій з робочою силою, а у процесі формування попиту і пропозиції на неї та у процесі формування інституційних засад ринку праці. Йдеться про трансакції створення робочих місць і трансакції формування робочої сили.

ТВ відтворення РП відповідно до суб'єктів ринку праці доцільно поділити на три види:

- ✦ *ТВ формування попиту*, що пов'язані зі створенням робочих місць та їх модернізацією відповідно до вимог ринкової економіки (до них відносяться всі витрати, пов'язані з розвитком форм підприємництва, що передбачають використання найманої робочої сили);
- ✦ *ТВ формування пропозиції робочої сили*, що пов'язані з підвищенням її кваліфікації та з входженням на ринок праці (подолання територіальних або міждержавних бар'єрів, інших перешкод, що існують на ринку праці: необхідність сертифікатів, дозволів та інших інституційних інструментів);
- ✦ *ТВ формування інституційних засад ринку праці* – це витрати з формування інституціональних норм і механізмів взаємодії між суб'єктами ринку праці.

У *табл. 1* наведено перехресну класифікацію ТВ ринку праці за критерієм їх функціонального призначення та за критерієм його суб'єктів – робітників, роботодавців і державних і громадських організацій.

Таблиця 1

Класифікація ТВ суб'єктів ринку праці за критерієм функціонального призначення

Суб'єкти Види ТВ	Робітники	Роботодавці	Державні і громадські організації
1	2	3	4
ТВ відтворення РП	<b>Витрати формування пропозиції робочої сили:</b> 1) Інформаційні витрати (вивчення ринкової кон'юнктури, попиту на робочу силу, втрати, пов'язані з інформаційною недосконалістю ринку праці); 2) Витрати з навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; 3) Витрати специфікації (оформлення документів, підтверджуючих кваліфікацію, здобуття дозволів, сертифікатів та інших інституційних інструментів);	<b>Витрати формування попиту на робочу силу (створення робочих місць):</b> 1) Інформаційні витрати (пошук інформації про прибутковий бізнес); 2) Витрати по засвоєнню нових форм підприємництва (оплата семінарів та інші витрати з навчання веденню бізнесу); 3) Витрати, пов'язані з модернізацією робочих місць (на науково-дослідницькі роботи, на навчання та консультаційні послуги; на впровадження нових технологій);	<b>Витрати формування інституціональних засад:</b> 1) Витрати з формування правового забезпечення ринку праці (розробка та прийняття законів і нормативних актів у сфері трудових відносин); 2) Витрати з формування інститутів, що здійснюють: – посередницькі функції на ринку праці (служб зайнятості, кадрових агенств); – збір інформації про стан ринку праці (органи державної статистики); – урегулювання трудових спорів (господарські (арбітражні) суди); – моніторинг ринку праці;

