

## Секція 3. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 331.104

### МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

**Н.І. Єсінова, Д.О. Примаченко**

*Розглянуто основні напрями розвитку та механізми управління системою моніторингу соціально-трудоуих відносин в Україні. Обґрунтовано важливість і необхідність моніторингу соціально-трудоуої сфери в Україні як інструменту розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу та вдосконалення соціально-трудоуих відносин.*

**Ключові слова:** система соціально-трудоуих відносин, моніторинг функціонування системи соціально-трудоуих відносин, прогноз соціально-трудоуої сфери, соціальний розвиток

### МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

**Н.И. Есинова, Д.А. Примаченко**

*Рассмотрены основные направления развития и механизмы управления системой мониторинга социально-трудоуих отношений в Украине. Обоснованы важность и необходимость мониторинга социально-трудоуої сфери в Украине как инструмента разработки и осуществления программ социально-экономического развития на перспективу и совершенствования социально-трудоуих отношений.*

**Ключевые слова:** система социально-трудоуих отношений, мониторинг функционирования системы социально-трудоуих отношений, прогноз социально-трудоуої сфери, социальное развитие.

### MONITORING OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS IN UKRAINIAN

**N. Yesinova, D. Primachenko**

*In the article the authors consider the main directions of development and management mechanisms for monitoring the system of industrial relations in Ukraine. In modern conditions of the society actual are the problems encountered*

---

© Єсінова Н.І., Примаченко Д.О., 2015

*in the field of industrial relations, namely ensuring full (productive) employment; maintenance and development of the employment potential; improving living standards; optimization of the relationship between labor and capital on the principles of social partnership. Justification solutions to the aforementioned problems are especially important for Ukraine as domestic theory of industrial relations today in its infancy and need clarification of categorical apparatus, object-determining subjects, study of the determinants.*

*Monitoring of social and labor sphere in Ukraine is an important and necessary tool for the development and implementation of socio-economic development for the future improvement of industrial relations.*

**Keywords:** *system of industrial relations, monitoring the system of industrial relations, the forecast of social and labor sphere, social development.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В Україні продовжується складний процес ринкових перетворень, які в умовах фінансової кризи загострюють соціально-економічні проблеми. Ринок праці дедалі посилює економічні вимоги до системи соціально-трудова відносин, потребує застосування ефективних засобів регулювання. Створення соціальної держави передбачає зміну основних пріоритетів становлення вітчизняної економіки, а саме впровадження інновацій у виробничій сфері, підвищення рівня заробітної плати найманих працівників та їхнього соціального захисту.

Необхідність регулювання системи соціально-трудова відносин особливо актуальна на регіональному рівні, оскільки саме у визначеній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці соціальних партнерів у процесі їх використання та відтворення залежить рівень економічного й соціального розвитку окремого регіону і країни загалом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у розробку теоретичних і практичних проблем моніторингу соціально-трудова відносин здійснили українські вчені: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, В.М. Данюк, О.А. Грішнова, М.І. Долишній, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Г.І. Купалова, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, Л.І. Петрова, В.М. Петюх, С.І. Пирожков, В.А. Плаксов, М.В. Семикіна, А.А. Чухно, О.М. Уманський, Л.М. Фільштейн та ін.

Однак із упевненістю можна наголосити на тому, що проблема становлення соціально-трудова відносин ринкового типу та їх регулювання залишається в Україні все ще не вирішеною та недостатньо вивченою. Дослідження шляхів її вирішення в умовах перехідної економіки набули пріоритетного значення, оскільки мова

йде про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ у країні та їх позитивні результати.

**Метою статті** є комплексна оцінка стану розвитку соціально-трудова відносин в Україні в умовах перехідної економіки; з'ясування взаємозв'язку мотивації праці й стану соціально-трудова відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Кризові умови господарювання, у яких доводиться вести жорстку конкурентну боротьбу підприємствам України, зумовлюють необхідність пошуку нових підходів до вирішення проблем розвитку соціально-трудова відносин і формування більш досконалого механізму їх регулювання, які обумовлені економічними перетвореннями, зміною суб'єктів соціально-трудова відносин та їх характеру, запровадженням нових методів їх регулювання, перспективами входження України у світову економічну систему, зростанням соціальної відповідальності держави та суб'єктів господарювання за умови створення гідних умов праці й життя.

