

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ, ІНФОРМАЦІЙНІ ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

УДК 331.56 (477)

### ПРИХОВАНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: СТАН, ЧИННИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВА

Бондар Ю.І., ст. 1 курсу, гр. Фвн-11

Науковий керівник – д.е.н., професор Сірко А.В.

*Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ*

Ринок праці в Україні не є однорідним. У його структурі можна виділити сегменти, що значно різняться за своїми якісними і кількісними характеристиками. Особливістю вітчизняного ринку праці слід вважати наявність сегменту прихованого безробіття, вплив якого на функціонування економіки країни досить великий.

Приховане безробіття слід розглядати як форму неповного або недостатньо ефективного використання праці офіційно найманих працівників за умови повного робочого часу, а також за умов тимчасового припинення виробництва з причин економічного чи структурного характеру.

З початком переходу України до ринкової економіки, внаслідок спаду виробництва, що супроводжував реформи, стала очевидною наявність надмірної кількості виробничого персоналу. Саме це й почало поступово спонукати роботодавців до звільнення працівників або переведення їх з ініціативи адміністрації на неповний робочий день. Останнім часом рівень прихованого безробіття поступово знижується.

Низька ціна робочої сили та готовність значної частини працівників отримувати низьку зарплату в обмін на збереження робочого місця — одна з причин вимушеної неповної зайнятості.

Тенденції до зростання обсягів прихованого безробіття будуть, очевидно, посилюватись, оскільки надії на державне вирішення цього питання невеликі. Підприємства, які опинилися в скрутному економічному стані, вимушені самі шукати шляхи виходу з нього: або підвищувати ефективність виробництва, або тримати зайвих працівників і чекати на кращі часи, хоча ці наміри передбачають значні матеріальні та моральні втрати і потребують постійного контролю та аналізу [1, с. 95-97].

Завданням сучасного етапу в сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці, яка, на жаль, не здійснюється зараз. В основу має бути покладена модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття. [2, с. 81-82].

Фінансова криза призвела до різкого спаду виробництва, масового вивільнення - працівників, різкого зростання масштабів безробіття. Спад виробництва зумовив депресивний стан цілих галузей, охопив велику

кількість - працівників. Які залишилися без роботи і заробітку, що призводить до зниження самооцінки людини відповідно і мотивація до роботи (або до тієї форми роботи в якій працювала людина) знижується. Також призводить до зниження життєвого рівня, багато з тих хто втратили роботу влаштовуються на біржу праці, шукають нове місце роботи, але при поганому налагодженій системі функціонування центрів зайнятості можливість отримати нове місце роботи практично не можливо, що призводить або до нелегальної праці - тіньова економіка, або до зниження рівня життя.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що важливу роль у вирішенні проблеми прихованого безробіття відіграють рівень оплати праці та система стимулювання. Для зменшення обсягів вимушеної неповної зайнятості система стимулювання праці має бути такою, щоб і роботодавець, і найманий працівник були зацікавлені в забезпеченні продуктивної зайнятості і ліквідації (або скороченні обсягів) прихованого безробіття.

Перш за все, для вирішення проблеми вимушеної неповної зайнятості необхідна система економічного стимулювання підприємств до оперативного забезпечення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації частково безробітних. Організація такої роботи дозволить скоротити обсяги прихованого безробіття за рахунок спеціалістів вузького профілю, чия кваліфікація не мала цінності за межами певного робочого місця або певного підприємства.

Колективними договорами підприємств та регіональними і галузевими угодами мають бути встановлені сфери діяльності та категорії працівників, для яких (без шкоди для якості і кількості виконуваних робіт) доцільно запроваджувати погодинну оплату праці з мінімальною годинною гарантією. Найважливішою умовою застосування такої системи є чіткий і точний облік відпрацьованого часу, а також постійний контроль за дотриманням визначеної законом нормальної тривалості робочого часу.

Позитивними наслідками практичного впровадження цієї форми оплати праці для працівників, що перебувають у стані прихованого безробіття, буде більш ефективне використання наявних та створення нових робочих місць. Це особливо важливо на сучасному етапі економічних реформ при більш-менш стабільних темпах економічного зростання у багатьох регіонах і галузях.

#### Література

1. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник/ Олена Грішнова, - К.: Знання, 2004. - 535 с.
2. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник/ М.Б. Махсма, - К.: Атіка, 2005. - 303 с.