1	2	3	4
	4) Витрати входження на ринок праці (подолання територіальних і міждержавних бар'єрів: здобуття віз, транспортні витрати, мовні і психологічні проблеми)	4) Витрати специфікації та захисту прав власності (подолання бюрократичних бар'єрів при оформленні дозвільних (ліцензій, патентів) та інших документів юридичного оформлення підприємницької діяльності	– ведення державного реєстру вакансій; – навчальну та дослідницьку діяльність (центри з навчання і підвищення кваліфікації кадрів, науково-дослідницькі інститути); – соціальне партнерство (створення комісій для регулювання соціально-трудова відносин та узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, впровадження колективних договорів та угод
ТВ функціонування РП	<b>Витрати з продажу робочої сили:</b> 1) Інформаційні витрати (пошук інформації про робочі місця); 2) Витрати вимірювання (пов'язані з аналізом рентабельності трансакцій на ринку праці); 3) Витрати ведення переговорів (витрати часу і коштів на проведення співбесіди); 4) Витрати з укладення контракту; 5) Витрати, пов'язані з ризиком постконтрактної опортуністичної поведінки (ризик збільшення вимог до обсягів і складності здійснюваних робіт внаслідок невизначеності в умовах неповного контракту); 6) ТВ адаптації до нового колективу, які часто пов'язані з пониженням трудового та соціального статусу	<b>Витрати купівлі робочої сили:</b> 1) Інформаційні витрати (оплата посе редницьких послуг); 2) Витрати з відбору персоналу (вивчення резюме, організація і проведення співбесід); 3) Витрати специфікації і захисту прав власності (на юридичне оформлення трудо вого договору; розробку посадових інструкцій і на контроль за їх виконанням, втрати внаслідок неважко укладених, погано оформлених і ненадійно захищених угод)	<b>Витрати підтримки інституційних засад:</b> 1) Витрати з фінансування та контролю за діяльністю інститутів, що здійснюють: – посередницькі функції на ринку праці (служб зайнятості, кадрових агентств); – збір інформації про стан ринку праці (органи державної статистики); – урегулювання трудових спорів (господарські суди); – проведення моніторингу ринку праці; – ведення державного реєстру вакансій; – навчальну та дослідницьку діяльність (центри з навчання та підвищення кваліфікації кадрів, науково-дослідницькі інститути); 2) Витрати з фінансування виплат допомоги з безробіття; 3) Надання фінансової підтримки підприємствам для збереження або модернізації робочих місць; 4) Фінансування державою податкових пільг для стимулювання зайнятості

Для вивчення ТВ відтворення ринку праці в умовах трансформаційної економіки зосередимося на найбільш актуальному, на наш погляд, аспекті дослідження, пов'язаному з інвестиційною діяльністю, направленою на формування попиту і пропозиції робочої сили.

Для з'ясування ролі ТВ у формуванні *попиту та пропозиції робочої сили* розглянемо причини, що обумовлюють диспропорції між цими важливими характеристиками ринку праці. Серед них:

функціонування РП в умовах регіональної незбалансованості концентрації промислового виробництва та трудових ресурсів;

- ✦ невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки;
- ✦ невідповідність структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою;
- ✦ демографічні тенденції, що впливають на вікову структуру зайнятого населення.

Аналіз даних *табл. 2*, де представлено структуру потреби підприємств у робочій силі та її пропозиції (з боку незайнятого населення) за професіями у 2008 – 2010 рр., свідчить про суттєве скорочення попиту на представників усіх груп професій.

Як видно з даних *табл. 2*, навантаження на 1 робоче місце на фіксованому ринку праці (зареєстрованому в Державному центрі зайнятості) за досліджений період коливалось від 2,7 особи у 2008 р. до 8,8 особи у 2009 р. Таке перебільшення попиту над пропозицією робочих місць віддзеркалює вплив економічної кризи на ринок праці, а подальше вирівнювання диспропорції у 2010 р. (до 5,2 особи на одне місце) свідчить про позитивні зміни на ринку праці, що є індикатором макроекономічних змін в економіці країни.

Про структурні диспропорції між попитом і пропозицією свідчать також великі розбіжності показника навантаження на одне робоче місце в різних професійно-кваліфікаційних групах. Так, за даними 2009 р., він ко-

ливався від 5 осіб на місце у групі «Професіонали» до 14,9 – у групі «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства».

Аналіз змін у структурі зайнятості за кваліфікаційними групами показав, що економічне зростання за 2010 р. супроводжувалося збільшенням зайнятості представників найпростіших професій (на 0,3%) та працівників сфери обслуговування й торгівлі (на 1,6%) і, навпаки, скороченням зайнятості фахівців (на 0,9%), кваліфікованих робітників і кваліфікованих аграріїв.