Зовнішнє середовище, у якому діють підприємства, перебуває в постійному русі. Система соціально-трудова відносин, що добре поєднувалася із зовнішнім середовищем кілька років тому, сьогодні може знаходитися в стані гострого конфлікту. Тому підприємства мають постійно контролювати ступінь цієї невідповідності й вносити корективи до своєї системи, щоб не допустити кризи [7].

Сучасний стан соціально-трудова відносин в Україні відображає суперечності між ціною та вартістю робочої сили, інтересами найманих працівників і роботодавців, а також віддзеркалює існуючі деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат. Певні прорахунки ринкових реформ, орієнтованих суто на економічну парадигму, без урахування соціальних цінностей, стали перешкодою стрімкому піднесенню продуктивності праці, подальших економічних перетворень в Україні та інноваційного розвитку держави. Виникла нагальна потреба в усвідомленні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників, розробки нової концепції розвитку соціально-трудова відносин та оновлення методичних підходів до їх регулювання в умовах ринкової трансформації економіки.

До критеріїв оцінки стану соціально-трудова відносин у нашій державі та дієвості їх розвитку належать: динаміка продуктивності праці, ефективність використання трудового потенціалу,

збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, рівень і якість життя, а також показники якості трудового життя, що відбивають умови праці з урахуванням міри реалізації інтересів та потреб найманого працівника, використання його здібностей, набутих знань, досвіду [2].

Розробка ефективних методів моніторингу соціально-трудова відносин залежить від створення мотиваційних засад оптимізації таких відносин. Обґрунтовано тісний взаємозв'язок між мотивацією праці й станом соціально-трудова відносин. Запропоновано концептуальне уявлення розвитку соціально-трудова відносин, за яким їх формування відбувається в певному «мотиваційному полі» під впливом багатьох чинників (історичних, культурних, соціальних, економічних, організаційних, екологічних, політичних, ментальних, правових, конкурентних), які, різнобічно впливаючи на мотиви поведінки найманих працівників і роботодавця, призводять до того, що вектор розвитку соціально-трудова відносин у країні, регіоні, навіть на конкретному підприємстві, може мати свою спрямованість, специфічні відмінності. Із метою уникнення трудових конфліктів виникає необхідність цілеспрямованого регулювання трудових відносин, в іншому випадку відбувається спонтанний або взагалі некерований мотиваційний вплив на стан соціально-трудова відносин із непередбачуваними наслідками. Одночасно виявлено характерну особливість соціально-трудова відносин – динамізм, мінливість у часі, тісний зв'язок із мотивацією соціальних партнерів у сфері праці.

Обґрунтовано, що проблеми соціально-трудова відносин на будь-якому етапі розвитку суспільства криються в конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників, який може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження праці. Феномен відчуження праці економічною наукою майже не досліджений. Вирішення цих проблем, незалежно від ступеня їх гостроти, знаходиться в площині узгодження інтересів роботодавця та найманого працівника; за ринкових умов таке узгодження потребує участі (регулювання) третьої сторони – держави. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, зокрема подолання вкрай низької оплати праці та системи заходів щодо якісного оновлення трудового менталітету (у напрямі розвитку партнерських орієнтацій, адаптації до ринку, засвоєння корпоративної культури), щоб об'єднати в єдину мотиваційну систему інтереси працівників, роботодавців, держави.

Аналіз зарубіжного досвіду моніторингу соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки засвідчив прояв тенденцій

соціалізації та гуманізації як ознак демократизації влади на мікрорівні (рівень підприємств), що спричиняють формування економіки нового типу, одночасно змінюючи й соціально-трудові відносини, адаптуючи їх до нових умов господарювання. З огляду на це положення, можемо сказати, що формування механізму регулювання соціально-трудоких відносин в Україні варто орієнтувати на адаптованість його до змін ринкового середовища, якісних характеристик суб'єктів відносин, умов трудової діяльності, ринку праці, усього соціуму [1].