Загальний рівень у кадровому складі економіки України «професіоналів» та «фахівців» досяг рівня 11,3% та 12,8% відповідно, але ще є недостатнім у порівнянні із розвинутими країнами ЄС, де частка цих груп становить відповідно 16% і 18%. Водночас відбулося зростання частки осіб, які не мають професій і займають робочі місця, що не потребують кваліфікації (до 17,2%), хоча в ЄС цей показник рідко сягає 10%, і навіть у Росії він складає 11,2% [2, с. 17].

кваліфікаційним потенціалом населення, з одного боку, і примітивізацією структури господарства – з іншого. Відбувається збільшення розриву між технологічною складністю робіт і фактичним рівнем професіоналізму, що пояснюється викривленням частки професійної освіти на користь вищої школи.

Так, у 2010 р. співвідношення кількості учнів ПТНЗ до кількості студентів ВНЗ III – IV рівнів акредитації складало 1 : 5,3 (з урахуванням ВНЗ I – II рівнів акредитації 1 : 6,13). До того ж, відбулося зростання кількості ВНЗ III – IV рівнів акредитації на фоні скорочення чисельності ВНЗ I – II рівнів акредитації, які, зокрема готували висококваліфікованих робітників [3, с. 17].

Ринок праці фактично «перегрітий» пропозиціями фахівців фінансового сектора, менеджерів, економістів та юристів, натомість потреба підприємств у висококваліфікованих фахівцях з інженерних спеціальностей, які необхідні для забезпечення іновіаційного розвідку

Таблиця 2

**Динаміка змін у структурі потреби в робочій силі та її пропозиції за професійними групами у 2008 – 2010 рр.**  
[1, с. 38]

Професійна група	Потреба підприємств у робочій силі у першому півріччі року						Незайняте населення у першому півріччі року, тис. осіб		
	2008		2009		2010		2008	2009	2010
	тис. осіб	у % до загальної потреби	тис. осіб	у % до загальної потреби	тис. осіб	у % до загальної потреби			
Законодавці, вищі держ-службовці, керівники	13,7	6,6	6,6	8,7	6,7	8,4	42,0	64,9	42,2
Професіонали	17,6	8,5	9,7	12,7	10,2	12,8	30,9	49,3	32,3
Фахівці	18,2	8,8	9,3	12,2	9,0	11,3	45,6	61,9	39,8
Технічні службовці	7,3	3,5	2,5	3,3	2,8	3,5	31,3	35,1	25,2
Робітники сфери обслуговування та торгівлі	20,2	9,7	8,1	10,6	9,7	12,2	76,6	79,9	56,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	3,5	1,7	1,5	1,9	1,4	1,7	28,3	22,4	12,5
Кваліфіковані робітники з інструментом	53,6	25,8	14,7	19,3	15,2	19,0	58,3	107,9	54,1
Оператори устаткування і машин	39,7	19,1	11,0	14,4	10,8	13,6	104,8	123,9	76,6
Найпростіші професії	33,5	16,2	12,9	16,9	13,7	17,2	137,2	125,7	72,1
Разом	207,3	100,0	76,3	100,0	79,5	100,0	555	671	411,4

Однією з причин диспропорції між попитом та пропозицією є *невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці*, що проявляється у суперечності між досить високим освітнім і професійно-

економіки країни, лишилась незадовільною – обсяги випуску цих категорій фахівців протягом 2007 – 2009 рр. майже не змінилися, а їхня питома вага серед випускників вузів складала лише 20 – 30% [2, с. 16].



Якісну невідповідність національної робочої сили за професійно-кваліфікаційною складовою пояснюють відсутністю державних пріоритетів у сфері освіти, зниженням якості підготовки фахівців, слабкою прив'язкою програм підготовки до потреб виробництва, зниженням престижу професій науково-технічного спрямування тощо.