В економіці ринкового типу соціально-трудові відносини мають звільнитися від монопольного визначення державою їх змісту, форм і методів регулювання, розвиваючись на основі вільного волевиявлення суб'єктів, що переслідують свої економічні інтереси. Проте формування системи соціально-трудоких відносин і їх регулювання лише на принципах волевиявлення роботодавців і найманих працівників є ідеальною моделлю, яка на практиці майже не зустрічається. Свобода відносин у соціально-трудокій сфері є завжди обмеженою як економічними, національними, природними, деякими іншими умовами функціонування виробничих відносин, так і потребою їх державного регулювання в інтересах розвитку суспільства та окремих його індивідів [4].

У контексті формування нової системи соціально-трудоких відносин особливого значення набуває проблема конкретного соціокультурного, історичного досвіду їх формування. Досягнення інших країн у цій сфері не можна механічно переносити на українську дійсність, їх необхідно адаптувати до національних традицій і норм трудової етики та моралі. Разом із тим досвід функціонування соціально-трудоких відносин в країнах із ринковою економікою, зокрема тих, що за своїм розвитком наближаються до інформаційного суспільства, має безсумнівну цінність.

Сьогодні в більшості країн з розвинутою ринковою економікою впроваджена практика соціального партнерства у формі дво- і трипартизму як оптимального механізму регулювання соціально-трудоких відносин у сучасних умовах. Соціальне партнерство за своєю сутністю спрямоване на вироблення позицій і досягнення угоди, яка б дозволила задовольнити інтереси сторін у конкретних умовах, дійти компромісу. Економічною основою соціального партнерства є внесок різних соціальних груп у створення національного доходу країни. Основним напрямом і водночас засобом ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і регіональних угод. Колективні договори та угоди фактично

є юридичними актами узгодження інтересів сторін, їх співробітництва щодо забезпечення прав і гарантій найманих працівників, досягнення ладу в суспільстві.

Проте на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні існують і певні проблеми колективно-договірного регулювання, зокрема:

- недостатній контроль, насамперед, сторонами соціально-трудових відносин, як і держави, за здійсненням колективних переговорів, укладанням і виконанням угод;

- порушення норм Закону України «Про колективні договори і угоди» та інших нормативно-правових актів, що стосуються, насамперед, питань порядку ведення колективних переговорів, засад формування спільних представницьких органів роботодавців;

- ухилення роботодавців від ефективних форм ведення соціального діалогу;

- відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення ними умов колективного договору, угоди;

- відсутність культури добровільного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань під час укладання відповідних угод. На практиці роботодавець не бажає визнавати норми Генеральної, регіональної, галузевої угод, оскільки ним не було делеговано повноважень для ведення переговорів;

- відсутність соціальної спрямованості бізнесу – небажання роботодавців, створювати профспілкові організації на підприємствах та виконувати додаткові зобов'язання колективного договору та ін.

Зазначені недоліки суттєво впливають на вирішення найбільш актуальних проблем суспільства, насамперед щодо забезпечення достатньої кількості конкурентоспроможних робочих місць, встановлення гідної оплати праці, викоренення бідності серед працюючих, створення безпечних і здорових умов праці на кожному робочому місці [8].

Соціально-трудові відносини являють собою складну систему економічних інтересів, які дуже складно гармонійно поєднувати. Постає проблема створення такого соціально-економічного середовища, у якому суб'єкти соціально-трудових відносин могли б реалізувати свої економічні інтереси з урахуванням компоненти відповідальності, що потребує застосування відповідного механізму регулювання соціально-трудових відносин. Важливість проблеми удосконалення економічного механізму регулювання соціально-трудових відносин для теорії та практики формування ефективної

соціальної політики, а також її складність і масштабність потребують серйозного теоретичного осмислення, методологічних і методичних розробок, перш за все на основі системного підходу до її вирішення [4].

Моніторинг сучасних соціально-трудових відносин в Україні демонструє відсутність погодженості між роботодавцями та найманими працівниками, невизначеність ролі держави й недосконалість механізму дій суб'єктів щодо вирішення проблем сфери праці.

Для ефективного виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудової сфери в Україні має здійснюватися за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудової сфери в Україні здійснюється на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними й місцевими органами виконавчої влади [6].

Таким чином, відповідне ставлення й розуміння проблем у соціально-трудої сфері, чітко вибудовані механізми моніторингу дозволяють керівникам забезпечити національну, соціальну, трудову безпеку та знизити соціальну напруженість у суспільстві шляхом запобігання та регулювання конфліктних ситуацій.

В Україні створюється та впроваджується нова система аналізу й прогнозування процесів, які відбуваються у соціально-трудої сфері, комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення та якості аналізу [6].

Концептуальні підходи до побудови стратегії формування соціально-трудоих відносин ринкового типу полягають у визначенні цільових орієнтирів їх розвитку, основних принципів їх побудови та досягнення поставленої мети, а також механізму регулювання цих відносин із обґрунтуванням відповідних важелів та інструментів, за допомогою яких можна впливати на розвиток соціально-трудоих відносин в Україні. Головним цільовим орієнтиром стратегії визнано адаптацію суб'єктів соціально-трудоих відносин до ринкових умов на

основі безконфліктного збалансування інтересів роботодавців та найманих працівників, досягнення соціальної стабільності та злагоди. Означена стратегія має будуватися на принциповій позиції визнання необхідності соціальної орієнтації економічного розвитку суспільства. Передумовою досягнення стратегічних цілей має бути підвищення ролі держави в регулюванні процесу формування й розвитку соціально-трудових відносин. Під механізмом регулювання цих відносин слід розуміти сукупність форм, методів, важелів впливу на стан соціально-трудових відносин, за допомогою яких має здійснюватися узгодження та збалансування інтересів соціальних партнерів, мотиваційне забезпечення оптимізації розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Такий механізм є досить важливою складовою загального механізму функціонування й розвитку всієї економічної системи країни. В його структурі виокремлено основні блоки: організаційно-правовий; мотиваційного забезпечення розвитку трудових відносин; соціально-освітній; соціального захисту; соціально-психологічного забезпечення трансформації трудового менталітету та запровадження корпоративної культури [5].

З огляду на результати аналізу досягнень вітчизняної та світової економічної науки та власного бачення шляхів розвитку соціально-трудових відносин в Україні запропоновано напрями розбудови національної моделі цих відносин, до яких віднесено створення необхідної законодавчої бази, активізацію соціального партнерства, розробку механізму посилення участі держави в оптимізації відносин між працею і капіталом, застосування варіативності форм промислової демократії.

На сьогодні основними напрямками вдосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин в Україні, серед яких особливе місце відводиться реформуванню мотиваційного їх забезпечення, що передбачає передусім реформування оплати праці й доходів на основі подолання протиріччя між ціною та вартістю робочої сили, міжрегіональної та міжгалузевої необґрунтованої диференціації в доходах. Для мотиваційного забезпечення пропонується поступове зростання заробітної плати за рахунок мобілізації не інфляційних джерел; послідовне поетапне підвищення мінімальних гарантій в оплаті праці; поступове забезпечення більш раціонального співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, що дозволить забезпечувати просте й розширене відтворення трудового потенціалу; підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції, що виробляється, до 40...60%, а питомої ваги тарифної частини заробітку – до 65...70%, збільшуючи одночасно частку заробітної плати у ВВП України [3].



Характерною рисою формування ефективної мотиваційної системи має стати досягнення тісного зв'язку між матеріальною мотивацією до високоефективної праці й прямою матеріальною відповідальністю працівника за недоотримання можливого господарчого ефекту.

В умовах перехідної економіки неможливо забезпечити стабільне економічне зростання без побудови соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки України, цілеспрямованої мотивації соціальних партнерів до підвищення продуктивності праці, подолання орієнтації роботодавця на «дешевого» працівника. З огляду на результати аналізу досягнень економічної науки запропоновано модифікувати схему розбудови національної моделі СТВ, включивши до її функціональних складових дієву законодавчу базу, реальне соціальне партнерство, участь держави в оптимізації відносин між працею і капіталом, варіативність форм промислової демократії.