**В**провадження раціональної державної політики в сфері освіти, яка б сприяла формуванню конкурентоспроможної робочої сили, потребує певних витрат держави та роботодавців на її здійснення, тобто «інвестицій у людський капітал». Це поняття включає не тільки витрати на освіту та перепідготовку кадрів, а й всі інші витрати на відтворення робочої сили (поточні витрати родин на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі). За розрахунками Світового Банку, в оцінці основних складових національного багатства людський капітал у Західній Європі становить від 70 до 76%, тому значна частина ВВП цих країн розподіляється саме на його створення: на освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку й перепідготовку кадрів. Ці витрати навіть перебільшують частку державних інвестицій в оборону.

Державними інвестиціями в освіту в європейській практиці можна вважати, наприклад, різні форми надання матеріальної допомоги студентам: у Великій Британії дуже поширені пільгові освітні кредити й субсидії на житло під час навчання у ВНЗ. У Франції й Німеччині видаються особливі стипендії, гранти [4, с. 101]. Крім того, у національних податкових системах країн ЄС передбачені певні податкові стимули у сфері освіти. Так, існуючою податковою політикою в країнах ЄС витрати роботодавця на освіту та навчання, оскільки вони здійснюються в інтересах підприємства, відокремлюються від доходів, отриманих від ведення бізнесу, тому не підлягають оподаткуванню. У таких країнах, як Франція, Нідерланди, Австрія та Англія, підприємцям надаються додаткові премії за інвестиції в людський капітал, а фізичним особам, що витратили власні кошти на освіту і

навчання, – право на вирахування їх вартості з оподаткованого доходу [5].

Така державна політика у сфері освіти сприяє розвитку конкурентоспроможної кваліфікованої робочої сили. Вона потребує певних ТВ як на її впровадження (розробка та прийняття змін до податкового кодексу), так і на її втілення, які за своєю природою є ТВ відтворення ринку праці, але в майбутньому принесе набагато більший економічний ефект. Отже, відсутність діючої державної системи інвестиційних пріоритетів у фінансовому секторі економіки спричиняє невизначеність у сфері зайнятості та відсутність постійного процесу модернізації робочих місць.

Значні інвестиції в людський капітал у розвинутих країнах Заходу здійснює не тільки держава, а й роботодавець. Так, річні витрати роботодавця в середньому на одного середньостатистичного працівника складають еквівалент вартості трьох нових легкових автомобілів середнього класу. При цьому близько половини загальних витрат на персонал – це додаткові соціальні витрати, серед яких значна частка здійснюється добровільно, без законодавчих приписів і тарифних угод. Показово те, що витрати на навчання і підвищення кваліфікації у складі добровільних соціальних витрат мають досить велику частку – приблизно 11%, і темпи їх зростання перевищують темпи зростання заробітної плати [6].

Співставлення витрат вітчизняного роботодавця на відтворення робочої сили за даними *табл. 3* показує певну негативну тенденцію щодо зниження частки витрат на професійне навчання, культурно-побутове обслуговування й на оплату житла працівників, яка спостерігалась протягом 2001 – 2010 рр. За цей час ця частка скоротилась майже вдвічі – з 3% у 2001 р. до 1,6% у 2010 р.

Усі ці витрати, на відміну від витрат на пряму оплату праці та соціальне забезпечення, не здійснюються під тиском держави, і тому для їх зростання необхідно впровадження певних податкових стимулів та інвестицій. Одним із таких кроків до стимулювання ТВ роботодавців, що необхідні для якісного відтворення робочої сили,

Таблиця 3

Структура втрат підприємств на одного штатного працівника [7]

Показник	Середньомісячні витрати		
	2001 р.	2006 р.	2010 р.
Усього, грн	553,68	1691,98	3989,0
У тому числі, %			
Пряма оплата	58,7	59,8	59,9
Оплата за невідпрацьований час	5,4	5,2	5,3
Премії та нерегулярні виплати	4,2	3,4	3,1
Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах	1,0	0,2	0,3
Оплата житла працівників	0,8	0,2	0,15
Соціальне забезпечення працівників	25,5	27,4	27,1
Витрати на професійне навчання	0,3	0,2	0,15
Витрати на культурно-побутове обслуговування	1,9	1,0	1,3
Інші витрати (у т. ч. податки, що відносяться до витрат на робочу силу)	2,2	2,6	2,7