**Висновки.** На основі аналізу умов розвитку соціально-трудових відносин обґрунтовано, що визначальним серед них є «мотиваційне поле», тобто сукупність чинників, які формують мотивовану поведінку найманих працівників і роботодавців на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях, та спрямовані на уникнення трудових конфліктів і піднесення ролі відносин у забезпеченні ефективності суспільного виробництва. Водночас це потребує цілеспрямованого регулювання соціально-трудової сфери на основі трипартизму, в іншому випадку слід чекати спонтанного мотиваційного впливу з непередбачуваними наслідками.

Під час формування соціально-трудових відносин ринкового типу в Україні необхідно орієнтуватися на цінності корпоративних структур країн із розвиненою ринковою економікою: визнання надзвичайної ролі людського чинника та знань, заохочення ініціативи, солідарності й партнерства у взаємовідносинах керівництва та підлеглих, досягнення високої мотивації до ефективної праці.

Із метою поліпшення регулювання соціально-трудових відносин в Україні запропоновано перейти до соціального законодавства, що заохочує галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць; розробити та прийняти соціально-трудові стандарти та індикатори, на які мають спиратися трудові відносини; застосувати мотиваційні важелі регулювання, адекватні етапу перехідної економіки, передусім, відновлення функцій, властивих оплаті праці (відтворюючої, регулюючої, стимулюючої); підвищити соціальну відповідальність сторін за укладання й виконання трудових угод; посилити роль

держави в забезпеченні соціальних гарантій зайнятості, поширенні практики укладання колективних трудових угод, відновленні нормативної бази у сфері праці; створити умови для соціалізації соціально-трудової сфери (гуманізація умов праці, пом'якшення диференціації в соціальних умовах життя, розвиток соціальної інфраструктури, інвестиції в людський капітал).

Для з'ясування фактичного стану соціально-трудових відносин розробляються методи моніторингу розвитку соціально-трудових відносин у системі їх регулювання, що надає можливість виявити головні проблеми регулювання соціально-трудової сфери та провести їх подальше ранжирування й визначити інтегральний показник якості соціально-трудових відносин. На основі інтегрування визначено рівні відповідальності суб'єктів, що дозволило розробити відповідні заходи для підвищення якості регулювання соціально-трудових відносин.

Аналіз стану й тенденцій розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях їх реалізації свідчить, що ситуація у сфері праці в найближчі десятиліття матиме істотне значення для розвитку економіки. На основі методу експертних оцінок виявлено, що для стабілізації стану соціально-трудових відносин необхідно реалізувати комплекс заходів, спрямованих на припинення руйнації людського капіталу, забезпечити підвищення добробуту населення, посилити соціально-економічне регулювання сфери праці, підвищити роль соціального партнерства в забезпеченні максимального використання та нарощування людського потенціалу на всіх рівнях.

#### **Список джерел інформації / References**

1. Виноградова Е. Стан трудової сфери як компонент системи соціальної захищеності [Електронний ресурс] / Е. Виноградова, І. Козина. – Режим доступу : <http://netler.ru/pc/cloud.htm>

Vinogradov, E., Kozina J., «State labor issues as a component of social protection» [«Stan trudovoyi sfery yak komponent systemy sotsial'noyi zakhyshchenosti»], available at: <http://netler.ru/pc/cloud.htm>

2. Національна служба посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/>

«The National Mediation and Conciliation Service» [«Natsional'na sluzhba poserednytstva i prymyrennya»], available at: <http://www.nspp.gov.ua/>

3. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К. : Інформаційно-аналітичне агентство, 2009.

State Statistics Committee of Ukraine. Statistical Yearbook of Ukraine for 2008 [Derzhavnyy komitet statystyky Ukrainy. Statystychnyy shchornichnyk Ukrainy za 2008 rik], State enterprise «Information and Analytical Agency», Kyiv, 2009.

4. Жибак М. М. Організаційно-економічні проблеми зайнятості населення / М. М. Жибак // Економіка АПК. – 2008. – № 11. – 7 с.

Zhybak, M. (2008), «Organizational and Economic Problems of employment» [«Orhanizatsiyno-ekonomichni problemy zaunyatosti naselennya»], *Business APC*, No. 11, 7 p.