можна вважати зміни, що були внесені в податкове законодавство з прийняттям нового Податкового Кодексу України, а саме, відповідно до ст. 140 ПКУ [8], при визначенні об'єкта оподаткування у складі витрат платника податку тепер враховуються витрати на охорону праці; на навчання, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників робітничих професій; на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку. Як видно з переліку, ці витрати роботодавця пов'язані з забезпеченням належних умов праці найманих робітників та підвищенням їх кваліфікаційного та професійного рівня, тобто є *ТВ формування пропозиції робочої сили*, у здійсненні яких раніше роботодавці не були зацікавлені. Прийняття певних змін в податкове законодавство повинне заохотити роботодавців до впровадження певних заходів, що сприятимуть підвищенню професійного рівня відповідно до потреб виробничого процесу і згодом приведуть до зменшення диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняному ринку праці.

**Щ**е однією причиною структурних диспропорцій у кваліфікаційно- професійному складі робочої сили є *демографічні тенденції*, що впливають на вікову структуру зайнятого населення. Стійка динаміка до скорочення населення працездатного віку, з одного боку, і недостатнє пенсійне забезпечення людей непрацездатного віку спричинило зростання зайнятості серед останніх, що не могло не відбитися на кваліфікаційних характеристиках робочої сили. Вивчаючи негативні тенденції до зниження кваліфікаційно- професійного рівня робочої сили, дослідники називають ще декілька причин цього явища, серед яких:

- ✦ демографічна «яма» 90-х років, внаслідок якої відбувається значне зменшення учнів ВНЗ I – II рівнів акредитації, зниження конкурсу до ВНЗ III – IV рівнів акредитації. Це означає, що більшість абітурієнтів віддадуть перевагу не професійно-технічній освіті, а вищій, тим паче, що в суспільстві панує хибне уявлення про необхідність обов'язкового її отримання;
- ✦ діюча останніми роками норма щодо відповідності професорсько-викладацького складу до кількості студентів мотивує робітників ВНЗ діяти в напрямку зниження вимог до освіти, що веде до випуску спеціалістів, які не володіють навіть базовими основами власної професії, що тільки збільшує дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів;
- ✦ наявність вікових обмежень, які згідно зі ст. 5 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. встановлені для осіб, що вступають до професійно-технічних навчальних закладів. Оскільки обмеження часто визначають не тільки нижню, а й верхню межу (до 20 років), це ще більше знижує кількість потенціальних учнів;
- ✦ подальше скорочення випуску спеціалістів інженерних, математичних, конструкторських, науково-технічних спеціальностей, які необхідні для формування економіки інноваційного типу,

- та необгрунтоване потребами ринку праці збільшення випуску фахівців економічних та юридичних спеціальностей (за останнє десятиріччя випуск їх збільшився у 4 та 13 разів відповідно)[2];
- ✦ недостатня для забезпечення потреб виробництва кількість професій, фахівців з яких готують професійно-технічні навчальні заклади (замість 5 тис. професій, що необхідні у виробництві, готують спеціалістів лише за 550 професіями) [9, с. 304];
- ✦ недостатня мотивація роботодавців до здійснення «інвестицій у людський капітал» (середньомісячні витрати роботодавців на професійне навчання працівників у середньому становлять всього 4 грн, а періодичність підвищення кваліфікації на виробництві – до одного разу в 11 років [9, с. 304].

Невідповідність професійної освіти потребам ринку праці також можна пояснити впливом *транзакційної компоненти*, що полягає в прагненні з боку робітників вищої школи уникнути ТВ, що пов'язані з можливою втратою ними роботи внаслідок закономірних тенденцій до скорочення освітянських закладів з демографічних причин.

**К**рім чинників, що перешкоджають формуванню конкурентоспроможної кваліфікованої робочої сили, диспропорцію між її попитом та пропозицією викликає відсутність стимулюючих механізмів, які б сприяли зростанню попиту на робочу силу, тобто фінансових механізмів підтримки попиту в реальному секторі економіки. Впровадження таких стимулюючих механізмів потребує додаткових витрат держави на розробку та прийняття відповідної законодавчої бази, на фінансування інвестиційних проектів для створення та модернізації робочих місць у пріоритетних сферах діяльності відповідно до сучасних економічних потреб, що і представляють собою ТВ формування попиту робочої сили.

Оцінити рівень витрат держави на фінансування інвестиційних проектів можна за допомогою *табл. 4*, де представлені статистичні дані щодо інвестицій в основний капітал за джерелами його фінансування за 2002 – 2011 рр.

За наведеними даними видно, що на фоні суттєвого зростання інвестицій в основний капітал (на 28561 млн грн, або у 4,8 раза), за зазначений період відбулися певні зміни в структурі джерел фінансування у бік значного зростання кредитів банків та інших позик (з 6,5% до 21,0%), що свідчить про загальну тенденцію до зростання ролі банківського сектора у фінансуванні економічних потреб.

Такі зміни відповідають ринковим перетворенням і підтверджують посилення інвестиційних можливостей окремих суб'єктів ринку. Але це також свідчить про недорозвиненість фондового ринку як джерела фінансування економічних проектів. Це суттєво обмежує можливості фінансування проектів розвитку зайнятості населення в Україні, оскільки воно може здійснюватися переважно із залученням структур кредитної системи, що представлені банками, фінансовими компаніями, страховими та інвестиційними фондами.

**Інвестиції в основний капітал за джерелами фінансування в Україні (у фактичних цінах, млн грн / відсотків до загального обсягу, %) [10]**

Показник	Од- виміру	Рік									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Усього	млн грн	5906	8481	13859	19468	24858	38230	46574	28228	25822	34467
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
у т. ч. за рахунок:											
коштів Державного бюджету	млн грн	149	290	651	510	769	903	1731	1102	3014	3908
	%	2,5	3,4	4,7	2,6	23,1	2,4	3,7	3,9	11,7	11,3
коштів місцевих бюджетів	млн грн	460	732	1249	2052	2573	2922	3909	925	1071	867
	%	7,8	8,6	9,0	10,5	10,3	7,6	8,4	3,3	4,2	2,5
власних коштів підприємств та організацій	млн грн	2721	3213	7105	8112	11024	18175	22118	16487	12686	17051
	%	46,1	37,9	51,3	41,7	44,3	47,5	47,5	58,4	49,1	49,5
кредитів банків та інших позик	млн грн	382	799	1225	3684	5082	7356	9214	4727	3789	7251
	%	6,5	9,4	8,8	18,9	20,4	19,2	19,8	16,7	14,7	21,0
коштів іноземних інвесторів	млн грн	313	511	439	1069	586	796	691	812	319	408
	%	5,3	6,0	3,2	5,5	2,4	2,1	1,5	2,9	1,2	1,2
коштів на селення на будівництво власних квартир	млн грн	3202	4433	4334	1928	2180	2056				
	%	12,9	11,6	9,3	6,8	8,4	6,0				
коштів на селення на індивідуальне житлове будівництво	млн грн	22	37	60	27	115	145	280	267	799	926
	%	0,4	0,5	0,4	0,2	0,5	0,4	0,6	0,9	3,1	2,7
інших джерел фінансування	млн грн	1859	2899	3130	4014	1507	3500	4297	1980	1964	2000
	%	31,4	34,2	22,0	20,6	6,1	9,2	9,2	7,1	7,6	5,8

Впровадження механізмів, які б сприяли розвитку фондового ринку, також потребує додаткових ТВ фінансового сектора, які опосередковано впливають на формування попиту робочої сили в реальному секторі, а відтоді є ТВ відтворення попиту.