5. Загреба І. Л. Соціально-трудові відносини: сутність, проблеми формування / І. Л. Загреба // Проблеми теорії і практики становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки : матеріали міжнар. наук. конф., 17-19 лист. 2008 р. – X. : ХДАДТУ, 2008.

Zagreb, I. (2008), «Labor Relations: essence, problems of formation» [«Sotsial'no-trudovi vidnosyny: sutnist', problemy formuvannya»], *Problems of the theory and practice of development of a socially oriented market economy*, KhDADTU, Kharkiv.

6. Моніторинг ринку праці [Електронний ресурс]. -- Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>

«Monitoring the labor market» [«Monitorynh rynku pratsi»], available at: <http://www.mlsp.gov.ua>

7. Шиченко В. О. Соціально-етнічний аспект трудових відносин на сучасному ринку праці / В. О. Шиченко // Грані. – 2011. – № 2 (76).

Shyuchenko, V. (2011), «Social and ethnic aspect of employment in today's job market» [«Sotsial'no-etnichnyu aspekt trudovykh vidnosyn na suchasnomu rynku pratsi»], *Sides*, No. 2 (76).

8. Дубінський С. В. Вплив стану ринку праці на господарську діяльність та розвиток системи управління персоналом промислових підприємств України / С. В. Дубінський // Європейський вектор економічного розвитку. – 2011. – № 2 (11). – 13 с.

Dubinsky S. (2011), «The impact of the labor market to economic activity and development of the HR industry Ukraine» [«Vplyv stanu rynku pratsi na hospodars'ku diyal'nist' ta rozvytok systemy upravlinnya personalom promyslovykh pidpryyemstv Ukrainy»], *European vector of economic development*, No. 2 (11), 2011, 13 p.

**Єсінова Ніна Ігорівна**, канд. техн. наук, доц., кафедра економічної теорії та права, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Ключківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: (057)349-45-53; e-mail: [nisata@rumbler.ru](mailto:nisata@rumbler.ru).

**Єсінова Ніна Ігорівна**, канд. техн. наук, доц., кафедра економічної теорії та права, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Ключковська, 333, г. Харків, Україна, 61051. Тел.: (057)349-45-53; e-mail: [nisata@rumbler.ru](mailto:nisata@rumbler.ru).

**Yesinova Nina**, PhD. Sc. Associate Professor, Department of Economics and Law, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkivska St., 333, Kharkov, Ukraine, 61051. Tel.: (057)349-45-53; e-mail: [nisata@rumbler.ru](mailto:nisata@rumbler.ru).

**Примаченко Денис Олександрович**, студ., економічний факультет, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: (050)0329376; e-mail: primachenko.denis@yandex.ru.

**Примаченко Денис Александрович**, студ., экономический факультет, Харьковский государственный университет питания и торговли. Адрес: ул. Клочковская, 333, г. Харьков, Украина, 61051. Тел.: (050)0329376; e-mail: primachenko.denis@yandex.ru.

**Primachenko Denis**, stud., Department of Economics, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkovskaya St., 333, Kharkiv, Ukraine, 61051. Tel.: (050)0329376; e-mail: primachenko.denis@yandex.ru.

*Рекомендовано до публікації канд. екон. наук Т.В. Андросовою, канд. екон. наук М.А. Дядюк.*

*Отримано 15.03.2015. ХДУХТ, Харків.*

УДК 331.522.4(477)

## **АНАЛІЗ СТАНУ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

**Н.І. Єсінова, Ю.О. Шилова**

*Розкрито суть молодіжного безробіття як проблеми, що існує в економіці України. Визначено причини виникнення цього явища, а також його наслідки. Здійснено аналіз молодіжного сегмента сучасного ринку праці та сформовано комплекс заходів, що сприятимуть подоланню молодіжного безробіття. Досліджено взаємозв'язок між отриманою освітою і пропозицією ринку праці для молоді.*

**Ключові слова:** *молодь, молодіжне безробіття, ринок праці, економічна активність, працевлаштування молоді, вирішення проблеми молодіжного безробіття.*

## **АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ**

**Н.И. Есинова, Ю.А. Шилова**

*Раскрыта суть молодежной безработицы как проблемы, существующей в экономике Украины. Определены причины возникновения*

---

© Єсінова Н.І., Шилова Ю.О., 2015