Крім того, незначна частка в структурі джерел фінансування коштів державних і місцевих бюджетів – 13,8% і коштів іноземних інвесторів – 1,2%, порівняно з високою часткою в капітальних інвестиціях власних коштів підприємств та організацій – 49,5% свідчить про низьку інвестиційну діяльність держави в цьому напрямку. Тобто, за рахунок малої частки ТВ держави у загальних суспільних витратах на інвестування реального сектора відбувається перевантаження ТВ інших суб'єктів ринку праці. Такий дисбаланс між державними та приватними ТВ є однією з причин повільного економічного розвитку та проблем у сфері зайнятості.

Багато країн Євросоюзу, усвідомлюючи пріоритетність посиленого фінансування сфери зайнятості в напрямку сприяння самостійному працевлаштуванню, впроваджують механізми, які за допомогою податкової політики стимулюють роботодавців до інвестицій в освіту та навчання або спрямовані на заохочення до створення нових робочих місць і розширення неповної зайнятості [11, с. 79]. Ці додаткові державні витрати є ТВ формування інституціональних засад, що здійснюються з метою скоротити суспільні ТВ підтримки

останніх у вигляді державних видатків на допомогу з безробіття.

В Україні, внаслідок відсутності адаптованих до ринкових умов механізмів між підприємцями та державою, сьогодні більшість державних підприємств, які мають низьке технічне оснащення та надмірну допоміжну та обслуговуючу сфери виробництва і тому є неконкурентоспроможними та збитковими, втрачають потенційну можливість працевлаштування великої кількості робітників, що могли б бути ефективно задіяні у виробництві. Досить дороге утримання непрофільної інфраструктури, яку, адаптуючись до ринкових умов, формують великі підприємства шляхом диверсифікації свого виробництва за рахунок технологічно непрофільних видів продукції, призводить до погіршення їх фінансового стану саме через неконкурентоспроможність такої продукції. Таким чином, роботодавці не зацікавлені в сприянні зайнятості саме з приводу ризику отримати зависокі ТВ, пов'язані зі створенням нових і підтримкою існуючих робочих місць, які не сприятимуть рентабельності їх діяльності.

Впровадження дієвого фінансового механізму підтримки робочих місць у реальному секторі економіки потребуватиме додаткових суспільних ТВ з формування відповідних інституціональних норм, але забезпечить зниження ТВ роботодавців, що сприятиме зайнятості населення.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, у рамках даної статті:

1. Здійснено класифікацію ТВ ринку праці за критерієм функціонального призначення, за яким вони поділяються на ТВ відтворення та ТВ функціонування; визначено їх види та склад відповідно до суб'єктів ринку праці.

2. Досліджено внутрішні (ендогенні) чинники невідповідності попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, що обумовлені його інституціональною недосконалістю, а саме: невідповідністю галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки; невідповідністю структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою; демографічними тенденціями, що впливають на вікову структуру зайнятого населення.

3. Визначено вплив трансакційних витрат формування попиту і пропозиції на структурну нерівновагу ринку праці.

4. Доведено роль інвестиційної складової у забезпеченні балансу ТВ формування попиту та пропозиції робочої сили та причини недофінансування цієї сфери, серед яких: слабкість фінансового механізму підтримки робочих місць у реальному секторі економіки; відсутність повної інформації щодо реального стану ринку праці; слабкість стимулюючих механізмів щодо модернізації робочих місць і підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. ; Ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
2. Пищуліна О. М. Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування [Текст] : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К. : НІСД, 2010. – 70 с.
3. Закатнов Д. Професійна орієнтація молоді на робітничі професії: проблеми і перспективи / Д. Закатнов // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 1. – С. 15 – 21.
4. Ярова Л. Механізми надання суспільних благ в європейських країнах // Освіта регіону. Політологія, психологія, комунікації : Український науковий журнал / Університет «Україна»; Всеукраїнська асоціація політичних наук. – Київ, 2010. – № 3. – С. 98 – 104.
5. Педь І. В. Податкові стимули у сфері освіти в країнах ЄС / І. В. Педь, С. П. Ящук // Ефективна економіка. – Дніпропетр. держ. аграр. ун-т, 2012. – № 8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1311>
6. Витрати на персонал та його особливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment\\_personalu/vitrati\\_na\\_personal\\_ta\\_jogo\\_osoblivosti/8-1-0-352](http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment_personalu/vitrati_na_personal_ta_jogo_osoblivosti/8-1-0-352)
7. Витрати на робочу силу за 2010 рік. Статистичний бюлетень. – Київ : Державна служба статистики України, 2011. – 75 с.
8. Податковий кодекс України (від 02.12.2010 № 2755-VI) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

9. Шваб Л. І. Актуальність трудового потенціалу вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання / Л. І. Шваб // Вісник ЖДТУ / Економічні науки. – 2011. – № 1(55). – С. 303 – 309.

10. Інвестиції в основний капітал за джерелами фінансування : Статистична інформація / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> – 17.04.2012 р.

11. Лукьянова Г. И. Трудовые отношения в современной Франции / Г. И. Лукьянова // Труд за рубежом. – 2004. – № 3. – С. 65 – 82.

## REFERENCES

- "Investytsii v osnovnyi kapital za dzhherelamy finansuvannia : Statystychna informatsiia [Investment in fixed assets by source of funding: Statistical information]." Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy . <http://www.ukrstat.gov.ua> – 17.04.2012 р.
- Lukianova, G. I. "Trudovye otnosheniia v sovremennoy Frantsii [Labour relations in modern France]." *Trud za rubezhom*, no. 3 (2004): 65-82
- Ped, I. V., and Yashchuk, S. P. "Podatkovi stymuly u sferi osvity v krainakh IES [Tax incentives for education in the EU]." *Efektivna ekonomika*. <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1311>
- "Podatkovi kodeks Ukrainy [Tax Code of Ukraine]." <http://zakon.rada.gov.ua>
- Pyshchulina, O. M., Koval, O. P., and Kochemyrovska, O. O. *Systemni vady rynku pratsi Ukrainy ta priorytety ioho reformuvannia* [System defects Ukraine's labor market and its reform priorities]. Kyiv: NISD, 2010.
- Zakatnov, D. "Profesiina oriientsiia molodi na robitnychi profesii: problemy i perspektyvy [Career guidance for young workers profession: Problems and Prospects]." *Profesiino-tekhniczna osvita*, no. 1 (2011): 15-21.
- Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia: problemy teorii ta vyklyky praktyky* [Labour market and employment: problems of theory and practice challenges]. Kyiv: IPK D SZU, 2010.
- Shvab, L. I. "Aktualnist trudovoho potentsialu vitchyznianskykh pidpriemstv v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [The relevance of the labor potential of domestic enterprises in the contemporary economy]." *Visnyk ZhDTU*, no. 1(55) (2011): 303-309.
- Vytraty na robochu sylu za 2010 rik. Statystychnyi biuletyn* [Labor costs in 2010. Statistical Bulletin]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2011.
- "Vytraty na personal ta ioho osoblyvosti [Staff costs and its features]." [http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment\\_personalu/vitrati\\_na\\_personal\\_ta\\_jogo\\_osoblivosti/8-1-0-352](http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment_personalu/vitrati_na_personal_ta_jogo_osoblivosti/8-1-0-352)
- Yarova, L. "Mekhanizmy nadannia suspilnykh blah v ievropeyskykh krainakh [Mechanisms provision of public goods in Europe]." *Osvita rehionu. Politolohiia, psykholohiia, komunikatsii*, no. 3 (2010): 98-104.